



LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC



VERSAILLES

**Déclaration liminaire de la FSU
(SNEP-FSU, SNES-FSU, SNESUP-FSU, SNUEP-FSU),
CAPA Second degré du mardi 4 avril 2023
Recours sur l'appréciation finale suite aux Rendez-vous de carrière**

Cette CAPA se tient dans un contexte historique de mobilisation unitaire contre une réforme des retraites injuste et brutale, imposée par le Gouvernement qui persiste dans son déni de démocratie, et E. Macron, dont le discours surplombant attise encore la colère populaire. **Contre les régressions sociales et pour d'autres choix de société, dans deux jours, jeudi 6 avril, nous serons de nouveau massivement en grève et dans la manifestation, déterminé·es jusqu'au retrait !**

Dans cette période de mobilisation interprofessionnelle, nous n'oublions pas les sujets propres à l'Éducation, notamment **l'urgence d'une revalorisation permettant enfin de restaurer l'attractivité de nos métiers.** Depuis le départ des Organisations syndicales de la réunion sur le pacte au Ministère, rien n'a avancé. Malgré le contexte social et l'engagement du monde de l'Éducation dans la mobilisation contre la réforme des retraites, **le projet de Pacte de notre Ministère est à rebours des réponses attendues.** Et dans l'Éducation nationale comme ailleurs, E. Macron joue la carte de la provocation.

Nous rappelons les revendications de la FSU d'une revalorisation indiciaire, et non indemnitaire, de l'abandon du pacte et de la logique consistant à en demander toujours plus, d'une loi de programmation pluriannuelle permettant le rattrapage des pertes subies depuis des années. Le nombre de démissions et ruptures conventionnelles augmente ; la communauté éducative est épuisée, à cran, et doit être entendue.

Alors que nous n'avons cessé de rappeler la nécessité, pour que les instances puissent se tenir dans les meilleures conditions, de nous faire parvenir les documents préparatoires dans un délai permettant un travail sérieux, une fois encore, c'est à la veille de la CAPA seulement que nous sommes parvenus le Règlement intérieur, l'arrêté de composition. Nous n'avons par ailleurs reçu, depuis le groupe de travail, aucun des documents demandés (statistiques tous corps confondus, ou encore documents mis à jour suite aux modifications actées en GT). Nous demandons que ces documents nous soient fournis, en version papier,

afin de pouvoir commencer le travail sur les recours. Où passent les engagements pris par le Rectorat ?

Nous tenons aujourd'hui cette CAPA Recours sur l'appréciation suite au rendez-vous de carrière pour la première fois dans cette configuration (tous corps confondus). Nous y voyons l'occasion de rappeler les analyses partagées par l'ensemble des corps du Second degré que représente la FSU.

Cette opération, lourde d'enjeux à la fois personnels, professionnels et collectifs, est légitimement attendue par les collègues et doit être conduite avec cohérence et transparence. Mais comment le serait-elle ? Le recours ne constitue qu'une étape des opérations de promotion, sur lesquelles les organisations syndicales se sont vu confisquer leur droit de regard par la loi de destruction de la Fonction publique. Il n'est ainsi plus prévu d'examen de l'ensemble des situations. Cela va à l'encontre de la conception du paritarisme qui présidait à sa création, et qui reste celle de la FSU : **seul l'examen exhaustif des situations permet en effet d'assurer la transparence et l'équité de traitement, et de garantir à chacun·e ce à quoi il a droit.** Nous n'avons d'ailleurs pas pu débattre du bilan des campagnes 2022, qui devraient pourtant être connus avant le début des opérations 2023. Dans ces conditions, **il devient impossible de défendre véritablement les droits de l'ensemble des personnels.** Il ne leur est plus possible non plus de disposer du minimum d'informations nécessaires concernant les opérations de promotion (absence de réponse de l'Administration à leurs demandes de communication des barres par exemple).

A minima, un certain nombre d'informations supplémentaires nous seraient nécessaires, pour un regard plus complet sur chaque dossier, et pour faciliter la consultation :

- avoir accès aux évaluations précédentes pour les deux derniers rendez-vous ;
- concernant le rendez-vous : connaître le nombre d'élèves dans la classe, nom de l'IPR et du chef d'établissement, délai d'information pour le rendez-vous de carrière...
- disposer de dossiers papier facilitant la consultation.

