CAPA des professeur·e·s certifié·e·s du 4 mai 2021

Madame la Rectrice,

Nous terminons dans quelques semaines notre 2ème année de fonctionnement en mode dégradé, du fait de la crise sanitaire qui continue à peser sur le quotidien de tou·te·s. Au risque de nous répéter, les enseignant·e·s sont épuisé·e·s. Ils·elles le sont d'abord à cause des conditions de travail qu'ils·elles supportent. Ils·elles sont aussi épuisé·e·s de leur ministre, qui ne cesse d'entretenir un déni sur la situation réelle de l'École.

Nous attendons de notre hiérarchie qu'elle soit attentive à cette usure générale et qu'elle continue à traiter avec bienveillance les agent·e·s, en particulier dans leur évaluation.

Rappelons que le Sgen-CFDT a été partie prenante de l'accord PPCR, entre autres raisons parce que nous considérions que les précédentes modalités d'évaluation des enseignant·e·s ne permettaient ni de faire progresser le système scolaire, ni d'améliorer les progressions de carrière des enseignant·e·s. Si le nouveau système nous semble être à même d'atteindre ces objectifs, quelques scories demeurent. Il en est ainsi des accélérateurs des 6e et 8e échelons qui de fait mettent en concurrence les enseignant·e·s pour une récompense au pseudo-mérite bien maigre et peu équitable. Le nombre des enseignant·e·s qui accomplissent leurs missions avec rigueur et dévouement, enseignant·e·s méritant·e·s donc, dépasse largement les 30 % de celles et ceux qui seront reconnu·e·s par leur employeur. Vous conviendrez que cela est injuste. Il aurait donc été plus utile et moins contre-productif en terme de gestion des ressources humaines d'intégrer ces avancements accélérés dans le rythme de progression de tou·te·s.

La deuxième scorie est bien évidemment l'inspection par laquelle débute le rendez-vous de carrière. Le rendez-vous de carrière, temps de réflexion et d'échange, doit avant tout permettre de dresser un bilan d'étape dans la pratique professionnelle afin d'ouvrir des perspectives d'évolution de pratique ou de carrière. Or, en imposant que ce moment débute par une inspection, on constate encore trop souvent que l'évaluation est réduite à la pratique pédagogique stricto sensu, en classe, devant élèves.

4 ans après, nous constatons que nos craintes étaient fondées. Ainsi, le RDV de carrière a du mal à remplir son rôle de concertation. Malgré des évolutions certaines, nous ne pouvons que constater que bien souvent il reste une inspection qui ressemble à s'y méprendre à l'ancienne mouture, voire à une inspection sanction. Là où les collègues attendent une relation d'expertise pédagogique et une communication constructive avec leurs supérieur·e·s hiérarchiques, certain·e·s ne trouvent qu'un entretien fait de reproches sans aucun élargissement à l'ensemble de leur état de service et à leur carrière : l'ironie est mordante pour un RDV qui en porte le nom !

C’est d’autant plus vrai que l’évaluation à laquelle le RDV aboutit pose également problème. Pour être utile, l’évaluation doit être compréhensible et lisible, au risque, dans le cas contraire, que les agents aient le sentiment que leur travail n’est pas reconnu. Dans ce cas, la déconvenue est lourde de conséquence en terme de motivation pour des collègues qui ont le sentiment d’être investi·e·s dans leurs missions. L’exemple criant est celui de la personne qui, pour une majorité d’items « excellent », ne se voit attribuer pour évaluation finale qu’un « très satisfaisant », ce qui aboutit à un sentiment de non reconnaissance. Vous conviendrez aisément que cela est non seulement difficilement compréhensible, mais aussi que cela amène à s’interroger sur l’équité et la transparence de cette évaluation. Il en est de même du décalage que l’on constate régulièrement entre ce qui est dit lors du RDV carrière et l’appréciation finale !

Nous mesurons bien quels sont les enjeux et les limites de ces accélérateurs de promotion et ce n’est pas dans cette commission que nous pourrons réformer le système, mais dans le cadre de nos compétences, nous demandons que soient appliquées ici les mêmes modalités d’examen des recours que celles adoptées au niveau national, en CAPN 29ème base, par exemple. Ainsi, dans le cadre des recours que nous avons à examiner, et de manière systématique, nous demandons que l’évaluation finale retenue corresponde, au minimum, à la majorité des items et, dans tous les cas, jamais à une appréciation inférieure.

En dernier lieu, nous refusons de voter collectivement sur des recours individuels, comme cela a été le cas les années précédentes. Si la commission est amenée à porter un avis, nous demandons un vote pour chaque recours.