



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.

Vendredi 24 Mars 2023

Madame la Présidente,
Mesdames, messieurs les commissaires paritaires,

Le Sgen-CFDT tient avant tout à remercier les gestionnaires des services académiques pour la transmission des informations, pour l'accueil lors de la consultation des dossiers et pour la réactivité à répondre à nos questions.

Nous nous retrouvons pour la première fois dans cette nouvelle configuration de CAPA du grand second degré... après la loi de transformation de la fonction publique de 2019, sur laquelle nous ne reviendrons pas en terme de perte de démocratie et de transparence dans les moments de gestion de carrière des collègues (mouvement et promotions), ou la façon dont les TRMD ont été discutés-ou justement pas discutés- dans certains établissements, nous pouvons dénoncer une nouvelle étape : on note plus qu'un doublement du nombre de situations à étudier, sans pour autant doubler le nombre d'élus, ce qui obligatoirement nuit à la qualité de l'étude individuelle des dossiers. D'autant que le calendrier n'est pas très favorable, chevauchant cette CAPA sur le mouvement INTRA.

Nous le redisons chaque année, cette CAPA est véritablement le reflet du manque de reconnaissance que ressentent les collègues. Cela participe à la perte d'attractivité du métier et parfois au désengagement des collègues. Alors que les discussions sur la transformation de la voie pro, et qu'on commence à parler de réforme du cycle 4, il faut rappeler que si les réformes s'appliquent tant bien que mal, car souvent mal ficelées, c'est grâce à l'investissement – voire le surinvestissement - des personnels, enseignants, d'administration, de direction, d'inspection qui permettent que cela tourne. Mais après les années difficiles de COVID où les collègues ont dû se réinventer, l'après COVID, dont on paie encore les effets sur l'attitude des élèves face au travail, les collègues sont fatigués, et ont besoin que leurs efforts et leur travail soient reconnus. Et ce ne sont pas les négociations actuelles sur le PACTE demandant de travailler plus pour gagner plus qui vont encourager les collègues. Que le travail réalisé soit déjà et avant tout reconnu, valorisé et payé ! Comme on l'entend souvent désormais, les personnels ne veulent plus travailler bénévolement. Ce qui posera problème pour l'application des prochaines réformes si les moyens supplémentaires afférents à tout changement ne sont pas au rendez-vous.

Alors que l'inflation galope, que la période est anxiogène sur l'avenir et en particulier sur le moment de départ à la retraite, le rendez-vous de carrière cristallise chez les collègues l'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 souvent 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 et les efforts consentis ne sont pas toujours reconnus.

Le Sgen-CFDT Nord Pas de Calais rappelle que 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. N'en déplaise à certains membres du corps d'inspection, qui ont pu affirmer qu'ils préféreraient faire une inspection plutôt qu'un rendez-vous de carrière, il faut modifier la pratique. Et, M.le Doyen l'a souvent répété, en nous invitant à encourager les collègues à compléter le document de référence, il serait bon qu'il soit lu et qu'il y soit fait référence pendant l'entretien.

Lors de cette même CAPA l'an dernier, à l'instar du gouvernement qui a menti sur sa réforme des retraites ou du Président de la République qui ment sur la CFDT et le fait de ne pas avoir proposé de compromis, un membre de l'administration n'a pas dit la vérité (par rapport au délai de prévenance non respecté). Le Sgen-CFDT souhaite cette année des travaux honnêtes et constructifs pour cette CAPA de recours.

Nous étudions aujourd'hui et prochainement 34 dossiers.

Depuis la mise en place du PPCR, et de l'existence de ces recours, le Sgen CFDT regrette la lourdeur des démarches à faire, qui limitent le nombre de recours, et qui empêchent certains collègues, moins sûrs.e.s d'eux ou d'elles, à oser franchir le pas de former un recours. Le fait d'être réunis en grand second degré à l'intérêt de mettre en lumière que des collègues de certains corps, ou certaines disciplines sont plus prompts à former un recours. En plus de l'argument précédent, cela peut aussi être une conséquence d'une harmonisation entre disciplines encore à affiner.

Cette année encore, à la lecture de certains dossiers de recours CAPA, nous ne pouvons qu'être dans l'incompréhension. Comment des dossiers avec des items excellents au nombre de 10 ou 9 sur les 11 items au total, sont encore présentés en recours CAPA. A nouveau, nous avons le fort sentiment que certains dossiers sont là pour nous donner des os à ronger, car on espère bien, dans ces situations où il y a forte distorsion entre items et appréciations, et l'avis final, que celui-ci sera revalorisé.

De même, alors qu'on nous a souvent répété que si les avis sur les items étaient moins bons d'un rendez-vous à l'autre, ce n'est pas parce que les collègues avaient régressé mais que les exigences étaient plus élevées. Alors comment comprendre un même avis final qui stagne lorsqu'il y a un glissement très favorable sur les items (passage de 4 S – 3 TS – 4 E à 2S – 3 TS – 6E).

Souvent aussi, le discours officiel encourage à oser la mobilité (professionnelle, géographique), mais en même temps, selon la formule présidentielle, elle n'est jamais valorisée. Plusieurs collègues ont fait cet effort mais n'en ont pas les bénéfices.

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... Un peu moins de la moitié a eu satisfaction, mais cela est très variable selon les corps (allant de 0 à 75%) ; 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, plus de 70 % d'entre eux forme un recours devant la CAPA, ce qui est largement supérieur à l'an dernier... 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% malgré une année sans confinement. Il faut vraiment travailler à une remédiation plus juste pour ces collègues qui seront pénalisés dans leur carrière.

D'autant qu'à près de 60%, ce sont les femmes qui sont concernées. C'est sur ce levier qu'il faut agir pour plus d'égalité, au lieu de prévoir une amélioration de salaire par le PACTE pour du travail supplémentaire, qui pénalisera encore les femmes.

Même s'ils subsistent des écarts entre hommes et femmes dans certains corps et particulièrement pour le 3^{ème} rendez-vous de carrière qui a le plus d'enjeu (ainsi chez les agrégés, il y a 4 pts de moins chez les femmes pour l'avis Excellent que globalement, ou encore chez les Professeures d'EPS avec 7 points d'écart), globalement, les avis semblent plus proportionnellement répartis entre les sexes.

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

Des collègues ont subi des retards d'inspection qui sont donc toujours préjudiciables à l'avancée de carrière, et ne seront pas pris en compte avant le passage complet des carrières sous PPCR

Mais le Sgen-CFDT Nord Pas de Calais dénonce surtout que les situations n'aient pas toujours été prises en compte : dans le cas de mission particulière. La grille n'est pas toujours adaptée.

Nous constatons aussi que les TZR sont globalement moins évalués (plus de 8 %) et moins bien évalués (moitié moins d'avis Excellent chez les TZR (17%) que pour l'ensemble (32%) ; 6 pts de moins d'avis Très Satisfaisant et le pourcentage d'avis à consolider est dix fois plus grand (5% contre 0,6%).

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.

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.

Pour tous ces collègues -ceux qui ont fait recours, mais aussi tous ceux qui ne s'inscrivent pas dans une telle démarche- c'est encore souvent un rendez-vous loupé ! Le Sgen CFDT 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 démobilitation 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. Et il ne faudrait pas que les quotas limitent les évaluations très favorables des évaluateurs primaires.

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.

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.