Le recours individuel, certes lourd d'enjeux pour les collègues concerné·es, est quasiment anecdotique, au regard de l'ampleur de l'ensemble de l'opération. Les statistiques concernant les certifié·es par exemple sont éclairantes : 1573 étaient concernés par un rendez-vous de carrière en 2021-2022 et seront concernés ensuite par l'avancement accéléré ou la promotion à la hors-classe. 26 d'entre eux seulement verront leur situation soumise à un examen paritaire, sur la seule question de leur appréciation finale ! **Comment dans ces conditions assurer à chacun·e un traitement équitable ?**

Ces données statistiques disent aussi, bien sûr, le faible nombre de recours (un nombre en baisse pour un droit statutaire, mais dont bien trop de collègues hésitent à s'emparer !), et nous rappellent de manière incontestable combien la procédure de recours reste dissuasive et décourage bien des collègues, en particulier lorsque le désaccord porte sur les items et les appréciations littérales. Trop souvent, alors qu'aucune réserve n'est formulée, un item est évalué à Très satisfaisant, et non Excellent. Incompréhensible ! Nous avons notamment dû revenir à plusieurs reprises en groupe de travail sur l'évaluation de l'item « agir en éducateur éthique et selon des principes responsables » : comment serait-il évalué autrement qu'à Excellent, en l'absence de manquement avéré ?

Nous alertons tout particulièrement sur les collègues qui, malgré leur désaccord avec ces items, ne sont pas allés au bout du processus de contestation et resteront avec leur évaluation faussée, vécue comme une injustice, et leurs rancœurs. Il est possible de formuler des observations... mais les collègues ne sont pas dupes ! Comment croire que quelqu'un les consulte alors qu'elles restent systématiquement lettre morte ! Aucune réponse n'est jamais apportée sur le fond. Ainsi, alors que bien des collègues demandent, via ces observations, la révision des items, rien ne bouge, sans que jamais aucun argument ne soit avancé en retour ! L'évaluation des items n'a évolué, suite à un recours gracieux, que pour une seule situation, sous couvert d'erreur matérielle ! Nous continuons à demander une explication. Si ce type d'erreur a été possible, n'y en a-t-il vraiment eu qu'une seule dans notre académie ?

Pour de trop nombreux collègues, notamment parmi les agrégés - qui ont proportionnellement déposé davantage de recours - , le recours gracieux n'a pas permis d'obtenir la révision de l'appréciation finale, alors que le simple décompte des items aurait dû le permettre. Est-ce parce que l'Administration va « au-delà de la règle arithmétique » comme cela nous a été expliqué en GT ? Quand avec 9 items sur 11 Excellent, l'appréciation finale est Très satisfaisant, nous dirions plutôt que l'Administration défie toute règle arithmétique. Il a été rapidement convenu en groupe de travail de rehausser l'appréciation des collègues dans ce type de situation. Nous nous réjouissons bien entendu que leur recours aboutisse finalement, mais ne pouvons que nous interroger : **combien, dans cette situation, ont renoncé à saisir la CAPA ?** Celles et ceux qui nous ont sollicités n'ont poursuivi leurs démarches que parce que nous les y avons encouragés. Quelle inéquité de traitement !

Une incompréhension profonde demeure, dans cette opération qui consacre la déconnexion entre les enseignants et leur hiérarchie. Dans les observations sur SIAE, les courriers de recours gracieux ou de saisine de la CAPA, le malaise des personnels, dont la valeur est ignorée, le travail fourni nié, l'implication au quotidien méprisée, est patent.

Cette incompréhension tient pour une bonne part au système qui, en liant étroitement évaluation et gestion des personnels, fait perdre son sens à l'opération.

Alors que la mise en œuvre des nouvelles carrières était supposée faire évoluer l'évaluation, en prévoyant des rendez-vous de carrière à des moments déterminés de la carrière, en privilégiant l'aspect conseil et accompagnement, le lien maintenu entre évaluation et avancement fausse totalement les critères et l'objectif n'est pas atteint.

Le lien qui perdure, entre évaluation et promotion conduit l'Administration à pervertir le système, en décalant l'évaluation vers le bas, phénomène qui s'accroît à mesure que l'on avance dans les échelons. Ainsi, plusieurs collègues mettent en avant la régression de leur évaluation, entre le 8ème et le 9ème échelon, alors que les rendez-vous de carrière ont parfois eu lieu à deux ans d'intervalle. Inévitablement, cela produit interrogations, souffrance, démotivation, perte de repères, colère face à l'absence de sens.

Que les collègues soient notés en fonction de la possibilité de les promouvoir ou pas est insupportable et confine à l'absurde ! Cela nous a conduits à plusieurs reprises, en groupe de travail, à interroger : que peut encore faire telle ou tel collègue pour obtenir l'appréciation Excellent, quand son investissement est sans limite, sa valeur professionnelle reconnue et sans faille, quand les appréciations littérales sont élogieuses, quand aucune réserve n'est formulée ?

