



Déclaration liminaire FSU – CAPN 29° base – Contestation des avis de rendez-vous de carrière – 2026

Les syndicats de la FSU, SNES, SNEP, SNUEP, SNUipp, SNESUP tiennent à remercier les agent·es de la DGRH pour l'organisation de cette Cap et les informations qui nous ont été communiquées. Nous allons aborder les cas de contestation des propositions d'avis d'évaluation issus des rendez-vous de carrière.

L'évaluation est un moment important pour les enseignant·es, CPE, PSYEN que nous représentons ici. Pas tant pour les modestes effets sur la carrière que pour la reconnaissance de la valeur professionnelle qu'elle permet. A ce titre, nous nous félicitons que les avis aient été décontingentés, ce qui permet de reconnaître l'implication professionnelle de nos collègues, très largement répandue. Nous demandons que les collègues qui ont été pénalisé·es par l'attribution d'un avis sur dossier, que ce soit au moment de la mise en place de la réforme de 2017, ou depuis, du fait de l'impossibilité pour l'administration d'organiser un rendez-vous de carrière, soient rétablis dans leurs droits. Nous rappelons que nous demandons que les évaluations formulées en dehors d'un rendez-vous de carrière présentent les mêmes garanties, en particulier le droit au recours auprès de la commission paritaire.

Les syndicats de la FSU, SNES, SNEP, SNUEP, SNUipp, SNESUP exigent une reconstruction de la carrière des enseignant·es, CPE et PSYEN. Comment ne pas voir que la crise de recrutement et de fidélisation a peu à voir avec la place du concours, et beaucoup à voir avec les conditions de travail et la rémunération !

A l'impérieuse revalorisation du point d'indice, qui a perdu 20 % de sa valeur depuis 2010, devraient s'adjoindre l'ajout de points à chaque échelon, l'accélération du rythme d'avancement d'échelon, l'augmentation des taux de promotions, l'amplification des dynamiques de promotions de corps. Les propositions présentées au CSAMEN de mai 2025 étaient, s'agissant des mesures de carrière, un bon point de départ : rythme unique plus favorable, amélioration des taux de promotion à la hors-classe.

Nous n'avons pas la même appréciation quant à la création d'un rendez-vous de carrière au moment de la promouvabilité à la classe exceptionnelle. En l'état actuel, nos collègues dans leur majorité ne sont pas disposés à se soumettre à cet exercice tant qu'il s'agira d'un rendez-vous couperet. Il importe d'abord de porter le taux de promotion à 29 %, comme dans le corps des PE. Il s'agit ensuite de rétablir un barème de promotion comparable à celui de la hors-classe, dans lequel l'avis occupe une place relative et l'ancienneté une place prépondérante, avec l'objectif de gérer la file d'attente et d'organiser l'accès au grade des cohortes générationnelles de façon rationnelle. Les critères de départages doivent évoluer et ne pas pénaliser les collègues qui ont eu une mobilité entre les corps du ministère, en prenant en considération l'ancienneté générale de service ou à tout le moins l'ancienneté dans un corps d'enseignement.

La profession est très attachée à l'égalité de traitement des enseignant·es entre eux, quel que soit leur corps. Depuis la création du corps des PE au début des années 1990, s'est imposé le principe de l'égalité des corps. Professeur·es des écoles, professeur·es certifié·es, professeur·es des lycées professionnels, professeur·es d'éducation physique et sportive, conseiller·es principaux·les d'éducation, psychologues de l'éducation nationale ont la même qualification et le même déroulement de carrière. Rien ne justifie que les taux de promotion à la classe exceptionnelle soient différents. Si le poids de la hors-classe diffère d'un corps à l'autre, c'est lié à l'histoire des corps, à des pyramides des âges différentes, à des historiques de recrutement différents, à des âges de départ en retraite différents, en particulier du fait du service actif des instituteurs. Si le salaire net moyen diffère d'un corps à l'autre, c'est lié à la pyramide des âges et aux temps partiels, aux éléments annexes de rémunération, heures supplémentaires et primes. Ces écarts ne peuvent être compensés par des différenciations, par des mesures de carrière, sans créer d'autres inégalités structurelles, comme par exemple sur le calcul de la pension de retraite.

