

Déclaration préalable du SNES-FSU et SNESUP-FSU pour la CAPA de révision de l'évaluation de la valeur professionnelle des certifiés

Jeudi 30 janvier 2020

La CAPA réunie aujourd'hui examine les recours des rendez-vous de carrière des certifiés. Nous avons déjà indiqué l'an dernier combien cette opération, lourde d'enjeux à la fois personnels, professionnels et collectifs, était légitimement attendue par les collègues et comme elle devait être conduite avec cohérence et transparence. Force est de constater à l'ouverture de la CAPA que notre message n'a pas été entendu.

En préambule, laissons la parole aux personnels de notre académie :

« Je découvre ce jour l'appréciation finale de mon rendez-vous de carrière, non sans stupéfaction, non sans déception. »

« Je mets un point d'honneur à exercer ce métier en veillant à me remettre en question, à évoluer, à diversifier mes pratiques, me formant chaque fois qu'il m'est possible de le faire. Est-ce donc illusoire de penser que cet engagement est un peu plus que « satisfaisant » ? »

« La réussite de tous les élèves est au cœur de mon enseignement et les très bons résultats au baccalauréat de mes élèves montrent l'efficacité de ma pédagogie. Les avis cochés font fi des qualités qui m'ont valu d'être considérée comme l'un des piliers d'un lycée sensible, ne rendent pas compte de mes compétences d'enseignante, reconnues par la communauté scolaire, par les parents d'élèves et par les chefs d'établissement qui se sont succédés. »

« Avoir un avis satisfaisant me paraît profondément injuste au regard du travail réalisé. »

« Je trouve profondément regrettable d'avoir à justifier mon investissement, me sentant désabusée à la lecture de mon appréciation finale alors même que l'on qualifie mon travail d'excellent. »

« J'éprouve un fort sentiment d'injustice. »

« Je trouve humiliant d'être ainsi assimilée à un quasi professeur débutant, moi qui ai 20 ans d'expérience dans l'enseignement secondaire et n'ai pas reçu la moindre critique sur mon travail depuis mes débuts, bien au contraire. »

« Je m'investis sans relâche et avec un enthousiasme et une passion pour ce métier toujours renouvelés. L'avis pérenne pour le passage à la hors-classe doit apprécier justement la valeur professionnelle du professeur. »

« A ma grande surprise, le bilan final fait apparaître « satisfaisant » ce que je ne comprends pas et qui me déçoit énormément. »

« Je suis en effet amèrement déçue que mon engagement dans de nombreux projets menés afin d'impliquer les élèves dans leurs apprentissages ne soit ni mis en avant ni récompensés. »

« Je travaille et travaillerai toujours pour mes élèves, mais le manque de reconnaissance de l'institution est décourageant et démoralisant. S'agissant de mon dernier avis final, il aura une incidence capitale sur l'avancement de ma carrière. »

« Ma déception est à la hauteur de mon engagement, immense. »

Ainsi, cette opération illustre-t-elle tragiquement la déconnexion entre les enseignants et leur hiérarchie jusqu'au plus haut niveau : le malaise, le mal vivre des enseignants qui se voient ignorés, méprisés transparaissent dans leurs courriers, remarques et demandes. Et encore ne voyons-nous que les ultimes requêtes des plus persévérants qui ont franchi toutes les étapes de ce parcours du combattant qu'est la saisine de la CAPA ! Ceux qui n'ont pas été au bout du processus et n'ont pas contesté resteront, eux, avec leur évaluation faussée et leurs rancœurs

Dès l'étape sur SIAE, les collègues comprennent que les observations qu'ils ont saisies restent lettre morte et se demandent même si quelqu'un les consulte ! Aucune réponse ne leur est apportée sur le fond : certains demandent légitimement que des items soient révisés mais aucun argument n'est avancé en retour et rien ne bouge. Or, les incompréhensions sont nombreuses : comment comprendre, par exemple, qu'un collègue ait pour appréciation littérale « Ce collègue se situe dans le registre de l'excellence » mais que les items soient TS ?

