

CAPA - contestation rendez-vous de carrière. 02/03/23. Déclaration liminaire de la FSU

Cette CAPA a pour objectif d'examiner les recours des collègues sur l'appréciation finale qu'ils ont reçue suite à leur rendez-vous de carrière du 6ème, 8ème ou 9ème échelon. C'est la première fois qu'elle se réunit sous cette configuration. Nous représentantes et représentants des personnels d'enseignement, d'éducation et PsyEN, élu.es sur la liste des syndicats de la FSU, souhaitons qu'elle soit fructueuse. Nous espérons vivement que la consultation de cette instance n'est pas pour l'administration un simple acte formel mais qu'elle permettra réellement une discussion contradictoire sur l'appréciation de la valeur professionnelle des dossiers afin de faire évoluer les avis portés. Pour les collègues le rendez-vous de carrière, au-delà de la perspective salariale qu'il représente, est la marque d'une reconnaissance du travail et de l'investissement fournis. Ce n'est pas sans raison que nos collègues sont allé.es au terme d'un parcours long et complexe de contestation. A ce titre, nous nous félicitons que l'administration, suite à notre demande en GT, ait accepté de tenir cette CAPA sur 2 jours. Cela laissera plus de temps aux échanges.

Nous espérons également que les discussions que nous aurons aujourd'hui permettront de faire évoluer le dispositif au niveau collectif. Force est de constater que cela n'a pas été le cas jusqu'à présent. Ainsi, les critères d'évaluation académiques, qui ne sont toujours pas partagés, n'ont pour autant jusqu'à présent pas évolué. Comment peut-on encore expliquer et justifier que des appréciations littérales positives, des positionnements dans les items très majoritairement « très satisfaisant » ou « excellent » aboutissent à un avis final en deçà ? C'est illisible, incompréhensible et de fait inacceptable pour les agent.es. Pourtant, nos alertes ne semblent pas avoir été entendues, non plus que les démarches de contestation des collègues. Or, il est particulièrement important de faire évoluer nos critères académiques perçus comme injustes. Cette année le regroupement des différentes CAPA que nous dénonçons, occasionné par la mise en place de la Loi dite de transformation de la Fonction publique dont nous demandons toujours l'abrogation, pourrait au moins avoir pour vertu de faire évoluer la grille académique de génération de l'avis final en prenant en compte la grille des agrégé.es utilisée jusqu'à présent en CAPN. Elle est à la fois plus favorable aux collègues et plus logique d'un point de vue numérique. A ce sujet, nous regrettons vivement que le travail du ministère sur les recours gracieux des agrégé.es n'ait pas été anticipé, malgré le changement de configuration des CAPA dont il est partie prenante et qui est connu de toutes et tous depuis 2019. Traiter à part le corps des agrégé.es, au niveau académique, alors qu'elles et ils sont géré.es nationalement est doublement incompréhensible. Pratiquement, cela nous pose problème à deux titres : tout d'abord, nous sommes convaincu.es que l'échange contradictoire sur les cas individuels éclaire utilement la gestion collective des carrières et, inversement, chacun des recours bénéficie de l'éclairage permis par l'analyse croisée de tous les recours. Il va donc nous manquer aujourd'hui des dossiers pour faire ce va-et-vient fertile entre cas individuel et gestion collective. Par ailleurs, ne pas avoir à traiter en même temps que ceux des autres corps les dossiers des agrégé.es pourrait porter préjudice aux premiers si on perd de vue la gestion ministérielle des agrégé.es les années précédentes.

Cette année nous avons 54 dossiers à examiner. En réalité, ce n'est pas le reflet du nombre de collègues qui sont en désaccord avec le résultat de l'évaluation. Bon nombre d'entre eux ne contestent pas par crainte que la démarche soit mal perçue, parce que celle-ci est longue et complexe, parce qu'ils ne croient pas à l'aboutissement positif de leur démarche, ou tout simplement par lassitude de devoir se battre pour obtenir la reconnaissance d'une institution qui méprise ses agent.es. Cependant, nous aimerions avoir communication du nombre de rendez-vous de carrières prévus pour 2021-2022, du nombre de RDV de carrière qui se sont effectivement tenus et du nombre de ceux qui n'ont pu se tenir. Concernant ces derniers, les agent.es ont-ils/elles eu déjà communication de leur évaluation finale ? Les voies et délais de recours leur ont-ils été communiqués. Enfin, nous aimerions avoir communication du nombre de recours gracieux qui ont obtenu satisfaction sans avoir à saisir la CAPA.

