



Déclaration liminaire FSU
CAPA « Recours avis final rendez-vous de carrière »
05 février 2026

Madame la Rectrice,
Mesdames et Messieurs les membres de la CAPA

Comment ne pas voir que la crise de recrutement et de fidélisation a peu à voir avec la place du concours mais beaucoup avec les conditions de travail et la rémunération ? Les syndicats de la FSU, SNEP, SNES, SNUEP, exigent une reconstruction de la carrière des enseignant·es, CPE et PSYEN. A l'impérieuse revalorisation du point d'indice, qui a perdu 20 % de sa valeur depuis 2010, devraient s'adjoindre l'ajout de points à chaque échelon, l'accélération du rythme d'avancement d'échelon, l'augmentation des taux de promotions, l'amplification des dynamiques de promotions de corps. Il n'est malheureusement pas en votre pouvoir, Madame la Rectrice, d'accéder aujourd'hui à nos revendications. Cependant, les décisions qui seront prises à l'issue de cette CAPA de demande de révision de l'avis final porté sur les rendez-vous de carrière, pourront influencer sur le pouvoir d'achat des collègues concerné·es. L'année dernière, 60 % des collègues qui l'avaient demandé ont obtenu une révision à la hausse de leur avis final. Cela a représenté au total, cumulées sur l'ensemble des dossiers, près de 27 années gagnées en promotion.

L'évaluation est, par ailleurs, un moment important pour les enseignant·es, CPE, PSYEN que nous représentons en terme de reconnaissance de la valeur professionnelle. A ce titre, nous nous félicitons que les avis aient été décontingentés, ce qui permet de reconnaître l'implication professionnelle, très largement répandue, de nos collègues. En effet, l'acte d'évaluation n'est pas un exercice comparatif, il est normé et encadré. Aussi le passage « dans le cadre d'un exercice comparé de la valeur professionnelle » qui vient en réponse type aux recours gracieux des collègues laisse la profession sans voix. Nous avons fait quelques relevés qui montrent le découragement des collègues suite aux appréciations reçues. Ils les jugent « obscure(s), révoltante(s), décourageante(s) », susceptibles de « casser la confiance » d'entraîner un « burnout » un « épuisement », de la « stupeur », « de la douleur ». Un nombre non négligeable d'agent·es estiment alors que leur carrière n'est pas reconnue, et certain·es se demandent « s'il (est) raisonnable » de continuer dans leur métier. ». Ainsi, trop de collègues témoignent dans leurs dossiers de la pression engendré par le rendez-vous de carrière qui détermine en partie leur rythme d'avancement. L'évaluation ne devrait avoir pour seul objectif, par le conseil et la formation, que d'améliorer la façon de servir des collègues et donc la qualité du service public. C'est pourquoi la FSU continue à revendiquer une déconnexion totale entre l'évaluation et l'avancement avec un avancement au rythme le plus rapide pour tous les personnels et une carrière parcourue sans obstacle de grade pour atteindre l'indice sommital à la fin d'une carrière complète.

En attendant, nous nous opposons à la création d'un rendez-vous de carrière au moment de la promouvabilité à la classe exceptionnelle. En l'état actuel, nos collègues, dans leur majorité, ne sont pas disposés à se soumettre à cet exercice tant qu'il s'agira d'une inspection-couperet. Il importe d'abord de porter le taux de promotion à 29 %, comme dans le corps des PE. Il s'agit ensuite de rétablir un barème de promotion comparable à celui de la hors-classe, dans lequel l'avis occupe une place relative et l'ancienneté une place prépondérante, avec l'objectif de gérer la file d'attente et d'organiser l'accès au grade des cohortes générationnelles de façon rationnelle. La profession est très attachée à l'égalité de traitement des enseignant·es entre eux, quel que soit leur corps. Depuis la création du corps des PE au début des années 1990, s'est imposé le principe de l'égale dignité des corps. Professeur·es des écoles, professeur·es certifié·es, professeur·es des lycées professionnels, professeur·es d'éducation physique et sportive, conseiller·es principaux·les d'éducation, psychologues de l'éducation nationale sont recruté·es au même niveau de diplôme, ont la même qualification et le même déroulement de carrière. Rien ne justifie que les taux de



promotion à la classe exceptionnelle soient différents. Si le poids de la hors-classe diffère d'un corps à l'autre, c'est lié à l'histoire des corps, à des pyramides des âges différentes, à des historiques de recrutement différents, à des âges de départ à la retraite différents, en particulier du fait du service actif des instituteurs. Si le salaire net moyen diffère d'un corps à l'autre, c'est lié à la pyramide des âges et aux temps partiels, aux éléments annexes de rémunération, heures supplémentaires et primes. Ces écarts ne peuvent être compensés par des mesures de carrière sans créer d'autres inégalités structurelles, comme par exemple sur le calcul de la pension de retraite.

Pour en revenir à la situation académique, la préparation de cette CAPA nous confirme toutefois que le travail mené en commission paritaire les années précédentes a été fructueux. Nous constatons d'année en année la régression des travers dans les appréciations du corps d'Inspection ou des chefs d'établissement, notamment la disparition des copiés collés ou des appréciations lapidaires. Nous avons également eu beaucoup moins de retours de vice de forme et de rendez vous de carrière incomplets alors même que les entretiens avaient eu lieu. Enfin, les différences entre les corps sont moins prégnantes. Nous nous en félicitons collectivement.

Néanmoins, on remarque que tous les échelons et toutes les disciplines ne bénéficient pas également du dé-contingentement des avis. Le rapport des IG préconise, comme la FSU le demande, une harmonisation robuste, chaque année, des corps d'Inspection : comment alors expliquer qu'au 6ème échelon 30.43 % des agents d'une discipline soient excellents alors que pour d'autres on atteint un taux de plus de 55 % ? Comment, par ailleurs, est-il possible de dire à un agent du 6° échelon, qu'il ne peut pas obtenir un avis excellent car il a encore des marges de progression ? Les corps d'Inspection n'adaptent-ils pas les attendus de la grille à l'échelon observé ? On ne dirait pas à un élève de 6ème qu'il ne pourra obtenir un 20/20 que quand il sera en terminale.

Nous continuons également à dénoncer la grille académique qui n'a pas de sens, qui manque de transparence et qui induit un coefficient modificateur à l'évaluation faite par les évaluateurs de terrain : pourquoi au delà de X « Satisfaisant » ne peut-il pas y avoir d'avis final « Très Satisfaisant », et pourquoi les règles sont-elles différentes selon les échelons ? C'est en amont, au moment de l'harmonisation faite avec les évaluateurs et évaluatrices que les débats doivent avoir lieu, sinon, cela revient à bricoler les avis finaux après l'évaluation.

Enfin, si la mise en place du cadencement des rendez vous de carrière a permis des progrès énormes en terme d'équité de traitement des collègues sur l'ensemble du territoire, il reste la situation des secondes carrières qui, avec les nouvelles règles de reclassement, appellent à une vigilance particulière. Un certain nombre de dossiers de ce jour sont dans cette situation, et ne pourront avoir une carrière sur 2 grades, d'ailleurs la phrase du courrier type envoyé aux 9° échelon assurant que le PPCR en était l'engagement, disparaît pour certains collègues. Des contextes de sortie ou de consolidation suite à des congés maladies doivent également appeler à un regard attentif.

Pour clore cette déclaration préalable, et puisque cette CAPA de recours concerne nos carrières et nos rémunérations, la FSU réaffirme son engagement dans la journée internationale des droits des femmes dimanche 8 mars afin de faire avancer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, obtenir des mesures correctrices et de véritables revalorisations salariales.