

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

Mercredi 6 février 2019

La CAPA réunie aujourd'hui examine les recours des rendez-vous de carrière des certifiés. Cette opération est lourde d'enjeux à la fois personnels, professionnels et collectifs, elle est donc légitimement attendue par les collègues. Force est de constater à l'ouverture de la CAPA que le compte n'y est pas, et que la responsabilité en incombe à l'Administration. Certes, cette opération est nouvelle, avec des méthodes à inventer, à retravailler, mais tout ceci était largement prévisible et donc possible à anticiper. Conscients de la nécessité de travailler en amont sur ces opérations, nous vous alertons depuis plusieurs mois, en particulier pendant l'année scolaire 2017-2018, sur les écueils à éviter et les points à travailler. Ces alertes n'ont pas été entendues par l'Administration et à l'heure de faire un premier bilan, cette absence d'écoute des organisations syndicales et du SNES-FSU en particulier pèse aujourd'hui très lourd dans la balance. Il subsiste ainsi au niveau académique des zones d'ombre et des incohérences. Trois éléments sont particulièrement révélateurs et emblématiques de ce qu'a été cette opération jusqu'ici dans notre académie :

- à l'issue de la première phase de contestation, le Rectorat a fait le choix d'adresser très rapidement aux collègues une lettre-type de refus de prise en compte de la contestation, conduisant au maintien de l'appréciation finale initiale. Mesure-t-on, mesurez-vous bien, l'effet de ce courrier type, qui devient alors le symbole d'une Administration désincarnée et bien peu à l'écoute des personnels ? Nous exigeons que cette pratique soit abandonnée.

- l'incohérence entre les avis des évaluateurs primaires et les avis finaux de la Rectrice est révélatrice des problèmes restés entiers, faute d'analyse préalable, mais révèle aussi et surtout la confusion problématique qui a été faite entre évaluation de la valeur professionnelle et gestion des promotions. Ces deux opérations sont distinctes, mais en proposant des avis finaux d'une grande incohérence, en tentant de les justifier par quelques allusions à des quotas, en faisant de l'avis excellent un totem quasi inatteignable, l'Administration a, de fait, entretenu le flou sur une opération dont les objectifs sont pourtant très clairs : il s'agit bien d'évaluer la valeur professionnelle des collègues.

- en ce qui concerne le groupe de travail, posons-nous les bonnes questions. « Que doit être un GT ? ». Pour le SNES-FSU, il ne doit pas être une réunion où on « dissocie le politique du technique », pas plus qu'il ne doit se réduire à une chambre d'enregistrement d'annonces faites sans que leur cohérence d'ensemble ne soit explicitée aux représentants des personnels. Au contraire, il doit être un lieu d'échanges et de discussions, impliquant tous les acteurs concernés, notamment du côté de l'Administration et des IPR, afin de faire la lumière sur vos choix. Bref, tout ce que ce que n'a pas été ce GT au regard de sa configuration initiale. Nous réitérons ici solennellement notre demande d'avoir des GT porteurs de sens, il en va, ni plus ni moins, des bonnes conditions d'exercice du mandat des élus, et au final de la défense des droits des personnels que nous représentons.

En définitive, avant d'aborder un certain nombre de points précis, il nous semble

indispensable de tracer des pistes pour la suite : un bilan complet de ces opérations, sur le fond comme sur la forme, doit être fait, afin que cette opération prenne le sens qu'elle n'aurait jamais dû perdre. L'Administration doit assumer ses responsabilités, en étant à la hauteur des enjeux et des attentes de la Profession, à défaut de quoi, vous prendrez le risque d'alimenter une forme d'incompréhension, voire de colère, qui ne pourrait que conduire à un éloignement grandissant avec les collègues, particulièrement dangereux dans le contexte actuel.

Depuis longtemps, les élus SNES et SNESUP-FSU revendiquent un déroulé de carrière linéaire pour tous les collègues, déconnectant l'évaluation de la promotion et permettant un raccourcissement de la carrière 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 !

Avec la mise en place du PPCR et de la nouvelle évaluation de la valeur professionnelle des enseignants, c'est la première CAPA de contestation et à ce titre, ses membres se doivent de rendre un avis permettant les décisions les plus objectives et justes possibles au regard des situations traitées. Pour le SNES-FSU, l'avis final de la Rectrice doit être en adéquation avec les avis des évaluateurs primaires. Nous souhaitons donc que cette CAPA corrige les très nombreuses 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.

La très grande majorité des collègues de notre académie s'investit pour la réussite de leurs élèves avec, pourtant, des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader d'année en année. Cette nouvelle évaluation ne doit donc pas devenir une source de démobilisation, voire de colère des enseignants ; ce serait un échec de plus à l'heure où les mécontentements sont nombreux contre l'institution. Cela renverrait de manière durable une image catastrophique de l'évaluation.

