



NORD PAS-DE-CALAIS

S'ENGAGER POUR CHACUN, AGIR POUR TOUS

59

62

Déclaration liminaire du Sgen-CFDT Nord Pas de Calais - CAPA de recours d'avis final de rendez-vous de carrière.

Mardi 18 janvier 2022

Madame la Présidente,
Mesdames, messieurs les commissaires paritaires,

En ce début d'année, le Sgen-CFDT Nord Pas de Calais vous présente à chacun et chacune ses meilleurs vœux : vœux de santé, évidemment, mais également de réalisation de soi dans sa vie personnelle comme professionnelle ; ce dernier point faisant intervenir la juste reconnaissance, morale et financière, du travail accompli. Pour l'institution, nous bouclons un cycle de cinq ans, pendant lequel les personnels ont été bien mis à mal, sentiments renforcés par la situation sanitaire, mais tout n'y est pas lié : recul des instances démocratiques, parfois aussi du simple dialogue social, détériorations générales des conditions de travail, injonctions contradictoires, difficultés à faire vivre le droit à la déconnexion, demande de travail à des collègues en arrêt maladie, interpellation de collègues en grève, suppression de postes sans lien avec la démographie, réformes à marche forcée, etc...

Alors que 2022 ouvre à notre belle institution de nouvelles perspectives, plus heureuses, moins rétrogrades pour les personnels, mais aussi avant tout pour les élèves et étudiants.

Le Sgen-CFDT Nord Pas de Calais tient à remercier en préambule les services pour leur collaboration, leur disponibilité, leur célérité à nous répondre, leur professionnalisme et leur sympathie. Ils nous ont permis de consulter les dossiers. Enfin ! presque tous les dossiers. Nous avons pu apprécier que la prévention des risques dans les services du rectorat n'était pas un vain mot, puisqu'un dossier ne pouvait être sorti de son bureau car un collègue de ce bureau était positif à la COVID. De telles précautions laissent rêveur dans les établissements ... quel.le principal.e ou proviseur.e a fermé une salle de classe pendant 48h après avoir connaissance d'un élève ou enseignant.e touché.e par la pandémie ?

Pour le Sgen-CFDT Nord Pas de Calais le rendez-vous de carrière, et plus particulièrement le 3^{ème} puisque l'accès à la hors-classe sanctionne l'ensemble de la carrière, ne doit pas se limiter à un compte rendu d'une séance de cours. C'est dans cet esprit que le PPCR et le rendez-vous de carrière ont été mis en place.

D'ailleurs, à l'heure où les protocoles se succèdent dans une frénésie jamais connue, celui des rendez-vous de carrière aurait-il changé ? Sans nous le faire savoir, ni dans le BO, ni sur BFM-TV ? A la lecture des dossiers et par les échanges avec les collègues, nous constatons dans la réalisation des rendez-vous de carrière un extraordinaire retour en arrière, vers ce qu'on appelait autrefois une inspection.

Alors que le danger, pourtant réel et déjà concret, du réchauffement climatique n'a aucun effet sur le dégel du point d'indice, alors que l'inflation galope, le rendez-vous de carrière cristallise chez les collègues le seul espoir d'une amélioration du pouvoir d'achat... Mais cet espoir de reconnaissance sonnante et trébuchante tant attendue s'accompagne aussi de la reconnaissance du travail accompli. Et c'est sans doute ce dernier point qui fait le plus de mal.

L'évaluation, même cadrée, reste toujours subjective. Pour un chef d'établissement arrivant dans un EPLE, il n'est pas toujours aisé sur quelques mois de percevoir l'investissement des collègues. Et l'évaluation des rendez-vous de carrière, nous le verrons encore aujourd'hui, provoque souvent amertume auprès des enseignants impliqués dans leur établissement et leur enseignement. Souvent elle est source de découragement, et provoque l'effet inverse de celui escompté, c'est-à-dire un désengagement car le travail effectué n'est pas toujours reconnu.

Nous étudions aujourd'hui 16 dossiers. Ce nombre est en forte baisse par rapport à 2020, et il en est de même pour le nombre de recours gracieux.

Nous passons de plus de 11 % de recours gracieux en 2020 à moins de 5%. La question des raisons de cette baisse se pose encore... Moins de la moitié ont eu satisfaction ; pourtant, à la lecture des dossiers, certains refus nous semblent incompréhensibles. Nous allons étudier en CAPA des situations qui auraient naturellement pu obtenir satisfaction en recours gracieux. Puis, parmi les collègues déboutés, seul 44% d'entre eux forme un recours devant la CAPA. La procédure, un peu lourde, en pleine année scolaire décourage certainement ceux qui se sont déjà fait violence pour former un recours gracieux... Et ce type de démarche ne favorise pas les collègues qui ne sont pas prétentieux et qui n'oseront pas former un recours. Le nombre de personnes non évaluées est encore de 3,5 % malgré un confinement bien moins long que l'année précédente. Quelle remédiation peut être réalisée pour ces collègues qui seront pénalisés dans leur carrière ? D'autant qu'à 70%, ce sont les femmes qui sont concernées. C'est sur ce levier qu'il faut agir pour plus d'égalité, au lieu de promouvoir la parité à la hors classe par discipline, plutôt que sur l'ensemble du corps comme précisé dans les textes.