L'égalité de traitement résulte aussi des modalités d'élaboration des tableaux d'avancement et de promotion. Actuellement, la promotion au grade sommital rate sa cible, puisque 15 000 collègues bloqués, parfois depuis plusieurs années, à la fin de leur grade de hors-classe, n'en bénéficient pas alors que d'autres ont deux promotions de grade coup sur coup. Il importe que la répartition des possibilités de promotion entre académies tienne compte de la part des promouvables qui sont au dernier échelon de leur grade, il importe également que la DGRH fasse respecter les textes qu'elle édicte et rappelle que les tableaux de promotion sont établis toutes disciplines confondues et ne sont pas constitués par adjonctions de décisions émanant des inspections disciplinaires. Nous osons espérer que les corps d'inspections harmonisent leur pratique d'évaluation en amont de la campagne de promotion, de telle sorte qu'il y ait une répartition équitable des avis Très favorables entre les disciplines. Une fois les avis posés, conformément à la lettre des LDG, c'est l'ancienneté de corps qui départage les candidats. S'il est légitime que l'administration veille à l'équilibre femmes-hommes, il n'y a pas lieu de procéder à un rééquilibrage disciplinaire en fin de course, rééquilibrage qui viendrait priver de promotion des collègues ayant une forte ancienneté au corps au profit de collègues ayant une faible ancienneté de corps, à avis égaux, au prétexte qu'une discipline serait sous-représentée dans le tableau final, cette discipline ayant un vivier de promouvables plus jeune que les autres. Concernant la particularité des agents affectés dans le supérieur, détachés de la 29ème base ou mis à disposition pour lesquels l'unique avis du chef d'établissement compte double, nous sommes dans l'attente des arbitrages du MEN pour les deux situations suivantes (cf GT ministériel bilan des LDG "carrières" du mercredi 6 octobre 2024) :

S'il semble acquis que pour ces personnels réintégrant une académie, « l'avis TF » étant pérenne, il se transforme en double TF, quelle est l'articulation retenue entre double avis (Très favorable et favorable) en académie et simple avis pour les personnels nouvellement affectés, détaché ou mis à disposition ?

Nous demandons, que dans les deux cas, l'avis le plus favorable soit retenu.

Nous saisissons l'occasion donnée par cette CAPN pour aborder certains points spécifiques aux personnels détachés à l'étranger et faire quelques propositions.

La première proposition pourrait consister à supprimer le bornage des détachements à l'étranger. Nous ne nous faisons guère d'illusion. Rappelons cependant qu'un vote défavorable unanime a été émis à l'encontre de cette mesure lors du CSA ministériel du 9 octobre 2024 et qu'une évaluation du dispositif était prévue au terme de la période de 6 ans. Qu'en est-il ?

Nous ne reviendrons pas sur tous les effets néfastes autant pour les personnels que pour les établissements que nous avons dénoncés dans diverses instances.

Deux remarques néanmoins. La note du service d'août dernier, à l'instar des précédentes, prévoit que « par dérogation », la durée du détachement « peut être portée à 9 années scolaires consécutives lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient ». Elle explicite pour la première fois ce que le MEN entend par « circonstances exceptionnelles » à savoir des situations familiales ou médicales

dûment justifiées, ou des circonstances locales impliquant des conditions particulières d'exercice. Cette explicitation est un premier pas. Nous souhaiterions néanmoins avoir connaissance de statistiques relatives aux prolongations de détachement au-delà des 6 ans pour la rentrée scolaire 2026-2027 à savoir le nombre de demandes de prolongations pour le second degré et le nombre de prolongations accordées avec les motifs retenus.

