

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

Mercredi 19 mai 2021

La CAPA réunie aujourd'hui examine les recours des rendez-vous de carrière des certifiés. Nous avons déjà indiqué l'an dernier 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 avoir entendu le sentiment d'incompréhension des collègues désabusés l'an dernier il n'en demeure pas moins que cette opération consacre la déconnexion entre les enseignants et leur hiérarchie jusqu'au plus haut niveau : le malaise, la souffrance des enseignants qui se voient ignorés, méprisés, le déni du travail fourni et de l'implication au quotidien continuent de transparaître dans leurs courriers, remarques et demandes qu'ils soient exprimés 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 et leurs rancœurs. La violence du décalage entre le discours tenu et l'avis qui porte bien sur la VALEUR PROFESSIONNELLE (les mots ont un sens) est une réelle source de souffrance et est perçue comme une provocation par les collègues, encore plus dans une période où, depuis 14 mois les personnels se sont sur-investis dans leur métier pour continuer à enseigner dans les conditions extrêmement compliquées liées à la crise sanitaire.

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, les incompréhensions demeurent et s'incrument.

L'écueil majeur déjà mis en relief les années antérieures 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^{ème} échelon pour ce qui est leur dernier RV de carrière.

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 nombreuses années et ce n'est pas la communication du gouvernement et le Grenelle de l'Éducation qui vont améliorer les choses. Il serait très grave que cette reconnaissance soit également faussée ou absente dans l'examen de la valeur professionnelle des enseignants.

Les contingents de promotions dans la carrière ne doivent donc pas piloter l'évaluation des enseignants, c'est bien pour cela que nous revendiquons toujours la déconnexion totale entre l'avancement et l'évaluation des enseignants avec une carrière accélérée pour tous sur les trois grades en calquant le rythme de changement des échelons sur le rythme le plus favorable. De ce point de vue, la mise en œuvre de PPCR a constitué une avancée pour tous les collègues qui peuvent parcourir l'intégralité de la classe normale en 26 ans maximum contre 30 précédemment. Il est profondément regrettable que le Ministère ne soit pas allé au bout de la logique en déconnectant totalement la carrière et l'évaluation comme cela se passe dans d'autres corps de catégorie A que nous côtoyons ! Par ailleurs, la nécessité d'une revalorisation forte de nos salaires et conditions de travail reste plus que jamais d'actualité. Les promesses du Grenelle de l'Éducation sont déjà loin, et très insuffisantes pour rattraper le déclassement salarial qui s'aggrave cruellement.

Pour le SNES-FSU et le SNESUP-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 les positionnements sur les items de la grille et l'avis final des dossiers étudiés.

Par ailleurs, nous dénonçons 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 et le SNESUP-FSU revendiquent 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.

Il est particulièrement inacceptable que l'Administration se fixe des quotas d'avis très satisfaisants ou excellents alors même que les textes ne l'y obligent pas. L'évaluation de la valeur professionnelle d'un agent n'a pas à être influencée par des quotas qui deviennent une source d'injustice dans le résultat final du processus du rendez-vous de carrière. Pour le SNES-FSU et le SNESUP-FSU, aucun quota ne doit exister et limiter les avis des évaluateurs tout au long du processus d'évaluation. **L'Administration se doit d'évaluer les agents selon leur valeur professionnelle uniquement ; et dans un second temps, pour les opérations de carrière (avancement accéléré et accès à la hors-classe) appliquer l'ancienneté de corps/grade/échelon comme critère de départage.**

Le SNES-FSU et le SNESUP-FSU l'affirment 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.

Jusqu'à présent, toutes les opérations qui prenaient en compte l'évaluation dans notre académie ont toujours montré des inégalités criantes et injustifiables. Faut-il revenir sur les inégalités entre pratiques de notation selon les disciplines relevées par le passé dans notre académie mais aussi entre établissements et entre type d'établissements ? La situation de la discipline histoire-géographie nous interpelle par exemple cette année.

Le risque est grand de voir s'installer à nouveau des discordances importantes entre établissements. Si certains chefs d'établissement n'ont attribué aucun item Excellent, d'autres ont évalué très positivement leurs équipes. Si nous avions toutes les données pour étudier l'évaluation, nous retrouverions certainement certains évaluateurs bien connus que nous voyions régulièrement lors de l'ancienne CAPA de révision de note administrative.

Le risque est grand également que perdurent les inégalités entre disciplines constatées depuis des années dans l'académie.

Nous nous étonnons d'entendre que les items des évaluateurs primaires ne peuvent être modifiés, et de surcroît quand bien même ils en feraient la demande justifiée ! Voire que les enseignants font pression sur les CE pour voir modifier les items renseignés ! Notre connaissance du terrain nous amène à rappeler que le plus souvent les CE (comme les IPR d'ailleurs) ne renseignent pas les Items en présence des enseignants. Les collègues, dans le cadre du dialogue social et de leur évaluation professionnelle, sont légitimes de demander des explications aux évaluateurs. Cet échange peut aboutir à une modification des items demandée par les évaluateurs eux-mêmes. Entendre dire que les collègues font pression sur leurs évaluateurs est insupportable. Ce procès d'intention complètement insultant est par ailleurs complètement décalé de la réalité. La très grande majorité des personnels n'ose au contraire pas aller discuter de cette évaluation avec leur C/E malgré les erreurs qui apparaissent parfois, les règlements de compte qui peuvent avoir lieu ou l'incompréhension devant des items en contradiction avec la teneur de l'entretien.