On note aussi un désavantage pour les collègues féminines sur l'avis Excellent du premier échelon, mais qui tourne à leur avantage sur le second et surtout le 3^{ème} rdv de carrière.

Pour revenir aux 16 dossiers d'aujourd'hui : comme dit précédemment, il y a certains dossiers qui n'ont, selon nous, pas lieu d'être là, au regard des items. Il y a distorsion entre la grande majorité des items et l'avis final.

Le Sgen-CFDT constate aussi des contradictions entre les commentaires des évaluateurs et l'évaluation des items.

Dans d'autres dossiers, nous pouvons lire des remarques choquantes quant aux injonctions données aux évaluateurs primaires. Cela questionne aussi l'harmonisation qui est faite.

On trouve aussi des collègues, parfois âgé.e.s, souvent en deuxième carrière, qui n'ont vécu qu'une seule inspection et ce rendez-vous de carrière. Les retards d'inspection sont donc toujours préjudiciables à l'avancée de carrière, et ne seront pas pris en compte avant le passage complet des carrières sous PPCR. Souvent, nous constatons un nombre important de régressions des évaluations des items sur deux rendez-vous successifs, alors que les collègues estiment avoir encore amélioré leur manière de servir. Pour tous ces collègues -ceux qui ont fait recours, mais aussi tous ceux qui ne s'inscrivent pas dans une telle démarche- c'est vraiment un rendez-vous loupé ! Je le répète, l'effet est contraire à celui attendu. Les collègues perdent estime de soi, se sentent dégradés, et vivent très mal cette situation, provoquant une réelle démobilisation pour leur travail. On touche là encore la part subjective de l'évaluation. Les attentes – qui sont plus exigeantes au 3^{ème} rendez-vous de carrière qu'aux précédents- sont aussi variables d'un évaluateur à l'autre (en mathématiques, nous avons connu des IPR pour qui le salut ne passait que par la progression spiralée et d'autres qui expliquaient qu'en tirant les deux bouts de la spirale, on revenait à une progression linéaire).

Mais le Sgen-CFDT Nord Pas de Calais dénonce surtout que les situations n'aient pas toujours été prises en compte : situation sanitaire, retour de distanciel, demi-jauge, ou mission particulière par rapport à sa discipline d'origine.

Nous constatons ainsi que les TZR sont globalement moins évalués (près de 7,5%) et moins bien évalués (13 pts de moins d'avis Excellent chez les TZR que pour l'ensemble ; 6 pts de moins d'avis Très Satisfaisant et le pourcentage d'avis à consolider est le triple).

Les avis à consolider sont principalement au 1^{er} rdv de carrière et au second. Nous réitérons l'importance des missions d'accompagnement des collègues en dehors des rendez-vous de carrière et tout particulièrement en début de carrière.

Les commentaires se limitent parfois à la séance ou à une progression, alors que le rendez-vous de carrière se doit de transcender la séance d'inspection.

Le Sgen-CFDT Nord Pas de Calais dénonce que régulièrement les documents de référence, dont la rédaction demande du temps et de l'énergie aux collègues, ne sont pas lus par les évaluateurs et qu'aucune allusion n'y est faite pendant l'entretien. Pourtant l'importance de ces documents nous est régulièrement rappelée. Le Sgen-CFDT Nord Pas de Calais regrette que le délai de prévenance du rendez-vous de carrière ne soit pas toujours respecté.

Le Sgen-CFDT Nord Pas de Calais dénonce que, contrairement à ce qui est communiqué, les collègues n'aient pas de réponses aux questions posées aux évaluateurs après avoir pris connaissance du compte-rendu.

Pour cette campagne, le Sgen-CFDT Nord Pas de Calais constate vraiment un changement dans les pratiques des rendez-vous de carrière et demande que cela soit éclairci.

Enfin, vont rejoindre dans le même tableau d'avancement pour la hors classe, des collègues qui ont eu droit de recours -et le Sgen-CFDT en est satisfait- et ceux, du millésime 2018, qui n'ont pas pu former de recours : il y a là une injustice que nous dénonçons chaque année et qui n'est toujours pas corrigée.

De plus, si le système précédent était particulièrement inégal et injuste, les avancements issus du PPCR – que le Sgen-CFDT a défendu pour certaines avancées- ne demeurent pas exempts d'injustice. Le Sgen-CFDT souhaite toujours voir installer un système pour lequel l'évaluation soit déconnectée de l'avancement, permettant sereinement de remplir sa mission de conseils.

Enfin, comme chaque année, le Sgen-CFDT Nord Pas de Calais rappelle la nécessité de l'accompagnement des collègues qui se sont vus affublés d'un avis final « A consolider », mais aussi d'une partie des collègues avec « Avis satisfaisant ». On ne mesure pas assez l'effet dévastateur de certaines évaluations, qui renforce le manque d'attractivité du métier.

Le Sgen-CFDT Nord Pas de Calais vous remercie pour votre écoute et pour les réponses qui lui seront apportées, et souhaite des travaux constructifs pour cette CAPA de recours. La situation sanitaire nous rend l'exercice plus difficile par sa tenue en distanciel. Il est du coup, d'autant plus important de savoir la méthode employée et l'ordre de passage des dossiers.