Concernant les dossiers que nous avons aujourd'hui à examiner, ou que nous devrions aujourd'hui examiner, nous déplorons plusieurs irrégularités :

• Tout d'abord 2 dossiers, au moins, ne seront pas examinés aujourd'hui car ils n'ont pas bénéficié d'un avis final recteur alors qu'il n'y avait aucun empêchement à la tenue de leur rendez-vous de

carrière. L'un des collègues a bénéficié de l'inspection et du retour de l'inspecteur mais, malgré ses nombreuses sollicitations, il n'a pas eu d'entretien avec son chef d'établissement qui ne l'a donc pas évalué. L'autre collègue a bien eu ses deux entretiens (IPR post inspection et chef d'établissement) mais le ou la chef.fe d'établissement est parti.e sans remplir ses items. Comment un tel non-respect de la procédure qui débouche sur un traitement inéquitable des collègues est-il possible ? Quelle réponse va être apportée aux collègues ? Peut-on ici avoir l'engagement qu'elle permettra un avancement au rythme le plus avantageux des collègues lésés ?

- Autres irrégularités : une professeure documentaliste évaluée sur une mauvaise grille et qui l'a en vain signalé.
- Une erreur de saisie dans les items reconnue par l'administration mais à ce jour toujours pas rectifiée.
- Une inspection qui a été maintenue le 13 janvier 2022, journée de grève majoritairement suivie dans l'éducation, alors que seulement 4 élèves étaient présent.es et qu'il aurait été largement possible de reporter la séance.

Nous alertons également la CAPA sur des éléments qui sont inacceptables quand on sait l'importance que les collègues, eux-même expert.es en matière d'évaluation, attachent aux rendez-vous de carrière et quelles répercussions l'évaluation a d'un point de vue salarial et en terme de reconnaissance de l'institution. Qui plus est dans un contexte de perte de pouvoir d'achat, de crise de recrutement, de dégradation des conditions de travail, d'augmentation des démissions et des ruptures conventionnelles :

- Certains procédés utilisés par les évaluateurs primaires affichent un mépris intolérable envers les collègues : appréciations littérales de chef.fes d'établissement étiques qui peuvent se résumer à 17 mots, 15 si on retranche les occurrences du nom du collègue, ou qui sont des jugements de valeur, voire des règlements de compte et non une évaluation juste de la manière de servir des agent.es.
- Des appréciations IPR qui ne sont ni personnalisées, ni adaptées. Pour preuve les copier-coller qu'on a retrouvés à plusieurs endroits et qui débouchent de plus sur des items différents. Ou des appréciations qui se focalisent sur une séance alors qu'on est dans le cadre du rendez-vous de carrière.
- Des deuxièmes carrières traitées sans aucune bienveillance alors que l'institution affiche encourager la mobilité. Ainsi, des collègues classées au 9ème échelon qui n'ont pas démérité dans leur carrière précédente, voire même y étaient reconnu.es, se voient infliger un rendez-vous de carrière où ils et elles sont humilié.es, alors que c'est parfois le seul rendez-vous de carrière qu'ils et elles auront.
- Il n'est recevable, enfin, pour les agent.es de s'entendre dire en amont de leur rendez vous ou en conclusion d'entretien, qu'ils ou elles ne se verront pas attribuer un avis Excellent parce que ceux ci sont contingentés.Le hasard du calendrier ou de la première lettre de leur nom seraient ils des critères officiels pour les dégrader? C'est à l'administration d'élaborer des critères de départages objectifs et transparents. Les personnels attendent ces 3 rendez vous qui jalonnent leur plus de 40 ans de carrière et attendent également que leurs compétences et leur engagement soient évalués de manière équitable et réglementaire.
- Il n'est pas recevable non plus pour les agent.es de recevoir une lettre type en réponse à leur recours gracieux.

Nous aimerions aussi vous alerter sur 3 situations particulières :

• Tout d'abord les professeur.es documentalistes qui, comme les professeur.es d'anglais, sont surreprésenté.es dans les collègues qui font un recours : à titre d'exemple, alors que les professeur.es documentalistes représentent 2 % des collègues, ils et elles représentent 9 % des recours. Pour nous cela s'explique car les professeur.es documentalistes sont évalué.es par des IPR EVS qui ne sont pas expert.es de la discipline en ce sens qu'ils et elles n'ont jamais été professeur.es documentalistes et qu'ils et elles méconnaissent, de fait, les réalités, les spécificités et les contraintes liées à l'exercice du métier au quotidien. L'évaluation est ressentie par les professeur.es documentalistes comme un non-sens. La FSU réaffirme sa revendication d'une inspection spécifique détachée des CPE et des chefs d'établissement avec des personnels issus de la documentation.

