



## **DÉCLARATION LIMINAIRE du SE-Unsa à la CAPA des certifiés du 7 février 2020**

Mesdames et Messieurs les membres de la CAPA,

Rarement l'actualité n'a été aussi chargée et de sombres nuages obscurcissent le ciel des enseignants....

Aussi, étant donné que nos espaces de dialogue social se réduisent comme peau de chagrin, une fois n'est pas coutume, nous nous permettrons un aparté sur les nombreuses problématiques qui inquiètent et mobilisent nos collègues.

Commençons d'abord par la réforme des retraites. C'est une réforme à marche forcée menée par un gouvernement inflexible et insensible à l'ampleur de la mobilisation. De cette réforme, le SE-Unsa n'était pas demandeuse mais en syndicat responsable, elle prend toute sa place à la table des négociations pour ne pas laisser le gouvernement seul décideur. Mobilisés, nous le sommes et le resterons dans la rue comme à Matignon. S'opposer et proposer : pas d'incohérences !

De plus, les dernières annonces sur la carte scolaire démontrent que le gouvernement reste sourd face aux demandes légitimes des enseignants en moyens humains supplémentaires pour répondre à l'augmentation démographique que connaît notre académie dans le 2<sup>nd</sup> degré. Or, avec la perte de 63 postes, c'est une véritable hémorragie. La compensation en heures supplémentaires obligatoires toujours plus importantes continue à rendre intenable les DG et les conditions de travail des enseignants. Résultats : des classes toujours aussi chargées ; au sein d'une même équipe, des collègues qui doivent partir en complément de service, alors que ceux restant doivent absorber de nombreuses heures supplémentaires.

L'autre point d'actualité, ce sont les E3C. Depuis de longues semaines, nous avons interpellé le ministère pour faire remonter les difficultés de tous les acteurs du lycée : élèves, parents, enseignants et chefs d'établissement. Nous avons demandé l'annulation de la première session de janvier, en vain. Aussi, en continuant d'engager le premier temps fort de la réforme du lycée dans des conditions désastreuses, le ministère continue de fragiliser gravement sa propre réforme et de se délégitimer.

Nous avons entendu ses annonces hier et attendons maintenant le comité de suivi du 13 mars prochain pour voir si elles se transforment en modifications effectives. Nous tenons

aussi à affirmer ici notre plein soutien à la demande de la FCPE pour que les élèves qui n'ont pu passer les épreuves du fait de blocage puissent bénéficier d'une session de rattrapage.

Dialoguer c'est écouter et prendre en compte mais le dialogue s'avère sans fondement à l'heure où la loi fonction publique a vidé en grande partie de leur sens les CAPA. Aussi notre rôle de représentants du personnel est bel et bien modifié. Auparavant, nous étions, certes, avant tout garants des intérêts de nos collègues, mais aussi délégués faisant partie intégrante des rouages d'un dialogue social que nous qualifions dans notre académie de constructif. Nous faisons le lien entre les impératifs des services administratifs et la réalité du terrain des enseignants. Aujourd'hui, notre rôle se réduit à un être unique défenseur des collègues dans un système forcément opaque où la suspicion, de fait, se propagera. D'un dialogue social constructif, de part les nouvelles modalités de gestion, nous entrons dans une logique de confrontation dans laquelle nous avons tous à perdre. Mais nous remplirons pleinement notre mission pour ne pas laisser nos collègues seuls, face à l'arbitraire.

Et défendre nos collègues, c'est ce que nous allons faire maintenant dans cette CAPA dont l'ordre du jour est notamment la titularisation dans le corps des certifiés.

L'abrogation de la liste d'aptitude pour l'accès aux corps des certifiés a été abrupte, sans aucune concertation avec les organisations syndicales. C'est à nouveau une procédure inadmissible et un non-sens en terme de gestion des ressources humaines ! Alors que le ministère prône une mobilité professionnelle accrue à l'interne et à l'externe, il supprime une voie de mobilité professionnelle convoitée chaque année par de nombreux collègues, en donnant comme argument principal une simplification des tâches administratives.

Même si le ministère tente de nous vendre une amélioration de la procédure de détachement, nous n'avons pour le moment aucune garantie sur le fait que la mobilité professionnelle vers ces deux corps soit aussi conséquente par la seule voie du détachement. Au contraire, les remontées des collègues du 1er degré montrent que les demandes de détachement sont très fréquemment refusées par leur DSDEN.

Pour le SE-Unsa, la mobilité professionnelle correspond à une aspiration forte pour les enseignants. Il n'est pas acceptable qu'elle soit empêchée par la seule volonté d'alléger les procédures administratives.