Les syndicats de la FSU demandent au MEN d'appliquer systématiquement cette extension à toutes les demandes, afin de se donner le temps de mieux évaluer l'impact du bornage en espérant sa fin. Dans ce contexte de blocage idéologique, nous regrettons l'apparition d'une nouvelle contrainte qui ne va pas dans le bon sens. S'agissant des personnels recrutés par l'AEFE en qualité d'enseignants formateurs (EF2D), la note de service stipule qu'ils restent soumis à la durée du détachement définie dans le cadre de leurs missions sous réserve que leur parcours ne comprenne pas un cumul avec un contrat d'enseignement. Dans le cas d'un tel cumul, la règle de la durée maximum de six ans s'applique à l'ensemble des contrats. Cette nouvelle mesure a récemment provoqué l'éviction d'un certain nombre de candidats des sélections à entretiens. Cela est d'autant plus problématique que le vivier des candidats s'appauvrit chaque année.

Le point suivant traite des implications liées à l'avancement du calendrier de recrutement des personnels d'enseignement et d'éducation dans le réseau de l'AEFE, avancé en décembre dernier. Certains gestionnaires de la DGRH B2-3 indiquent que les demandes de détachement pour les primaires arrivants dans le réseau AEFE seront traitées après les résultats du mouvement INTER. Cela entre en contradiction avec l'information précédemment délivrée à savoir que les demandes de détachement seraient traitées au fil de l'eau. Qu'en est-il ? La réponse est d'importance pour des candidats au détachement ayant parallèlement postulé sur un poste spécifique ou ayant demandé une mobilité sur Mayotte ou la Guyane. Doivent-ils par précaution annuler leur participation à l'INTER, postes spé... avant le 6 février 2026 ?

Un autre problème connexe au bornage des détachements concerne les règles d'octroi des disponibilités. Le refus quasi systématique de la DGRH B2-3 à délivrer des arrêtés de disponibilité place les collègues au terme de leur détachement dans une situation difficile. En effet, l'obligation de réintégrer une académie pour en faire la demande auprès du rectorat, implique d'une part, la possibilité d'un refus et d'autre part, la perte de l'ancienneté de détachement acquise. Cela nous paraît discriminatoire et est très préjudiciable notamment pour les couples d'enseignantes aux détachements décalés. Nous demandons donc au MEN (DGRH B2-3) de clarifier et de nous communiquer ses règles de gestion pour les disponibilités.

Le point suivant concerne la note de service du 6 novembre dernier relative aux affectations dans les écoles européennes à la rentrée 2026. Il y est indiqué que les candidats doivent adresser leur dossier de candidature au rectorat d'académie pour le second degré à l'instar des années précédentes. Cependant, ces dernières années, les dossiers de candidature des personnels détachés étaient visés par le COCAC et non le recteur. Cela se justifie par le fait que ces personnels détachés ont perdu tout lien administratif avec leur académie d'origine puisque gérés par la DGRH B2-3. Certains sont en détachement depuis de nombreuses années et d'autres n'ont par ailleurs pas d'académie d'origine. Les retours de certains collègues détachés nous interrogent. Certains recteurs ont abaissé l'avis du COCAC quand il existait ou ont émis un avis réservé au prétexte que le/la candidat.e était détaché.e depuis plusieurs années bien que sa candidature soit recevable. Ne pourrions-nous pas revenir à la situation antérieure et l'indiquer clairement dans la future note de service ?

Enfin, nous rappelons que la rentrée australe en Nouvelle-Calédonie et à Wallis-et-Futuna aura lieu la semaine prochaine. Nous déplorons qu'aucune mesure permettant aux nouveaux arrivants de préparer correctement leur départ et installation dans ces territoires à plus de 20 000 km de la métropole ne soit mise en place par notre Ministère.