



DECLARATION LIMINAIRE A LA CAPA DES CERTIFIES DU 23 JUIN 2016

Madame la Rectrice,
Madame la Secrétaire générale,
Monsieur le Directeur des ressources humaines, Mesdames et Messieurs les membres de la CAPA

Vous nous permettrez de commencer cette déclaration liminaire par des remerciements appuyés et légitimes envers les services de la DPE, qui ont préparé cette CAPA avec beaucoup de diligence.

Sur le fond, la CAPA d'aujourd'hui est à la fois la première et l'avant-dernière du genre. Au Sgen-CFDT, ce constat a tout pour nous réjouir, ou presque.

Première du genre par son ordre du jour chargé et balayant des sujets divers qui étaient habituellement pour partie traités séparément : la notation administrative, les promotions à la hors-classe et les titularisations.

La pénultième du genre parce que, grâce à l'accord PPCR, les sujets que nous traitons aujourd'hui doivent devenir caducs à la rentrée 2017, dans leur forme actuelle tout du moins. En effet, l'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) concerne les 3 versants de la fonction publique. Signé par la CFDT, il devrait permettre de revaloriser l'ensemble des grilles de salaires, de permettre à tous de pouvoir accéder au deuxième grade qui remplacera la hors classe actuelle, de pouvoir progresser tous au même rythme, d'accéder sous conditions à un troisième grade. À ceux qui disent que ce n'est rien, il faut répondre que la Cour des Comptes a évalué l'ensemble du dispositif à 5 milliards d'euros en 2020 ! À ceux qui disent que ce n'est pas une vraie conquête de la CFDT, il faut demander ce qu'ils ont obtenu, eux, pour les fonctionnaires.

Grâce à cet accord, il sera mis fin à l'avancement d'échelon différencié et à l'accès sélectif à la hors-classe, procédures que le Sgen-CFDT dénonce pour leur opacité et leur absence d'équité.

Aujourd'hui, nous sommes donc face à l'un des deux derniers exercices qui consistent à distinguer les méritants des autres. Et dans cet exercice de distinction au sens bourdieusien du terme, le barème que nous appliquons cette année nous convient, personne n'en sera surpris, nettement plus que ceux utilisés naguère, puisqu'il valorise l'ancienneté. De plus, il est issu d'un groupe de travail où la concertation fut le maître mot.

Le Sgen-CFDT se réjouit de la suppression de la bonification pour l'avancement au choix ou au grand choix aux 10ème et 11ème échelon, clause souvent qualifiée de la manière que l'on sait. Il approuve également l'augmentation des points pour l'affectation en éducation prioritaire, à condition d'en examiner précisément les conséquences pour ne pas pénaliser les 11^e échelon. En revanche, il nous semble toujours que les collègues qui font 5 ans en REP sans rester forcément dans le même collège devraient aussi bénéficier de cette bonification car leurs difficultés d'exercice sont réelles.

De plus, les promotions proposées aujourd'hui laissent de côté certains collègues au 11e échelon, qui peuvent y prétendre par leur barème mais qui ne sont pas promus. Pour le Sgen-CFDT cette décision n'est ni admissible ni compréhensible. En effet, comment l'autorité qui établit le barème peut-elle, dans le même mouvement, s'en affranchir ? Formulée autrement, cette interrogation pourrait être : mais alors, pourquoi un barème ? Nous y reviendrons bien sûr.

Sgen-CFDT Alsace

1 rue de Provence 68090 MULHOUSE CEDEX – Tél : 03 89 31 86 66 – Email : 68@sgen.cfdt.fr
305 avenue de Colmar 67000 STRASBOURG – Tél : 03 88 79 87 77 – Email : 67@sgen.cfdt.fr

www.sgen-alsace.org

D'autre part, d'autres collègues au 11e échelon restent dans l'attente et cela est également contestable.

La CAPA d'aujourd'hui examine également les recours concernant la notation administrative. Ils sont peu nombreux, 9 seulement. Nous pourrions être tentés d'interpréter ce nombre réduit comme le signe d'une harmonie enfin trouvée au sein des établissements. Mais pour le Sgen-CFDT, la chute des recours est surtout l'expression de la lassitude des collègues qui, pour la plupart, ne font finalement pas grand cas de la notation administrative : ils la jugent pour ce qu'elle est, théorique et formelle, même si, parfois, le chef d'établissement tente de lui donner un autre contenu.

Pour le Sgen-CFDT, la transformation de l'inspection et de la notation des enseignants est un enjeu majeur, aussi important que la revalorisation des grilles déjà évoquée parce que c'est lui qui donnera son sens au système des promotions et de déroulement de carrière.

Dans ses toutes premières propositions actuellement en discussion, le ministère de l'Éducation nationale avance trois principes qui vont dans le bon sens :

- ✓ distinguer l'évaluation formative de l'évaluation de la valeur professionnelle visant à réguler les flux de promotions ;
- ✓ fonder cette évaluation de la valeur professionnelle sur une base objective, un bilan professionnel qui reste à définir ;
- ✓ abandonner la notation des enseignants, modalité infantilissante autant qu'inefficace.

Pour le Sgen-CFDT, ces trois principes sont bons, mais le ministère ne se donne pas encore les moyens de les atteindre. En effet, la distinction entre les deux types d'évaluation est essentielle si l'on veut instaurer une nouvelle culture de l'évaluation et si l'on veut que les enseignants analysent lucidement et sereinement leur pratique professionnelle afin de l'améliorer. Il faut leur permettre de le faire en dehors de tout enjeu de carrière ou de reconnaissance.

Mais pour que la distinction soit opérationnelle, il faut que ceux qui évaluent la pratique professionnelle ne soient pas aussi ceux qui évaluent la valeur professionnelle – que ceux qui fournissent aide et formation ne soient pas aussi ceux qui décident des promotions. Les corps d'encadrement (IPR et personnels de direction) peuvent bien évidemment participer aux deux types d'évaluation, mais les mêmes personnes ne doivent pas remplir les deux fonctions. Sans quoi les deux processus influenceront l'un sur l'autre, et on retrouvera la confusion actuelle.

Pour le Sgen-CFDT, l'évaluation future de la valeur professionnelle devra être régie par quatre principes :

- ✓ L'instance chargée de cette évaluation devra être collégiale, avec des regards professionnels différents et elle devra mener une véritable délibération.
- ✓ La base de l'évaluation de la valeur professionnelle devra être objective, à travers un portfolio professionnel récapitulatif sur une période tous les aspects du travail de l'agent. C'est ce type de document qui permettra la suppression de la notation des enseignants.
- ✓ Les critères d'évaluation devront être annoncés de façon claire et précise et discutés préalablement par les représentants des organisations représentatives des personnels.
- ✓ Enfin, le processus d'évaluation devra être sous le contrôle des CAPA, et les décisions devront pouvoir être contestées devant une autre instance.

Voici, tracé à gros traits, le mode d'évaluation qui nous semble souhaitable. Arrivera alors, et ce sera notre conclusion, l'époque où une CAPA comme celle d'aujourd'hui disparaîtra.