

## CAPN AGREGES 16 et 17 FEVRIER 2022

Cette CAPN est convoquée alors que début janvier, le monde de l'Éducation nationale s'est massivement retrouvé dans la rue pour crier sa colère et son exaspération face au mépris de Jean-Michel Blanquer.

Lors de la grève du 13 janvier, organisée en quelques jours, à l'appel de toutes les organisations syndicales, regroupant toutes les professions de l'Éducation nationale (y compris les inspecteurs et les chefs d'établissement), une majorité des personnels s'est mise en grève pour dire son ras-le-bol devant la gestion chaotique de la crise sanitaire. Mais bien d'autres choses se sont exprimées : la colère face à un service public d'Éducation mis à mal par cinq ans de réformes qui ont dégradé les conditions de travail, l'exaspération face à la méthode Blanquer, toute en verticalité et en mépris, balayant d'un revers de la main la moindre remarque qui n'irait pas dans le sens ministériel.

Le 27 janvier, actifs et retraités, fonctionnaires et salariés se sont de nouveau mobilisés pour porter haut et fort l'exigence de revalorisation des salaires et des pensions. La question salariale n'est plus taboue, on parle ouvertement salaires dans les établissements scolaires et dans les entreprises. Ce mouvement traduit la prise de conscience de plus en plus partagée que la répartition actuelle des richesses est profondément injuste.

L'élan social n'est pas retombé, attisé par la désinvolture d'un ministre qui prétend gérer la crise sanitaire depuis Ibiza, mais aussi et surtout nourri par une certitude : cinq ans de politiques libérales et la volonté gouvernementale d'affaiblir les corps intermédiaires n'ont pas eu raison du mouvement social.

Suite à la réunion d'urgence du 13 au soir durant laquelle, le premier ministre lui-même a repris la main sur le dossier Education nationale, des annonces ont été faites principalement sur la situation sanitaire : fourniture de masques chirurgicaux et FFP2, recrutement d'AED et de contractuels, reprise en main par l'État du dossier capteurs de CO2, échanges avec le ministère de la Santé.

Sous la pression de la grève du 13 janvier et étroitement surveillé, Jean-Michel Blanquer a dû également se plier à l'exercice de la concertation sur le dossier baccalauréat et donner suite à la demande unanime de report des épreuves de spécialité.

Pour autant, le dossier principal, celui des salaires reste au point mort. Le gouvernement multiplie les discours laudateurs pour les personnels qui ont permis de garder les établissements scolaires ouverts, mais ce n'est ni avec des mercis, ni avec les maigres sommes engagées dans le Grenelle de l'Éducation, que les personnels de l'Éducation seront revalorisés. À plusieurs reprises, y compris dans la grève du 27 janvier, les syndicats de la FSU ont réaffirmé leurs exigences d'un dégel de la valeur du point d'indice et d'une revalorisation sans contrepartie.

C'est donc dans ce contexte particulièrement tendu, que se tient cette CAPN.

Cette année, 734 recours gracieux avant CAPN ont été recensés contre 838 l'an passé et 641 en 2019. Le nombre de collègues (40%) ayant décidé d'aller jusqu'au bout de la procédure demeure élevé.

Ces indicateurs montrent que les collègues se sont complètement emparés de cette question et que le sujet de l'appréciation portée sur leur valeur professionnelle demeure un sujet extrêmement sensible, surtout après leur engagement sans faille au service des élèves et leur inventivité pour maintenir le lien avec eux lors de cette période si particulière.

Saluons d'abord, le pourcentage de collègues sortant de ces rendez vous de carrière avec l'appréciation "excellent" ou "très satisfaisant". Plus de 85% des collègues. N'en déplaise à ceux qui prétendent que la fin de l'évaluation systématique allait conduire à un « relâchement » de la conscience professionnelle. C'est un démenti complet et la preuve que nos collègues s'impliquent avec conscience dans leur métier.

Les contestations du RDVC du 9<sup>ème</sup> échelon se taillent encore la part du lion : si les RDVC au 9<sup>ème</sup> représentent 43% du total des RDVC, les contestations, elles, pèsent pour près de 60% du total des contestations avant CAPN et près de 55% des dossiers que nous devons examiner ce jour. Cela montre bien que les collègues ont parfaitement saisi l'importance de ce moment dans leur carrière.

Mais il montre également combien cette évaluation faite par ITEMS est incompréhensible pour les collègues. Il n'y a pour cela qu'à constater le nombre de dossiers qui contestent l'appréciation des ITEMS eux-mêmes. Les collègues sont désorientés également par le décalage entre l'appréciation littérale des évaluateurs et l'appréciation finale.

