



Déclaration liminaire des syndicats de la FSU, SNES-FSU, SNEP-FSU, SNUEP-FSU, à la CAPA du 26 Février 2024

Mesdames et Messieurs les membres de la CAPA,

Nous sommes réunis aujourd'hui pour étudier les recours de nos collègues concernant l'avis d'évaluation formulé à l'issue d'un rendez-vous de carrière réalisé au titre de l'année scolaire 2022/2023 par le recteur ou le ministre. Ces rendez-vous de carrière sont toujours un enjeu pour nos collègues, d'une part parce que s'y joue à leur yeux une forme de reconnaissance de leur investissement, quand bien même ils savent l'exercice codé, d'autre part parce que cette évaluation aura un impact financier non-négligeable à travers l'avancement accéléré. Dès lors, nous espérons que nos travaux permettront d'étudier chaque dossier et d'y apporter des réponses favorables.

Nous tenons évidemment à remercier Mme GENTET pour sa disponibilité et les informations qui nous ont été transmises. Pour autant, nous continuons de considérer que ces informations ne suffisent pas pour une analyse rigoureuse des recours : en effet, l'étude des recours nécessiterait que soient communiquées aux élu-es des statistiques portant sur la transposition des grilles de compétences en avis nous permettant de situer les cas individuels étudiés par rapport à leurs pairs. Ce manque de lisibilité est problématique et est de nouveau pour nous l'occasion de dénoncer l'opacité découlant du dessaisissement des commissions paritaires de l'essentiel de leurs compétences par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

L'évolution des règles de promotions à la classe exceptionnelle ne font que confirmer la volonté de s'affranchir d'une transparence qui devrait être un principe essentiel de notre fonction publique : si le décontingement de la classe exceptionnelle est une mesure positive, nous dénonçons ainsi les nouvelles modalités de départage des promovables, opaques et discrétionnaires.

La confiance que les professeur-es, les CPE, les PSY-EN, ont en l'institution résulte de procédures transparentes, négociées et préservant toujours la place à l'échange contradictoire. La possibilité de formuler des observations, et surtout celle de former un recours devant la CAP, sont des éléments essentiels d'une procédure légitime d'évaluation. Les syndicats de la FSU, SNES-FSU, SNEP-FSU, SNUEP-FSU, continuent d'ailleurs de regretter que les avis émis en dehors des rendez-vous de carrière n'aient pu faire l'objet de la même procédure de recours, créant une iniquité de traitement assez peu compréhensible. Enfin, nous contestons que, malgré la réécriture récente des lignes directrices de gestion, cette possibilité de contestation des avis n'ait pas été mise en place dans le cadre des nouvelles modalités de promotion à la classe exceptionnelle.

La réforme de l'évaluation mise en œuvre en 2017 a confié au ministre lui-même, s'agissant des professeur-es agrégé-es, aux recteurs s'agissant des autres corps, la responsabilité d'émettre l'avis d'évaluation. Le rôle des inspecteurs, des inspectrices et des chef-fes d'établissement, est depuis lors de rendre compte de ce qu'elles et ils observent dans le cadre des rendez-vous de carrière. Les syndicats de la FSU sont attachés à cette organisation en deux temps. Cela est censé permettre des échanges plus constructifs durant les entretiens. Les observateurs étant

déchargés de la responsabilité du classement des promouvables, ils peuvent se consacrer pleinement au conseil, à la discussion entre pairs, et reconnaître sereinement la qualité du travail réalisé par nos collègues... Cette procédure est toutefois biaisée par le contingentement des avis qui n'a aucun fondement réglementaire, ce qui crée là encore de l'incompréhension chez les personnels face à un levier qui est avant tout un outil de gestion des flux d'avancement...

Avec la disparition de l'avis ministériel ou rectoral dans les nouvelles procédures de promotion à la classe exceptionnelle, le ministère va désormais plus loin encore en s'exonérant d'un cadre qui a défaut de totale transparence aurait le mérite de garantir une forme de cohérence, et en acceptant le retour des inégalités de traitement qui avaient été identifiées dans le précédent système d'évaluation où les notes étaient proposées par les inspecteurs et les chef-fes d'établissement. Les syndicats de la FSU s'alarment ainsi de la disparition de tout cadrage des modalités d'élaboration des avis des chef-fes d'établissement, des inspectrices et des inspecteurs dans le cadre des nouvelles procédures de promotion à la classe exceptionnelle, disparition qui signe l'acceptation des excès managériaux, pour ne pas dire l'institutionnalisation de l'arbitraire.

Les syndicats de la FSU continuent de plaider – loin des logiques en place ou envisagées – pour une déconnexion de l'évaluation et de l'avancement. L'évaluation ne doit pas servir à mettre les agent-es en concurrence entre eux mais doit viser, par le conseil et la formation, à l'amélioration du service public.

