



DÉCLARATION DE LA FSU CAPA 2nd degré – 17 janvier 2025

Mesdames et messieurs les membres de la CAPA 2nd degré,

Les années, comme les gouvernements, se suivent et se ressemblent : cette CAPA se réunit en effet une nouvelle fois dans un contexte morose pour la profession. Les incertitudes qui pèsent sur la préparation de rentrée 2025, la poursuite du décrochage salarial lié à l'absence de mesures fortes de revalorisation pour tous et toutes et la nomination d'une nouvelle ministre qui admet elle-même ne pas maîtriser les dossiers concernant l'Éducation nationale, cela fait beaucoup.

Au gel du point d'indice, à l'absence de revalorisation salariale pour tous et toutes, à la détérioration des conditions de travail s'ajoutent maintenant la perspective du passage à 3 jours de carence et à une prise en charge des CMO à 90% seulement. Et le 1^{er} ministre de s'étonner que les concours ne fassent pas le plein et de se lamenter devant une assemblée nationale médusée par ses réponses indigentes lorsqu'on l'interroge sur les suppressions de postes que les métiers de l'éducation n'attirent plus... Décidemment, rien ne nous sera épargné ! Le sentiment de déclassement est fort dans la profession, et l'impression d'être méprisé-es, amplifiée par des discours toujours plus violents véhiculés par les politiques, les médias et les réseaux sociaux, altère chaque jour un peu plus le moral des troupes.

Alors, que devons-nous mutuellement nous souhaiter à l'aube de cette nouvelle année, à part de trouver le courage de continuer, coûte que coûte, de porter à bout de bras un service public toujours plus proche du point de rupture ?

Concernant la CAPA qui nous réunit aujourd'hui, il est à noter que les courriers qui accompagnent les recours soulignent souvent une déception, une incompréhension, voire une certaine colère devant l'appréciation finale découverte en septembre, mais aussi souvent devant le positionnement des items dans la grille ou la tournure prise par les appréciations littérales comme le souligne une collègue qui se dit sidérée par une « appréciation particulièrement violente et insultante ».

Les collègues ne s'y retrouvent pas, et certain·es vont jusqu'à poser la question : à quoi bon ? En effet, à quoi bon s'impliquer dans les instances de son établissement, proposer des projets, être de toutes les actions en faveur de l'amélioration du climat scolaire ou autres quand, finalement, on se voit octroyer un avis seulement « Très satisfaisant » ? A quoi bon suivre tous les conseils donnés lors du RDV de carrière précédent si c'est pour voir certains items dégradés ensuite ? A quoi bon s'engager dans une démarche d'évolution professionnelle en obtenant l'agrégation interne, en demandant une affectation dans l'enseignement supérieur, en intervenant à l'INSPE, en se voyant confier des missions au niveau académique, si cela n'est pas reconnu ?

Que pouvons-nous répondre à ces collègues qui ont 7, 8 voire 9 items gratifiés d'une évaluation « Excellent » et des appréciations littérales dithyrambiques et qui n'obtiennent finalement qu'un avis « Très satisfaisant » ? A l'heure où la politique RH s'oriente vers les questions d'amélioration de la qualité de vie au travail et d'attractivité des métiers de l'éducation, il semble temps de s'interroger sur la reconnaissance des personnels, sans limitation par des quotas ou de contingents. Cela rejoint d'ailleurs l'un des mandats défendus par les syndicats du second degré au sein de la FSU : l'avancement doit être déconnecté de l'évaluation, celle-ci devenant ainsi un levier pour évoluer et progresser dans nos métiers.

Pour la 1^{ère} fois, cette instance va procéder à l'examen de l'ensemble des recours formulés par les collègues du 2nd degré contre l'appréciation finale issue de leur RDV de carrière. Nous espérons que le temps nécessaire à l'examen de chaque situation sera pris, malgré le nombre assez important de recours à étudier. En effet, nous avons à étudier 21 recours, tandis que l'an passé, au cours de deux CAPA nous avons étudié d'une part 9 recours de certifié·es, CPE, PsyEN, PLP et PEPS, d'autre part 8 recours d'agrégé·es. Plus que la légère augmentation du nombre de collègues ayant saisi la CAPA, c'est leur profil qui peut poser question. L'an dernier, seulement 2 PLP étaient allé·es au bout de la procédure de recours, alors que cette année, nous retrouvons 5 PLP dans les demandeurs, soit autant de recours que les certifiés. De même, les agrégé·es, dont le poids du corps est pourtant également moins important que les certifié·es, représentent 10 recours, soit près de la moitié des situations à examiner. Une nouvelle fois aussi, aucun CPE ni PsyEN n'a déposé de recours devant la CAPA. Les agrégé·es et les PLP se sentent-ils et elles plus maltraité·es que les collègues des autres corps ? Est-on plus exigeants avec elles et eux ? L'analyse des statistiques de promotions 2025, et notamment du pourcentage d'avis « Excellents » octroyés dans chaque corps pourra peut-être nous éclairer partiellement sur ces points. Ce qui est certain, c'est que tous et toutes les collègues qui ont saisi la CAPA ont bien compris

l'importance que revêt l'évaluation dans leur progression de carrière, notamment lorsqu'il s'agit du 3^{ème} et dernier RDV. D'autres indicateurs peuvent être intéressants à examiner de plus près, comme le genre (13 femmes /8 hommes), la discipline (3 collègues d'Anglais, 2 d'Espagnol), mais aussi l'affectation, y compris en tant que TZR. Ce dernier élément nous semble important à prendre en compte dans l'étude des dossiers, puisque, pour au moins une des situations, cela a pu jouer dans l'évaluation de la collègue.

Nous savons que les personnels dans les services font de leur mieux pour nous fournir les documents préparatoires et nous accueillir pour la consultation des dossiers, et nous les en remercions. Cependant, pour pouvoir affiner notre analyse des situations et de l'impact des paramètres mentionnés ci-dessus sur l'évaluation des collègues, nous souhaitons disposer, pour les campagnes, à venir d'éléments supplémentaires en amont de la CAPA. Ainsi, nous réitérons notre demande :

- disposer d'un PV dans les délais prévus par le règlement intérieur de la CAPA,
- disposer en amont de la CAPA de données générales chiffrées concernant la campagne étudiée : nombre de RDV de carrière effectués pour chaque échelon (6,8 et 9) et chaque corps (avec données genrées et par disciplines), répartition des appréciations finales pour chaque échelon et chaque corps, le nombre de recours gracieux satisfaits ou rejetés...
- concernant chaque rendez-vous faisant l'objet d'un recours : la date du RDV, le nombre d'élèves dans la classe observée, les noms de l'inspecteur/inspectrice et du chef d'établissement, l'année d'affectation sur le poste, la mention TZR le cas échéant...

Enfin, nous regrettons que des demandes qui avaient été actées en CAPA comme en témoignent les différents PV, n'aient pas été suivies d'effets. Par exemple, la FSU avait souhaité que les collègues dont le recours était rejeté soient systématiquement contacté-es par leur corps d'inspection pour donner des pistes d'amélioration en vue du RDV de carrière suivant. Sauf erreur de notre part, cela n'a pas été le cas.