Si nous avons apprécié que l'envoi d'une lettre-type de refus que nous avons dénoncé l'an dernier soit abandonné et que certains avis soient revus dans cette première phase, il n'en reste pas moins que l'écueil majeur que nous mettions en relief : **la confusion problématique et inacceptable entre évaluation de la valeur professionnelle et gestion des promotions contribue à accentuer le malaise et le découragement de nombreux collègues.**

Il est totalement inaudible pour un collègue, d'être sollicité par les corps d'inspection pour diverses missions, de se voir reconnaître à l'oral lors de l'entretien un engagement sans faille, d'être crédité de 7 items « excellent » mais de constater que l'avis final est TS.

Propos d'un IPR de notre académie :

Vous faites partie des professeurs ayant eu un rendez-vous de carrière pour lesquels le quota d'avis Excellent était très petit (10%) ce qui nous empêche de donner un avis Excellent à tous les professeurs qui nous semblent le mériter (comme vous). Vous pouvez donc faire un recours pour une révision de l'appréciation finale. Je crains fort que cela n'aboutisse pas, les quotas restant les quotas.

La violence du décalage entre le discours tenu et l'avis qui porte bien sur la VALEUR PROFESSIONNELLE (les mots ont un sens) est une réelle source de souffrance et est perçue comme un déni du travail fourni et de l'implication au quotidien. C'est tout particulièrement sensible pour les collègues au 9^{ème} échelon pour ce qui est leur dernier RV de carrière.

Les collègues sont attachés à la reconnaissance de leur investissement et de leur travail. Cette reconnaissance est déjà très largement absente au niveau salarial depuis de nombreuses années et ce n'est pas la communication du gouvernement qui va améliorer les choses. Il serait très grave que cette reconnaissance soit également faussée ou absente dans l'examen de la valeur professionnelle des enseignants.

Les contingents de promotions dans la carrière ne doivent donc pas piloter l'évaluation des enseignants, c'est bien pour cela que le SNES-FSU revendique toujours la

déconnexion totale entre l'avancement et l'évaluation des enseignants avec une carrière accélérée pour tous sur les trois grades en calquant le rythme de changement des échelons sur le rythme le plus favorable. De ce point de vue, la mise en œuvre de PPCR a constitué une avancée pour tous les collègues qui peuvent parcourir l'intégralité de la classe normale en 26 ans maximum contre 30 précédemment. Il est profondément regrettable que le Ministère ne soit pas allé au bout de la logique en déconnectant totalement la carrière et l'évaluation comme cela se passe dans d'autres corps de catégorie A que nous côtoyons !

Décidément, l'école de la confiance, prônée et souhaitée par le Ministre ne reste qu'un slogan de communication vide de tout sens sur le terrain dans le quotidien des collègues et des élus des personnels.

Pour le SNES-FSU, **l'avis final doit être en adéquation avec les avis des évaluateurs primaires**. Nous souhaitons donc que cette CAPA corrige les incohérences constatées entre les positionnements sur les items de la grille et l'avis final des dossiers étudiés. Par ailleurs, le SNES-FSU dénonce cette grille de compétences qui va à l'encontre de la réalité de nos pratiques professionnelles où l'enseignant est concepteur de son métier. Le SNES-FSU revendique une évaluation portant sur le cœur de notre métier et non sur des missions périphériques, tout en restant respectueuse de la liberté pédagogique des enseignants.

Il est particulièrement inacceptable que l'Administration se fixe des quotas d'avis très satisfaisants ou excellents alors même que les textes ne l'y obligent pas. L'évaluation de la valeur professionnelle d'un agent n'a pas à être influencée par des quotas qui deviennent une source d'injustice dans le résultat final du processus du rendez-vous de carrière. Pour le SNES-FSU, aucun quota ne doit exister et limiter les avis des évaluateurs tout au long du processus d'évaluation. L'Administration se doit d'évaluer les agents selon leur valeur professionnelle uniquement ; et dans un second temps, pour les opérations de carrière (avancement accéléré et accès à la hors-classe) appliquer l'ancienneté de corps/grade/échelon comme critère de départage.

