



**CAPA des certifié-es  
RDV carrières / Avancement accéléré d'échelon / Congé  
formation  
mardi 11 mai 2021**

Nous siégeons aujourd'hui à la CAPA des certifié-es dans un contexte sanitaire et social particulièrement dégradé. Un an de promesses non tenues et de mascarades : tests, vaccins, confinements, protocoles sanitaires, masques. La start-up nation voulue par Emmanuel Macron consacre la promotion de l'individualisme et l'affaiblissement des garanties collectives. Réforme des retraites exhumée, réforme de l'assurance-chômage, loi de Transformation de la Fonction Publique, tout est mis en œuvre pour attaquer le service public par la contractualisation et la privatisation, l'absence de financement à hauteur des besoins qui sont pourtant urgents et vitaux.

En dépit de l'inquiétude causée par la pandémie, les mouvements sociaux perdurent, comme ceux menés actuellement par les acteurs de la Culture ou les agents d'EDF. La conscience collective des dégâts occasionnés par un capitalisme prédateur, dangereux pour la planète, source d'exploitation et d'inégalités se construit.

Un an aussi d'ordres et de contre-ordres auxquels les personnels de l'éducation doivent faire face, un an à nous épuiser à essayer de mettre en œuvre un semblant de cohérence dans nos enseignements et d'enseigner le mieux possible pour nos élèves. La communication à tout va de notre ministère #Onestprêt ne suffit plus à convaincre l'opinion publique et achève le peu de confiance que les personnels ont pu placer dans leur ministre « Blanquer-e ». La semaine du 6 avril était apocalyptique : ENT qui tombent les uns après les autres, « ma classe à la maison » inaccessible. Le scénariste de la saison 2 de l'école à distance tente de se justifier en chargeant de nouveaux personnages, des hackers étrangers. Les réponses aux enjeux de cette fin d'année ne sont toujours pas ou trop peu anticipées, celles de la prochaine rentrée sont d'ores et déjà annihilées par la suppression de 1883 postes dans le second degré alors que les effectifs continuent à augmenter. La question criante des examens nous donne l'impression de foncer tout droit dans un mur : les aménagements proposés ne répondent ni à l'état de détresse des élèves, ni aux inquiétudes des personnels, qui s'expriment. Entre obstination et improvisation, le Ministre confirme ainsi sa volonté de faire primer les enjeux politiques, l'affichage d'une réforme menée à son terme, plutôt que l'écoute des personnels en tenant réellement compte des circonstances exceptionnelles. Aucun mot pour le DNB : encore une fois, la situation du collège est passée sous silence !

Le maintien du Grand oral est incompréhensible. Il ne peut se tenir vu les conditions dans lesquelles il a été préparé, en l'occurrence dans lesquelles il n'a pas été préparé. Le Grand oral apparaît pour ce qu'il est réellement : le totem du bac Blanquer, celui qu'il faut absolument préserver pour attester de la réussite de la réforme.

En philosophie, la perspective de donner la possibilité aux jurys de choisir la meilleure note entre celle de l'épreuve et celle du contrôle continu est d'une grande désinvolture pour le travail des correcteurs et des professeurs ces derniers mois. Elle dévalorise l'épreuve terminale, ouvre la porte à des calculs opportunistes sur la meilleure stratégie à adopter pour les élèves. Elle va aussi conduire à rejouer le chaos du bac 2019 et 2020 où les jurys avaient été amenés à modifier les notes de manière incompréhensible et avaient parfois constaté des pratiques douteuses de construction de la note dans les établissements faute de cadrage du ministère, conduisant à des ruptures d'égalité inédites.

Aujourd'hui, plus que jamais le bac Blanquer est synonyme de bac inégalitaire. L'agenda politique l'emporte sur l'état de préparation des élèves et les conditions de passation de l'examen.

Le SNES-FSU s'opposera à toute évolution de notre métier qui dégraderait les conditions de travail, comme l'annualisation des services, l'allongement du temps de travail, la bivalence, l'élargissement des missions liées ou encore l'imposition de remplacement au pied levé. Des mesures de revalorisations, ce sont, pour la FSU, le dégel du point d'indice et le rattrapage des pertes de salaires accumulées depuis des années, l'accélération des débuts de carrières, l'aménagement des fins de carrières, l'accès à la classe exceptionnelle pour tous avant le départ à la retraite et des allègements de service pour enfin reconnaître notre temps de travail réel.