Le second point à l'ordre du jour est la contestation des rendez-vous de carrière.

Pour nous, c'est aussi l'occasion de faire remonter, en espérant cette fois être entendus, les progrès et les dysfonctionnements vécus sur le terrain.

Nous commencerons par rappeler que nous continuons d'accueillir positivement ce système des rendez-vous de carrière où, en théorie, chaque collègue est inspecté à date fixe avec une grille de compétences connues de tous. Ce système nous paraît bien plus équitable que le précédent où l'avancement était plus conditionné aux rythmes d'inspection qu'à la « valeur professionnelle » des collègues. Nous accueillons également comme une avancée le possible report du rendez-vous de carrière en début d'année suivante si celui-ci n'avait pu se tenir durant l'année écoulée. Nous trouvons également légitime l'augmentation des demandes de recours par rapport à l'année dernière, preuve que la procédure a été davantage explicitée.

Cependant, certaines modalités et pratiques continuent de galvauder les atouts théoriques de cette nouvelle procédure d'évaluation.

Tout d'abord pour cette année, l'absence d'information pour un grand nombre de collègues aux mois de juin et de septembre de leur éligibilité à un rendez-vous de carrière en 2019-20 interroge sur l'organisation administrative annoncée. Nous avons contacté les services du rectorat dès le début d'année, sans réponse de leur part. Depuis, un problème informatique a été mis en avant. Si c'est, certes, un élément d'explication, ce ne peut être en aucun cas une justification d'une rupture d'équité entre les collègues, d'autant plus que l'erreur n'a pas été corrigée.

Ensuite, l'incompréhension des collègues repose parfois sur l'absence de connaissance claire des critères de compétences. L'année dernière, il nous avait été indiqué que de telles grilles existaient, qu'elles devaient être encore peaufinées et nous seraient communiquées. Un an plus tard, nous ne les avons toujours pas reçues... Or, elles permettraient de lever un grand nombre d'incompréhensions.

De plus, les collègues nous ont fait remonter certains dysfonctionnements. Je prends en exemple ce collègue inspecté sur une heure de co-enseignant dont il n'était pas le titulaire de la classe. L'inspecteur a bien été averti en amont, non pas parce que cela gênait le collègue mais pour éviter toute confusion. Quelle ne fut pas sa surprise d'entendre l'inspecteur lui indiquer qu'il lui était difficile d'évaluer certains items car il ne s'agissait pas de sa classe... Quelle ne fut pas non plus son incompréhension de l'entendre dire que le niveau "excellent" d'un des items était réservé aux enseignants formateurs.

Enfin et surtout reste la problématique des quotas, notamment pour les rendez-vous de carrières aux 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons qui s'appuient sur aucune obligation légale. Nous avons dénoncé et dénonçons encore cette pratique d'un contingentement d'avis qui est source d'une grande incompréhension de la part des collègues. Il y a une confusion évidente entre évaluation et avancement. Avec ce système, il y a parfois une nécessité de rétrograder les collègues. Comment comprendre qu'avec une majorité d'avis « Très satisfaisant » notamment sur les items fondamentaux, l'avis recteur soit seulement « Satisfaisant » ? De fait, on passe d'un système qui devrait être un système d'évaluation positive à un système d'avancement dévalorisant. Le nombre très important de recours au 9<sup>e</sup> échelon le prouve. Vous aviez indiqué prendre en compte ces remarques l'année dernière, notamment en modifiant les intitulés des avis. Qu'en est-il de cette réflexion ?

Aussi, nous appelons à 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 professeur considéré comme excellent et pourtant qualifié 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 enseignant ?

Au SE-Unsa, 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 « Excellent » sera contingenté. Que d'autres critères objectifs départagent les collègues méritants au moment des promotions.

Ainsi, un professeur pourrait ne pas pouvoir obtenir d'accélération et avoir tout de même la reconnaissance officielle de servir l'Etat de manière très satisfaisante, voire excellente.

Les collègues pourraient-ils, au minimum, à défaut d'être bien payés, se sentir reconnus et légitimés 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 grandis, si les inspecteurs et les chefs 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'excellents professeurs en son sein ? Les supérieurs hiérarchiques quels qu'ils soient ne gagneraient-ils pas en crédibilité et en confiance ?

La confiance, c'est un sentiment qui se gagne et pas seulement par la mise ne place d'une loi. Aujourd'hui, dans notre ministère elle devra passer par des actes concrets.

Pour le SE-Unsa  
Sophie Descazaux  
Julien Joly



enseignants de l'Unsa - Grenoble