Que répondre aux collègues quand ils écrivent :

« Je ne peux accepter que des quotas soient finalement plus important que la valorisation du travail d'un enseignant. Ces rendez-vous de carrière ne sont ils pas justement l'occasion de valoriser et de soutenir le travail des professeurs ? »

« je me suis vu expliquer qu'elles n'auraient jamais mis cette appréciation me concernant, mais qu'il y aurait des quotas au sein de l'Académie, qui feraient redescendre certaines appréciations un cran en dessous, de manière aléatoire. C'est comme si j'avais 15 sur 20 et qu'on redescendait ma note à 10 sur 20 sans aucune explication. »

« On nous demande de donner à nos élèves l'égalité des chances pour tous à l'école, et là, je comprends que les notes des enseignants sont elles, biaisées. »

« Je maintiens avec la plus ferme conviction que le compte-rendu littéral est partiellement erroné car il y a plusieurs points qui ne correspondent ni au bilan oral fait par l'inspecteur, ni à la séance proprement dite. »

Ou encore à une collègue qui éprouve *« un profond découragement et un grand sentiment d'injustice et d'amertume ainsi qu'une perte de confiance en moi et en mes capacités à enseigner. »*

Que dire par ailleurs à des collègues qui n'ont pas pu être vu·es pour leur rendez-vous de carrière, ou ayant une grille incomplète, et pour qui il est impossible de prendre connaissance de leur appréciation et de la contester selon les modalités communes ?

Notons que les femmes sont les premières concernées, donc lésées par ce problème (proportion de « non-vues » supérieures à répartition femmes-hommes de l'ensemble des collègues concerné·es par un rendez-vous de carrière). Nous le disons depuis la mise en œuvre du nouveau système : les personnels qui n'ont pas eu leur rendez-vous de carrière, quelle qu'en soit la raison, ne peuvent être pénalisé·es et privé·es de leurs droits pour ce motif.

Nous attendons encore de connaître les modalités prévues pour les collègues qui n'ont pas été identifié·es comme devant bénéficier d'un rendez-vous de carrière en raison de leur avantage spécifique d'ancienneté. Que l'Administration reconnaisse sa responsabilité dans l'absence de rendez-vous de carrière et mette en place un dispositif évitant que ces collègues soient pénalisé·es est en soi une bonne chose. Mais comment comprendre que ce problème sur lequel nous alertons depuis la mise en place des rendez-vous de carrière soit pris en compte seulement maintenant ? Comment ne pas voir que c'est seulement l'identité d'un de ces personnels qui a conduit l'Administration à prendre enfin conscience du problème ? Et pourquoi réserver le dispositif aux bénéficiaires de l'ASA, sans l'étendre à l'ensemble des oublié·es du rendez-vous de carrière ? Nous le disons de nouveau : ce dispositif doit être étendu à l'ensemble des personnels n'ayant pas eu leur rendez-vous de carrière.

Un·e collègue en congé maladie l'année du rendez-vous de carrière n'est pas plus responsable de l'absence de rendez-vous qu'un·e collègue affecté·e dans une commune relevant de la Politique de la ville ! Pour les personnels n'ayant pu avoir leur rendez-vous de carrière, nous demandons :

- que tout soit effectivement mis en œuvre pour rendre possible le rattrapage des rendez-vous de carrière manqués ;
- que les collègues aient communication de l'avis les concernant ainsi que de modalités de recours identiques, avec examen en CAPA.

- des précisions sur le motif pour lequel les collègues n'ont pas eu leur rendez-vous de carrière
- enfin, nous sommes demandeurs d'une étude de tous les avis portés en dehors d'un rendez-vous de carrière.

Dans l'immédiat, nous demandons l'examen de toutes les situations pour lesquelles les collègues ont saisi la CAPA.

Nous rappelons pour finir que **si les collègues sont autant attachés à la reconnaissance de leur investissement et de leur travail, c'est que cette reconnaissance est absente, et depuis de bien trop nombreuses années, au niveau salarial.** Le Pacte, loin d'améliorer cette situation, est une véritable provocation, inacceptable. **Nous dénonçons la logique consistant à toujours demander plus, pour permettre de gagner moins,** qui est aussi celle de l'absence de reconnaissance de la valeur professionnelle des personnels et de leur engagement, lorsque les contingents de promotion pilotent l'évaluation. Il est profondément regrettable que le Ministère ne soit pas allé au bout de la mise en œuvre du PPCR, qui n'a constitué qu'un début d'avancée pour tous les collègues, et maintienne une corrélation entre carrière et évaluation, qui n'existe pas dans d'autres corps de catégorie A que nous côtoyons !

C'est pourquoi, plus que jamais, les syndicats de la FSU continuent de revendiquer la décorrélation totale entre avancement et évaluation, avec une carrière accélérée pour tous, pouvant être parcourue sans obstacle de grade sur les trois grades, en alignant le rythme de passage d'échelon sur le rythme le plus favorable.