

Pour commencer, il serait impensable, pour les élus du personnel que nous sommes, de ne pas réaffirmer ici que les attaques militaires lancées le jeudi 24 février par les armées de la fédération de Russie constituent une agression sans précédent en Europe depuis 1945. Les élus SNES-FSU souhaitent donc profiter de cette CAPA pour rappeler l'engagement de leur syndicat et de leur fédération pour la paix, et appeler à participer aux rassemblements contre la guerre et aux mobilisations portées par le collectif des marches pour la paix.

De manière plus prosaïque maintenant, il nous faut revenir à notre actualité professionnelle. En cinq ans, le ministère de l'éducation nationale a tout fait pour verrouiller le débat autour de la réforme du Lycée. Des arguments d'autorité ont été répétés en boucle. Et puis, finalement, cet hiver, le ministre, qui n'avait eu de cesse de répéter que sa réforme permettrait de lutter contre les inégalités, a enfin reconnu son échec. Le lycée Blanquer est une machine à reproduire les inégalités sociales et à réaliser les économies comme nous l'affirmons depuis 2019. Dans le contexte de campagne électorale, les propositions de nombreux candidats sont très loin de l'ambition que nous portons pour le service public d'éducation, quand elles ne sont pas tout simplement scélérates. Pour notre part, nous continuerons à nous mobiliser pour une véritable et intelligente réforme du Lycée.

La situation n'est pas meilleure au collège, loin s'en faut ! Pour la préparation de la rentrée 2022, les rectorats exploitent une baisse à peine sensible du nombre de collégiens pour justifier de nouvelles pertes de moyens. Les dotations horaires globales (DHG) sont parvenues dans les établissements et les collègues mesurent les effets de nouvelles suppressions d'emplois prévues pour la rentrée.

Dans les établissements, il va falloir sacrifier des enseignements ou les rares groupes à effectif réduit qui demeureraient, alors que les difficultés se cumulent depuis le début de la crise sanitaire sans qu'elles ne soient jamais prises en compte. Et ce n'est pas la création des six postes de CPE pour notre académie qui, même si celle-ci est actée positivement par le SNES-FSU, va pouvoir contrebalancer les nombreuses suppressions de postes de ces dernières années.

Nous abordons maintenant l'ordre du jour de cette CAPA.

Tout d'abord, depuis la loi de 2019 de destruction ~~transformation~~ de la Fonction Publique, nous voulons rappeler qu'il ne reste plus qu'une seule CAP qui traite de la carrière des personnels, celle d'aujourd'hui. Ce manque de transparence, cette volonté d'isoler nos collègues dans un face à face déséquilibré avec l'administration n'est pas un signe de gestion humaine. Il est vrai que dans RH c'est d'abord la ressource qui est humaine.

Il ne reste aux collègues qu'une démarche de contestation, ce qui transforme la relation entre les agents et l'institution. Nous pensons que le faible nombre de contestation a plusieurs causes. Pour un certain nombre de nos collègues l'évaluation s'est déroulée normalement. Pour autant, nous savons que bon nombre d'entre eux ne contestent pas par crainte d'être mal vus, parce qu'ils ne croient pas à l'aboutissement positif de leur démarche, ou tout simplement par lassitude de devoir se battre pour faire reconnaître leurs mérites par une institution qui a bien peu de considération pour ses agents.

Quant, à cela, s'ajoutent des traitements indiciaires qui n'évoluent pas pour la majorité des collègues à cause du gel du point d'indice depuis plus de 10 ans, il ne faut pas s'étonner de voir s'installer une défiance envers notre administration et d'avoir des collègues désabusés. Ce déclassement salarial se cumule avec des conditions de travail qui deviennent de plus en plus difficiles. Ce sont les causes d'une profonde crise de recrutement qui perdure. Elles poussent même certains de nos collègues à chercher une porte de sortie en utilisant des dispositifs comme la rupture conventionnelle ... qui génère autant d'espoirs que de déceptions !