Nous sommes encore surpris que l'intégralité de l'avis littéral d'un CE repose sur **la santé d'un personnel** et qu'un avis final de Mme la Rectrice ait pu être rendu sur cette base ! Il est inacceptable que la santé du collègue soit évoquée de quelque manière que ce soit, y compris par sous-entendus (retards dans le programme par exemple).

Par ailleurs, il n'est pas tolérable qu'un enseignant se voit reprocher de ne pas s'investir suffisamment dans son établissement au motif qu'il a une décharge syndicale. Il est inacceptable

que l'engagement syndical des élus commissaires paritaires soit pénalisant dans la carrière tout comme celui des élus au CA. On a pu le constater dans les items et en partie dans les avis littéraires (soit explicitement, soit par allusions).

L'examen des recours doit porter sur les éléments dont nous disposons en l'état, nous ne comprenons pas la démarche d'interroger les IPR sur leur évaluation et qu'un argumentaire plus négatif soit rendu.

Nous avons pu constater combien **la tenue d'un GT** avait facilité l'examen des situations et nous souhaitons que dans « les axes d'amélioration prévus par les services », un GT soit inscrit au calendrier. Nous avons apprécié que les arguments des commissaires paritaires en GT soient entendus et que les demandes des collègues puissent aboutir. Nous déplorons cependant que les arguments qui ont prévalu au réexamen des dossiers n'aient pas été anticipés et que des critères précis n'aient pas été adoptés en amont. Cela aurait permis un traitement équitable de l'ensemble des recours des collègues qui ont effectué un 1^{er} recours et qui, désabusés (et ne retenant que le mépris attribué à leur investissement non reconnu) ne sont pas allés au bout de la procédure.

Personnels sans rendez-vous de carrière ou évaluation incomplète

Au regard de la crise sanitaire, le nombre de personnels n'ayant pas bénéficié d'un rendez-vous de carrière est très important. Les collègues ne doivent pas pâtir d'une crise sanitaire qui a profondément désorganisé le fonctionnement de notre Administration comme celui de toute la société. Mais au-delà de cette crise, quel que soit le nombre de collègues concernés, tous les personnels de l'académie doivent bénéficier d'un avis sincère et éclairé rendu sur leur carrière, qui leur soit transmis en amont des opérations d'avancement et de promotion, avec des modalités de recours détaillées leur permettant de formuler un recours le cas échéant. Une attention toute particulière doit être portée aux collègues concernés par le 3^{ème} rendez-vous dont l'avis est pérenne. Nous attendons aujourd'hui la présentation du calendrier et des modalités. Dès l'an prochain, et chaque année, l'Administration se doit de porter une attention extrême à ces situations.

Contexte exceptionnel

Nous tenons à alerter solennellement l'Administration sur toutes les évaluations prononcées depuis mars 2020 dans un contexte exceptionnel qui a particulièrement compliqué les conditions de travail des enseignants. Certaines mentions constatées dans les dossiers font par exemple référence à des retards de programme pénalisants pour les élèves dans la préparation aux examens, et ce dès le 1^{er} trimestre. Les enseignants ne sauraient subir l'incurie du Ministère qui a refusé d'adapter les programmes dans le contexte actuel. Il est totalement illusoire de croire qu'ils auraient pu commencer cette année scolaire avec une progression « classique » qui ne prendrait pas en compte la réalité de l'année scolaire 2019/2020 et la situation particulière de leurs élèves suite à plusieurs mois de confinement et d'enseignement à distance.

Pour la CAPA qui nous concerne aujourd'hui, les élus SNES-FSU et SNESUP-FSU interviennent pour s'assurer que l'évaluation finale portée par la Rectrice soit portée de manière cohérente, juste et selon des critères transparents.

Pour une instance qui traite de l'évaluation, il est essentiel d'avoir une vue d'ensemble de tous les personnels concernés par les rendez-vous de carrière pour chaque échelon et donc de bénéficier, en plus de la répartition par genre, des informations suivantes :

- Répartition par discipline
- Répartition collège/lycée et ZR

Nous souhaitons nous assurer que l'Administration poursuit et le travail mené depuis quelques années afin de lutter contre les inégalités femmes/hommes.

Pour les avis « à consolider » : il est indispensable que ces avis soient étayés par des références à des faits précis portés à la connaissance des personnels. Des dispositifs de formation doivent leur être proposés.

Nous remercions la cellule des actes collectifs pour le travail de préparation de cette CAPA.
Nous renouvelons également notre demande de bénéficier du PV de la CAPA de l'an dernier et de tous les PV de toutes les CAPA.