

Déclaration liminaire à la CAPA recours sur les évaluations issues des entretiens de carrière dans le corps des professeurs d'éducation physique et sportive

Vendredi 21 février 2020

Dans un contexte de mobilisation et de contestation sociale historique, le SNEP FSU rappelle que nous menons avec d'autres secteurs professionnels une grève qui est reconduite depuis le 5 décembre 2019. La colère contre l'indifférence de ce gouvernement à l'égard des revendications des personnels mobilisés nous inquiète. Le dialogue social est malmené. Nous subissons loi après loi des reculs sans précédent sur les conquêtes sociales acquises suite aux luttes des salariés. Dans un contexte où les dividendes des actionnaires ne cessent d'augmenter c'est encore aux salariés que l'on demande de faire des efforts par une précarité professionnelle accrue, des baisses de prestations sociales et une augmentation du temps de travail. C'est un véritable choix de société, auquel nous nous opposons, qui s'opère.

Le secteur éducatif n'est pas épargné, en plus de la réforme du bac, toujours contestée et de celle de la fonction publique qui détruit l'Emploi, nous devrions subir un recul sans précédent de nos droits au départ à la retraite. Vous comprendrez que nous ne pouvons débiter cette CAPA sans vous interpeller.

La défiance des personnels que nous représentons est plus que jamais légitime et les éventuelles primes imaginées par notre ministre ne pourront pas y changer grand-chose. La revalorisation doit être déconnectée du projet de réforme des retraites et doit se faire sans contrepartie. Les enseignants sont lassés de voir leurs conditions de travail se dégrader, le statut remis en cause et leur place dans la société de moins en moins valorisée. Le taux de candidats pour les concours chute. Il n'y a plus que 5,6 candidats par poste à pourvoir. Ils étaient 6,3 l'année dernière et 8,4 en 2006 !!! Nous assistons sans surprise à une crise des vocations, à une désaffection pour le plus beau métier du monde qui ne va cesser de s'accroître tant les personnels sont méprisés.

Sur cette CAPA 2020 nous rappelons que :

- Le SNEP FSU continue à demander une déconnexion complète entre l'évaluation et l'avancement, seule orientation qui permette de gommer les injustices. Dans de nombreux corps de la fonction publique il n'existe qu'un seul rythme, sans que cela n'influe sur le travail de ces personnels. Nous continuons de demander un avancement unique pour toutes et tous, au meilleur rythme pour travailler en confiance.
- Le SNEP FSU rappelle que la seule réelle augmentation de salaire passe par l'augmentation du point d'indice, refusée par ce gouvernement. L'augmentation des HSA ou l'attribution de prime ne peuvent nous satisfaire tant ce système est injuste, inégalitaire et destructeur d'emploi. Les enseignants ne souhaitent pas travailler plus mais mieux, avec une meilleure reconnaissance de leur savoir-faire.
- Le SNEP FSU rappelle que pour chaque collègue les trois RDV de carrière, moments d'évaluation/formation et de retour sur notre pratique devraient permettre des échanges professionnels pour prendre du recul et progresser. Le classement qui en est issu demeure parfois incompréhensible pour la profession, d'où des recours car l'impact financier corrélé à la non-promotion peut toujours être mal vécu tant notre investissement dans le métier est grand.

Depuis 2 ans, les nouvelles modalités d'évaluation et de recours permettent de contester son avis final en CAPA. Malgré l'avancée qui permet à chacun de pouvoir poser un recours sur l'avis et donc sur l'ensemble de l'évaluation, le SNEP FSU continue à dénoncer la complexité de la démarche de recours qui fait que les collègues s'interdisent de demander un recours ou ne finalisent pas la procédure.

