**Je m'évalue... Tu m'évalues... Il m'évalue**

**Selon la définition du Larousse, l’évaluation permet de déterminer la valeur de quelque chose.**

Si l’on s’en tient à cette définition, évaluer est une étape importante et incontournable dans un processus, quel qu’il soit, et plus spécifiquement encore lorsqu’on parle de formation.

C’est la raison pour laquelle l’avis n°3 du Pacte prévoit que : *«la responsabilité collective qui est celle de l’établissement scolaire dans le cadre de la mise en œuvre des plans de pilotage renvoie toujours à une responsabilité individuelle. Cette responsabilisation collective doit déboucher sur une responsabilisation individuelle du chef d’établissement (...) et des enseignants orientée vers la motivation des équipes éducatives, le développement de leurs compétences et la compréhension des difficultés qu’ils rencontrent»*.

C’est dans ce cadre que devrait avoir lieu l’évaluation tant des directions que des enseignants.

Le journal «Le Soir» a pu se procurer le texte du travail et, dans son édition du 25 septembre dernier, y a fait écho. L’occasion pour nous de faire le point sur l’état d’avancement de ce dossier et sur des points d’attention qui ont été les nôtres jusqu’à présent.

D’emblée, il faut préciser qu’aucun texte formel n’a été déposé sur la table. A ce jour, seules deux réunions bilatérales (PO et organisations syndicales séparés) ont eu lieu. Elles nous ont permis de prendre connaissance du projet et de faire part de nos premières remarques et objections. La Ministre Caroline Désir, interrogée par plusieurs parlementaires suite à la fuite dans la presse a tenu à rassurer en précisant qu’aucun texte n’avait encore été soumis au Gouvernement, que la version provisoire de la note présentée était amendée suite aux remarques émises par les partenaires lors des réunions bilatérales et, qu’à ce stade, aucune conclusion ne pouvait être tirée. Elle ajoutait qu’elle n’excluait pas d’autres contacts préalables avant la négociation officielle. Ceci démontre au moins deux choses : l’importance du sujet et son côté «sensible». Si les réponses de la Ministre peuvent paraitre rassurantes, nous sommes loin d’être naïfs et restons plus que jamais sur nos gardes.

Concrètement, où en est-on ?

Tout d’abord, il faut préciser que le système d’évaluation ne se substituera pas aux régimes disciplinaires déjà inscrits dans les différents statuts. Les différentes échelles de sanctions ne disparaitront pas et seront toujours possibles quand un comportement inapproprié le justifiera. Toutes les voies de recours sont maintenues.

L’évaluation dont il est question ici concerne l’aspect pédagogique en permettant de :

- «*mettre en place un dispositif d’évaluation systématique de qualité tant pour les enseignants que pour toutes les autres catégories de personnel*» ;

- mettre l’accent sur l’accompagnement individualisé, «*ce qui signifie que l’évaluation a avant tout pour finalité de permettre au membre du personnel d’évoluer*».

Pour nous, une évaluation de qualité doit d’abord et avant tout être formative (nous défendons d’ailleurs le même principe en ce qui concerne les élèves). Faire un arrêt sur image, se poser des questions quant à ses pratiques et trouver de bonnes solutions pour, si nécessaire, y remédier, ne peut qu’être bénéfique. Mais …

Chacun sait que toute évaluation dépend non seulement de son contenu, du moment à laquelle elle est réalisée mais aussi de qui la réalise. C’est à ce niveau que se situent nos principales craintes.

Le texte prévoit deux grandes étapes à l’évaluation : la première étant «informelle», la seconde devenant «formelle».

L’étape informelle consisterait en un entretien de fonctionnement qui pourrait avoir lieu tous les trois ans et déboucher, à la demande du directeur ou du membre du personnel, sur un plan d’accompagnement individualisé. *Il s’agit d’une sorte de «contrat» pris entre le membre du personnel et le directeur. Dans ce «contrat», des engagements mutuels sont pris et des objectifs individualisés, spécifiques, mesurables, réalistes et adaptés au membre du personnel sont fixés, ainsi que les moyens mis à sa disposition pour les atteindre (par exemple, la possibilité de suivre une formation)*.

