

27 Avril 2021 - Déclaration liminaire du SNES-FSU Nice

Avant d'aborder les points à l'ordre du jour, notre déclaration va traiter d'éléments du contexte national. Il y en a beaucoup et tous concourent à poursuivre la dégradation du service public auquel les élus des personnels que nous sommes sommes attachés.

Comment en effet ne pas évoquer la crise sanitaire et sa gestion par notre ministère. En décembre, selon le ministre, on se contamine moins à l'école qu'à la maison donc ... les élèves peuvent ne pas venir en classe à la veille des vacances de Noël, comprenez qui peut. En mars, selon le même ministre, décaler les vacances de printemps en les avançant, relève de la « pensée magique » car « on se contamine moins à l'école qu'en vacances ». Il faut croire que, le 31 mars, le Président de la République a été touché par cette magique pensée puisqu'il a, une nouvelle fois, désavoué Jean-Michel Blanquer.

Mais les errements ne s'arrêtent pas là. Souvenons-nous des masques, du dépistage (enfin jusqu'à présent de son absence), du travail en distanciel qui a tellement bien fonctionné l'an dernier que les programmes de cette année ne sont pas modifiés, mettant élèves et personnels dans des situations intenable et parfois en réelle souffrance.

Il faut maintenant y ajouter les ratés des connexions dès le premier jour du nouveau confinement. Ni responsable, ni coupable, le ministre renvoie les responsabilités sur les collectivités territoriales, un hébergeur privé, des hackers étrangers. L'imagination est au pouvoir.

Le dernier épisode, à ce jour, concerne la gestion de la vaccination des personnels. Là encore, à l'anticipation, le ministre préfère la précipitation désordonnée. Notre employeur aurait pu, aurait dû, utiliser la période de vacances pour lancer un plan de vaccination de ses personnels. Au lieu de cela, le 15 avril, le ministre annonce que certains personnels de plus de 55 ans exerçant au contact des élèves bénéficieront d'une priorité pour être vaccinés. Si on est optimiste on dira que c'est mieux que rien. Si on est réaliste, on méditera sur le fait que cela concerne moins d'un quart des personnels et laisse totalement de côté certaines catégories très exposées (les AED notamment). Mais cela résonnera bizarrement aux oreilles des collègues de moins de 55 ans qui se sont déjà faits vacciner en bénéficiant des programmes de certaines collectivités territoriales de notre académie. Celles-ci permettent en effet à tous les personnels de l'Education Nationale pas forcément âgés de moins de 55 ans de se faire vacciner depuis ... des semaines. La situation à Nice est ubuesque : grâce à notre ministère c'est dans un centre déjà utilisé par la Métropole que la vaccination des personnels est prévue ! Le site rectoral nous informait le 16 avril que nos collègues de plus de 55 ans seraient prioritaires ... le lendemain ! Par le programme métropolitain, les autres personnels, plus jeunes, ont pu se faire vacciner ... tous les jours au même endroit !!!

Entre cécité et mauvaise foi, pour notre ministre, tout était prêt, tout est prêt, tout sera toujours prêt.

Il semble que le seul objectif de celui-ci soit le maintien coûte que coûte de l'épreuve du Grand oral. Une épreuve où la forme prime sur le fond, alors qu'un vrai travail sur l'oral nécessiterait du temps en groupe prévu dans des grilles horaires nationales. Les 1 883 emplois supprimés ne le permettront pas. Que dire de notre académie où 20 ETP sont supprimés alors que 2 462 élèves supplémentaires sont attendus !

Malheureusement la communication, parfois alimentée par des faux-semblants, semble aussi primer sur la réalité que vivent au quotidien les personnels.

Nous abordons maintenant l'ordre du jour de cette CAPA. Nous sommes réunis pour examiner les contestations de l'appréciation finale des RDVC de l'année 2019-2020. Mais avant cela, il est nécessaire de clarifier plusieurs points.

Tout d'abord nous avons demandé l'ajout d'un point dans les questions diverses concernant des contestations d'appréciations rectorales 2020 pour le passage à la hors classe. Nous l'avons déjà demandé pour la CAPA du 3 juillet 2020. Nous espérons que, cette fois, vos services ont eu le temps d'étudier ces cas, comme vous vous étiez engagé à plusieurs reprises à le faire.

