

28 avril 2021 - Déclaration liminaire du SNES-FSU

Les représentantes et représentants élu-e-s du personnel pour le SNES-FSU souhaitent que cette CAPA puisse corriger des erreurs d'appréciation recteur issue des RDV de carrière mais aussi qu'elle puisse impulser des améliorations pour les années à venir.

Maintenant que les CAPA concernant la carrière ont disparu (à l'exception de la CAPA d'avancement accélérée qui se tiendra une ultime fois ce vendredi), c'est aussi le contrôle paritaire des opérations de carrière, gage d'équité de traitement et de transparence, qui n'est plus possible. Il ne reste aux collègues qu'une démarche de contestation, ce qui transforme sans aucun doute la relation entre les agents et l'institution. Or, bon nombre de nos collègues ne contestent pas par crainte d'être mal vus, parce qu'ils ne croient pas à l'aboutissement positif de leur démarche, ou tout simplement par lassitude de devoir se battre pour faire reconnaître leurs « mérites » par une institution qui a bien peu de considération pour ses agents. C'est bien de notre point de vue une relation de confiance qui est brisée par cette mise en cause du paritarisme, et nous l'avons dit à de nombreuses reprises, tout comme nous avons déjà souligné que la communication et les mesures prises par le ministère ont largement nourri un état d'esprit de méfiance généralisée.

En effet, nos collègues se sentent insuffisamment soutenus et protégés, voire, pour beaucoup, maltraités et en danger, dans cette période difficile liée à la situation sanitaire que nous traversons.

Quand, à cela, s'ajoutent des salaires qui n'évoluent pas pour tous ceux qui ont dépassé le 7ème échelon et qui n'évoluent que faiblement pour les autres vu le retard accumulé depuis des années par le gel du point d'indice. Il ne faut pas s'étonner de voir s'installer une défiance envers notre administration et de trouver des collègues désabusés. Il ne faut pas non plus s'étonner de voir la crise de recrutement perdurer quand on constate les conditions de travail de plus en plus difficiles qui poussent certains de nos collègues à chercher une porte de sortie via la rupture conventionnelle, une reconversion ou tout autre dispositif...

Notre métier de professeur ne fait plus rêver et la crise de recrutement durera tant que les conditions de travail, de salaire mais aussi de considération ne seront pas améliorées.

Ce préambule n'est pas sans rapport avec l'objet de cette CAPA car, pour les collègues, l'avancement est à la fois la marque d'une reconnaissance de leur travail et de leur investissement et un enjeu salarial, et c'est ce qui explique leur démarche de recours.

Nous siégeons donc aujourd'hui pour examiner les recours de 3 collègues qui contestent l'avis final de leur rendez-vous de carrière.

Comme dit lors des deux CAPA précédentes, la très grande majorité des collègues s'investit pour la réussite de leurs élèves avec, pourtant, des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader d'année en année. Les démarches de nos collègues pour contester l'avis global sont profondément ancrées dans la volonté de considération et de prise en compte du travail réel. Nous redisons ici que cette nouvelle évaluation ne doit pas être ressentie comme injuste par les collègues et devenir une source de rancœur et de démobilisation. Ce serait un échec de plus à l'heure où la colère est grande.

Or, la plupart des collègues expriment, encore cette année, dans leur saisine écrite une incompréhension des éléments retenus par les notateurs primaires, ainsi qu'un décalage entre l'appréciation finale et les items. L'un note même une dégradation des items entre le 2ème RDV et le 3ème en seulement deux ans alors qu'il est toujours autant voire plus investi dans son travail et rien ne semble fonder sérieusement cette dégradation. Ce dernier RDV est donc mal vécu par des collègues qui ne comprennent pas, à juste titre, cette rétrogradation.

Pour le SNES-FSU, l'avis final du Recteur doit être en adéquation avec les avis des évaluateurs primaires. Nous souhaitons donc que cette CAPA puisse corriger les incohérences constatées dans l'évolution des items entre les deux derniers RDV mais aussi entre les positionnements sur les items de la grille et l'avis final des dossiers étudiés, en se fondant sur des éléments objectifs.

Lors des deux dernières CAPA, nous dénonçons les quotas que l'administration s'était fixés sur les appréciations recteur « excellent » alors même qu'aucun

texte ne l'y obligeait et à plus forte raison sur le 3ème rendez-vous de carrière. S'il y a plus de 30% de collègues « excellent », on devrait plutôt s'en réjouir. Que diraient des parents à qui l'on expliquerait que, bien que leurs enfants soient excellents, on va les noter défavorablement car il y en a assez qui ont de bonnes notes ?

Les constats que nous avons faits ces deux dernières années et sur lesquels l'augmentation du quota d'appréciation « excellent » vient nous donner raison confirment de la même manière nos revendications sur l'évaluation de la valeur professionnelle : en effet, pour le SNES-FSU, l'évaluation de la valeur professionnelle d'un agent n'a pas à être influencée par des quotas qui sont la cause d'injustice dans le résultat final du processus du rendez-vous de carrière. Aucun quota ne doit exister et limiter les avis des évaluateurs tout au long du processus d'évaluation. 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.

On dit que gouverner c'est prévoir. Cependant il semblerait que le ministère, en augmentant ce quota d'excellent à 30% au dernier RDV de carrière, n'ait pas anticipé un problème à venir, et ce dans peu de temps. En effet, les collègues qui vont intégrer cette année le tableau d'avancement à la hors classe auront été plus favorablement évalués que ceux qui l'ont intégré les années précédentes et vont donc leur passer devant. Pour l'instant aucun collègue n'a été promu à la hors classe dès son entrée au 9ème échelon, ce qui laisse un peu de temps pour trouver une solution à ce problème. Le ministère devra se pencher sur cette situation rapidement et nous vous demandons de l'alerter sur cette situation qui serait inacceptable si elle devait se présenter.

Les collègues du dernier rendez-vous vont intégrer le tableau de promotion de grade à la hors classe. Nous demandons à nouveau que, par équité, tous les collègues, qui ont eu précédemment un avis pérenne positionné, puissent le contester s'ils le souhaitent.

Pour être complets dans notre analyse de la situation, nous aurions aussi quelques demandes supplémentaires :

- Lors de la CAPN de recours destinée aux collègues en poste hors académie, le ministère a, cette année encore, adopté une position simple et juste : une

majorité d'avis « excellent » entraîne immanquablement un avis « excellent ». Nous demandons qu'il en soit de même au niveau académique.

- Nous demandons aussi un accès à l'ensemble des dossiers des collègues qui ont eu un rendez-vous de carrière. En effet, les compétences de cette CAPA ne peuvent s'exercer pleinement que si vous nous donnez les moyens de vérifier qu'il n'y a pas eu d'erreur dans l'appréciation de situations similaires.

- De même, pouvez-vous nous préciser le nombre de collègues ayant obtenu une réponse favorable à leur recours gracieux et pour quel type de recours (AC vers S, S vers TS...) ?

Vous comprendrez que les réponses à ces demandes n'ont rien d'anecdotique aux yeux de la profession.