La situation à l'Université est symptomatique du malaise qui touche une grande partie de la société à travers la jeunesse :

- Perte de revenu, un étudiant sur deux devant travailler pour payer ses études.
- Besoin de soutien alimentaire et financier.
- Nécessité d'obtenir un prêt de matériel informatique car tous les étudiants n'ont pas les moyens de s'équiper pour suivre les enseignements à distance.
- Détresse psychologique de très nombreux étudiants isolés, désorientés, manquant d'informations fiables, et craignant pour leur avenir et la valeur de leur diplôme
- Inadaptation des formations à distance car, la situation l'a bien montré, le système informatique n'est pas un moyen d'enseignement, c'est un métier qui repose sur l'humain, et pour lequel des moyens supplémentaires sont indispensables.

De plus, il faut prendre en compte :

- La précarisation croissante des enseignants chercheurs qui sont recrutés sous statut contractuel ou vacataire sans perspective de carrière, tandis que les universités cherchent par tous les moyens à supprimer des postes statutaires.
- La plus grande preuve du malaise actuel de l'enseignement supérieur est illustrée par la préparation des vaccins : dans la patrie de Pasteur pas une grande firme pharmaceutique n'a été capable d'en mettre un au point, et des chercheurs ou gestionnaires français ont participé à la mise au point de vaccins dans des pays étrangers, parce qu'on y finance la recherche, y compris avec des fonds publics. Combien de personnes hautement qualifiées, dans tous les domaines, se sont-elles ainsi expatriées depuis 20 ans ?

Et face à cette situation, la seule mesure prise par Frédéric Vidal a été de déclencher une enquête sur l'islamophobie dans la recherche universitaire, problème il est vrai fondamental.

Concernant la Fonction Publique, des années d'austérité salariale et de gel du point d'indice ont conduit aux résultats catastrophiques notamment en ce qui concerne l'hôpital public. Les qualifications sont bradées, les carrières étriquées, le traitement minimum court après le SMIC, la précarité progresse et une proportion sans cesse grandissante d'agents sombre dans la pauvreté. Nous demandons l'ouverture de toute urgence de véritables négociations salariales où des augmentations générales doivent être à l'ordre du jour. Nous demandons l'arrêt du démantèlement des services et, a contrario, des réformes visant tout à la fois à améliorer la qualité du service rendu au public et les conditions de travail des agent-es.

La loi de transformation de la Fonction Publique a supprimé l'examen collectif des promotions et des mutations, les rectorats prennent désormais les décisions pour chaque collègue sans réunir aucune instance paritaire et sans avoir à se justifier. Pourtant, fondées à la Libération, les CAP sont une garantie contre l'arbitraire. Les représentants des personnels y sont élus au suffrage universel direct : leurs rôles de vérification de l'équité, de garantie de transparence qui en découle dans les opérations de gestion, principalement de mutations, de promotions et d'avancement, étaient connus et reconnus. La demande par le ministère de faire appel à des « experts » pour les changements de grade des administratifs est bien la preuve que ces décisions ne peuvent que se prendre de manière partagée, en transparence, donc avec des représentants élus de personnels, et que notre demande de retrouver les compétences antérieures pour les CAP est plus que jamais d'actualité.

Les Commissions Administratives Paritaires, lieux d'échanges fructueux, font chaque année la preuve de leur efficacité, le travail des commissaires paritaires et des services du rectorat étant complémentaires.

C'est pourquoi la FSU exige l'abrogation de la loi fonction publique qui porte une grave atteinte aux droits des agents et aux principes républicains.

**Nous nous présentons donc à cette CAPA consacrée aux contestations des RDV de**

**carrière, à l'avancement accéléré d'échelon, ainsi qu'aux congés formation avec tous ces éléments à l'esprit.**

**Concernant la contestation des RDV de carrière, nous réitérons nos interrogations des années précédentes :**

\* Nous déplorons le fait de n'avoir connaissance que des comptes-rendus des rendez-vous de carrière des collègues qui demandent une révision de leur appréciation finale.

