

# Déclaration préalable du SNES-FSU pour la CAPA de révision de l'évaluation de la valeur professionnelle des certifiés

Jeudi 3 février 2022

La CAPA réunie aujourd'hui examine les recours des rendez-vous de carrière des certifiés. Cette CAPA se tient dans un contexte difficile après une rentrée 2021 aux conditions de travail toujours plus dégradées dont la crise sanitaire n'a fait que mettre à jour les failles. Les mesures sanitaires insuffisantes pour faire face à la propagation du virus, qui continue d'être très élevée, les conditions d'enseignement difficiles rendues plus tendues encore par la mise à mal de la continuité pédagogique suite aux contaminations des élèves, le vivier de TZR insuffisant pour pallier les absences des enseignants malades, conséquence de la crise de recrutement... Les personnels sont extrêmement affectés par ce contexte et l'ont largement fait entendre dans les journées d'action du mois de janvier.

Les personnels et les organisations syndicales sont privés, depuis plusieurs semaines, d'un interlocuteur essentiel pour toutes les questions relatives aux droits des personnels, à leurs carrières, à leurs conditions d'exercice. Nous sommes en effet toujours en attente de connaître le-la nouvel-le DRH du rectorat de Versailles. Dans la situation extrêmement complexe que nous vivons, est-il vraiment concevable que la plus grande académie de France fonctionne sans que ce poste fondamental soit pourvu ?

La CAPA qui se tient ce jour est, à bien des égards, emblématique des conditions dans lesquelles le dialogue social se déroule, depuis qu'a été promulguée la loi dite de Transformation de la Fonction publique. Pour cette CAPA n'est ainsi prévu que l'examen de situations individuelles pour lesquelles des recours ont été formulés. Il n'est donc plus prévu d'examen de l'ensemble des situations, ce qui va à l'encontre de la conception du paritarisme qui présidait à sa création, et qui reste celle du SNES-FSU. Seul l'examen exhaustif des situations permet en effet de s'assurer de l'équité de traitement et du fait que chacun obtient effectivement ce à quoi il a droit. Il est ainsi devenu impossible de défendre les droits de l'ensemble des personnels.

Nous avons déjà signalé combien cette opération, lourde d'enjeux à la fois personnels, professionnels et collectifs, était légitimement attendue par les collègues et comme elle devait être conduite avec cohérence et transparence. Si l'Administration semble entendre le sentiment de déception des personnels, une incompréhension profonde demeure bien présente : l'opération consacre la déconnexion entre les enseignants et leur hiérarchie jusqu'au plus haut niveau. Le malaise, le mal vivre des enseignants qui se voient ignorés et méprisés, le déni du travail fourni et de l'implication au quotidien, tout cela continue de transparaître dans leurs courriers, remarques et demandes, que ce soit exprimé par les enseignants qui ont saisi la CAPA ou par ceux qui n'ont pas été au bout du processus de contestation et resteront avec leur évaluation faussée, leurs rancœurs et leur colère.

Nous avons déjà alerté sur le fait que dès l'étape sur SIAE, les collègues comprennent que les observations qu'ils ont saisies restent lettre morte et se demandent même si quelqu'un les consulte ! Aucune réponse ne leur est apportée sur le fond : certains demandent légitimement que des items soient révisés mais aucun argument n'est avancé en retour et rien ne bouge. Le constat est accablant et les incompréhensions demeurent, si bien que certains se découragent face à ces procédures complexes dont ils ont le sentiment qu'elles n'aboutiront pas malgré toute l'énergie investie, et se résignent.

Nous alertons de nouveau sur l'écueil majeur et qui persiste : **la confusion problématique et inacceptable entre évaluation de la valeur professionnelle et gestion des promotions.**

C'est tout particulièrement sensible pour les collègues au 9<sup>ème</sup> échelon pour ce qui est leur dernier RV de carrière dont l'avis est pérenne.

