



LE SYNDICAT  
DE L'ENSEIGNEMENT  
PROFESSIONNEL  
PUBLIC



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

VERSAILLES

## Déclaration liminaire de la FSU (SNEP-FSU, SNES-FSU, SNESUP-FSU, SNUEP-FSU), CAPA Second degré du vendredi 9 février 202

### Recours sur l'appréciation finale suite aux rendez-vous de carrière

Cette CAPA se tient dans un contexte de mobilisation dans l'Éducation, contre les réformes rétrogrades en cours. Plutôt que l'école ambitieuse et démocratisante pour toutes et tous que nous revendiquons, c'est une école du tri social qui est au programme. Entre les annonces liées au « choc des savoirs », les dotations horaires insuffisantes, le passage éclair d'Amélie Oudéa Castera au ministère de l'Éducation, ses propos, qui ont été autant d'insultes à la Profession, la colère est bien présente, et visible, dans nos établissements et dans la rue. La journée de mobilisation du 1er février a été très suivie, avec une grève majoritaire dans les collèges. La mobilisation s'est poursuivie le 6 février, et se poursuivra en mars, en s'élargissant, pour la défense de la Fonction publique.

Ce que nous voulons : de l'ambition pour les élèves, de l'ambition pour les personnels, de l'ambition pour les services publics. Il y a urgence à ce que soient prises des mesures de revalorisation permettant enfin de restaurer l'attractivité de nos métiers.

**Nous rappelons les revendications de la FSU : une véritable revalorisation pour toutes et tous, sans contreparties, indiciaire, et non indemnitaire, permettant le rattrapage des pertes salariales, une loi de programmation pluriannuelle permettant le rattrapage des pertes subies depuis des années, l'abandon du pacte et de la logique consistant à en demander toujours plus.** Le nombre de démissions et ruptures conventionnelles augmente ; la communauté éducative est épuisée, à cran, et doit être entendue.

Nous rappelons les analyses partagées par l'ensemble des corps du Second degré que représente la FSU sur les opérations de carrière, et sur les recours sur l'appréciation suite au rendez-vous de carrière.

Cette opération, lourde d'enjeux à la fois personnels, professionnels et collectifs, est légitimement attendue par les collègues et doit être conduite avec cohérence et transparence. Mais comment le serait-elle alors que les personnels se sont vu confisquer la possibilité de voir leurs droits systématiquement défendus dans les opérations de gestion collective par leurs représentants en CAPA ? Le recours ne constitue qu'une étape des opérations de promotion, sur lesquelles les organisations syndicales n'ont plus droit de regard depuis la loi de destruction de la Fonction publique. Il n'est ainsi plus prévu d'examen de l'ensemble des situations. Cela va à l'encontre de la conception du paritarisme qui présidait à sa création, et qui reste celle de la FSU : seul l'examen exhaustif des situations permet en effet d'assurer la transparence et l'équité de traitement, et de garantir à chacun·e ce à quoi il a droit. Malgré la réactivité des services du Rectorat pour répondre à nos demandes (disposer de statistiques détaillées, avoir accès aux évaluations précédentes pour les

deux derniers rendez-vous, connaître la liste des personnels ayant déposé un recours gracieux), il nous est devenu impossible de défendre véritablement les droits de l'ensemble des personnels. Il ne leur est plus possible non plus de disposer du minimum d'informations nécessaires concernant les opérations de promotion (refus de l'Administration de communiquer sur les barres par exemple).

Le recours individuel, bien que lourd d'enjeux pour les collègues concerné·es, est quasiment anecdotique, au regard de l'ampleur de l'ensemble de l'opération. Les statistiques concernant les certifié·es par exemple sont éclairantes : 1462 étaient concerné·es par un rendez-vous de carrière en 2022-2023 et seront concerné·es ensuite par l'avancement accéléré ou la promotion à la hors-classe. 27 seulement ont demandé que leur situation soit soumise à un examen paritaire, sur la seule question de leur appréciation finale ! Comment dans ces conditions assurer à chacun·e un traitement équitable ?