\* Ces nouvelles modalités d'évaluation portent la question de la qualité du travail, dans un contexte d'écart croissant entre les prescripteurs institutionnels et les professionnels de terrain sur ce que « faire du bon travail » veut dire. Ce système présente des avancées : quasi-déconnexion entre évaluation et avancement dans la carrière, définition nationale du calendrier, des modalités et des critères d'évaluation, possibilité d'appel en CAP... Il résout en particulier les problèmes découlant des retards d'inspection, et permet de fait de réduire les injustices liées à l'ancien système. Pour autant, il n'élimine pas les tentatives d'ingérence managériale, ni les pratiques d'injonction pédagogique, comme nous pourrions l'étudier pour certaines situations lors de cette CAPA.

\* Concernant les 5 collègues, nous retrouvons des collègues dont l'appréciation finale s'avère être en totale incohérence avec la grille d'items complétée par les évaluateurs primaires ainsi que leurs appréciations littérales. En effet, comment l'administration peut-elle justifier qu'un collègue ayant eu 7 « excellent » et 4 « très satisfaisant » se retrouve avec un avis rectrice seulement « Très Satisfaisant » ?

Sur ces 5 dossiers, nous regrettons que certains évaluateurs primaires n'aient pas pris en compte la philosophie de ces rendez-vous de carrière. Il s'agit en effet de prendre en compte toute la carrière de l'enseignant et non la seule année de cours, et encore moins l'unique séance de cours à laquelle l'IPR ait assisté.

**Concernant l'avancement accéléré d'échelon, les modalités de ces nouvelles carrières se rapprochent de notre mandat d'avancement à rythme unique. Pour rappel, les écarts de carrières entre les collègues pouvaient atteindre 10 ans, contre 2 ans désormais. La déconnexion entre évaluation et avancement est ainsi presque réalisée.**

Notre ordre du jour sera ainsi consacré aux deux derniers accroc à savoir le passage du 6ème échelon au 7ème, ainsi que celui du 8ème échelon au 9ème.

Concernant les documents fournis, nous nous interrogeons sur les avis portés pour les collègues dont les RDV de carrière n'ont pas pu se tenir : sur quelles bases ces avis sont-ils donnés ? Par ailleurs, parmi les non éligibles au RDVC, toutes les collègues en disponibilité ou congé parental se voient attribuer un avis satisfaisant, cela nous questionne beaucoup. Pour nous, cela crée une rupture d'équité entre autre avec les autres collègues n'ayant pas pu bénéficier de leur rendez-vous de carrière.

Concernant la proportion femmes/hommes, nous rappelons notre position : les ratios ont été mis en place pour permettre un rattrapage des inégalités générales dans les carrières

des femmes. L'esprit d'une règle ne saurait être annulée par son application à la lettre. Ainsi le ratio femmes/hommes des promouvables est systématiquement pris en compte. Si cela peut paraître juste, ce ratio doit, selon nous ne pas rétrograder des femmes qui par ailleurs ont un barème supérieur à l'échelon 8. Nous demandons donc de rétablir les candidates des rangs 87 à 91 afin qu'elles bénéficient d'un avancement accéléré d'échelon. Le même respect du barème et de l'ancienneté doit être observé à l'échelon 6.

Concernant les avis attribués, que ce soit à l'échelon 6 ou 9, nous constatons encore de trop nombreux déséquilibres :

- entre collègue et lycée : les collègues en lycée bénéficient plus facilement d'un avancement accéléré d'échelon que les collègues en collège.
- entre disciplines : encore une fois les collègues d'allemand, anglais, lettres sont sous-représenté-es, contrairement aux collègues d'histoire-géo, qui ,encore une fois cette année, sur-représenté-es.

Ces tableaux nous montrent encore une fois des inégalités qui persistent et renforcent notre conviction qu'un avancement de carrière unique et déconnecté de l'évaluation est nécessaire.

Ces remarques démontrent, une fois de plus, l'utilité de l'examen par les CAP des tableaux d'avancement des collègues.

Enfin, nous remercions les services pour leur travail dont nous connaissons la charge de plus en plus importante.