

Déclaration liminaire de la CFDT Education Formation Recherche Publiques Nord Pas de Calais - CAPA de recours d'avis final de rendez-vous de carrière.

Mardi 4 Mars 2026

Madame la Présidente,
Mesdames, messieurs les commissaires paritaires,

La CFDT tient avant tout à remercier les services pour leur collaboration, leur disponibilité, leur professionnalisme, les documents fournis qui nous aident dans les analyses et leur accueil lors de la consultation des dossiers, même si l'amplification du nombre de situations ne permet pas l'étude minutieuse de chacun des dossiers en présence au rectorat.

Le nombre de recours gracieux a fortement augmenté par rapport à l'an dernier, de 40%, et le nombre de recours devant la CAPA a sensiblement suivi la même évolution. Les collègues saisissent davantage l'intérêt de former un recours, osent peut-être davantage aussi, et fournissent de plus en plus un argumentaire, parfois très conséquent. On peut aussi noter qu'il y a eu pour le premier rendez-vous de carrière 5 fois plus de demandes de recours gracieux que l'an dernier, et le taux d'avis excellent lors de ce premier rdv est nettement plus faible que pour les suivants.

Le taux de réponses positives aux recours gracieux est aussi plus élevé, et nous aurons moins cette année à étudier des situations vraiment clairement incompréhensives et aberrantes, voire inadmissibles, comme l'an passé, en particulier dans le corps des agrégés. Par contre, dans le corps des Professeurs d'EPS, le taux de réponses favorables aux recours gracieux reste le plus faible, comme l'an dernier, moitié moins que chez les certifiés, soit 20% tandis que chez les agrégés, il est de 65%.

Dans les corps où l'utilisation de statistiques fait sens, le taux de recours CAPA parmi les recours gracieux défavorables est sensiblement le même pour tous les corps (agrégés, certifiés, PLP, P EPS) autour de 37% contrairement à l'an dernier où il y avait de nettes différences. Cependant, cela signifie aussi qu'environ 60% des collègues ayant effectués un recours gracieux renonce à poursuivre le recours par la CAPA et on peut le regretter (c'était seulement 47% l'an dernier). La procédure, un peu lourde, en pleine année scolaire et le retour négatif du recours gracieux peuvent décourager. Ce système ne favorise pas les

collègues méritants, mais qui doutent ; il est adapté à ceux qui ne doutent pas, qui vont oser réclamer, et qui ne s'arrêteront pas à l'avis négatif du recours gracieux.

Le nombre de personnes non évaluées est de 3,1%, en très légère baisse (3,2 % l'an dernier). Quelle remédiation, quelle réparation peuvent être réalisées pour ces collègues qui seront un peu pénalisés dans leur carrière ? D'autant que pour près de 70%, les femmes sont concernées. Nous réaffirmons que le PPCR peut et doit être un levier pour l'égalité professionnelle. Globalement, sur l'ensemble de tous les rendez-vous de carrière, le taux d'avis excellent parmi les femmes correspond au taux de femmes mais, dans le corps des Professeurs d'EPS le taux d'avis excellent au 3^{ème} rendez-vous de carrière chez les femmes demeure largement inférieur au taux de femmes.

Nous constatons aussi que l'attention portée pour l'évaluation des TZR l'an dernier n'a pas pu être renouvelée cette année puisque plus de 10% des TZR n'a pas eu d'avis, tandis que l'an dernier seulement 3,57 % n'avait pas été renseigné. Le taux d'avis excellent chez les TZR reste aussi nettement inférieur, de 20 points, que pour l'ensemble des collègues (même si cette année, des certifiés obtiennent cet avis). Et l'avis Satisfaisant est deux fois plus donné proportionnellement chez les TZR que pour l'ensemble des collègues.

Nous remarquons aussi que les avis des collègues dans le supérieur sont tous supérieurs ou égaux à Très satisfaisant. Même si cela peut s'expliquer par le fait que les collègues sont choisis, on peut quand même dénoncer une certaine dissymétrie entre les avis donnés dans le scolaire et dans le supérieur, ce qui est clairement en défaveur des collègues de collèges et lycées.

Le rendez-vous de carrière, c'est aussi avant tout la possibilité, pour les collègues, d'espérer une meilleure reconnaissance financière de leur engagement. Avec la mise en place de la prime Grenelle – qui a permis une revalorisation de la rémunération du début du métier, l'évolution des salaires au fur et à mesure des échelons dans la première partie de carrière est devenue relativement minime et peu encourageante. Du coup, ce rendez-vous de carrière cristallise chez les collègues l'espoir d'une amélioration du pouvoir d'achat, même minime...or cela ne participe pas à l'attractivité du métier qui ne pourra passer que par une revalorisation des salaires, mais une réelle revalorisation, qui ne se traduit pas par des PACTES, simples intensifications du travail.