Là où nous sommes particulièrement inquiets, c’est que cette première étape (même si le directeur restera responsable de la tenue d’entretiens et de leur suivi) pourrait être confiée à un membre du personnel expérimenté ayant suivi une formation préalable à l’entretien individualisé. Pour nous, il est hors de question d’une évaluation par les pairs. Nous sommes bien dans le concept de «QUI EVALUE ?».

A l’issue de cette première étape et au plus tard trois mois après la rédaction du plan d’accompagnement individualisé, l’étape «formelle» pourrait être enclenchée.

En cas de mauvaise volonté manifeste, de manque d’efforts manifestes et répétés ou d’incapacité manifeste et non raisonnablement justifiée à atteindre les objectifs identifiés avec le membre du personnel dans le cadre du plan d’accompagnement individualisé, le directeur doit rédiger ce rapport. C’est ici qu’intervient la notion de «CONTENU DE L’EVALUATION». Nous avons dénoncé le caractère non objectif des items. Pour nous, ce qui peut être de la mauvaise volonté manifeste pour les uns ne l’est pas nécessairement pour les autres. On a beau nous rappeler qu’il existe une jurisprudence concernant ces notions, nous sommes sceptiques et dubitatifs quant à la définition et à l’usage qui en seront faits.

Si le membre du personnel fait l’objet d’une mention «défavorable», le PO reprend la main et doit l’entendre. A l’issue de l’audition, la mention est confirmée ou pas. L’expérience nous montre que la plupart des PO suivent l’avis de leur direction. Il n’en sera pas autrement.

Le membre du personnel aura l’occasion de contester en introduisant un recours. C’est ici qu’il faut se gratter pour être certain de ne pas rêver… Le texte actuel prévoit que cette première voie de recours ait lieu devant le Pouvoir organisateur. Cherchez l’erreur ! En matière de «juge et partie», on ne fait pas mieux !!! Nous avons bien entendu attiré l’attention sur ce point, d’autant plus que tous les statuts qui prévoyaient pareille procédure ont été récemment modifiés en confiant les recours aux chambres existantes au niveau de l’Administration FWB (on pense au recours contre un rapport défavorable dans l’enseignement officiel subventionné ou au recours contre un rapport défavorable sur la manière de servir des puériculteurs).

En cas de maintien de la mention «défavorable», une deuxième évaluation sommative devra être programmée dans un délai maximum de deux ans.

L’obtention de deux évaluations «défavorables» consécutives lors de deux années scolaires distinctes conduit à une fin de fonction d’office dans la fonction visée, y compris pour les membres du personnel nommés à titre définitif.

A la lecture de cet éditorial, vous comprendrez l’importance des enjeux déposés sur la table. Vous comprendrez mieux ma réaction dans les colonnes du Soir : «*Nous avons vraiment de grosses craintes par rapport à la qualité des évaluateurs, par rapport à leur cahier des charges, par rapport à l’influence des relations personnelles dans une école et par rapport aux procédures de recours. C’est, à ce stade, absolument imbuvable. Mais nous ne doutons pas que cela va évoluer. Nous allons nous y employer dans les processus de concertation*».

Nous reviendrons bien entendu à la charge dès qu’un texte sera soumis à négociation par le Gouvernement. Cela nécessitera la consultation de l’ensemble de nos instances et, au besoin, une consultation plus large de nos affiliés.

Ce numéro du CSC-Educ est largement consacré aux élections, qu’elles soient sociales ou syndicales. En effet, dans le respect de nos statuts, il nous incombe de renouveler l’ensemble de nos instances internes en commençant par les délégations locales. L’actualité nous démontre chaque jour l’importance de la concertation. Appel est donc lancé aux futur.e.s candidat.e.s qui trouveront dans les pages qui suivent les modalités pratiques. Nos secrétariats régionaux se tiennent à leur disposition pour tous renseignements complémentaires.

 Roland Lahaye