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 ou les mesures méprisantes prises par le Gouvernement actuel qui vont améliorer celle-ci. 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. Enfin et c'est une évidence, la meilleure et 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.

Concernant l'évaluation de la valeur professionnelle, 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. Il est inacceptable que l'Administration se fixe des quotas d'avis très satisfaisants ou excellents alors même que les textes ne le prévoient pas. L'évaluation de la valeur professionnelle d'un agent doit être effectuée de manière juste et impartiale. Elle n'a pas à être influencée par des quotas qui n'ont rien à voir avec l'évaluation mais concernent les promotions. Pour le SNES-FSU, aucun quota ne doit exister et limiter les avis des évaluateurs tout au long du processus d'évaluation.

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.

La CAPA réunie aujourd'hui examine 93 recours alors que 151 collègues avaient effectué un recours gracieux suite à la réception de l'avis Recteur. Cette diminution du nombre de recours ne s'explique nullement par la décision de l'Administration de revoir l'avis porté (puisque aucun n'a été modifié à cette phase) mais par des raisons variées : calendrier particulièrement contraint, lourdeur de la démarche face à une Administration qui ne tient pas compte des situations individuelles (lettre-type), engagement obtenu de certains C/E à modifier certains items...

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

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 ?

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.

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 hommes/femmes.

Cohérence entre évaluateurs primaires et avis de la Rectrice

Nous le redisons, nous sommes dans une opération d'évaluation de la valeur professionnelle qui ne peut donc en aucun cas se concevoir dans un cadre imposé par des quotas.

Comment comprendre qu'un collègue ayant recueilli 11 items Excellent ne puisse pas obtenir un avis final Excellent ?

Comment comprendre qu'un collègue qui a recueilli 11 items TS ne puisse pas obtenir un avis final TS ?

Au-delà de ces cas extrêmes, comment comprendre qu'avec 10 avis Excellent et 1 avis Très Satisfaisant, ou 9+2, ou 8+3... les collègues ne « penchent pas suffisamment du côté de l'excellence » pour obtenir finalement un avis excellent ?

De tels avis portés par Mme la Rectrice sont complètement incompréhensibles par les personnels. La lecture des dossiers fait ressortir très nettement la colère, le sentiment d'être méprisés par cette évaluation injuste, opaque et arbitraire.

Déroulement des rendez-vous de carrière

Le terme même de rendez vous de carrière impliquait un changement de point de vue de la part des évaluateurs. Pourtant, malheureusement, le premier exercice de ces rendez-vous de carrière montre que les évaluateurs primaires n'en ont pas toujours vu - ou n'ont pas voulu voir - les modifications engendrées. En effet, l'évaluation devait porter sur une analyse de l'ensemble de la carrière et non pas s'arrêter comme trop souvent à la seule observation d'une séance de la part de l'inspection ou à l'année en cours pour le chef d'établissement.

Nous nous demandons également pourquoi les évaluateurs primaires ne remplissent pas systématiquement la grille avec les collègues lors de l'entretien. Cela éviterait l'incompréhension des collègues lorsqu'ils découvrent l'évaluation finalement prononcée.

Concernant les évaluations manquantes, nous avons demandé le matin du GT que nous soit communiquée la liste des avis manquants et la réponse de l'évaluateur pour corriger ce dysfonctionnement. Nous souhaitons aujourd'hui pouvoir commencer par ce point.

Évaluation par les corps d'inspection

Nous avons constaté à de nombreuses reprises dans les dossiers des reproches émis par les corps d'inspection concernant un éventuel manque d'investissement dans l'évaluation par compétence. Nous rappelons que le choix de la note chiffrée ou du niveau d'acquisition d'une compétence relève de la liberté pédagogique de l'enseignant et que les collègues ne peuvent pas être sanctionnés pour cela.

Évaluation par les C/E

Concernant l'évaluation par les chefs d'établissement, il serait souhaitable qu'une réflexion continue d'être menée sur l'évaluation des TZR. Ces personnels que nous retrouvons très nombreux en contestation de note administrative, se voient encore bien souvent reprocher leur manque d'investissement dans l'établissement. C'est inacceptable quand on connaît leurs conditions d'exercice qui se sont fortement dégradées ces dernières années avec un exercice de plus en plus fréquent sur plusieurs établissements, avec une ou plusieurs heures supplémentaires...

Déroulement des différentes phases rendez-vous de carrière/recours/révision

L'application mise en place pour la saisie des items et des avis par les évaluateurs primaires a posé un problème majeur : l'impossibilité de faire des modifications au bout de 72h. Un bilan précis doit être fait auprès du Ministère pour que l'outil mis à la disposition des évaluateurs soit efficace et permette les modifications sur une période bien plus large.

