



Déclaration préalable

CAPA demande de recours relative à l'appréciation finale des rendez-vous de carrière 2022-2023 des corps à gestion déconcentrée du 15 février 2024

Madame la Rectrice,
Mesdames et Messieurs les commissaires paritaires

Nous sommes réunis aujourd'hui en CAPA pour examiner les recours sur les appréciations finales portées dans le cadre des rendez-vous de carrière 2022-2023.

Le Sgen CFDT Poitou Charentes constate que les recours sont plus nombreux que l'an passé. +25% de recours gracieux et + 54% de recours CAPA. Cela signifie que davantage de collègues sont en désaccord avec l'avis final reçu. Ainsi, en saisissant la CAPA, ils expriment leur attente d'une reconnaissance réelle du travail accompli, et non d'un avis final qui ne correspond pas au retour de l'inspecteur et du chef d'établissement. On ne contigent pas la qualité des agents

Ce « gap » entre les entretiens et l'avis final, entre l'investissement des agents et sa perception par l'employeur montre la limite d'une gestion des ressources humaines où les temps d'écoute et d'expression, de réflexivité sont trop rares.

On ne peut que s'étonner du nombre de recours en discussion en commission alors que tout aurait pu être traité en donnant une suite favorable au recours gracieux.

Le Sgen-CFDT déplore l'évolution de l'accès à la classe exceptionnelle, avec la suppression des critères objectifs qui permettaient d'y accéder. Le manque de transparence dans les opérations de promotion, déjà fortement ressenti chez les collègues, avec l'impossibilité de connaître leur barème pour la promotion à la hors classe, ne va pouvoir que s'accroître avec le refus du ministère de prendre en compte des critères objectifs pour constituer un barème pour l'accès à la classe exceptionnelle.

Comment ne pas être inquiet sur l'objectivité de l'avis qui permettra ou non d'accéder à la classe exceptionnelle ?

Encore une fois, malgré toutes les dernières annonces ministérielles et nombreuses réformes non anticipées, et plus utopiques les unes que les autres, on constate que la qualité de vie au travail des agents n'est pas la priorité. Les mesures Pactes si elles permettent d'améliorer la rémunération et de conduire des projets impliquent une augmentation de la charge de travail et accentuent ainsi les inégalités entre les collègues. Les mesures du Choc des savoirs, vont désorganiser les structures des classes et compliquer le suivi des élèves car les temps de concertation nécessaire entre les équipes pour en assurer l'efficacité ne seront pas pris en compte.

Ainsi, ne pas pouvoir prendre le repos nécessaire, travailler au-delà de nos limites, ne pas pouvoir aménager son temps de travail quand on en a la nécessité, subir le manque de transparence sur le respect de l'équité dans les promotions, ressentir le manque de soutien, de considération et de reconnaissance de notre hiérarchie, de nos ministres successifs, et donc bien entendu de l'opinion publique... Nous avons là tous les ingrédients pour conduire au burn out, et à la démission. Augmenter les salaires pour augmenter l'attractivité est certes indispensable. Cela doit être poursuivi, mais ne suffira en aucun cas.

Nous vous remercions de votre attention.