



Déclaration liminaire des syndicats de la FSU, SNES-FSU, SNEP-FSU, SNUEP-FSU, FSU-SNUIPP, SNESUP-FSU, à la CAPN du mercredi 20 janvier 2023

Mesdames et Messieurs les membres de la CAPN,

Nous sommes réunis aujourd'hui pour étudier les recours de nos collègues concernant l'avis d'évaluation que le ministre a émis à l'issue d'un rendez-vous de carrière réalisé au titre de l'année scolaire 2022/2023.

Nous espérons que nos travaux permettront d'étudier chaque dossier et d'y apporter des réponses favorables. Nous remercions les services pour leur disponibilité et les informations qui nous ont été transmises. Cependant, nous considérons que l'étude des recours nécessiterait que soient communiqués aux élu·es des statistiques portant sur la transposition des grilles de compétences en avis nous permettant de situer les cas individuels étudiés par rapport à leurs pairs.

C'est pour nous l'occasion de dénoncer une fois de plus l'opacité découlant du dessaisissement des commissions paritaires de l'essentiel de leurs compétences par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

C'est également pour nous l'occasion de rappeler les attentes pressantes de la profession en matière de revalorisation salariale, de reconstruction de nos carrières et de reconnaissance du rôle social de nos métiers. Si le décontingement de la classe exceptionnelle est une mesure positive, nous dénonçons les nouvelles modalités de départage des promouvables, opaques et discrétionnaires. Nous sommes en outre toujours en attente des ratios de promotion. De notre point de vue, le volume global des promotions doit être ventilé entre les corps au moyen d'un même ratio de promotions, seule façon d'assurer une égalité de traitement entre les promouvables, quel que soit le corps auquel elles et ils appartiennent ou le degré au sein duquel elles et ils exercent, l'âge moyen ou l'ancienneté moyenne de la promotion étant devenus comparables.

Nous souhaitons également que l'administration rappelle en ouverture de cette CAPN que les élu·es des personnels n'ont pas le droit de conserver ou d'utiliser, sans l'accord écrit des intéressé·es, les adresses mail professionnelles ou privées des agent·es pour leur adresser des communications électroniques individuelles non-sollicitées en amont de la CAPN.

Les syndicats de la FSU, SNES-FSU, SNEP-FSU, SNUEP-FSU, FSU-SNUipp et SNESUP-FSU, regrettent que les avis émis en dehors des rendez-vous de carrière ne puissent pas faire l'objet de la même procédure de recours et que les appréciations émises dans ce cadre ne puissent être « excellent », ce qui, de notre point de vue, rompt l'égalité de traitement entre les agent·es.

La confiance que les professeur·es, les CPE, les PSY-EN, ont en l'institution résulte de procédures transparentes, négociées et préservant toujours la place à l'échange contradictoire. La possibilité de formuler des observations, et surtout celle de former un recours devant la CAP, sont des éléments essentiels d'une procédure légitime d'évaluation.

Aussi, les syndicats de la FSU contestent que, malgré la réécriture récente des lignes directrices de gestion, cette possibilité de contestation des avis n'ait pas été mise en place dans le cadre des nouvelles modalités de promotion à la classe exceptionnelle.

La réforme de l'évaluation mise en œuvre en 2017 a confié au ministre lui-même, s'agissant des professeur·es agrégé·es, aux recteurs s'agissant des autres corps, la responsabilité d'émettre l'avis d'évaluation. Le rôle des inspecteurs, des inspectrices et des chef·fes d'établissement, est depuis lors de rendre compte de ce qu'elles et ils observent dans le cadre des rendez-vous de carrière. Les syndicats de la FSU sont attachés à cette organisation en deux temps.

D'une part, cela est censé permettre des échanges plus constructifs durant les entretiens. Les observateurs étant déchargés de la responsabilité du classement des promouvables, ils peuvent se consacrer pleinement au conseil, à la discussion entre pairs, et reconnaître sereinement la qualité du travail réalisé par nos collègues... Si tant est que, dans les faits, on ne leur impose pas des quotas qui ne sont pas prévus dans la réglementation...

Et d'autre part, cette disposition est censée remettre entre les mains du ministre ou du recteur la formulation de l'avis d'évaluation qui est pris en compte dans les actes de gestion. Cela nous paraît essentiel car seul le ministre, s'agissant des agrégé·es, le recteur s'agissant des autres corps, a la vision globale des promouvables qui lui permet de veiller aux équilibres globaux : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, entre le supérieur et l'enseignement scolaire, entre les disciplines, entre les zones géographiques ...

Aussi, les syndicats de la FSU s'inquiètent de la disparition de l'avis ministériel ou rectoral dans les nouvelles procédures de promotion à la classe exceptionnelle, prélude au retour des inégalités de traitement qui avaient été identifiées dans le précédent système d'évaluation où les notes étaient proposées par les inspecteurs et les chef·fes d'établissement.

Les syndicats de la FSU sont également attachés à l'inspection pédagogique durant une séance de travail avec les élèves ou en situation réelle d'exercice, car personne n'a jamais rien trouvé de mieux pour mettre l'enseignement au cœur de l'évaluation. Nous revendiquons également le maintien de critères transparents en lien avec les missions statutaires.

