



CAPA Second degré du 9 février 2026
Recours sur l'appréciation finale suite aux rendez-vous de carrière 2024-2025
Déclaration liminaire FSU (SNEP-FSU, SNUEP-FSU, SNES-FSU et SNESUP-FSU)

Soutien à notre collègue

La FSU exprime sa profonde solidarité avec notre collègue du collège de Sanary-sur-Mer, agressée, et dont le pronostic vital est engagé, ainsi qu'avec l'ensemble de la communauté éducative de l'établissement.

Cette agression rappelle brutalement la réalité des violences auxquelles sont exposés les personnels de l'Éducation nationale, des actes qui ne peuvent être ni banalisés ni instrumentalisés, et rendent brûlante la question des conditions d'exercice du métier d'enseignant·e et du climat scolaire, dans un contexte de dégradation continue des moyens humains et éducatifs sur lequel nous alertons depuis des années.

La sécurité des personnels ne peut être assurée par des réponses uniquement sécuritaires. Elle exige une politique éducative ambitieuse : des équipes pluriprofessionnelles renforcées par plus de moyens, plus de prévention, plus d'accompagnement, plus de temps éducatif, de meilleures conditions d'apprentissage, et une reconnaissance réelle du travail des personnels.

Propos tenus lors du procès en appel de l'attentat contre Samuel Paty

La FSU dénonce avec force les propos tenus lors du procès en appel de l'attentat commis contre Samuel Paty, par l'un des avocats des accusés, Reprendre les rumeurs selon lesquelles Samuel Paty « procédait à la discrimination des élèves musulmans », qui ont conduit à son assassinat, est d'une violence insupportable. C'est attenter à sa mémoire et renoncer à la décence, en oubliant qu'il a été tué parce qu'il était professeur, parce qu'il accomplissait sa mission de service public en transmettant les valeurs de liberté d'expression, de laïcité, et d'esprit critique. La FSU dénonce avec force toute instrumentalisation de cet attentat terroriste.

Un budget inacceptable ! Mobilisation mardi 17 février

Le budget Lecornu, honteux et inacceptable, maltraite les Services publics. L'Éducation subit des attaques sans précédent et les moyens pour l'École sont terriblement insuffisants.

Mardi 17 février, la FSU Île-de-France appelle à la grève et à une mobilisation massive, pour exiger des moyens à la hauteur des besoins ! Soyons nombreuses et nombreux dans la rue ce jour-là !

Carrières et salaires

Pour la FSU et ses syndicats, le rattrapage des pertes subies, puis la revalorisation salariale, sont toujours des urgences. Revaloriser nos professions, leur rendre leur attractivité ne peut se faire

qu'en augmentant les salaires sans contrepartie d'aucune sorte et en permettant au contraire que les éventuelles missions supplémentaires viennent en décharge du service. La revalorisation ne peut être liée à une évolution du métier qui serait synonyme d'un accroissement inacceptable du temps et de la charge de travail. La suppression de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) depuis 2024 est révélatrice du mépris du gouvernement envers les agent·es public·ques. Nous dénonçons aussi le renoncement, faute d'accord de Bercy, à l'unification du rythme d'avancement à la classe normale envisagé au printemps dernier, ainsi que le fait qu'aucune mesure ne soit envisagée avant 2027.

Restaurer l'attractivité de nos professions passe en premier lieu par le rattrapage des pertes salariales subies, l'augmentation de la valeur du point d'indice, des mesures fortes de revalorisation des carrières et donc la reconstruction des grilles pour leur rendre leur progressivité, principe fondamental de la Fonction publique mis à mal au gré des revalorisations catégorielles.

