



Liminaire du SE-UNSA

CAPA Recours avancement d'échelon des Certifiés du 13 janvier 2020

Mesdames, Messieurs,

Nous souhaitons commencer en présentant à tous nos meilleurs vœux pour l'année 2020, en espérant qu'elle soit plus favorable aux personnels de l'Éducation Nationale que ne l'a été 2019.

Comme la moitié de l'assemblée ici présente nous ne sommes pourtant guère rassuré·e·s à ce stade sur l'issue de cette année qui commence à peine, tant nos dirigeant·e·s savent entretenir depuis quelques mois le flou concernant notre métier et ses perspectives.

Oui décidément, il nous est difficile d'envisager comment « la réforme des retraites va rétablir l'équité entre les Français » :

- L'âge pivot à 64 ans qui lèserait les collègues ayant tous leurs trimestres avant cet âge semble s'éloigner. Pour autant les discussions autour d'un âge d'équilibre sont toujours d'actualité.
- La réforme par points concernerait certains collègues et soi-disant pas les autres
- Les simulations proposées sont plus qu'opaques, s'appuient sur des exemples fictifs ne correspondant en rien à la majorité des collègues en fin de carrière ; les modalités de calcul ne sont pas explicitées.
- Les promesses de revalorisation enfin, ne s'accompagnent d'aucun signe tangible de bonne volonté comme aurait pu l'être par exemple le tant espéré dégel du point d'indice...

Oui, vraiment, concernant nos dirigeants nous avons le sentiment au mieux d'un grand amateurisme, au pire d'une volonté délibérée d'embrouiller les esprits. L'un, et non le moindre, reconnaît volontiers au détour d'un débat que nous sommes mal payé·e·s mais qu'il lui faudrait 10 milliards pour revaloriser les enseignant·e·s et qu'il ne les aura pas demain car il s'agit « des impôts des Français », l'autre annonce finalement qu'il les trouvera mais sur 10 à 20 ans , promet des revalorisations qui ne lèseront personne tout en compensant **surtout** les pertes des personnels nés après 75, revalorisations qui concerneraient **surtout** les PE et prendrait **surtout** la forme de primes.

À ce stade et sans plus d'information, cette équation nous paraît **surtout** bien complexe à résoudre...

Sans doute vivons-nous un énième effet de l'ère de l'École de la confiance, où les promesses et les formules devraient se suffire à elles-mêmes pour obtenir l'adhésion des enseignants. À l'Unsa nous voulons du concret et à ce jour il n'y en a pas assez.

Comment faire confiance, comment ne pas être plus qu'inquiets au regard de ce qui a été accompli depuis deux ans et demi ?

- « Pas de grande loi Blanquer », c'est vrai, **mais** pour finir une loi de l'École pour la confiance bien mal nommée ...

- Pas de modification des statuts, c'est vrai, **mais** une deuxième heure supplémentaire imposée, sans tambour ni trompette.

- Une réforme du lycée et du Bac si mal ficelée dans son déploiement et les moyens qui lui sont alloués que tous, parents, élèves, enseignant·e-s, chef·fe-s d'établissement s'en plaignent à un degré ou un autre.

Oui, décidément que de changements pendant ces deux courtes années, en « toute confiance »... et sans concertation. On nous écoute, oui, mais on ne nous entend pas. « Dialogue social » est en effet l'autre formule magique, petite sœur de « l'École pour la confiance », litanie rabâchée mais sans fondement, à l'heure de la loi fonction publique qui a vidé en grande partie de leur sens et les CAPA, et les CHSCT.

Et aujourd'hui il nous faudrait faire aveuglément confiance sans garantie, quand on nous promet qu'avec la retraite universelle – qui, au passage, ne l'est plus trop comme chacun peut le constater- les personnels de l'éducation ne seront pas perdants parce qu'on va les « revaloriser ».

Pour le SE-Unsa, la question de l'âge pivot reste une des lignes rouges. Nous enregistrons le retrait -sous condition- annoncé par le premier ministre, mais nous attendrons le mois d'avril pour nous en réjouir pleinement.

Quant à la revalorisation tant nécessaire, réforme des retraites ou pas, elle doit se faire pour tout le monde, né·e-s avant ou après 75, que l'on soit PE ou dans le 2nd degré, Psy En ou CPE. Elle ne doit pas reposer uniquement sur l'indemnitaire mais concerner en premier lieu la grille indiciaire. En aucun cas elle ne doit conduire à modifier le statut des enseignant·e-s ni alourdir encore leurs tâches déjà si conséquentes et mal reconnues. Nous demandons des

garanties concrètes et immédiates pour qu'enfin les mots retrouvent leur sens et que les effets de communication cessent d'être un mode de gouvernance, aussi dangereux qu'inefficace.

Mais l'on s'égare nous direz-vous puisque la réunion d'aujourd'hui est bien une CAPA, donc une discussion paritaire, fondée sur le « dialogue social », pour étudier la situation de collègues ayant déposé un recours suite à l'appréciation finale de leur rendez-vous de carrière. Et pourtant, nous craignons bien que les mots et leurs usages dévoyés faussent encore une fois aujourd'hui les débats.