Et cet espoir de reconnaissance financière s'accompagne aussi du besoin de la reconnaissance du travail accompli. On peut lire dans les courriers des requérants, parfois très explicitement, d'autres fois plus entre les lignes, l'expression d'une forte déception.

L'évaluation, même cadrée, reste toujours subjective. Pour un chef d'établissement nouveau dans un EPLE, il n'est pas toujours aisé sur quelques mois de percevoir l'investissement des

collègues. A la question d'un collègue à son chef d'établissement pour un item « Très satisfaisant » : « que dois-je faire de plus pour avoir la case Excellent à cet item ? », il lui a été répondu : « Rien, vous faites tout ce qu'il faut, mais je ne peux pas mettre Excellent, je suis limité par le nombre d'excellent que je peux mettre ». Cela pose la question des consignes données aux évaluateurs, ou de la compréhension de celles-ci. Ou encore, un problème d'auto-censure des évaluateurs, mais qui ne devrait pas exister.

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 attendu, c'est-à-dire un désengagement car le travail effectué ne semble pas toujours reconnu.

Pour revenir aux dossiers d'aujourd'hui : il n'y a pas comme l'an dernier des situations extrêmement aberrantes au regard des items ou des appréciations littérales très élogieuses. Toutefois, nous allons étudier en CAPA des situations pour lesquelles les conseils donnés lors du précédent rendez-vous de carrière ou inspection semblent avoir été suivis, mais ne sont pas valorisés lors du passage des évaluateurs. Parfois les items sont mieux évalués, pourtant lors d'une évaluation qui se veut plus exigeante, sans pour autant avoir un avis final plus encourageant. Dans certains cas, on peut aussi lire dans les évolutions d'items des conflits entre collègues enseignants et personnels de direction, qui biaisent une évaluation objective. Nous constatons aussi parfois des contradictions entre les commentaires littéraux des évaluateurs et l'évaluation des items. Parfois aussi, les collègues nous expliquent que l'environnement n'a pas été pris en compte (retour d'une partie de classe après une formation SNU, déplacement de la date de rendez-vous de carrière, retour de congé paternité...)

La CFDT, qui a signé le PPCR car le système précédent était particulièrement inégal et injuste, revendique toujours la déconnection de l'évaluation de l'avancement, afin que le rendez-vous de carrière soit un réel moment serein d'échanges, de projection des collègues pour leur avenir dans leurs missions d'enseignant ou vers d'autres horizons, afin qu'il remplisse complètement sa mission de conseils, d'accompagnement, et qu'il ne soit pas vu comme un moment de sanction, provoquant démotivation, incompréhension, non reconnaissance du travail réalisé, comme on peut le voir dans certains dossiers. Pour la CFDT Nord Pas de Calais le rendez-vous de carrière, et tout particulièrement le 3^{ème} puisque il donne l'accès à la hors-classe, valorise l'ensemble de la carrière. C'est dans cet esprit que le PPCR et les rendez-vous de carrière ont été mis en place. Hélas, après presque une décennie de PPCR, on retrouve encore parfois dans les appréciations littérales une analyse d'une séance de cours, mode ancienne inspection. Faudra-t-il attendre encore une décennie pour l'appropriation du PPCR dans l'esprit dans lequel il a été créé ?

Ce n'est pas ainsi que le métier sera rendu attractif.

Enfin, comme chaque année, la CFDT rappelle la nécessité de l'accompagnement des quelques collègues qui se sont vus attribuer un avis final « À consolider », mais aussi d'une partie des collègues avec « Avis satisfaisant ». On ne prend jamais assez la mesure de l'effet dévastateur de certaines évaluations.

La CFDT Education Formation Recherche Publiques regrette fortement que l'Etat ne se saisisse pas de l'opportunité de la baisse démographique pour baisser les effectifs en classe afin d'améliorer les conditions de travail des collègues et d'apprentissage des élèves, au lieu de poursuivre les suppressions de postes, dont notre académie est la plus fortement touchée. Cela participerait aussi à l'attractivité du métier. Nous notons et nous pouvons nous interroger sur l'augmentation de demandes de ruptures conventionnelles... et peut-être des démissions (qui ne sont pas indiquées dans le RSU sauf pour les stagiaires). Enfin, pour beaucoup de collègues dont nous allons étudier la situation, ils ont vu leur travail empêché par la réduction du Pass'Culture part collective, qui freine notre mission de service public, à tous les publics, et tout particulièrement la réduction des inégalités d'accès à la culture et du déterminisme social.

La CFDT Education Formation Recherche Publiques vous remercie pour votre écoute et pour les réponses qui lui seront apportées, et souhaite des travaux constructifs pour cette CAPA de recours, dans l'espoir de redonner des perspectives plus heureuses aux collègues qui l'ont saisie pour leur recours.