



Commission Administrative Paritaire Départementale

Jeudi 27 mars 2025

Déclaration liminaire

Monsieur l'Inspecteur d'Académie,
Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD,

L'évaluation des enseignants repose désormais sur des méthodes managériales de gestion des personnels à la France Telecom -qui a par ailleurs conduit aux vagues de suicides, révélés par la presse à l'époque-, et où l'enseignement est marginalisé au profit des missions périphériques et fait disparaître toute référence aux programmes nationaux. Dans cette nouvelle grille d'évaluation, les PE sont désormais évalués en fonction de leur investissement dans des projets, leurs relations avec les parents d'élèves et l'ensemble de la communauté éducative. En reprenant les items du référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation qui sert à la titularisation des enseignants stagiaires, elle transforme les enseignants en stagiaires à vie. Ce n'est donc plus la capacité professionnelle à faire progresser les élèves qui est évaluée mais l'attitude de l'enseignant, son « investissement professionnel », son degré de soumission, son parcours professionnel, son ambition...

C'est pour l'ensemble de ces raisons que nous réaffirmons ici notre vote contre les décrets mettant en œuvre le dispositif du PPCR et que notre revendication reste toujours son abrogation.

Ce protocole pénalise également les personnels dans leur évolution de carrière avec des conséquences sur leurs rémunérations et à terme sur le montant de leurs pensions. Il instaure le règne de l'arbitraire par le biais de quotas d'appréciations et un management basé sur la dévalorisation des enseignants.

C'est le cas notamment des personnels fragiles en congé maladie ordinaire, longue maladie et longue durée, les femmes en congé maternité ou parental qui n'ont pas pu bénéficier d'un RDV de carrière et qui se voient attribuer des avis « ad-hoc » sans pouvoir établir de recours.

Autre exemple, un avis final « satisfaisant » peut retarder le passage à la hors classe de 6 ans en moyenne. Si son recours n'est pas étudié et accordé suite à la CAPD, c'est une décision qui pénalise définitivement l'agent, porte un préjudice financier immédiat ainsi que pour sa future pension.

En plus de l'aspect financier, c'est l'estime de soi des collègues qui est atteinte et par voie de conséquence, c'est une perte de sens du travail qui en résulte.

L'avis satisfaisant n'est plus « honorable ». Être considéré à vie comme un enseignant « satisfaisant » est aujourd'hui perçu comme une dévalorisation permanente, qui plus est lorsque cela relève d'une injustice au regard de quotas imposés. Oui, ces avis, soumis à des quotas, faussent la réelle valeur professionnelle des agents. De l'aveu même de certains inspecteurs, ils doivent attendre la fin de l'année scolaire pour harmoniser et donc réajuster leurs appréciations en ayant une vue d'ensemble des agents évalués afin de répondre à la demande hiérarchique. Vous-même, Monsieur le Directeur Académique, vous en avez honnêtement convenu en indiquant que vous demandiez à vos IEN de vous « aider » à trier les 30 % des collègues qui bénéficieraient d'une accélération de carrière et les 23% susceptibles d'accéder plus rapidement à la Hors classe.

Alors que les enseignants font le maximum pour continuer à instruire leurs élèves, alors qu'ils font face à des conditions matérielles et professionnelles de plus en plus dégradées, avec un nombre croissant d'inclusion systématique et forcée d'élèves à besoins particuliers, il faudrait qu'ils acceptent, de surcroît, d'être dévalorisés professionnellement avec des appréciations inférieures, sous couvert du protocole PPCR.

Ce protocole d'évaluation, pour apprécier « le mérite » et/ou « la valeur professionnelle » de nos collègues, atteint ainsi parfaitement son réel objectif à savoir adapter la rémunération des fonctionnaires à l'allongement de leur carrière. Un protocole pour la mise en œuvre de l'austérité budgétaire !

Par ailleurs, nombreux sont ceux qui entre le 2^{ème} et le 3^{ème} RDV de carrière sont rétrogradés par l'avis final obtenu. En effet, nous observons des collègues qui avaient obtenu des avis "excellent" lors de leur 2 premiers rendez-vous carrière et qui se retrouvent avec des avis inférieurs lors du 3^{ème} et dernier RDV, si capital pour leur accession à la hors classe. Comment accepter qu'avec l'expérience acquise ils aient pu ainsi régresser ?

La question de l'appréciation est donc déterminante pour connaître le délai avec lequel les personnels atteindront, ou pas, la hors-classe puis la classe exceptionnelle. Et que dire des personnels qui, ayant dépassé 2 ans d'ancienneté dans le 9ème échelon lors de la mise en place de PPCR, n'ont pas pu bénéficier du 3ème RDV de carrière et ont été évalués... sur dossier ! Ce dispositif est d'autant plus scandaleux que les appréciations de la valeur professionnelle rentrant en compte pour le passage à la hors-classe sont gravées dans le marbre et ne pourront donc pas être modifiées !

La FNEC FP-FO a multiplié les interventions pour que l'appréciation issue du 3ème rendez-vous de carrière puisse être revue à la hausse, notamment en proposant l'instauration d'un 4^{ème} RDV de carrière, pour ceux qui le souhaitent, proposition refusée par le ministère avec l'aval de certaines organisations syndicales.

Nous attirons également votre attention sur la question de l'évaluation des titulaires remplaçants.

Certains IEN estiment d'ailleurs que des items sont difficilement évaluables compte tenu de leurs missions « itinérantes ». Pour exemple : « coopérer au sein d'une équipe », « contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école » et même « évaluer les progrès et les acquisitions des élèves ».

Aussi, à défaut de pouvoir évaluer l'enseignant sur ces compétences qui relèvent d'un investissement à long terme, ces collègues se retrouvent avec des croix par défaut dans la colonne « satisfaisant » et par conséquent un avis final qui joue en leur défaveur. C'est pourquoi nous vous prions, monsieur le DASEN, de bien vouloir accorder une attention toute particulière sur ce point lors de l'examen des recours qui vous seront présentés ce jour.

Rappelons aussi la situation des ex-instituteurs, même s'il en reste peu. PPCR a supprimé l'Ancienneté Générale des Services au bénéfice de l'ancienneté dans la plage d'appel, ce qui a eu comme conséquence immédiate de défavoriser tous ces ex-instituteurs qui ont vu leur ancienneté rayée d'un trait de plume et passent à la Hors-Classe (pour ceux qui y arrivent) des années après des collègues qui ont bien moins d'ancienneté qu'eux.

Nous estimons, en tant que représentant et défenseurs des intérêts des personnels, qu'il est légitime que l'ensemble des recours soient étudiés et que chaque requérant puisse obtenir satisfaction sur son recours gracieux par la saisine de cette CAPD.

Nous vous rappelons notre revendication nationale de retour à un barème transparent et contrôlable par les élus du personnel, fondé essentiellement sur l'Ancienneté Générale des Services, ainsi que le droit effectif à une carrière complète pour tous sur l'ensemble des grades. Nous revendiquons également l'abrogation de la loi de Transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 et nous réclamons ainsi la restitution de l'ensemble des compétences des CAPD en matière de carrières et de mobilités.

Je vous remercie de votre attention.