

## Déclaration FSU CAPN agrégé recours RDVC des 4 et 5 mai 2021

Cette CAPN est convoquée alors que le climat général n'a jamais été aussi délétère dans l'Education nationale. L'impréparation dans tous les domaines semble de mise: chaos lors du lancement de la saison 2 de l'école à distance, abandon pur et simple de la revalorisation promise par le ministre, qu'il annonçait comme « historique », plus la moindre loi de programmation en vue, pilotage en aveugle de session 2021 du bac, bricolage d'un calendrier et des modalités d'épreuves qui ne prend en compte ni la nouveauté des épreuves ni celles des programmes... et maintenant, navigation à vue sur la vaccination des personnels, un protocole de reprise dans les établissements scolaires à géométrie variable, Les enjeux de cette fin d'année ne sont donc pas davantage anticipés.

Dans ce contexte, le ministre prépare la rentrée 2021 sans prendre la mesure que le second degré est exsangue après 4 ans de suppressions de postes, alors même que les effectifs augmentent et continue sa casse par de suppressions de postes, des dotations horaires de la rentrée 2021 qui fondent comme neige au soleil...

C'est donc dans ce contexte particulièrement tendu, que se tient cette CAPN.

Avec au total 838 recours gracieux avant CAPN contre 641 l'an passé, la progression est spectaculaire : + 30% de recours gracieux. Le nombre de collègues ayant décidé d'aller jusqu'au bout de la procédure a lui aussi augmenté, avec un bond de 22% de dossiers supplémentaires.

Ces indicateurs montrent que les collègues se sont complètement emparés de cette question et que le sujet de l'appréciation portée sur leur valeur professionnelle demeure un sujet extrêmement sensible, surtout après leur engagement sans faille au service des élèves et leur inventivité pour maintenir le lien avec eux lors de cette période si particulière.

C'est pourquoi, toutes les organisations syndicales représentées ici ont tenu à vous alerter tant à l'oral lors de la CAPN du 9/04 dernier qu'à l'écrit, des conditions matérielles dans lesquelles se réunit cette CAPN. L'administration s'est obstinément refusée à repousser celle-ci afin qu'elle puisse se dérouler dans des conditions matérielles qui permettent un examen attentif et équitable des 421 dossiers à l'ordre du jour. Nous en prenons acte de votre refus d'écouter la totalité des organisations syndicales qui vous demandait un report dans l'intérêt des agents. Intérêt des agents qui est pour nous malmené quand l'administration impose de tenir cette CAPN dans ces conditions et a fortiori avec la contrainte du coffre-fort, outil précieux mais peu malléable. Le contenu des coffres forts se révèle d'ailleurs très divers selon les pièces jointes qui y figurent.

L'argument de retard pris dans l'établissement des propositions académiques n'est pour nous pas majeur. Il s'agit pour nous de s'assurer que l'ensemble des contestations soit bien traité et non pas vite traité. De plus les conséquences pour le tableau de hors classe remontés au ministère sont infimes : en 2020 sont remontés des académies 36 collègues au 9<sup>ème</sup> échelon : sur les 13 collègues au 9<sup>e</sup> échelon promu à la hors-classe lors de la CAPN, il n'y avait que 4 collègues 9+2, nés de 1956 à 1958. Le report de la CAPN de deux semaines n'entraînerait donc pas de

modifications dans les listes rectorales : deux collègues sont nées en 1959 et 1961 parmi les collègues concernés par le 3e rendez-vous de carrière.

Cette augmentation des contestations est un phénomène à long terme, qui ne va cesser de s'amplifier année après année.

L'augmentation des pourcentages de collègues sortant de ces rendez vous de carrière avec l'appréciation "excellent" ou "très satisfaisant" est d'abord à saluer. C'est la preuve que nos collègues s'impliquent avec conscience dans leur métier.

Mais il montre également combien cette évaluation faite par ITEMS est incompréhensible pour les collègues. Il n'y a pour cela qu'à constater le nombre de dossiers qui contestent l'appréciation des ITEMS eux même. Les collègues sont désorientés également par le décalage entre l'appréciation littérale des évaluateurs et l'appréciation finale.

En rejetant catégoriquement la mise en place d'un barème en fonction du niveau d'évaluation des différents items, ce que nous proposons pour entrer dans le monde merveilleux des évaluations « qualitatives », le ministère a ouvert une boîte de Pandore. Faire coïncider une appréciation finale avec la totalité des ITEMS est un exercice difficile sinon impossible ! De plus, l'évaluation par ITEMS ne permet plus de se situer dans une grille d'évaluation et donc dans une continuité de carrière, ce que permettait la notation. Le lien de cette évaluation avec des opérations de carrière en dévoie complètement le sens et nous voyons bien que cela influe fortement sur la sincérité de l'évaluation. C'est évidemment anxiogène pour les personnels, source de rancœur et donc totalement inefficace comme mode d'évaluation.

Ces évolutions nous confortent dans notre analyse et notre revendication d'un déroulé de carrière linéaire pour tous les collègues, déconnectant l'avancée d'échelon de l'inspection et permettant un raccourcissement de la carrière 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 grille en 26 ans maximum contre 30 précédemment. Mais, il est évidemment 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 ! En cédant aux pressions de certains par le maintien de deux moments d'accélération de carrière (entre le 6 et le 7<sup>ème</sup> puis le 8 et le 9<sup>ème</sup>), le nouveau déroulé de carrière est une côte mal taillée qui brouille le message envers la profession. Nos syndicats continuent donc à revendiquer une déconnexion totale de la carrière et de l'évaluation.

Ne nous trompons donc pas d'exercice. La CAPN réunit ce jour à pour unique objet d'examiner les contestations des appréciations portées sur la carrière des collègues. Les élus des syndicats de la FSU souhaitent que soient reconduits les critères de l'an passé et ce pour tous les échelons. Une majorité d'ITEMS acquises dans un niveau d'appréciation doit déterminer l'appréciation finale des collègues.

Enfin, le terme même de rendez vous de carrière aurait dû impliquer un changement de point de vue de la part des évaluateurs. En tout cas, après 3 exercices de ces rendez-vous de carrière, un certain nombre d'évaluateurs primaires n'en ont toujours pas vu -ou n'ont toujours pas voulu voir- les modifications engendrées dans leur manière d'évaluer. En effet, leur évaluation devrait porter sur une analyse de

l'ensemble de la carrière et non pas s'arrêter comme trop souvent à la seule observation d'une séance de la part de l'inspection ou à l'année en cours pour le chef d'établissement. Un nombre croissant d'appréciation montre également que ces rendez vous de carrière servent à la hiérarchie pour régler des conflits ce qui est inacceptable et ce que nous dénonçons avec force.

La CAPN d'aujourd'hui continue cependant pour d'être nous révélatrice des dysfonctionnements qu'entraîne toute tentative de lier évaluation et progression de carrière surtout lorsque l'évaluation se fonde sur des critères non objectifs ! Nous réaffirmons notre désaccord sur la volonté de l'administration de faire coïncider à toute force les contestations des rendez vous de carrière avec la progression de carrière et donc d'appliquer une politique de quotas.