

**01 Avril 2021 - Déclaration liminaire du SNES-FSU Toulouse**

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 Capas concernant la carrière ont disparu (à l'exception de la capa d'avancement accélérée qui se tiendra une ultime fois cette année), 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, où tout est fait pour minorer les chiffres de contamination en milieu scolaire et pour nier une réalité inquiétante de la progression épidémique dont pourtant tout le monde fait le constat sur le terrain. Le SNES-FSU est attaché à l'ouverture des établissements scolaires mais pas dans n'importe quelles conditions, ni à n'importe quel prix, et affirmer que les écoles doivent rester ouvertes, sans leur donner des cadres nationaux garantissant la sécurité sanitaire, ni leur assurer les moyens d'enseignement qu'exige aujourd'hui mais encore plus demain des besoins éducatifs, c'est bercer l'opinion publique d'intentions louables sur le principe mais en pratique difficilement tenables.

Quant, à cela, s'ajoutent des salaires qui n'évoluent pas pour tous ceux qui ont dépassés le 7<sup>ème</sup> 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 d'avoir des collègues désabusés. Il ne faut pas non plus s'étonner de voir la crise de recrutement perdurer quand on voit 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 améliorés. Face à la campagne de dénigrement menée insidieusement dans certains médias contre les enseignants, assimilant notre travail aux seules heures de cours, laissant penser que nous sommes toujours en vacances ou en grève, on ne peut que constater et condamner le silence de notre ministre. Celui-ci préférerait visiblement tweeter, il y a quelques jours, une parodie des Pink Floyd en faveur des écoles ouvertes, malgré la protestation de son compositeur, qui lui a rappelé que cette chanson concernait la Californie où les enseignants étaient, eux, déjà vaccinés.... !!!

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 des collègues qui contestent l'avis final de leur rendez-vous de carrière.

Comme dit lors des 2 capas 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'années en années. 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 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. Certains notent même une dégradation des items entre le 2ème RDV et le 3ème en seulement 2 ans alors qu'ils sont toujours voire plus investis dans leur travail et rien ne semble fonder sérieusement cette dégradation. Ce dernier RDV est donc mal vécu par ces 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 2 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 2 dernières capas nous dénonçons les quotas que l'administration s'était fixés sur les appréciations recteur "TS" ou "excellent" alors même qu'aucun texte ne l'y obligeait. Nous avons dénoncé cette situation, qui n'avait rien d'obligatoire, et demandé dès la première année sur cette question un vote que l'on nous avait refusé, dans un déni de démocratie paritaire jamais vu dans cette académie, et que nous ne pouvons manquer de rappeler aujourd'hui, et ce d'autant plus que nous pouvons constater que le ministère nous a donné raison puisqu'il a augmenté le quota de l'appréciation excellent du 3ème RDV de carrière.

Néanmoins nous dénonçons toujours l'existence de ces quotas d'appréciation qui, pour nous, ne devraient pas exister. S'il y a plus de 30% de collègues excellents, 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 ? Certains collègues nous ont dit avoir été avertis par leurs évaluateurs sur l'impossibilité qui était la leur de les noter "excellents", même s'ils les jugeaient excellents, à cause de ces quotas. Quelle aberration !!!

Les constats que nous avons faits ces 2 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 9<sup>ème</sup> 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.

Nous proposerons donc 2 votes lors de cette capa sur ces questions de quotas et d'iniquité de traitement

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.**

Nous avons posé l'année dernière des questions qui sont restées en suspens et auxquelles nous continuons de demander réponse :

- tout d'abord, sur l'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 puisque vous notez dans les refus du recours gracieux que votre appréciation a été portée dans un *"exercice comparé de la valeur professionnelle des agents en rendez-vous de carrière"* .  
Le refus porté sur cette demande était mis en relation, l'an dernier, avec la confidentialité des données concernant les collègues. Cette année nous vous avons demandé un tableau donnant les items et l'appréciation finale de tous les collègues en rendez-vous de carrière en anonymant ces informations pour préserver la confidentialité. Là aussi un refus nous a été opposé. Pourquoi ?
- de même se pose toujours la question des critères de départage : puisque quotas il y a eu cette année encore, sur la base de quels critères sont susceptibles d'être départagés des collègues pour lesquels il y aurait égalité dans le nombre d'items excellents et très satisfaisant ? De même, y a-t-il des éléments précis permettant d'expliquer des situations que nous avons pu voir, à savoir que lorsque tous les Items étaient au moins "Très satisfaisant", des collègues n'obtiendraient pas le même avis et l'un ou l'une aurait un avis final seulement satisfaisant ?

Vous comprendrez que les réponses à ces questions n'ont rien d'anecdotique aux yeux de la profession, et que ne pas donner des réponses claires, c'est évidemment alimenter la méfiance et la défiance que nous avons évoquées au début de cette déclaration.