Concrètement, La FSU exige :

→ **en classe normale** : la suppression des premiers échelons trop faiblement rémunérés, un avancement d'échelon plus rapide sur la deuxième moitié de la classe normale, et un même rythme pour toutes et tous ;

→ **une carrière parcourue sans obstacle de grade** pour atteindre l'indice sommital à la fin d'une carrière complète en commençant par la fusion de la classe normale et de la hors-classe, et par la classe exceptionnelle pour toutes et tous. En ce qui concerne l'accès à cette dernière, la FSU revendique l'établissement d'un barème dans lequel la prise en compte de l'ancienneté serait prépondérante ainsi que le contrôle des décisions de l'administration par des représentant·es des personnels.

RENDEZ-VOUS DE CARRIERE ET RECOURS

Remarques générales

Nous remercions les services pour les documents mis à disposition, et les statistiques éclairantes. L'étude des dossiers nous conduit à formuler de nouvelles demandes :

- la répartition par avis, pour chacun des items, avec répartition homme / femme ;
- le nombre de rendez-vous de "rattrapage" réalisés, avec répartition homme/femme ;
- le nombre de recours en fonction de l'appréciation finale obtenue.
- il serait par ailleurs utile que figurent sur le compte-rendu de rendez-vous de carrière la date de l'inspection, ainsi que les noms des évaluateur·ices.

Mais surtout, nous rappelons notre demande récurrente : pour que cette instance ait du sens, il faudrait que nous puissions étudier la totalité des dossiers vus en RDVC (ce qui pourrait se faire dans le respect du RGPD). Nous n'en voyons qu'une infime partie (et le nombre de recours diminue chaque année). Pouvoir étudier l'ensemble des dossiers permettrait de mieux comprendre les critères d'évaluations, encore bien trop opaques, dans l'attente d'un retour à l'examen paritaire pour la totalité des situations, et des opérations de carrière !

La loi dite de Transformation dans la Fonction Publique a en effet mis fin à la transparence dans les opérations de carrière, pour les collègues comme pour les organisations syndicales. Ces opérations de carrière ne peuvent alors être vécues que comme arbitraires et injustes. Le bilan de 2024-25 sera étudié demain en CSA. Nous y reviendrons sur nos demandes concernant l'évaluation et les carrières, concernant par exemple les possibilités de recours pour les non-vu·es, la communication des barres, pour chaque opération de carrière, mais aussi le cadrage toujours nécessaire de l'évaluation, pour résorber des écarts parfois criants entre les disciplines et pour éviter toute forme de discrimination.

Évaluation : un cadrage toujours nécessaire

Que ce soit dans les appréciations finales, à l'occasion de l'entretien de rendez-vous de carrière, ou à travers les réponses qui nous ont été apportées en groupe de travail, nous avons eu à relever encore cette année de trop nombreuses mentions problématiques. Nous en avons connaissance parce que les collègues ont saisi la CAPA, or nous ne voyons qu'une très petite partie des situations. Ces problèmes se posent nécessairement aussi pour d'autres collègues, dont les dossiers ne seront pas étudiés, ce qui motive aussi notre demande que tous les dossiers puissent être vus.

- Plusieurs collègues alertent sur la remise en cause, par leur chef·fe d'établissement, des positions qu'ils ont pu prendre en tant que représentant·e des personnels.

Ex : « le positionnement de défiance à l'égard de la direction et plus généralement de l'institution, questionne et ne favorise pas le dialogue » (reproche formulé à l'encontre d'un collègue membre CA, et qui en tant que tel, s'est opposé à certaines décisions, ou a rempli le RSST)

Que l'Administration accepte de retirer de telles phrases de l'appréciation est une première étape, mais même retirée du compte-rendu, la mention problématique a nécessairement pesé sur l'évaluation des items, qu'il conviendrait alors de revoir. A défaut, cela doit être pris en compte dans l'appréciation finale.

- Nous avons comme chaque année relevé plusieurs appréciations de chef·fes d'établissement formulées comme des appréciations d'IPR, certaines portant pour une grande partie sur l'observation de la séance !

Ex : « Je lui conseille aussi de bien rythmer ses séances de français... ».