Ensuite nous voulons rappeler que les CAP concernant la carrière ont presque toutes disparu. C'est ainsi le contrôle paritaire des opérations de carrière, gage d'équité de traitement et de transparence, qui n'est plus possible. Il ne reste aux collègues qu'une démarche de contestation, ce qui transforme sans aucun doute la relation entre les agents et l'institution. Or, bon nombre de nos collègues ne contestent pas, par crainte d'être mal vus, parce qu'ils ne croient pas à l'aboutissement positif de leur démarche, ou tout simplement par lassitude de devoir se battre pour faire reconnaître leurs mérites par une institution qui a bien peu de considération pour ses agents. C'est bien de notre point de vue une relation de confiance qui est brisée par cette mise en cause du paritarisme. Nous l'avons dit à de nombreuses reprises, tout comme

nous avons déjà souligné que la communication et les mesures prises par le ministère ont largement nourri un état d'esprit de méfiance généralisée. Les exemples nationaux et académiques sont nombreux.

Quant, à cela, s'ajoutent des salaires qui n'évoluent pas pour tous ceux qui ont dépassé le 7^{ème} échelon et qui n'évoluent que faiblement pour les autres vu le retard accumulé depuis des années par le gel du point d'indice, il ne faut pas s'étonner de voir s'installer une défiance envers notre administration et d'avoir des collègues désabusés. Il ne faut pas non plus s'étonner de voir la crise de recrutement perdurer quand on voit les conditions de travail de plus en plus difficiles qui poussent certains de nos collègues à chercher une porte de sortie via la rupture conventionnelle, une reconversion ou tout autre dispositif...

Suite à la disparition des CAP, nous avons interrogé vos services sur l'approbation des PV des séances de l'année dernière. Il y en a 4. Aucune réponse satisfaisante ne nous a été apportée. Pourtant plusieurs d'entre elles sont liées au sujet principal de celle d'aujourd'hui. Ce retard ne simplifie pas notre travail.

Les représentantes et représentants élu-e-s du personnel pour le SNES-FSU souhaitent que cette CAPA puisse corriger des erreurs d'appréciation recteur issue des RDV de carrière mais aussi qu'elle puisse impulser des améliorations pour les années à venir.

Mais avant de se projeter dans des améliorations, il faut évoquer le cas de collègues dont les droits sont niés. Nous voulons parler de collègues qui auraient dû avoir un RDVC l'an dernier mais, pour des raisons bien indépendantes de leur volonté, le RDVC ne s'est pas tenu. Nous souhaitons évoquer dans le détail la situation de deux collègues qui ont contacté vos services en temps et en heure, et que nous ne retrouvons pas dans la liste que vous nous présentez aujourd'hui. Ils n'ont pas eu d'appréciation rectorale et c'est un préjudice réel dont l'institution est selon nous entièrement responsable. Nous souhaitons que cette anomalie soit réparée.

Lors de la CAPA de l'an dernier, nous vous avons alerté sur le pourcentage d'avis Excellent dont l'augmentation avait été amorcée y compris par des textes réglementaires. Les documents que nous avons en notre possession et que nous avons cités étaient très clairs. Ils faisaient état de la décision du ministre en CAPN de porter à 30 % ce pourcentage pour toutes les plages d'appel, en particulier au 9^{ème} échelon. L'académie de Nice s'est retrouvée en porte à faux par rapport à ces décisions nationales. Il aurait pourtant été judicieux de comprendre la portée de ces signaux nationaux et d'évoluer progressivement vers ces 30 %. Ce lissage aurait permis d'éviter l'effet de seuil qui va placer les collègues détenteurs cette année de l'avis Excellent en concurrence pas très loyale avec ceux qui auraient pu l'avoir l'an dernier. Nous nous demandons dans quelle mesure ce traitement différent ne constitue pas un motif valable de recours administratif.

On dit que gouverner c'est prévoir. Cependant il semblerait que le ministère, en étendant à tous les collègues ce quota d'excellent à 30% au dernier RDV de carrière n'ait pas anticipé le problème à venir, et ce dans peu de temps. Le ministère devra se pencher sur cette situation rapidement et nous vous demandons de l'alerter sur cette situation qui serait inacceptable si elle devait se présenter. A cet effet, nous demanderons à la CAPA d'émettre un vœu dont nous avons demandé l'inscription dans les questions diverses.