Pour le SNES-FSU, **l'avis final doit être en adéquation avec les avis des évaluateurs primaires.** Nous souhaitons donc que cette CAPA corrige les incohérences constatées entre l'évaluation réalisée, les positionnements sur les items de la grille et l'avis final des dossiers étudiés.

Par ailleurs, le SNES-FSU dénonce cette grille de compétences qui va à l'encontre de la réalité de nos pratiques professionnelles où l'enseignant est concepteur de son métier. Le SNES-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 enseignants.

Le SNES-FSU l'affirme depuis longtemps : la très grande majorité des collègues s'investit pour la réussite de ses élèves avec, pourtant, des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader d'année en année. Cette nouvelle évaluation ne devrait donc pas devenir une source de rancœur et de démobilisation des collègues, ce serait un échec de plus à l'heure où la colère est grande contre l'institution.

Que répondre à ces collègues qui écrivent :

*Je pense être une enseignante engagée, tant du point de vue de mon enseignement et du suivi de mes élèves que de mon investissement au sein de mon établissement, c'est pourquoi, je trouve que l'évaluation de mon compte-rendu de carrière nécessitait ces compléments afin d'être tout à fait représentative de mon travail et mon engagement depuis mes 6 années d'enseignement*

*Je vis ce rdvc comme une immense déception, et un manque injuste de considération à l'égard des efforts et sacrifices que j'ai consentis*

*Je souhaiterais avoir une appréciation qui soit en adéquation avec l'ensemble de ma carrière ; dans mon établissement actuel ainsi que les anciens.*

*Quelle que soit l'explication, je reçois le bilan de cette évaluation avec un réel sentiment d'injustice et de déconsidération*

*Ceux-ci sont élogieux et reflètent la rigueur de mon travail, la réalité de mon investissement et l'efficacité de mes pratiques. Ils reflètent l'excellence du travail que je me suis efforcé de mener depuis treize années dans des établissements que beaucoup cherchent à quitter. Je regrette donc aujourd'hui que les items de mon PPCR, tels qu'ils ont été cochés, peut-être pour des raisons de quotas, ne viennent refléter cette excellence que les appréciations me reconnaissent, à l'instar des précédentes*

*Cette évaluation ne rend pas compte de l'investissement dont j'ai fait preuve à tous les niveaux depuis tant d'année.*

*Afin de vous puissiez constater par vous-même l'incohérence existant entre les deux évaluations faites par la même IPR, je me permets de joindre à ce courrier les compte-rendus de rendez-vous de carrière de 2018 et de 2021, assortis des deux avis finaux, dont l'écart n'est pas sans poser question*

*Ma récente évaluation par l'IPR me laisse déçue à ce jour, ayant pourtant mené de front de nombreuses fonctions, soulignant mon engagement et ma conscience professionnelle. Il semblerait d'après les nombreuses incohérences qui jalonnent ce compte-rendu de rendez-vous de carrière, qu'il ait été réalisé à la hâte, sans relecture préalable. Le but de ce courrier n'étant pas d'obtenir quelque faveur que ce soit mais de rétablir une injustice en mon sens générée par la distorsion ressentie et mon engagement dans le métier.*

*Cette évaluation est tout à fait inique. Rien ne justifie cette rétrogradation générale.*

*Bien laconiques et passablement opaques, les quelques lignes de l'appréciation me laissent perplexe.*

*A l'heure où l'Éducation Nationale peine sévèrement à recruter - sans parler de l'effondrement du niveau de qualification-, il est particulièrement inquiétant de lire un tel compte-rendu et de constater combien certains enseignants chevronnés sont aujourd'hui déconsidérés par des méthodes d'évaluation arbitraires, absurdes et contre-productives.*

Concernant les recours sur l'appréciation finale suite au rendez-vous de carrière, les problèmes déjà dénoncés les années précédentes subsistent : confusion persistante entre l'évaluation et la promotion ; absence de reconnaissance de la qualité du travail et de l'investissement des personnels ; impossibilité, pour les personnels n'ayant pas eu leur rendez-vous de carrière ou ayant une grille incomplète, d'avoir connaissance de leur appréciation et de la contester selon les modalités communes.