- Des collègues se voient directement pénalisés·es par leur affectation sur zone de remplacement, dont la difficulté est pourtant connue des évaluateur·ices :

« cette enseignante dit cependant souffrir de l'instabilité propre au statut de TZR » (C/E)

Mais le problème n'est évoqué ici que pour reprocher ensuite à l'enseignante de faire des vœux de mutation trop restrictifs pour obtenir un poste fixe... Nous rappelons au passage que TZR n'est pas un statut.

Etre TZR, c'est trop souvent subir le reproche de ne pas s'impliquer suffisamment dans la vie de l'établissement :

Un chef d'établissement écrit ainsi d'un collègue TZR : « son engagement gagnerait à être plus ouvert et collaboratif, afin de favoriser une dynamique collective plus partagée. »

Sur ce point aussi, les collègues expriment leur incompréhension :

« Je ne comprends pas qu'on me reproche d'avoir fait le minimum. » « Je ne comprends pas qu'on me reproche d'être TZR ».

- Pour une collègue ayant eu son rendez-vous de carrière en septembre 2025 (report suite à congé maternité), le chef d'établissement écrit : « Le report en septembre 2025 de son rendez-vous de carrière, pour lequel elle était éligible en 2024-2025, ne permet au chef d'établissement que d'apprécier les trois premières semaines d'activité professionnelle [...] au collègue ». Le rendez-vous de carrière est pourtant supposé apprécier l'ensemble de la carrière. Dans cette situation, le rattrapage du rendez-vous de carrière en début d'année devient pénalisant, et même discriminant.

Manifestement, les principes énoncés par exemple dans les Lignes directrices de gestion ou la circulaire rectorale ne suffisent pas. Le cadre de l'évaluation doit être rappelé systématiquement et fermement aux évaluateur·ices.

- Par ailleurs, certaines réponses apportées par les corps d'inspection en groupe de travail, et supposées justifier l'évaluation d'items, sont particulièrement choquantes : il est reproché à un collègue de « choisir ses voyages » (nous rappelons qu'organiser un voyage scolaire ne signifie pas organiser ses vacances) ; pour un collègue mettant en avant le fait que la mission de tuteur lui a été confiée, il a été précisé qu'il était « tuteur de contractuel », comme s'il s'agissait d'une mission

au rabais.

Évaluation des items : toujours aussi opaque !

L'absence de critère objectif pour l'évaluation des items est source d'incompréhension et d'injustice. Malgré nos interrogations en groupe de travail, il n'a souvent pas été possible d'obtenir d'éclaircissement sur des items abaissés depuis le précédent rendez-vous de carrière, ou sur des items qui ne seraient pas évalués à Excellent, sans que rien ne semble le justifier. Cette absence de réponse conduit aussi à ce que nous ayons encore aujourd'hui 25 dossiers à étudier, sur les 32 soumis à la CAPA. Les collègues ne peuvent pas comprendre ce que l'on attend d'elles et eux, et expriment leur perplexité :

« Je vous remercie de bien vouloir me donner des éclaircissements sur ce qui peut être amélioré »

En effet, les attentes sont loin d'être toujours lisibles.

Nous renouvelons notre demande que soient portées à notre connaissance et celle des collègues des grilles d'évaluation pour chaque item et pour chaque échelon, et nous ne comprenons pas que l'administration n'y réponde pas favorablement.

De nombreux recours pointent ces dégradations d'items que rien ne vient justifier, d'un rendez-vous de carrière à l'autre :

“Je ne comprends pas et conteste la rétrogradation au rang satisfaisant pour l'item “Contribuer à l'action de la communauté éducative...”

“Tous les items pour lesquels j'étais jugé “très satisfaisant” ont été ostensiblement dégradés sans que nous ayons évoqué ces sujets lors de notre entretien.”

Ces dégradations ne sont pas sans conséquence sur l'appréciation finale. Une collègue voit ainsi son appréciation finale abaissée de Excellent à Très satisfaisant, à seulement un an d'intervalle !

