

CAPA de révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle.

15 mars 2024

Déclaration liminaire FSU



Madame la Rectrice, Mesdames, Messieurs les membres de la commission administrative paritaire académique.

Nous nous réunissons aujourd'hui pour étudier les contestations d'avis des rendez-vous de carrières mais aussi un dossier de titularisation agrégé. Une fois de plus, nous ne pouvons débiter cette instance sans réaffirmer notre attachement aux CAP dont nous contestons toujours la limitation depuis l'application de la loi de transformation de la fonction publique. Nous ne pouvons non plus commencer cette réunion sans rappeler le contexte dans lequel elle se tient : cette instance s'ouvre alors que notre académie est traversée par un fort mouvement de mobilisations. En effet,

- 26 ans après avoir dû batailler pour qu'on leur concède un plan de rattrapage, les personnels de Seine Saint Denis doivent encore se mobiliser. Le 93, 5^{ème} département le plus peuplé à la croissance démographique vive, au plus faible niveau de vie de France métropolitaine, n'offre plus sur son territoire, à cette population jeune cumulant toutes sorte de difficultés, l'égalité de traitement qui lui est due. En mai 2018, un rapport parlementaire soulignait déjà une exclusion scolaire subie par manque d'enseignants et donc de remplacements. C'est pour une remise à niveau des moyens attribués à l'école que les personnels se mobilisent avec les parents. Des postes (d'enseignants, d'AESH, AED, ...) des heures, une rénovation du bâti : un plan d'urgence de 358M€ est nécessaire. De l'argent, il y en a : un meilleur partage des richesses permet cette solidarité attendue notamment au travers de services publics de qualité pour tous. De l'argent, il y en a : 2 milliards d'euros de dépenses pour la généralisation de l'uniforme à l'école à l'horizon 2026, 2.5 milliards d'euros le coût du SNU... !
- Bien évidemment les revendications spécifiques de ce département s'articulent pleinement avec le rejet du tri social et l'assignation scolaire du « choc des savoirs », ce projet passéiste et conservateur. Un projet qui fait écho à la réforme du lycée : mêmes effets pervers que la mise en place des spécialités sur les EDT et les collectifs de travail, disparition du groupe classe. Une régression historique qui érige le DNB en barrage pour passer au lycée avec des « prépas seconde ». L'école n'est plus une priorité : 582 millions d'euros lui sont retirés ; l'imposture des annonces de non-suppressions d'emploi dévoilée enfin au grand jour. Le « choc des savoirs » en plus d'être ségrégatif est désormais sans moyens.
- Que dire de la voie professionnelle où s'engage une réforme menée au pas de charge, sans dialogue, aux lourdes répercussions sur les conditions de travail des PLP. Des classes aux effectifs plus chargées (là encore des mesures d'économie dont vont faire les frais les élèves dont les IPS sont les plus faibles), une carte des formations en complète évolution, un calibrage arbitraire de 15 à 25% des filières décrétées « non-insérantes », le basculement vers l'apprentissage : autant de sujets

d'inquiétude pour nombre de collègues qui risquent de subir un plan social brutal. Les collègues qui portent à bout de bras les lycées professionnels s'opposent à ce projet et demandent le respect de leurs missions de service publics d'éducation.

- Aujourd'hui, nos camarades professeurs d'EPS ne siègent pas car ils participent à une journée d'action afin que le sport ait plus pleinement sa place dans la formation des jeunes. En ces temps de gabegie financière des JO, il est temps que ces financements aillent vers les véritables besoins.

On pourrait décliner encore nombre de motifs de colère de la profession. Cette présentation diatopique vous en a rappelé quelques aspects. Le refus de ce projet libéral d'une école inégalitaire qui s'en prend à l'identité professionnelle des personnels est global.

La défense du service public d'éducation, passe aussi par la défense de ses personnels, de leur statut, de leur rémunération et de leur carrière : c'est aussi la tâche qui nous est assignée au travers de notre présence aujourd'hui.

Cette CAPA est réunie pour étudier un dossier de titularisation d'une collègue stagiaire agrégée en prolongation de stage : nous vous interrogerons sur la tenue tardive de la CAPA de titularisation, et 37 dossiers tous corps confondus de recours de rendez-vous de carrière dont plus de la moitié pour le dernier rendez-vous de carrière, celui du 9^{ème} échelon qui est déterminant pour l'accès à la hors classe puis la classe exceptionnelle ; nous rappelons notre souci de défendre les mesures qui visent à la promotion d'un plus grand nombre.

Nous constatons une fois de plus le déséquilibre hommes/ femmes dans ces dossiers, preuve une fois de plus d'une autocensure de celles-ci face à de telle démarche.

L'étude de ces dossiers, nous conduit à vous interroger, Madame la Rectrice, sur les critères qui viennent déterminer les propositions d'avis Excellent et Très satisfaisants.

Une distorsion flagrante existe entre les différents corps notamment au 9^{ème} échelon ainsi, devrait-on avoir tous les items excellents dans le corps des agrégés pour avoir un avis final excellent alors que ce n'est pas le cas dans les autres corps ?

Certains avis « très satisfaisant » apparaissent pour des collègues dont les parcours sont qualifiés de remarquables par les évaluateurs primaires ; les collègues ne comprennent pas cette distorsion entre l'appréciation littérale et l'avis final ; certains évoquent, dès lors, une forte démotivation.

Par nature, la valeur professionnelle des personnels, observée par les « évaluateurs primaires » (chefs d'établissement et inspecteurs), ne saurait être contingentée. Chercher à déterminer les avis rectoraux ou ministériels pour les faire coïncider avec les volumes de promotion qu'elle prédétermine n'est pas acceptable. Cela aboutit à ce que certains collègues voient par exemple leur avis dégradé d'« Excellent » à « Très satisfaisant » entre le 2^e et le 3^e rendez-vous de carrière, uniquement pour que les avis émis coïncident avec le contingentement prévu.

Une fois de plus nous dénonçons la contradiction intrinsèque du système actuel d'évaluation de la « valeur professionnelle ». Cette évaluation est utilisée non pas pour améliorer les pratiques professionnelles ni le service rendu aux citoyens et aux usagers, mais pour discriminer les avancements et les promotions octroyés par l'État-employeur aux fonctionnaires au cours du déroulement de leur carrière, d'une façon très souvent ressentie comme arbitraire.

L'évaluation doit être déconnectée des promotions, de l'évolution de la carrière.

La carrière, c'est le salaire. Dans un contexte de forte inflation, de perte de plus 10% de pouvoir d'achat sur un quinquennat, des promesses de « revalorisation » et de « choc d'attractivité » non tenues ; les collègues que nous représentons ici ne peuvent qu'être très attentifs à ce qui détermine leur avancement.