Nous siégeons donc aujourd'hui pour examiner les recours de 10 collègues qui contestent l'avis final de leur rendez-vous de carrière de l'année 2020-2021.

Une fois encore, la plupart de ces recours viennent de collègues au 9ème échelon. L'appréciation rectorale va donc être déterminante pour leur rythme de passage à la hors classe.

Pour nos collègues, l'avancement est à la fois la marque d'une reconnaissance de leur travail et de leur investissement, et un enjeu salarial, c'est ce qui explique leur démarche de recours. Nous rappelons donc encore une fois que cette évaluation ne doit pas être ressentie comme injuste par les collègues et devenir une source de rancœur et de démobilité.

Sur les conditions de l'évaluation, nous redisons que la pertinence des quotas nous paraît pas avérée. **Pour le SNES-FSU les contingents de promotions ne doivent pas piloter l'évaluation des enseignants, c'est bien pour cela que le SNES-FSU revendique toujours la déconnexion totale entre l'avancement et l'évaluation des enseignants, avec une carrière accélérée pour toutes et tous sur les trois grades.**

De plus, la plupart de nos collègues expriment, encore cette année, dans leur saisine écrite, une incompréhension des éléments retenus par les notateurs primaires, ainsi qu'un décalage entre l'appréciation finale et les items ou entre les items et les appréciations littérales. Cette année, nous notons une augmentation des dégradations d'items entre deux RDVC successifs. Nous comprenons que des évolutions peuvent survenir, mais nous nous étonnons des revirements brutaux que nous avons constatés.

Pour le SNES-FSU, l'avis final du Recteur doit être en adéquation avec les avis des évaluateurs primaires. Nous souhaitons donc que cette CAPA puisse corriger les incohérences constatées dans l'évolution des items entre les 2 derniers RDVC mais aussi entre les positionnements sur les items de la grille, les appréciations littérales des évaluateurs primaires et l'avis rectoral, en se fondant sur des éléments objectifs.

Pour terminer, nous évoquerons les conditions de préparation de cette CAPA.

Comme l'an dernier, vous allez nous communiquer des éléments statistiques sur les RDVC. Nous vous rappelons que, pour rendre plus efficace la séance, il serait judicieux de nous les fournir comme documents préparatoires avant la CAPA, plutôt que de les lire en séance. Nous parlons ici par RDVC du nombre d'appréciations rectorales et de leur fréquence par genre et niveau d'appréciation.

Nous souhaitons aussi connaître

- le nombre de RDVC qui n'ont pu être effectués, ainsi que leur répartition par RDVC,
- le nombre de recours que vous avez jugé irrecevables et les motifs que vous avez indiqués aux collègues,
- le nombre de modifications d'items réalisées suite aux observations de nos collègues,
- le nombre de recours gracieux acceptés avant la CAPA.

En outre, comme nous n'avons pas accès à l'ensemble des dossiers des RDVC, le travail des élus du personnel ne peut s'exercer pleinement. En effet, nous ne pouvons pas assurer que l'appréciation a été portée en comparant la valeur professionnelle des agents. De plus, se pose la question des critères de départage : puisque quotas il y a, sur la base de quels critères sont susceptibles d'être départagés des collègues pour lesquels il y aurait égalité dans le nombre d'items ? Nous craignons que la capacité des évaluateurs primaires à rédiger leur avis soit un critère déterminant dans une progression de carrière, qu'en fait c'est votre évaluation des évaluateurs qui soit discriminante.

Enfin, nous souhaitons savoir si les documents concernant les RDVC figurent dans les dossiers administratifs des personnels.

Cette CAPA est censée se pencher sur les refus de CFP que vous allez notifier aux collègues. Les informations partielles que vous nous avez communiquées ne nous permettent pas d'exercer notre mandat d'élus des personnels. Nous prenons acte de votre choix, nullement justifié par une nécessité réglementaire. Nous le déplorons car il est très éloigné de notre conception du paritarisme.

Nous vous remercions pour votre écoute et pour vos futures réponses.