Ces données statistiques disent aussi, bien sûr, le faible nombre de recours (un nombre en baisse pour un droit statutaire, mais dont bien trop de collègues hésitent à s'emparer !), et nous rappellent de manière incontestable combien la procédure de recours reste dissuasive et décourageante pour bien des collègues, en particulier lorsque le désaccord porte sur les items et les appréciations littérales.

L'évaluation pourtant, est loin d'être exempte de biais ! Et la nécessité d'une réelle sensibilisation des évaluateurs à ceux-ci reste indispensable. Nous avons ainsi examiné le dossier d'une collègue dont les congés maternité et le temps partiel ont servi d'argument au chef d'établissement en entretien, pour refuser d'évaluer certains items à Excellent.

Certains passages des appréciations, même blanchis suite à nos échanges en GT, ont nécessairement pesé sur l'appréciation finale.

Trop souvent, alors qu'aucune réserve n'est formulée, un item est évalué à Très satisfaisant, et non Excellent. Incompréhensible ! Nous avons dû cette année encore revenir à plusieurs reprises en groupe de travail sur l'évaluation de l'item « agir en éducateur éthique et selon des principes responsables » : comment serait-il évalué autrement qu'à Excellent, en l'absence de manquement avéré ? S'il existe des critères objectifs pour l'évaluation des items, nous demandons à les connaître. Nous alertons tout particulièrement sur les collègues qui, malgré leur désaccord avec ces items, ne sont pas allé·es au bout du processus de contestation et resteront avec leur évaluation faussée, vécue comme une injustice, et leurs rancœurs. Il est possible de formuler des observations... mais les collègues ne sont pas dupes ! Comment croire que quelqu'un·e les consulte alors qu'elles restent systématiquement lettre morte ! Aucune réponse n'est jamais apportée sur le fond. Ainsi, alors que bien des collègues demandent, via ces observations, la révision des items, rien ne bouge, sans que jamais aucun argument ne soit avancé en retour !

Malgré les demandes formulées aux corps d'inspection, certains collègues restent sans réponse à leurs interrogations.

Pour de trop nombreux collègues, notamment parmi les agrégé·es – qui ont proportionnellement déposé davantage de recours - , le recours gracieux n'a pas permis d'obtenir la révision de l'appréciation finale, alors que le simple décompte des items aurait dû le permettre. L'étude du listing des recours gracieux montre que certains collègues dans une situation similaire ont obtenu satisfaction. Selon quels critères ?

Nous restons dans l'incompréhension la plus totale, pour nos deux collègues de Physique Chimie enseignant en CPGE, et dont l'excellence n'est pourtant pas reconnue par l'appréciation finale (malgré une nette majorité d'items EXC : 8 dans un cas, 9 dans l'autre !) Comme l'année dernière, et les années précédentes, nous retrouvons en CAPA des situations de collègues avec 9 items sur 11 à "Excellent" et une appréciation finale à "Très satisfaisant" (RIBAL en SPC cette année). Quel mépris de l'Administration ! L'appréciation des collègues dans ce type de situation a été réhaussée en groupe de travail. Et que leur recours aboutisse finalement ne peut que nous satisfaire, mais combien, dans cette situation, ont renoncé à saisir la CAPA ? Un collègue écrit d'ailleurs : "J'ai longtemps hésité avant d'écrire ou non pour faire le recours.

J'ai failli ne pas écrire pour la CAPA car je sais que cela est chronophage et épuisant.

Après mûre réflexion, j'ai décidé de saisir la CAPA car le sentiment d'injustice est trop fort."

Celles et ceux qui nous ont sollicités n'ont poursuivi leurs démarches que parce que nous les y avons encouragés. Quelle inéquité de traitement !

Une incompréhension profonde demeure, dans cette opération qui consacre la déconnexion entre les enseignants et leur hiérarchie. Dans les observations sur SIAE, les courriers de recours gracieux ou de saisine de la CAPA, le malaise des personnels, dont la valeur est ignorée, le travail fourni nié, l'implication au quotidien méprisée, est patent.