Nous siégeons donc aujourd'hui pour examiner les recours de 14 collègues qui contestent l'avis final de leur rendez-vous de carrière.

La plupart de ces recours viennent de collègues au 9^{ème} échelon. L'appréciation rectorale va donc être déterminante pour leur rythme de passage à la hors classe.

Pour nos collègues, l'avancement est à la fois la marque d'une reconnaissance de leur travail et de leur investissement et un enjeu salarial, c'est ce qui explique leur démarche de recours.

Comme dit lors des capas précédentes, la très grande majorité des collègues s'investit pour la réussite de leurs élèves avec, pourtant, des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader d'année en année. Les démarches de nos collègues pour contester l'avis global sont profondément ancrées dans la volonté de considération et de prise en compte du travail réel. Nous redisons ici que cette nouvelle évaluation ne doit pas être ressentie comme injuste par les collègues et devenir une source de rancœur et de démobilisation. Ce serait un échec de plus à l'heure où la colère est grande.

D'une manière générale, la pertinence des quotas nous nous paraît pas avérée ; la récente évolution ministérielle ne peut que nous conforter dans cet avis. **Pour le SNES-FSU les contingents de promotions ne doivent pas piloter l'évaluation des enseignants, c'est bien pour cela que le SNES-FSU revendique toujours la déconnexion totale entre l'avancement et l'évaluation des enseignants, avec une carrière accélérée pour tous sur les trois grades.**

De plus, la plupart de nos collègues expriment, encore cette année, dans leur saisine écrite, une incompréhension des éléments retenus par les notateurs primaires, ainsi qu'un décalage entre l'appréciation finale et les items ou entre les items et les appréciations littérales. Une collègue note même une dégradation des items entre le 2^{ème} RDV et le 3^{ème} en

seulement 2 ans alors qu'elle s'est toujours voire plus investie dans son travail et que rien ne semble fonder cette dégradation.

Pour le SNES-FSU, l'avis final du Recteur doit être en adéquation avec les avis des évaluateurs primaires. Nous souhaitons donc que cette CAPA puisse corriger les incohérences constatées dans l'évolution des items entre les 2 derniers RDV mais aussi entre les positionnements sur les items de la grille, les appréciations littérales des évaluateurs primaires et l'avis rectoral, en se fondant sur des éléments objectifs.

Pour terminer, nous évoquerons les conditions de préparation de cette CAPA.

Nous avons demandé, comme l'an dernier, que des éléments statistiques sur les RDVC nous soient communiqués, si possible avant la CAPA, plutôt que lus par la partie rectorale en séance. Nous parlons ici par RDVC du nombre d'appréciations rectorales et de leur fréquence par sexe et niveau d'appréciation. Cela accélèrera et rendra plus efficace le reste de la séance.

D'autre part, nous avons finalement pu consulter les courriers envoyés par nos collègues qui ont effectué un recours. Ces collègues, qui parfois n'ont pas formulé d'observations sur les appréciations des évaluateurs primaires, s'adressent à la CAPA donc à tous ses membres. Nous tenons à rappeler que cette consultation est une condition nécessaire pour l'exercice effectif de leurs droits.

Nous souhaitons aussi connaître

- le nombre de recours que vous avez jugé irrecevables et les motifs que vous avez indiqués aux collègues,
- le nombre de modifications d'items réalisées suite aux observations de nos collègues,
- le nombre de recours gracieux acceptés avant la CAPA.

Enfin, comme nous n'avons pas accès à l'ensemble des dossiers des RDVC, le travail des élus du personnel ne peut s'exercer pleinement. En effet, nous ne pouvons pas assurer que l'appréciation a été portée en comparant la valeur professionnelle des agents. Encore une fois se pose la question des critères de départage : puisque quotas il y a, sur la base de quels critères sont susceptibles d'être départagés des collègues pour lesquels il y aurait égalité dans le nombre d'items ? Nous craignons que ce que nous avons constaté et montré à l'occasion d'autres actes de gestion se répète : que la capacité des évaluateurs primaires à rédiger leur avis soit un critère déterminant dans une progression de carrière, qu'en fait c'est votre évaluation des évaluateurs qui soit discriminante.

Vous comprendrez que les réponses à ces demandes et ces questions n'ont rien d'anecdotique aux yeux de la profession, et que ne pas donner des réponses claires, c'est évidemment alimenter la méfiance et la défiance que nous avons évoquées dans cette déclaration.