Au cours du GT, nous sommes intervenus pour deux situations pour lesquelles le C/E avait manifesté par écrit auprès de la DPE sa volonté de modifier les items et/ou l'appréciation. Y a-t-il d'autres situations de ce genre ? Toutes ces demandes ont-elles été intégrées ? Y a-t-il des demandes de même nature concernant les IPR ? Ont-elles toutes été intégrées ?

Concernant le calendrier des opérations : il doit être clarifié et tous les personnels traités de manière équitable. Plus qu'une « notification », nous demandons que les collègues puissent signer la notification de l'avis finale et le cas échéant la réponse de la contestation. Cette date de prise de connaissance de ces deux étapes serait ainsi clairement établie et clarifierait l'application du calendrier prévu.

Cas des dossiers non recevables et/ou hors délais

Cet examen est indispensable, en particulier pour une opération nouvelle qui s'inscrit dans un calendrier particulièrement contraint.

Avis « à consolider »

Pour finaliser le bilan de cette première campagne d'évaluation, nous aimerions connaître ce qui sera mis en place pour aider et accompagner les collègues qui ont reçu un avis « à consolider » et avoir un point sur les situations des collègues qui n'ont pu avoir leur rendez-vous de carrière.

Personnels non évalués

118 collègues certifiés n'ont pu avoir leur rendez-vous de carrière l'an dernier et n'ont à ce stade pour l'avis recteur qu'un « non renseigné ». Nous demandons que, conformément aux engagements du Ministère les situations de ces collègues soient examinées lors des prochaines CAPA de promotion et que l'étude de leur situation ne soit en aucun cas pénalisée par cette absence d'avis probablement due à un congé de formation, à un congé parental, à un congé maladie ou à un congé de maternité. Ces personnels doivent bénéficier d'une réelle évaluation (C/E et IPR), avoir connaissance

de l'évaluation prononcée et ils doivent également, comme tous les personnels, pouvoir contester cette évaluation s'ils le souhaitent et en être informés.

Problème des contestations n-1

Nous avons souligné à plusieurs reprises que la situation exceptionnelle des enseignants qui auraient demandé à contester l'avis porté l'an dernier doit être examinée. Nous avons au moins un cas à notre connaissance et la demande de cette collègue doit être examinée. La réponse faite au GT, à savoir que l'avis est pérenne, correspond à la position du Ministère mais est inacceptable. La pérennité des avis est en elle-même scandaleuse. Le SNES continue à intervenir auprès du MEN pour que cette disposition soit revue. Comment comprendre qu'à l'instant T du 3^{ème} rendez-vous, l'évaluation de l'enseignant et les conséquences qui en découlent pour la deuxième partie de sa carrière soient figées ? En attendant, l'Administration ne peut entériner de manière définitive une évaluation contestée par un enseignant et dont la demande de révision n'aurait pas été examinée.

Fichiers informatiques et documents

Cette opération étant nouvelle il convient de trouver rapidement et de mettre en place un fonctionnement efficace qui facilite le travail des services et des élus mais qui montre également de la part de l'Administration une volonté de travailler dans la transparence et l'équité, valeurs auxquelles nos collègues sont très attachés.

- ⇒ **Statistiques de l'opération complète d'évaluation** : nombre de personnels concernés par les rendez-vous de carrière avec informations concernant genre, discipline et type d'établissement (collège/lycée/ZR), répartition de tous les avis des évaluateurs primaires par genre, discipline et type d'établissement (collège/lycée/ZR), répartition de tous les avis de la Rectrice par genre, discipline et type d'établissement.
- ⇒ **Concernant les recours** : fichier complet comprenant toutes les informations nécessaires pour cette opération (le genre ou la civilité, les nom et prénom, la date de naissance, le type d'établissement, l'établissement avec le RNE et la discipline, les items du rendez-vous de carrière, les appréciations littérales des évaluateurs primaires, l'appréciation finale, l'échelon concerné et l'ancienneté dans le grade/corps/échelon).
- ⇒ Afin de préparer au mieux la CAPA, nous demandons à ce que l'Administration mette à la disposition de nos élus **un unique exemplaire papier des dossiers complets** de recours comprenant tous les éléments de l'évaluation initiale, les observations portées par l'enseignant, sa requête, les éventuelles demandes des C/E et/ou IPR.

Nous terminerons cette déclaration en remerciant une nouvelle fois les services de la cellule des actes collectifs qui ont vu leur travail s'accroître de manière significative depuis l'an dernier (mise en place de la classe exceptionnelle, révision de l'évaluation de la valeur professionnelle...) et qui ont organisé la consultation des dossiers par nos élus afin de préparer cette instance.