Cette incompréhension tient pour une bonne part au système qui, en liant étroitement évaluation et gestion des personnels, fait perdre son sens à l'opération. Alors que la mise en œuvre des nouvelles carrières était supposée faire évoluer l'évaluation, en prévoyant des rendez-vous de carrière à des moments déterminés de la carrière, en privilégiant l'aspect conseil et accompagnement, le lien maintenu entre évaluation et avancement fausse totalement les critères et l'objectif n'est pas atteint. Le lien qui perdure, entre évaluation et promotion conduit l'Administration à pervertir le système, en décalant l'évaluation vers le bas, phénomène qui s'accroît à mesure que l'on avance dans les échelons. Ainsi, plusieurs collègues mettent en avant la régression de leur évaluation, entre le 8ème et le 9ème échelon, alors que les rendez-vous de carrière ont parfois eu lieu à deux ans d'intervalle. Inévitablement, cela produit interrogations, souffrance, démotivation, perte de repères, colère face à l'absence de sens.

Que les collègues soient notés en fonction de la possibilité de les promouvoir ou pas est insupportable et confine à l'absurde ! Cela nous a conduits à plusieurs reprises, en groupe de travail, à interroger : que peut encore faire telle ou tel collègue pour obtenir l'appréciation Excellent, quand son investissement est sans limite, sa valeur professionnelle reconnue et sans faille, quand les appréciations littérales sont élogieuses, quand aucune réserve n'est formulée ?

Que répondre aux collègues quand ils écrivent :

« je regrette une discordance entre l'excellente appréciation portée par le chef d'établissement et l'IPR sur leur compte rendu et un positionnement d'items globalement décevant. »

« mon avis est passé de « Très Satisfaisant » en 2020 à « Satisfaisant » en 2023, avis préjudiciable à ma carrière et incompréhensible au regard de l'investissement total dont je fais preuve dans mon métier et à l'intérieur de l'établissement. »

« la réponse que j'ai reçue ne me permet toujours pas de comprendre qu'avec une majorité d'items "Excellent" (6 items "Excellent" et 5 items "Très satisfaisant") je puisse obtenir une appréciation autre

que "Excellent". Une majorité d'items "Excellent" doit en toute logique amener à un avis final "Excellent". Sinon, dois-je comprendre que d'autres critères non explicites sont appliqués ? »

« Je ne vous cache pas que l'évaluation (faite par l'inspecteur)... me déçoit et commence à remettre en question ma motivation. Je trouve que je manque de reconnaissance.. »

"j'aurais souhaité un jugement objectif de la part de la hiérarchie.

Je ne suis jugé pas objectivement mais je paie ici mes divergences d'opinion avec mon chef d'établissement." puis

"Ce manque de respect envers mon travail, mon investissement et moi-même n'est pas acceptable.

J'ai donné énormément de mon temps et de mon énergie pour des élèves qui le méritent et qui me rendent fier de mon métier. Malheureusement, si c'est pour être traité ainsi par la hiérarchie, cela n'en vaut pas la peine. Je suis écœuré"

Que dire par ailleurs à des collègues qui n'ont pas pu être vus pour leur rendez-vous de carrière (90, sur les 2666 qui auraient dû l'être) et pour qui il est impossible de prendre connaissance de leur appréciation en amont des opérations de promotion, et surtout de la contester selon les modalités communes ? Notons que les femmes restent les premières concernées, donc lésées par ce problème (proportion de « non-vues » supérieures à répartition femmes-hommes de l'ensemble des collègues concernés par un rendez-vous de carrière). Nous le disons depuis la mise en œuvre du nouveau système : les personnels qui n'ont pas eu leur rendez-vous de carrière, quelle qu'en soit la raison, ne peuvent être pénalisés et privés de leurs droits pour ce motif.