Les collègues sont attachés à la reconnaissance de leur investissement et de leur travail. Cette reconnaissance est déjà très largement absente au niveau salarial depuis de trop nombreuses années, et ce n'est pas la prétendue revalorisation prévue par le Gouvernement qui suffira à améliorer la situation. Nous dénonçons l'absence de cette reconnaissance à l'occasion de l'examen de la valeur professionnelle des personnels. Les contingents de promotion ne doivent pas piloter l'évaluation. C'est pour cette raison que le SNES-FSU continue de revendiquer la déconnexion totale entre avancement et évaluation, avec une carrière accélérée pour tous, sur les trois grades, en alignant le rythme de passage d'échelon sur le rythme le plus favorable. De ce point de vue, la mise en œuvre du PPCR a constitué une avancée pour tous les collègues, qui peuvent parcourir la classe normale en 26 ans maximum (contre 30 ans précédemment). Il est profondément regrettable que le Ministère ne soit pas allé au bout de cette logique en déconnectant totalement la carrière et l'évaluation, comme dans d'autres corps de catégorie A que nous côtoyons !

Décidément, l'école de la confiance prônée et souhaitée par le Ministre reste un slogan de communication, dépourvu de sens dans le quotidien des collègues et des élus des personnels.

Plus que jamais, le SNES-FSU revendique la déconnexion totale entre l'évaluation et l'avancement, avec une carrière pouvant être parcourue par tous sans obstacle de grade et à un rythme unifié le plus favorable pour tous.

A l'arbitrage sur les appréciations finales des collègues ayant fait un recours vont succéder les opérations d'avancement d'échelon et de promotion à la hors-classe. Nous souhaitons avoir communication du calendrier précis de ces opérations et des modalités d'information aux personnels. Depuis la mise en œuvre de la loi de transformation de la Fonction publique et la suppression des prérogatives des instances

paritaires sur ces opérations de carrière, les personnels ne peuvent que faire le constat des défaillances de l'Administration dans son devoir d'information : les collègues doivent être informés efficacement de leur avancement accéléré ou à l'ancienneté, ou encore de leur promotion ou non à la hors-classe. Ils doivent également pouvoir comprendre les raisons pour lesquelles ils bénéficient ou non de la promotion (communication des barres). Les attentes sont évidemment les mêmes concernant la promotion à la classe exceptionnelle ou à l'échelon spécial. L'Administration entend mener ces opérations sans contrôle paritaire. Encore faudrait-il qu'elle soit en mesure d'informer les personnels de manière satisfaisante.

Par ailleurs, concernant les opérations d'avancement pour les échelons automatiques, les retards que subissent les personnels sont inacceptables.

Nous avons bien pris acte des données statistiques transmises, néanmoins il manque une donnée essentielle : la répartition des avis finaux par discipline et par échelon, seul moyen de s'assurer d'un traitement juste et équitable des évaluations. Toutes les opérations précédentes ont toujours fait apparaître des discordances parfois très importantes entre disciplines nécessitant un travail fin des corps d'inspection. Comment, sans communication de ces données, s'assurer que ce travail se poursuit ? Les membres de la CAPA, comme les personnels, doivent recevoir les garanties du traitement juste et équitable entre les disciplines.

Nous tenons à redire qu'il est profondément choquant de constater, qu'en l'absence de quota, l'académie de Versailles semble se restreindre dans l'attribution des avis EXC, voire TS, et ce sur l'ensemble des 3 échelons. Le Ministère, en CAPN, ne s'applique absolument pas cette restriction et attribuant plus de 30% d'avis EXC par exemple. Cette pratique crée de fait une inéquité de traitement entre les personnels de Versailles et ceux des autres académies, en particulier en cas de mutation.

Nous remercions les personnels de la DPE ayant préparé les dossiers et transmis les données statistiques demandées en GT.