Avant d'examiner les 15 recours qui concernent cette CAPA pourriez-vous :

- nous informer des éventuelles contestations qui n'ont pas abouti à une saisine de la CAPA ?
- nous informer du nombre de contestations qui ont déjà évolué éventuellement avant la tenue de la CAPA et des critères qui ont permis de faire évoluer ces appréciations.
- nous dire si les collègues qui n'ont pas pu bénéficier du rendez-vous de carrière à l'année N-1 pour cause de congé formation, congé maternité, congé parental ont pu bénéficier des mêmes règles de transparence et d'équité en ayant connaissance de leur avis final au mois de septembre, afin d'avoir le même droit au recours ? Si tel est le cas, ce système sera-t-il reconduit de manière pérenne ? Nous aurions également, souhaité en amont de cette CAPA, avoir connaissance de leur nombre et de leurs noms par RDV de carrière.
- nous informer de la répartition par sexe et par échelon des appréciations finales ?

A l'examen des recours des collègues, il ressort à l'identique de l'an passé la même incompréhension.

Il y a sur nombre de recours une incohérence forte entre l'évaluation primaire et celle de La Rectrice. Les appréciations sont par exemple très majoritairement « excellent » mais l'appréciation finale est bien en dessous (satisfaisant ou très satisfaisant). Le décret ne fixant aucun quota quant à la répartition par type d'avis, nous trouvons irrespectueux pour nos collègues de limiter leur appréciation finale pour une simple question de quotas. L'avis final occulte finalement toutes les compétences de niveau supérieur à cet avis, ce qui est très démotivant.

Comme nous l'avons exprimé l'an passé lors de cette CAPA, nous ne pouvons toujours pas garantir la transparence des opérations et remplir pleinement notre rôle d'élus des personnels sans avoir connaissance des appréciations pour tous les collègues en rendez-vous de carrière. En effet, si la corrélation de l'appréciation finale avec les appréciations de chaque item nous surprend pour les recours étudiés aujourd'hui, nous n'avons aucun élément de comparaison avec les appréciations données aux collègues. Il nous paraît légitime de pouvoir étudier les contestations de nos collègues avec des éléments concrets de comparaison.

Il y a un deuxième type de contestation, qui est une contestation plus globale. Dans ces dossiers, l'appréciation finale semble pour partie correspondre d'un point de vue comptable, à l'évaluation initiale. Mais le collègue estime que son travail n'a pas été assez reconnu et que son investissement va au-delà de ce qui a été relevé par le Chef d'établissement et/ou l'IPR. Certaines compétences sont évaluées sans avoir été observées lors de la visite ou sans avoir été abordées à l'entretien. Ce mode de fonctionnement ne permet pas au professeur de justifier ses choix en terme d'enseignement.

Nombre de collègues contestent également l'écart entre l'appréciation faite par le CE et le niveau de l'item coché. L'impression générale reste que l'évaluateur répond à un quota.

Pour finir, nombre de collègues, visités au 9ème échelon, contestent le fait que l'appréciation générale ne porte pas sur l'ensemble de leur carrière.

Nous appelons à plus de justesse dans la rédaction des avis de RDV de carrière et rappelons que la reconnaissance du travail effectué est un élément de confiance primordial dans une carrière.

Nous concluons en regrettant que depuis ce 1er janvier 2020, les commissions paritaires ne soient plus compétentes en matière de mobilité. Ce sera également le cas, dès le premier janvier 2021, pour la gestion des carrières, si ce n'est pour l'examen des recours individuels tels que ceux qui doivent être étudiés aujourd'hui. (Question : Cette CAPA existera-t-elle encore l'an prochain?).

D'ores et déjà, ce premier mouvement interacadémique sans consultation des élu-e-s paritaires, nous laisse entrevoir les effets désastreux de la loi dite de « transformation de la Fonction publique » qui pulvérise notamment le fameux « dialogue » évoqué par le gouvernement, dialogue qui existait pourtant au travers du paritarisme depuis 1946. Les suites s'annoncent donc difficiles voire catastrophiques pour les carrières des collègues qui ne sont pas prêt-e-s de retrouver une confiance en l'institution.

Merci de votre écoute

Les commissaires paritaires SNEP FSU