Aussi, les syndicats de la FSU s'alarment de la disparition de tout cadrage des modalités d'élaboration des avis des chef·fes d'établissement, des inspectrices et des inspecteurs dans le cadre des nouvelles procédures de promotion à la classe exceptionnelle. Nous voyons là un risque de développement des excès managériaux, voire d'un retour de l'arbitraire, rendu possible par l'opacité.

Le ministère envisage de déplacer les rendez-vous de carrière. Il y a en effet consensus sur le fait qu'ils sont trop proches les uns des autres.

Faudrait-il anticiper le premier rendez-vous de carrière ? Les syndicats de la FSU déplorent que l'accompagnement pédagogique qui était prévu en 2017 n'ait jamais été mis en œuvre, faute d'emplois d'inspecteurs et inspectrices en nombre suffisant. C'est pourtant d'accompagnement pédagogique dont nos jeunes collègues ont besoin en début de carrière. Il faut du temps pour s'installer dans le métier, apprendre à maîtriser les gestes professionnels, expérimenter diverses façons de faire, identifier les obstacles didactiques. C'est la raison pour laquelle il faut accompagner pédagogiquement les jeunes professeur·es durant les premières années de la carrière avant que de chercher à les évaluer. Sans parler des situations d'enseignement diverses dans lesquelles ils et elles vont avoir à exercer !

Faut-il lier les deux autres rendez-vous de carrière à la promotion de grade ? Et en particulier lier le troisième à la promotion à la classe exceptionnelle ? Le rendez-vous de carrière du 9^o échelon aboutit, après une procédure cadrée statutairement comme nous venons de le voir, à un avis pérenne utilisé pour la promotion à la hors-classe. Le barème pour la hors-classe est pensé pour organiser une liste d'attente : l'avis pérenne détermine la place dans la file d'attente, et le deuxième élément du barème, l'ancienneté dans la plage d'appel, détermine le rythme de défilement de la liste d'attente. Il met en œuvre le principe de PPCR selon lequel « tout collègue ayant une carrière complète a vocation à parcourir au moins deux grades ». Le ministère est-il prêt à mettre en place un tel dispositif pour la promotion à la classe exceptionnelle ou entend-il tirer partie de la modification du cadencement des rendez-vous de carrière pour les vider des garanties qu'ils apportent aux agent·es et les rendre plus conformes aux canons du management ?

Les syndicats de la FSU plaident pour une déconnexion de l'évaluation et de l'avancement. L'évaluation ne doit pas servir à mettre les agent·es en concurrence entre eux mais doit viser, par le conseil et la formation, à l'amélioration du service public.

Le développement des primes et de l'intéressement, parce qu'il place les enseignants en concurrence, rompt les collectifs de travail et les solidarités, alors même que le système éducatif a besoin de cohésion et de coopération pour surmonter les défis que représentent l'échec scolaire enkysté, les inégalités scolaires et la nécessaire amélioration des résultats de toute la population scolaire.

Les syndicats de la FSU demandent la suppression de la prime d'attractivité dégressive, qui organise la stagnation des salaires durant les 15 premières années d'exercice et plaide pour une reconstruction des grilles qui redonne de la progressivité à la carrière en classe normale.

CAPN 29E base rendez vous de carrière : Point spécifique sur le Hors de France

Nous saisissons l'occasion donnée par cette CAPN pour dénoncer à nouveau la politique du MEN relative au bornage des détachements impliquant une mobilité forcée pour tous les personnels détachés à l'étranger. Les effets désastreux des notes de service ministérielles sur les détachements à l'étranger, que la FSU avait anticipés, apparaissent déjà au grand jour.

- Plus de 250 postes en détachement non pourvus rien que dans le réseau AEFÉ.
- Refus de l'administration d'octroyer un détachement sur des contrats AEFÉ de 3 ans aux agents cumulant déjà 4 années de détachement car cela les entraînerait au-delà de la limitation à 6 ans, bloquant ainsi d'autres recrutements. .

Sur ce dernier point la note de service relative aux recrutements et détachements à l'étranger pour la rentrée 2024, parue au [BO n°32 du 31 août 2023](#), prévoit que « par dérogation », la durée du détachement « peut être portée à 9 années scolaires consécutives lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient ». Quelles sont ces circonstances exceptionnelles ?

Les conséquences sont désastreuses pour les établissements comme pour les enseignant·es et notamment pour les couples dont les contrats/détachements sont en décalage. Les refus de détachements, alors que la note de service le permet, incitent un grand nombre de nos collègues à se mettre en disponibilité pour rester auprès de leur conjoint·e. Cela participe d'une mauvaise politique de ressources humaines pour des personnels titulaires.

Lors de l'audience en novembre 2022 au Cabinet de MEN, la Directrice adjointe du Cabinet du Ministre avait répondu qu'il était indispensable pour les personnels détachés de réintégrer la France régulièrement, sans en donner de raisons claires. D'une part, réintégrer son académie d'origine ou une autre avec 6 ans d'ancienneté de détachement devient très risqué pour nombre d'enseignants, lorsque l'on connaît les difficultés à obtenir un poste fixe à l'INTRA avec si peu d'ancienneté. D'autre part, l'absence de mesures liées à la valorisation du retour afin que les compétences acquises dans le réseau soient réellement reconnues lors de la réintégration, mesures promises pourtant par le MEN, constitue un autre frein aux demandes de détachement et nuit au bon fonctionnement du réseau de l'enseignement français à l'étranger.