L'item “Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques” continue manifestement de jouer le rôle de variable d'ajustement puisqu'il peut ne pas être évalué Excellent sans qu'un quelconque reproche soit formulé et sans que des explications soient apportées sur le positionnement de l'item par les évaluateur·ices lors du GT ... mais il est loin d'être le seul !

Comment être évalué à Excellent pour l'item « Coopérer au sein d'une équipe » ? Plusieurs collègues contestent l'évaluation de cet item, mettant en avant leurs nombreuses fonctions et actions au sein de leur équipe disciplinaire et au-delà. Mais celles-ci ne suffisent pas, ou ne sont pas celles attendues... Ainsi, il ne suffit pas d'être professeur·e principal·e et de l'avoir été pendant de longues années, il faut être professeur·e principal·e de 3ème.

Formation

De nombreux problèmes se posent, concernant l'item « S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel », en ce qu'il a trait à la formation.

Que ce soit par leur participation aux formations proposées par l'EAFC ou par d'autres moyens, les collègues se forment, et l'expliquent dans leurs courriers. Il est pourtant catégoriquement écrit, pour l'un d'eux, par l'inspection, qu'il « ne se forme pas ».

Beaucoup se voient reprocher de ne pas suivre de formation didactique disciplinaire (ce qui n'empêche pas que l'on puisse reprocher à plusieurs collègues leur « recentrage » sur leur discipline) ; un· collègue suivrait de nombreuses formations, mais sans cohérence entre elles ; d'autres se forment, mais on leur reproche de ne pas réinvestir leur formation.

Les obstacles rencontrés pour participer aux formations de l'EAFC (refus de formation, absence de place, formations pendant les congés scolaires, formations hybrides qui détournent les collègues de la formation...) sont niés.

Urgence de la revalorisation / besoin de reconnaissance

Le nombre de dossiers de recours étudiés en CAPA diminue d'année en année. Faut-il y voir le signe d'une évolution des pratiques d'évaluation ? Ou une forme de résignation des collègues ?

Quoi qu'il en soit, la lecture des courriers de recours des collègues qui saisissent la CAPA est toujours aussi édifiante. Elle confirme le double enjeu du rendez-vous de carrière, dont les collègues attendent à la fois la reconnaissance de leur engagement par l'Institution et une progression dans la carrière, permettant une augmentation salariale, dans un contexte d'austérité et d'absence de revalorisation :

« C'est ainsi ma reconnaissance professionnelle qui est en jeu et mon implication indéfectible pour la réussite des élèves et au service de l'institution scolaire depuis de nombreuses années maintenant »

« Je souhaiterais une reconnaissance de mon dévouement et de mon implication permanente au sein de l'Éducation nationale sachant bien que le niveau d'expertise final conditionnera une possible progression de ma carrière professionnelle. »

L'enjeu est d'autant plus fort pour les collègues du 9ème échelon, pour qui le rendez-vous de carrière détermine un accès plus ou moins rapide à la hors-classe, ainsi que pour celles et ceux qui ont pu être pénalisés par le passé ou retardés dans leur progression, et pour lesquels nous requérons une attention particulière (compte-rendu de rendez-vous de carrière incomplet en 2017 ; entrée tardive dans la carrière ; absence d'inspection malgré des demandes réitérées...).

Seuls la déconnexion de l'évaluation et de l'avancement, l'unification des rythmes d'avancement et la suppression des obstacles de grade permettraient de résorber les injustices produites par le système actuel et les rendez-vous de carrière, qui restent très mal vécus par de trop nombreux collègues. En témoignent les 10 refus du rendez-vous de carrière recensés, qui indiquent que ce rendez-vous peut être redouté, vu comme une possible maltraitance institutionnelle et une source de souffrance au travail.

Nous tenons pour finir à remercier une nouvelle fois les services, qui ont accédé à nos nombreuses demandes concernant les documents (document unique, compte-rendu du rendez-vous de carrière précédent, documents papier...).