Le développement des primes et de l'intéressement, parce qu'il place les enseignants en concurrence, rompt les collectifs de travail et les solidarités, alors même que le système éducatif a besoin de cohésion et de coopération pour surmonter les défis que représentent l'échec scolaire enkysté, les inégalités scolaires et la nécessaire amélioration des résultats de toute la population scolaire. De plus il est nécessaire de rappeler que tout élément de rémunération en dehors du salaire indiciaire (HSA, primes, pacte....) renforce les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes.

Les syndicats de la FSU demandent donc une reconstruction des grilles qui permette un indispensable rattrapage suite au gel récurrent du point d'indice sur de nombreuses années, qui redonne de la progressivité à la carrière en classe normale. La crise de recrutement que nous connaissons est le résultat direct du manque d'attractivité de nos professions dont les conditions salariales sont un point clé, identifié et largement objectivé.

Après ces considérations générales abordons quelques points spécifiques à cette CAPA :

1- Discriminations à l'encontre des femmes :

Nous saisissons l'occasion donnée par cette CAPA pour dénoncer à nouveau certaines pratiques de discriminations à l'encontre des femmes.

Les LDG revues en Novembre 2023 rappellent (paragraphe II -2 l'exigence de respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il y est noté par ailleurs que « **l'exercice des fonctions à temps partiel ne doit pas être un critère discriminant** pour l'avancement de grade ou la promotion de corps. Sa prise en compte pour l'analyse d'un dossier de promotion constitue une discrimination indirecte prohibée par la loi. »

Dès lors comment peut-on noter dans une appréciation les termes suivants : "Depuis quelques années, madame enseigne à temps partiel (15heures) et n'a pu poursuivre l'investissement qui fût le sien auprès des classes de 3e ou en tant que coordinatrice de la discipline" ?

Nous nous interrogeons aussi sur la suite donnée aux annotations que les collègues peuvent porter fin juin quand ils reçoivent le compte rendu. Ces annotations sont-elles portées à la connaissance des évaluateurs primaires ? Si oui peuvent-ils apporter une réponse ou même rectifier ? Ces annotations sont-elles lues par vos services ou par monsieur le recteur puisque c'est lui qui, posant l'avis final, cautionne et assume ce qui est écrit ? Ou s'agit-il là d'une procédure de pure forme, qui vise simplement à donner l'illusion que le point de vue des agents aurait son importance quand il n'est en réalité même pas pris en considération ?

Dans le cas cité ci-dessus, la collègue a noté des commentaires fin juin. Outre le fait que la collègue était toujours coordinatrice de sa discipline ce que son chef semblait ignorer... malgré la VS signée et jointe à son recours, elle expliquait que son temps partiel était de droit et ne lui permettait pas (compte tenu des répartitions entre collègues et des grilles horaires) d'avoir de 3ème.

Or en septembre lors de la transmission du compte rendu aucune modification n'avait été faite sur son compte rendu...

Il a fallu qu'elle fasse le recours gracieux pour voir disparaître ces commentaires. Au delà de leur connotation totalement déplacée on peut légitimement s'interroger sur l'impact qu'ils ont eu sur les items de son évaluation qui, eux, n'ont pas été revus...

On peut aussi s'interroger, suite à la disparition des Capas de promotion et donc du contrôle des élus des personnels qui allait avec, sur l'éventualité d'autres cas pour lesquels les collègues désabusés ne se manifestent pas.

En cette période particulière où l'accent est mis, à juste titre, sur une condamnation du harcèlement et des discriminations et sur l'égalité professionnelle femmes hommes nous vous demandons donc solennellement de faire un rappel, aux évaluateurs primaires, de la loi concernant ces questions.

2- Cohérence entre appréciation recteur et items

Les avis 'excellent' et 'TS' ne sont plus contingentés pour les deux premiers échelons, ni pour le 3ème rendez-vous de carrière. Il est donc important de porter les avis en toute cohérence avec les grilles et les appréciations.

C'est ce qui a été appliqué lors de la CAPN 29ème base puisque la CAPN a permis de faire évoluer les avis de 19 des 20 dossiers étudiés (19 passages de TS à Excellent).

Nous n'avons cessé de dénoncer les années précédentes des discordances entre les items et l'appréciation finale. Nous demandons que, par souci d'équité, il n'y ait plus de telles discordances dans les évaluations de nos collègues et donc que les recours que nous allons étudier aujourd'hui soient ré-évalués avec cet objectif comme pour l'exemple de la 29ème base. Nous rappelons qu'en cas de mutation nos collègues ne peuvent se retrouver défavorisés par une évaluation plus sévère par rapport à des collègues d'autres académies