En rejetant catégoriquement la mise en place d'un barème en fonction du niveau d'évaluation des différents items, le ministère a ouvert une boîte de Pandore. Faire coïncider une appréciation finale avec la totalité des ITEMS est un exercice difficile sinon impossible !

De plus, l'évaluation par ITEMS ne permet plus de se situer dans une grille d'évaluation et donc dans une continuité de carrière, ce que permettait la notation. C'est évidemment anxiogène pour les personnels, source de rancœur et donc totalement inefficace comme mode d'évaluation.

Ces évolutions nous confortent dans notre analyse et notre revendication d'un déroulé de carrière linéaire pour tous les collègues, déconnectant l'avancée d'échelon de l'inspection et permettant un raccourcissement de la carrière en calquant le rythme de changement des échelons sur le rythme le plus favorable.

De ce point de vue, la mise en œuvre de PPCR a constitué une avancée pour tous les collègues qui peuvent parcourir l'intégralité de la grille en 26 ans maximum contre 30 précédemment. Mais, il est évidemment regrettable que le ministère ne soit pas allé au bout de la logique en déconnectant totalement la carrière et l'évaluation comme cela se passe dans d'autres corps de catégorie A+ que nous côtoyons ! En cédant aux pressions de certains par le maintien de deux moments d'accélération de carrière (entre le 6<sup>ème</sup> et le 7<sup>ème</sup> puis le 8<sup>ème</sup> et le 9<sup>ème</sup>), le nouveau déroulé de carrière est une côte mal taillée qui brouille le message envers la profession. Nos syndicats continuent donc à revendiquer une déconnexion totale de la carrière et de l'évaluation. Ne nous trompons donc pas d'exercice. La CAPN réunie ce jour a pour unique objet d'examiner les contestations des appréciations portées sur la carrière des collègues. Les élus des syndicats de la FSU souhaitent que soit reconduite la méthode de l'an passé et ce pour tous les échelons. Une majorité d'ITEMS acquises dans un niveau d'appréciation doit déterminer l'appréciation finale des collègues.

Le terme même de rendez vous de carrière aurait du impliquer un changement de point de vue de la part des évaluateurs. En tout cas, après 4 exercices de ces rendez vous de carrière, les

évaluateurs primaires n'en ont toujours pas vu -ou n'ont toujours pas voulu voir- les modifications engendrées dans leur manière d'évaluer. En effet, leur évaluation devrait porter sur une analyse de l'ensemble de la carrière et non pas s'arrêter comme trop souvent à la seule observation d'une séance de la part de l'inspection ou à l'année en cours pour le chef d'établissement. Un nombre croissant d'appréciations montre également que ces rendez vous de carrière servent à la hiérarchie pour régler des conflits ce qui est inacceptable et ce que nous dénonçons avec force.

Nous réaffirmons notre désaccord sur la volonté de l'administration de faire coïncider à toute force les contestations des rendez-vous de carrière avec la progression de carrière et donc d'appliquer une politique de quotas. De ce point de vue, l'exercice de l'année dernière a été totalement insatisfaisant et reste, pour nous, un fiasco illustrant un certain mépris de l'administration pour les collègues. Celles et ceux qui ont saisi l'administration en attendent un examen juste et équitable de leur dossier, pas une sélection au petit bonheur, au tirage au sort ou autres... C'est révélateur pour des dysfonctionnements qu'entraîne toute tentative de lier évaluation et progression de carrière surtout lorsque l'évaluation se fonde sur des critères non objectifs !

La FSU souhaite, pour finir, revenir sur la situation des collègues sans avis renseigné sur leur valeur professionnelle. La FSU a demandé que cette CAPN puisse traiter les RDVC manqués. Le ministère considère que ce n'est pas possible. La FSU demande donc la création d'une CAPN *ad hoc* consacrée à l'examen de la valeur professionnelle des agents n'ayant pu avoir leur RDVC, CAPN *ad hoc* qui se ferait avant l'opération de gestion liée à l'avancement ou à la hors classe. Il faut prévoir une procédure de contestation expresse. Réglementairement, les collègues doivent avoir le droit de contester l'avis sur la valeur professionnelle, ce droit leur est actuellement refusé. Quand on constate que ce sont majoritairement des femmes qui sont concernées, cela fait mauvais effet pour un ministère qui dit se préoccuper des enjeux d'égalité femme/homme