- Leur grille d'évaluation est peu représentative du travail réel. Il n'est ainsi pas mentionné la charge des bilans psychologiques, ce qui représente chez les EDA la majeure partie du temps de travail. Comme pour les professeur es documentalistes, le fait d'être évalué par un professionnel non expert du métier interroge sur sa légitimité. Les collègues, notamment, ne comprennent pas comment ils et elles peuvent être évalué es par des personnes sans cursus en psychologie, ne connaissant pas les fondements théoriques en termes d'écoute, d'empathie et de temporalité de la profession de psychologue. Les collègues PsyEN ne comprennent pas non plus le deuxième avis rendu par l'IEN adjoint qu'ils ne connaissent pas et ne rencontrent jamais.
- Enfin, nous aimerions aborder le cas particulier des collègues obtenant un avis « à consolider ». D'une part, nous nous étonnons que 50 % de ces avis (2 sur 4) soient sur des collègues du même établissement. D'autre part, nous aimerions savoir ce qui est prévu pour ces collègues qui auront été, sans nul doute, affecté.es, découragé.es, cassé.es par cet avis. L'académie de Lyon prétend avoir une attention constante au développement professionnel et au bien être de chacun. Qu'a t-elle prévu pour accompagner ces collègues ?

Pour conclure sur le sujet des rendez-vous de carrière, nous rappelons que la 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 enseignant.es et continue de défendre une déconnexion totale entre l'avancement et l'évaluation.

Concernant l'autre point à l'ordre du jour, le règlement intérieur de la CAPA, nous nous félicitons des deux modifications faites suite au GT préparatoire : désormais les suppléant.es ne sont plus interdit.es de parole. En revanche, il est spécifié, comme nous l'avions demandé, qu'« un commissaire paritaire concerné par un dossier en qualité d'évaluateur (ne puisse prendre part) aux débats ». Néanmoins, pour la FSU il n'est pas tolérable qu'à l'article 13, concernant les avis donnés par la CAPA il soit écrit qu'« un membre quittant la séance peut donner délégation à un autre membre de la commission ». Cela nous pose un problème déontologique : il n'est pas acceptable qu'une commission se dote d'un outil permettant à ses membres de ne pas siéger jusqu'au bout. Concernant plus particulièrement les recours des collègues sur leur rendez-vous de carrière, il serait légitiment ressenti comme une marque de mépris que les membres de l'administration ou les élu es du personnel quittent la séance avant que tous les dossiers des collègues ne soient examinés.

L'ordre du jour de cette CAPA nous a entraîné dans une assez longue déclaration liminaire. Nous allons donc veiller à ne pas nous étendre sur ce qui fait l'actualité syndicale dans notre pays et notre profession. Cependant, nous voudrions finir en évoquant les dossiers retraites, salaires et égalité professionnelle qui ne sont d'ailleurs pas déconnectés de l'avancement des carrières des collègues et sur lesquels la FSU se mobilise. Le 7 mars nous appelons toutes et tous nos collègues à se mettre en grève pour mettre la France à l'arrêt. 7 français sur 10 rejettent le projet de réforme des retraites et 9 travailleuses et travailleurs sur 10. Il est temps que le gouvernement le retire. Le fait de travailler plus longtemps est particulièrement rejeté par notre profession qui voit ses conditions de travail se délabrer et les perspectives salariales se résumer à une arnaque : alors que 3,6 milliard devraient être consacrés sur une année entière pour revaloriser de 10 % toutes les enseignantes et tous les enseignants, comme l'avait promis le candidat Emmanuel Macron, 1,9 milliard seulement seront consacrés au socle. La revalorisation, souvent maigre, ne concernera pas tout.es les collègues. C'est donc un véritable renoncement à la Fonction publique de carrière. Elle ne concernera, du reste, pas du tout les agrégé.es. Enfin, elle se fera à coup d'indemnités et non sur la base d'une revalorisation de la grille indiciaire, véritable provocation quand la France entière est concentrée sur le dossier « Retraites ». Quant au pacte c'est un véritable scandale. Selon la DEPP la moitié des professeur.es travaille plus de 43h par semaine. Le ministère leur propose le pacte qui chargera encore davantage la barque. Les problèmes de remplacement sont criants dans le second degré, on nous propose le pacte pour y remédier c'est à dire de faire porter aux enseignant.es la responsabilité de pallier l'incurie institutionnelle. Enfin l'égalité professionnelle n'est pas acquise dans notre profession. Le ministère nous propose le pacte qui en renforçant l'usage des primes et des missions supplémentaires creusera encore les inégalités femmes/hommes notamment. Nous appelons à la suite du 7, toutes et tous nos collègues à la grève féministe, le 8 mars, à l'occasion de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes.