



**Déclaration liminaire du Sgen-CFDT Pays de Loire - CAPA de recours
d'avis final de rendez-vous de carrière.**

Vendredi 7 avril 2023

Mesdames, messieurs les membres de la commission paritaire,

Nous nous retrouvons pour la première CAPA du grand second degré concernant les recours sur les appréciations des rendez vous de carrière 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)

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.

En cette première année d'après COVID, période pendant laquelle les collègues ont dû se réinventer, on paie encore les effets sur l'attitude des élèves face au travail et les collègues sont fatigués. Ils 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 les encourager. Que le travail réalisé soit déjà et avant tout reconnu, valorisé et payé !

Alors que l'inflation galope, que la période est anxiogène, 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 légitime et tant attendu de reconnaissance financière doit également s'accompagner de la reconnaissance du travail accompli. Et cette reconnaissance que les collègues réclament avant tout avec les recours qu'ils formulent devant cette CAPA est une demande bien déterminée, pour qu'en dépit de la lourdeur de la démarche, ils la mènent jusqu'au bout !

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 personnels. L'évaluation des rendez-vous de carrière, nous le verrons encore aujourd'hui, provoque souvent amertume chez les agents impliqués dans leur établissement et dans leurs fonctions. 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.

Nous étudions aujourd'hui 21 dossiers dont la moitié concerne les professeurs agrégés.

Le fait d'être réunis en grand second degré à l'intérêt de mettre en lumière que des collègues de certains corps sont plus prompts à former un recours.

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-ils encore présentés en recours CAPA ? Par soucis de compréhension et de pédagogie vis à vis des collègues évalués, il nous semble important que les critères qui amènent à la formulation de l'avis final à partir de l'évaluation des différents items soient explicités.

Ces situations où il y a forte distorsion entre items et appréciations, et l'avis final, auraient pour le moins pu/dû être revus en recours gracieux.

Comment sont prises les décisions ?

Nous constatons aussi que les TZR représentent 28,5 % des recours chez les certifié-e-s, ce qui interroge : leur vie professionnelle et quotidienne d'une année sur l'autre est tout à fait différente de celle des collègues en poste fixe depuis plusieurs années. Il en découle qu'il leur est beaucoup plus difficile de satisfaire à certains items de leur évaluation PPCR. Il est sans doute difficile pour un chef d'établissement ne rencontrant que rarement les enseignants pour lesquels il est sollicité pour l'évaluation (et quand bien même il prend attache auprès de ses confrères) de se prononcer sur des items tels que « coopérer au sein d'une équipe » ou encore « s'inscrire dans une démarche collective de formation professionnelle même si l'agent est affecté à l'année lorsqu'il a son RDV de carrière.

En conséquence leur notation est moins positive. Ce constat qui est, à lui seul, regrettable et injuste, apparaît, de plus, pour tous les TZR qui subissent ce type d'affectation, comme une double peine. N'est il pas envisageable d'adapter les items d'évaluation lors des rendez vous de carrière à la réalité concrète des collègues ?

Nous constatons aussi que certaines appréciations finales pointent des manques sur l'innovation pédagogique (plan de travail, échelle descriptive...). Mais parallèlement, des collègues demandent des formations et ne les obtiennent pas, ce qui les pénalise doublement lors de leur évaluations PPCR . Ou encore, les appréciations littérales ne sont pas en cohérence avec les entretiens, ce qui déstabilise les agents.

Enfin, comment ne pas comprendre que les collègues qui formulent un recours et l'argumentent en s'appuyant sur les éléments précis de leur évaluation ne se sentent pas méprisés lorsqu'ils reçoivent une réponse négative qui est standardisée ? Quand on leur annonce que l'appréciation qui leur est attribuée ne dépend en fait pas que d'eux mais de la totalité des évalués ?

Si le système précédent était particulièrement inégal et injuste, les avancements issus du PPCR – que le Sgen-CFDT a défendu pour partie – 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.

Le Sgen-CFDT Pays de Loire rappelle la nécessité d'accompagner les collègues qui se sont vus évalués d'un avis final « A consolider ». Certaines évaluations ont un effet dévastateur sur les collègues.