**Pour les personnels n'ayant pu avoir leur rendez-vous de carrière, nous demandons :**

- que tout soit effectivement mis en œuvre pour rendre possible le rattrapage des rendez-vous de carrière manqués ;
- que les collègues aient communication de l'avis les concernant ainsi que de modalités de recours identiques, avec examen en CAPA.
- des précisions sur le motif pour lequel les collègues n'ont pas eu leur rendez-vous de carrière
- enfin, nous sommes demandeurs d'une étude de tous les avis portés en dehors d'un rendez-vous de carrière.

**Afin d'améliorer les conditions de la défense des personnels, nous souhaitons pour les campagnes suivantes :**

- de disposer d'un PV dans un délai d'un mois, comme prévu par le règlement intérieur de la CAPA
- concernant le rendez-vous : connaître le nombre d'élèves dans la classe, nom de l'IPR et du chef d'établissement, délai d'information pour le rendez-vous de carrière...
- pour les collègues ayant fait un recours, disposer du compte-rendu de rendez-vous de carrière
- pouvoir disposer des réponses qui leur ont été faites suite au recours gracieux
- disposer de dossiers papier facilitant la consultation.

Dans l'immédiat, nous demandons comme l'an dernier l'examen de toutes les situations pour lesquelles les collègues ont saisi la CAPA. Par équité de traitement avec les collègues de la 29ème base, nous demandons que le rectorat de Versailles applique les mêmes critères que le Ministère lors de la CAPN.

Nous rappelons pour finir que si les collègues sont autant attachés-es à la reconnaissance de leur investissement et de leur travail, c'est que cette reconnaissance est absente, et depuis de bien trop nombreuses années, au niveau salarial. Le Pacte, loin d'améliorer cette situation, est une véritable provocation, inacceptable. Nous dénonçons la logique consistant à toujours demander plus, pour permettre de gagner moins, qui est aussi celle de l'absence de reconnaissance de la valeur professionnelle des personnels et de leur engagement, lorsque les contingents de promotion pilotent l'évaluation. Il est profondément regrettable que le Ministère ne soit pas allé au bout de la mise en œuvre du PPCR, qui n'a constitué qu'un début d'avancée pour tous les collègues, et maintienne une corrélation entre carrière et évaluation, qui n'existe pas dans d'autres corps de catégorie A que nous côtoyons !

Alors que nous dénonçons l'opacité et l'arbitraire depuis la suppression du contrôle paritaire sur les opérations de carrière, ceux-ci ne pourront que s'accroître : dans l'immédiat, de nouvelles conditions d'accès à la classe exceptionnelle et de nouvelles modalités d'élaboration du tableau de promotion à la classe exceptionnelle se mettent en place en 2024, sans barème ni recours ! Le cadrage national est réduit au strict minimum, l'arbitraire le plus débridé peut s'exercer. Alors que le bilan des opérations de carrière 2021-2023 ne peut masquer les biais (genrés notamment) qui s'invitent dans l'évaluation, il faudrait considérer que les évaluateurs seront bien à même d'identifier les personnels les plus méritants.

Nous refusons ces modalités opaques et discrétionnaires dans les opérations de gestion des personnels. Nous revendiquons que chacun·e puisse terminer sa carrière à la classe exceptionnelle, qui doit bénéficier à l'ensemble de la profession. En termes de pouvoir d'achat, la fin de la classe exceptionnelle correspond à ce qu'était la fin de la hors-classe il y a 30 ans.

Les collègues qui parviennent au terme de leur carrière en étant à la hors-classe doivent constituer la cible privilégiée des prochaines campagnes de promotion à la classe exceptionnelle car ce sont celles et ceux qui tireraient le plus grand bénéfice financier d'une promotion et qui pâtiraient le plus d'une non-promotion, pour leur salaire de fin de carrière et surtout pour leur pension de retraite.

**Plus que jamais, les syndicats de la FSU revendiquent la décorrélation totale entre avancement et évaluation, avec une carrière accélérée pour toutes et tous, pouvant être parcourue sans obstacle de grade sur les trois grades, en alignant le rythme de passage d'échelon sur le rythme le plus favorable.**