

## Déclaration préalable à la CAPA Recours Rendez-vous de Carrière

6 février 2019

Dans un premier temps, il convient de rappeler que le SGEN-CFDT a été signataire de l'accord PPCR qui constitue une reconnaissance d'un parcours de carrière basée sur une réelle évaluation des compétences professionnelles des enseignant.e.s décrites dans le référentiel de 2013. Ce rendez-vous de carrière permet un regard croisé de l'inspecteur ou inspectrice et du ou de la cheffe d'établissement.

De nombreux collègues, surtout dans des disciplines où les inspecteurs ne venaient que très rarement les visiter, de nombreux collègues donc ont vu dans ce rendez-vous de carrière un moyen d'évaluer leur valeur professionnelle, et surtout de valoriser leurs compétences, de façon générale ce Rendez-vous était l'assurance d'une reconnaissance de leur travail et de leur investissement par l'Institution.

Aujourd'hui s'ouvre la CAPA Recours suite à ces rendez-vous et force est de constater que l'engagement promis à la revalorisation du travail des collègues n'a pas été respectée. En effet, le nombre déjà élevé de recours, un nombre qui au passage aurait pu être plus important, traduit un malaise et le non-respect de la revalorisation professionnelle à laquelle les collègues ont droit.

Le groupe de travail qui a eu lieu la semaine dernière a tout de suite mis en avant les incohérences de nombreuses situations et la confusion faite par l'administration entre la valeur professionnelle des collègues et leur avancement. De nombreux exemples soulevés en GT attestent des dérives dans la mise en œuvre du PPCR :

Au niveau technique :

- Un mode de recours qui a découragé de nombreux collègues qui légitimement auraient pu contester leur avis final, certains se sont d'ailleurs arrêtés à la première phase de contestation avec un courrier automatique de refus de révision de l'avis.
- D'autres collègues éligibles n'ont pas eu leur Rendez-vous de carrière, et ce à tous les échelons, avec une réponse de l'administration qui ne nous satisfait pas : ces collègues auront apposé par l'inspection un avis favorable ou non, leur cas sera examiné lors de l'avancement d'échelon, et ils n'auront pas de voie de recours pour contester.
- Des problèmes de saisie d'appréciations liés au logiciel ont généré des situations complexes, avec des avis manquants parfois, remontés tardivement. Un logiciel qui ne permettait pas de rentrer ou de corriger les appréciations après 72 heures, un délai insuffisant selon nous.

- L'opacité de la prise en compte des délais de recours, certains collègues n'ayant pas reçu de lettre type ne savaient pas forcément à partir de quel moment courait le délai et se sont vu opposer une fin de non-recevoir.

Au niveau de l'évaluation et des avis :

- Des collègues ayant changé de corps n'ont pas été valorisés dans leur appréciation finale parce qu'elles et ils n'avaient pas assez d'ancienneté dans le corps des certifiés, pourquoi ? Ces collègues PLP, PE ont eu et ont un investissement professionnel évident avant et après leur changement de corps, pourquoi ne pas reconnaître leur valeur professionnelle ?
- Le suivi des collègues a été rendu difficile car nous n'avons pas été destinataires des critères permettant à la Rectrice d'attribuer un avis final en contradiction avec les avis des chefs d'établissement et des inspecteurs. Des collègues ayant eu 11 avis EXCELLENT se retrouvent avec un avis final : Très satisfaisant. Quelle incohérence ! Comment expliquer aux collègues que même s'ils sont évalués « Excellent », l'Institution ne leur reconnaît pas cette valeur professionnelle légitime. Et nous l'avons vu en GT, nous parlons là de collègues qui sont investis dans des missions de formation, de tutorat...

En GT a été évoqué le mépris de l'Institution que les collègues ressentent quand ils se voient apposer un avis qui leur semble arbitraire et l'injustice profonde quand, investis comme ils le sont, leur travail n'est toujours pas valorisé ni reconnu comme il le devrait. La reconnaissance c'est ce dont les collègues ont besoin aujourd'hui alors que le métier est malmené et dévalorisé, alors que la crise du recrutement est présente depuis un certain nombre d'année, alors que de plus en plus d'entrants dans le métier démissionnent...

Nous nous interrogeons sur l'intérêt des recours formulés par les collègues et nous souhaitons qu'il ait une véritable remise en question en matière de communication et d'accompagnement de ces collègues qui au passage se sont largement rapprochés des OS tant la procédure de recours leur semblait complexe...

Nous chercherons à travailler dans de meilleures conditions et nous vous remercions pour votre écoute.