

Cette Capa est la dernière Capa à se tenir concernant les opérations de promotion de carrière. Le SNES-FSU réaffirme que la loi de transformation de la fonction publique votée en août 2019 contre l'avis unanime des organisations syndicales est un coup très dur au statut général et au principe de transparence : le contrôle paritaire des opérations de carrière, gage d'équité de traitement et de transparence, qui ne sera plus possible à l'avenir. Nous continuons à revendiquer l'abrogation de cette loi, et dans toutes les instances et commissions, nous ne cesserons de pointer ses effets délétères.

Le sentiment de défiance est inédit chez nos collègues et ce à tous les niveaux : défiance envers leur ministre qui ne cesse de les remercier pour leur dévouement tout en les privant des moyens de fonctionner, défiance envers l'autorité académique qui communique avec ses agents via des plateformes d'un autre temps et instaure les recours comme le seul mode d'échange, défiance envers leurs supérieurs hiérarchiques obligés de mettre en place des protocoles intenables et d'exécuter des injonctions contradictoires. Nous ne reviendrons pas sur les éléments liés au contexte sanitaire dénoncés lors de la dernière capa (capa de contestation du 01 avril 2021), ni sur les derniers rebondissements concernant la vaccination des personnels de l'Éducation qui ne peuvent là encore que susciter de la défiance

Ne pas prendre la mesure de l'ampleur de cette défiance serait une erreur dangereuse pour le bon fonctionnement du service public d'éducation.

Nos collègues sont particulièrement attentifs à ces opérations de carrière car la carrière, c'est le salaire. Gagner un échelon, passer en hors-classe, obtenir la classe exceptionnelle : ce sont à chaque fois des dizaines d'euros en plus sur le bulletin de paye, à la fin du mois. Dans une profession au salaire en perpétuel recul, l'attente est forte. Empêcher que ces opérations soient vérifiées par leurs élu-es ne peut que susciter la suspicion.

Une réduction d'ancienneté va être accordée à 30 % des collègues promouvables, les plus "méritants". Le SNES-FSU continue de revendiquer une véritable déconnexion entre l'évaluation et la promotion. La confusion entre ces deux opérations distinctes (évaluation / promotion) est en effet à l'origine de très nombreuses incompréhensions quant aux avis finaux qui sont à l'origine du classement des collègues dans les tableaux proposés aujourd'hui et conduisent à un sentiment d'injustice. D'autres critères pourraient être mis en avant.

De plus, l'arrivée dans le tableau d'avancement à la hors classe de collègues ayant bénéficié, cette année, de l'augmentation à 30% d'appréciation excellente au dernier RDV de carrière va poser problème. Nous dénonçons à nouveau, puisqu'il n'y aura pas de CAPA hors classe cette année pour aborder la question, l'inéquité existante dans le tableau entre les collègues déjà présents les années précédentes et sous-évalués puisque réduits à un quota de 10 % d'appréciations "Excellent" et ceux qui vont y entrer cette année (évalués eux avec 30% d'appréciation "Excellent").

Nous tenons aussi à attirer votre attention sur ce qui est noté dans les LDG académiques ou ministérielles sur la question. En effet concernant l'appréciation de la valeur professionnelle il est noté « Pour chacun des échelons de la plage d'appel, 30% des promouvables bénéficient de l'appréciation « Excellent » et 45 % de l'appréciation « Très satisfaisant ». Les collègues déjà présents dans le tableau ne bénéficient pas de ces pourcentages d'appréciation

excellente ce qui n'est donc pas conforme aux LDG. Vous avez répondu que, lorsque la situation se présenterait, vous regarderiez pour les collègues à la barre le millésime d'entrée dans le tableau. Cette solution n'est pas satisfaisante et ne rétablit pas l'équité. En effet se contenter de regarder pour les collègues à la barre le millésime d'entrée dans le tableau ne permettra pas aux collègues sous évalués (et peut-être sous la barre) de récupérer les points qu'ils auraient eu avec une appréciation plus favorable et qui permettrait à certains d'entre eux d'être au dessus de la barre et donc promus. Nous profitons donc de cette CAPA pour demander à nouveau, comme l'année dernière, le réexamen des collègues déjà présents dans le tableau de la hors classe afin que leur appréciation puisse être révisée à l'aune de ces préconisations de 30% d'excellents et 45% de TS pour chaque échelon de la plage d'appel.

Enfin nous nous interrogeons sur la pertinence de certaines appréciations A CONSOLIDER. En effet au 2^{ème} RDV les 4 collègues qui ont cette appréciation, particulièrement démotivante pour la suite, avaient tous passé le 7^{ème} échelon au choix en 2015. On profite donc de cette ultime Capa pour rappeler qu'il s'agit d'un rendez-vous de carrière qui étudie toute la carrière et pas de l'évaluation d'une seule séance.

Concernant cette dernière CAPA nous nous interrogeons sur les appréciations portées pour les collègues n'ayant pas eu de RDV de carrière et le nombre n'est pas négligeable : 23 au 1^{er} RDV pour 244 promouvables soit 9,5% et 16 au 2^{ème} pour 357 promouvables soit 4,5%

Leur situation pose plusieurs problèmes :

Au premier RDV seuls 4 collègues ont eu EX et 8 TS ce qui est loin des 30% d'EX et 45% de TS. Par contre 11 ont eu SAT soit presque 50% des collègues sans RDV.... Sur ces 11 collègues ayant SAT, 8 correspondent à une justification de CMO, CLM, CLD, congé mater ou accident du travail, situations médicales qui ne peuvent aucunement servir de fondement à une évaluation de la valeur professionnelle sauf à installer des logiques discriminatoires.

Au deuxième RDV le constat est pire encore : seul 1 collègue a eu EX et 2 TS ce qui est loin des 30% d'EX et 45% de TS. Par contre 12 ont eu SAT soit 75% des collègues sans RDV.... et 1 AC. Sur ces 13 collègues ayant SAT ou AC 11 correspondent à une justification de CMO, CLM, CLD, dispo ou travail à distance, ce qui confirme un mécanisme d'évaluation problématique puisque discriminatoire.

Par ailleurs c'est la cohérence de l'évaluation avec des avis peu compréhensibles que nous contestons, ou, à tout le moins, qui exigent explications et justifications ! En effet 4 collègues au 2^{ème} RDV se voient attributaires d'une appréciation à consolider alors qu'ils avaient tous passé l'échelon précédent au choix.

C'est bien l'ensemble de la carrière qui est considéré dans le cadre des Rendez-vous de Carrière : il n'est donc pas possible de réduire l'évaluation de la valeur professionnelle à un point de vue limité à l'observation d'une séance ou à une appréciation sur une situation ponctuelle.