Deux recours devant la CAPA l'an dernier, quinze cette année. Le Se Unsa se félicite qu'un nombre grandissant de collègues aient décidé de faire connaître leur incompréhension suite à leur évaluation. Ce nombre sans doute serait encore plus élevé si celles et ceux dont le recours gracieux n'a pas abouti avaient tous et toutes été au bout des procédures auxquelles ils et elles ont le droit. Nous ignorons ce chiffre, ainsi que le total des recours gracieux accordés, mais vous ne manquerez pas de nous le communiquer aujourd'hui. Dans tous les cas, le nombre de recours aurait été plus important si tous les collègues déçus par leur évaluation avaient « osé » se saisir des procédures qui existent... Car cela vous surprendra sans doute, mais nous les avons eus au téléphone, ces collègues dont le recours eût été légitime et qui y ont renoncé par peur de « représailles » réelles ou supposées de la part de leur hiérarchie immédiate ou lointaine, par crainte d'être moins bien considéré-e-s encore ou bloqué-e-s pour la suite de leur carrière, par fierté aussi pour certain-e-s qui se refusent à quémander ce qui devrait leur être dû... Et enfin, il faudrait également rajouter celles et ceux qui se sont tus par fatalisme, sentiment délétère mais grandissant dans la profession. La persistance de ces ressentis doit interroger l'institution sur sa lecture du système qui continue d'infantiliser un trop grand nombre d'enseignants.

Faut-il se réjouir de voir quatre collègues satisfait-e-s au terme de leur recours gracieux ? Sans doute. Cependant, ne devons-nous pas plutôt nous inquiéter de l'incohérence inadmissible de la première appréciation posée les concernant ? Si ces collègues comme d'autres avaient renoncé à faire valoir leur droit, serait-on allé les chercher pour corriger ces aberrations ? Comment avoir confiance dans l'institution quand 11 items sur 11 sont jugés excellents pour finir avec une appréciation très satisfaisante, ou encore quand 6 items sont très satisfaisants et 5 excellents et que l'on se retrouve avec un intolérable « Satisfaisant » en bout de course, ou qu'enfin avec 9 items très satisfaisants et 2 excellents on se voit notifier un incompréhensible « Satisfaisant » ?

Aucun enseignant parmi nous n'oserait évaluer de la sorte ses élèves.

Où l'on retrouve ici l'urgence pour notre institution à quelque niveau que l'on se situe de redonner enfin aux mots leur sens réel pour renouer avec ses personnels sur le chemin de la confiance !

Nous appelons de nos vœux la sortie des logiques comptables à l'heure d'évaluer la valeur professionnelle de nos collègues. La loi des quotas biaise les évaluations, génère des aberrations comme celles évoquées précédemment qui, en se multipliant, ôtent toute crédibilité au système d'évaluation. Comment un·e professeur·e considéré·e excellent·e et pourtant qualifié·e finalement de très satisfaisant peut-il entendre une explication du type : « Nous sommes désolés mais nous avons dû donner les avis excellents très peu nombreux à nos chargés de mission, ainsi qu'à quelques professeurs menant des actions à l'échelle académique. Du coup, il ne restait plus rien pour vous ». Quelle crédibilité pour la grille d'évaluation et ses 11 items avec une vision finale si réductrice pour apprécier la valeur d'un·e enseignant·e ?

Nous considérons comme une priorité la déconnexion de l'évaluation de la valeur professionnelle de celle de l'avancement tant que le nombre d'appréciations finales « Très satisfaisant » et « Excellents » sera contingenté. Que d'autres critères objectifs, comme l'ancienneté de service par exemple, départagent les collègues méritants à l'heure d'être promu. Ainsi, un·e professeur·e pourrait ne pas pouvoir obtenir d'accélération pour accéder à la hors-classe et tout de même servir de manière très satisfaisante, voire excellente. Ainsi les collègues pourraient-ils au minimum, à défaut d'être bien payé·e-s, se sentir reconnu·e-s et légitimé·e-s dans leurs missions quotidiennes dont la principale reste bien d'enseigner au lieu de se demander ce qu'ils pourraient faire de plus ou de mieux quand là n'est finalement pas la question ! Cette reconnaissance est essentielle dans un métier déprécié où les gratifications sont rares.

Ne sortirions-nous pas tous et toutes grandi·e-s, si les Inspecteur·trice-s et les chef·fe-s d'établissement pouvaient réinvestir une réelle liberté d'évaluer qui ne serait en rien freinée par le taux d'appréciations à distribuer ? L'Éducation nationale ne serait-elle pas fière de pouvoir, chiffres en main, affirmer un très haut pourcentage d'excellent·e-s professeur·e-s en son sein ? Les supérieur·e-s hiérarchiques quel·le·s qu'ils/elles soient ne gagneraient-ils pas en crédibilité et en confiance ?

Pour le SE-Unsa, les commissaires paritaires certifiés titulaires et remplaçants
Stéphanie SEMPERE, Virginie AMBLARD, Lisa BRONNER et Denis KEIGLER.