Le Ministère lui-même fait voler en éclats **le plafond des 10%** quand il indique dans la circulaire de cette année que, pour les personnels n'ayant pas nécessité d'un rendez-vous de carrière, la proportion d'avis Excellent pour le 3^{ème} rendez-vous de carrière peut atteindre 30%. Comment les personnels peuvent-ils comprendre cette modification si le Rectorat de Versailles persiste à appliquer le prétendu quota de 10% aux personnels ayant bénéficié d'un rendez-vous de carrière ? Serait-il finalement plus avantageux d'échapper au rendez-vous de carrière pour obtenir un avis Excellent ?

Nos élus agiront dans les CAPA pour assurer l'équité et la transparence dans toutes les opérations de carrière. Pour la CAPA qui nous concerne aujourd'hui, ils s'assureront que l'évaluation finale portée par la Rectrice soit portée de manière cohérente, juste et selon des critères transparents.

Le SNES-FSU l'affirme depuis longtemps : la très grande majorité des collègues s'investit pour la réussite de ses élèves avec, pourtant, des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader d'année en année. Cette nouvelle évaluation ne devrait donc pas

devenir une source de rancœur et de démobilisation des collègues, ce serait un échec de plus à l'heure où la colère est grande contre l'institution.

La participation massive des collègues au mouvement social en cours est révélatrice de leur exaspération et de leur lucidité : les enseignants sont bien les principales victimes de la réforme des retraites et le conseil d'État vient de confirmer ce dont personne n'était dupe.

En effet, l'engagement du gouvernement de les revaloriser par le biais d'une loi de programmation est battu en brèche : le Conseil d'État déclare au sujet de cette prétendue « garantie » qu'elle est condamnée à disparaître du texte car « ces dispositions constituent une injonction au gouvernement de déposer un projet de loi et sont ainsi contraires à la Constitution ».

Pour le SNES-FSU, le retrait de ce projet de loi s'impose.

Le SNES-FSU demande depuis le début que des discussions sur la revalorisation concernent tous les agents de la Fonction publique et soient déconnectées de la question des retraites.

C'est une évidence, la meilleure et l'unique façon de redonner attractivité et reconnaissance au métier d'enseignant, c'est en augmentant les salaires. Cela passe par le dégel du point d'indice et le rattrapage de la baisse du pouvoir d'achat accumulée depuis plus de 20 ans.

Pour une instance qui traite de l'évaluation, il est essentiel d'avoir une vue d'ensemble de tous les personnels concernés par les rendez-vous de carrière pour chaque échelon et donc de bénéficier des informations suivantes :

- Répartition H/F
- Répartition par discipline
- Répartition collège/lycée et ZR

Nous renouvelons également notre demande de bénéficier du PV de la CAPA de l'an dernier.

Jusqu'à présent, toutes les opérations qui prenaient en compte l'évaluation dans notre académie ont toujours montré des inégalités criantes et injustifiables. Faut-il revenir sur les inégalités entre pratiques de notation selon les disciplines relevées par le passé dans notre académie mais aussi entre établissements et entre type d'établissements ? Le risque est grand de voir s'installer à nouveau des discordances importantes entre établissements. Si certains chefs d'établissement n'ont attribué aucun item Excellent, d'autres ont évalué très positivement leurs équipes. Si nous avons toutes les données pour étudier l'évaluation, nous retrouverions certainement certains évaluateurs bien connus que nous voyions régulièrement lors de l'ancienne CAPA de révision de note administrative.

Le risque est grand également que perdurent les inégalités entre disciplines constatées depuis des années dans l'académie.

Nous demandons également à avoir une présentation par genre des évaluations portées afin de s'assurer que l'Administration poursuit le travail mené depuis quelques années afin de lutter contre les inégalités femmes/hommes.

Pour les avis « à consolider » : il est indispensable que ces avis soient étayés par des références à des faits précis portés à la connaissance des personnels. Des dispositifs de formation doivent leur être proposés.

Nous remercions chaleureusement la cellule des actes collectifs pour le travail de préparation de cette CAPA.