



CAPA Certifiés du 04 mars 2022

Révision des appréciations finales des rendez-vous de carrière

Déclaration liminaire du SNALC Orléans-Tours

Monsieur le Secrétaire général, Mesdames et Messieurs les membres de la CAPA, chers collègues,

Cette CAPA examinant les demandes de révision des appréciations finales des rendez-vous de carrière est une des rares qui subsistent depuis la loi dite de « modernisation de la fonction publique ». Au vu des dossiers soumis ce jour et de l'expérience acquise ces dernières années sur les conséquences de cette loi, il est possible d'en tirer un premier bilan, qui éclaire selon nous les situations qui nous sont soumises.

La loi présentait trois objectifs. Tout d'abord, une « gestion plus simple et plus souple des ressources humaines », permettant de « fluidifier le dialogue social ». Certes, la pandémie est passée par là, mais, **on pourrait dire que le dialogue social s'est si fluidifié qu'il s'en est même liquéfié...**

Deux CAPA pour nos corps à gestion déconcentrée, des documents qui arrivent péniblement lorsqu'on les demande, des statistiques très partielles... Nous n'avons pas aujourd'hui, par exemple, le nombre de recours gracieux, les résultats de ces recours, la ventilation par discipline, etc...

Ce que nous ressentons, les personnels le ressentent au centuple. Le SNALC a toujours défendu par le passé le travail de la DPE, car nous connaissons les conditions de travail des personnels et leur dévouement. Mais cette défense n'est plus audible, car les retours de nos collègues font bien souvent état d'une communication difficile avec les services. Et nous ne parlons pas des retours écrits, qui certes existent, notamment pour les promotions, mais qui renvoient en général à la lecture des textes. Autrefois, nous explicitions à nos collègues leurs situations de façon approfondie, ce qui permettait de tordre le coup aux légendes urbaines. Aujourd'hui, plus personne ne fait ce travail d'explicitation, ce qui rend toutes les interprétations possibles. Nous vous alertons donc sur le fait que la colère monte chez les collègues, et notamment du fait de l'absence de dialogue social. Le SNALC le regrette, et vous fait part de son inquiétude à ce sujet.

Deuxième objectif de la loi : « de nouveaux droits pour les agents ». Il s'agit notamment de « valoriser le mérite individuel et collectif de chaque agent ». Pour le SNALC, c'est une bien louable ambition. Les professeurs qui contestent l'appréciation finale de leur rendez-vous de carrière devant la CAPA demandent d'ailleurs la reconnaissance de leur mérite.



Mais l'attribution des appréciations finales répond parfois à des logiques qui ne sont ni simples, ni rationnelles dans les dossiers que nous avons, à une exception près. En effet, lorsque l'évaluation des collègues par items aboutit à une large majorité d'avis « excellent », et que leurs appréciations littérales sont élogieuses (« une référence »; « une personnalité charismatique à l'autorité reconnue »; un « ensemble (...) remarquable »; etc...), on comprend leur surprise lorsqu'arrive une appréciation finale moins bonne que l'ensemble. Ces collègues nous contactent en nous demandant, au vu des appréciations littérales : « que puis-je faire de plus et de mieux pour avoir une meilleure appréciation ? ».

Si nous, enseignants, nous pratiquons de la sorte avec nos élèves, nous aurions rapidement de nombreuses demandes de rendez-vous de parents d'élèves, puis de nos supérieurs hiérarchiques, assorties de bons conseils pour mettre en cohérence appréciations et évaluation. Et ce serait normal !

Le SNALC ne comprend pas pourquoi certains recours gracieux n'ont pas été acceptés, au vu de la qualité des dossiers, alors même que, globalement, le pourcentage d'appréciation finale « excellent » augmente avec le temps.

Enfin, le troisième objectif de la loi était « une fonction publique toujours plus exemplaire ». Au SNALC, ce terme emphatique nous a toujours paru déconnecté du réel. Toujours est-il qu'en matière d'exemplarité, il y a du travail à faire dans l'Education nationale. Tout d'abord, dans la correction des erreurs qui se sont accrues depuis la fin du paritarisme, par ce qu'il n'y a plus de regards croisés et d'instances de dialogue. Ce qui fait que les collègues se heurtent à des murs. Une situation soumise à notre examen ce jour paraît en témoigner. La répartition par genre n'est également pas exemplaire. Dans un corps féminisé aux 2/3, les hommes sont surreprésentés dans les appréciations finales « satisfaisant » et « à consolider ». Ainsi, il n'y a que 27 % d'hommes parmi les collègues éligibles au 3^{ème} rendez-vous de carrière. Mais ils représentent presque 39 % des avis « satisfaisant » et « à consolider ». Visiblement, les minorités ne sont pas valorisées...

Pour le SNALC, la loi de modernisation de la fonction publique continue à poser problème. Le SNALC demande le retour à un vrai paritarisme.

Certes, au vu de la situation internationale et des souffrances qu'apporte le retour de la guerre en Europe, auxquelles nous pensons tous avec émotion, ces éléments sont secondaires. Mais pour nos collègues, sur le long terme, ils cassent la confiance dans l'Institution. Et pour le SNALC, attaché viscéralement au service public d'éducation, c'est essentiel.

Mesdames et Messieurs, chers collègues, nous vous remercions.

Pierre GOUGEON, Gwenola LE HOANEN, Emmanuel WALLART, Laure BREGEON

Commissaires paritaires académiques certifiés du SNALC