



Déclaration liminaire : CAPA recours 2nd degré du 08/02/2024

Aujourd'hui se tient la CAPA chargée d'examiner les recours sur l'appréciation finale des rendez-vous de carrières 2022-2023

Comme l'année dernière, le nombre de recours est faible et il diminue d'année en année.

Le taux assez bas de recours formulés s'explique de plusieurs façons :

- *Une méconnaissance de la procédure par les collègues*
- *Une procédure longue et laborieuse (en 3 étapes si elle est menée jusqu'à son terme)*
- *La peur d'être stigmatisés comme contestataires par leurs évaluateurs*
- *Mais surtout un sentiment général de découragement des collègues, qui n'attendent pas grand-chose de cette démarche et encore moins de la reconnaissance de l'institution.*

L'administration doit prendre au sérieux cette démotivation car à terme elle fera des ravages.

D'autre part, force est de constater que ce système d'évaluation dont le SNALC dénonce chaque année les défauts, en parfaite cohérence avec la position qu'il a exprimée au CTM de décembre 2016 où il a voté CONTRE le PPCR, n'est pas lisible pour les premiers intéressés, c'est-à-dire les évalués.

Les collègues ne comprennent pas quand il y a un écart, une incohérence, et même un paradoxe criant entre les items évalués positivement ou très positivement et l'appréciation finale dégradée.

Il n'est pas acceptable pour les collègues de se voir privés de revenir sur l'appréciation donnée à ces items. De fait, lors de l'entretien avec les évaluateurs primaires, ceux-ci n'informent pas les agents sur le positionnement des croix. Ce n'est qu'au moment de la réception de la grille via i-prof que les agents prennent connaissance des croix.

Du temps des recours concernant la notation administrative, il était possible aux élus de revenir sur les observations des collègues quand elles n'étaient pas prises en compte. Cela ne l'est plus avec le PPCR.

Pourtant, une fois que l'agent a connaissance du positionnement des croix, il peut alors faire des observations : « Dans tous les cas le compte rendu est notifié à l'agent qui peut, dans un délai de quinze jours calendaires, formuler par écrit dans la partie du compte-rendu réservée à cet effet des observations. » (Arrêté du 5 mai 2017).

Mais à quoi servent donc ces observations s'il est impossible de revenir sur les ITEM évalués ?

Pour les rendez-vous de carrière du 9ème échelon, les collègues ne comprennent pas comment d'un rendez-vous de carrière au 8ème échelon évalué « Excellent » ils passent, soudain, au 9ème échelon, à l'évaluation « Très Satisfaisant » sans parler du positionnement inexplicable de certaines croix. Cette rétrogradation brutale en 2 ans seulement est incompréhensible, blessante voire humiliante comme l'ont écrit certains dans leurs recours. Ils se sentent victimes d'une injustice car cela retarde leur promotion à la hors classe, puisque l'appréciation du 3ème rendez-vous de carrière tient désormais lieu d'avis de la rectrice pour cette promotion.

Nous rappelons que pour le troisième rendez-vous de carrière, l'évaluation doit porter sur plusieurs années de carrière et non uniquement sur l'année en cours. Cette évaluation est par ailleurs conservée sous une forme immuable.

Nous dénonçons l'appréciation des ITEM donnée en corrélation avec le nombre prévisible de promotions. L'appréciation se mesure à l'aune de la valeur professionnelle et ne doit pas être contingentée par le nombre possible de promotions.

D'autre part qu'advient-il des collègues non vus ? Leur cas n'a pas été abordé.

En outre, il est inacceptable de lire certains reproches sur le manque de formations quand les collègues s'inscrivent au PAF mais ne sont pas sélectionnés ou quand les formations ont lieu un mercredi après-midi et deviennent discriminantes pour certains collègues

Il en va de même pour des reproches comme ne pas être professeur principal alors que le collègue l'est, ou sur la manière de servir, pour un enseignant avec deux affectations, jugée défavorablement par tel chef d'établissement alors qu'il n'y avait pas de problème avec un autre. Les règlements de compte n'ont pas leur place sur le CR du RDV de carrière.

Enfin le faible nombre de recours, notamment de saisies de la CAPA (1.86%), qui sont finalement à la marge et ne dépasseraient pas outre mesure les prétendus quotas, devrait inciter l'Administration à une réponse généreuse, bienveillante et positive, pour tous les cas défendables.

Ce serait un signal encourageant pour les collègues et cela redonnerait du lustre au dialogue social malmené avec la loi de transformation de la fonction publique.

Enfin, Lors des CSA ministériels des 7 novembre et 21 novembre 2023, le SNALC a voté contre la nouvelle mouture des Lignes Directrices de Gestion (LDG) relatives à la carrière. En effet, les nouvelles modalités pour accéder à la classe exceptionnelle sont inadmissibles.

Il n'y a plus aucun barème national, plus aucune transparence, ni aucune garantie de promotion. Le SNALC dénonce ces nouvelles modalités : elles laissent la porte ouverte à une absence totale d'objectivité dans le choix des critères de mérite et favoriseront à coup sûr les pressions hiérarchiques et le népotisme, alors que tout agent doit pouvoir se dire que la classe exceptionnelle est une perspective. On ne parlera même pas ici de ces collègues qui étaient promouvables au vivier 1 et qui disparaissent des radars un an après.

Pour le SNALC, n'est pas moins méritant un personnel qui a fait le choix délibéré de travailler consciencieusement dans sa classe pendant toute sa carrière. L'implication « en faveur de la réussite des élèves » se mesure et se joue d'abord et justement avant tout dans la classe.