



Déclaration SNEP-FSU CAPA recours ultime du 27 avril 2021

Madame Le Recteur, Monsieur le Président de la CAPA,

La CAPA examinant les recours ultimes des rendez-vous de carrière s'inscrit dans une nouvelle période difficile pour tous les professeurs d'EPS.

La décision prise pour la rentrée de ne pas ouvrir les installations sportives couvertes a de quoi nous inquiéter et nous mettre en colère. L'EPS ne peut être à ce point méprisée. Cette nouvelle interdiction d'utiliser les espaces couverts, oblige l'établissement d'une programmation des APSA pour la cinquième fois cette année et compromet encore plus le temps de pratique des élèves. Cette décision renforce notre inquiétude concernant l'enseignement de la natation et ses conséquences, à quelques mois de la période estivale. Pour faire mine d'assouplir dans quelque temps, le ministère durcit encore les conditions pour notre discipline et revient sur les autorisations d'ouverture prises avant les vacances. Ce n'est pas acceptable et fait peu de cas des besoins de nos élèves. Le SNEP-FSU est intervenu et continuera de le faire pour que les installations sportives couvertes soient réouvertes non seulement à l'EPS mais aussi à l'ensemble des associations sportives, scolaires et extra-scolaires.

La CAPA réunie aujourd'hui examine les recours des rendez-vous de carrière des professeurs EPS. Rendez-vous qui se déroulent tant bien que mal dans une crise sanitaire qui n'épargne personne. Cette opération incontournable et lourde d'enjeux est à la fois attendue et redoutée par les collègues. Légitimement ils attendent cohérence et transparence, force est de constater qu'ils sont parfois déçus.

Les professeurs EPS les plus persévérants, ceux qui ont franchi toutes les étapes pour aboutir à la saisine de la CAPA expriment leur incompréhension et en d'autres termes le mal vivre enseignant. Celui où ils se sentent ignorés ou méprisés.

Donnons ici quelques exemples :

- Alors que nous siégeons pour la troisième fois, les collègues se demandent toujours pourquoi ils ne reçoivent pas de réponse à leurs observations laissées sur SIAE, sont-elles même lues ? Et par qui ?

- Les collègues sont aussi évaluateurs des apprentissages de leurs élèves en temps voulu, comprenez leur désarroi quand les IA IPR-EPS conseillent dès le début de l'entretien de porter « recours » car ils seront dans l'incapacité de positionner tous les collègues excellents « excellents ». Imaginons un instant annoncer en début d'évaluation à un élève : « tu pourrais avoir 20 sur 20 mais je vais te mettre 10 et tu iras t'en plaindre ». Noter que c'est une bien curieuse façon de permettre aux protagonistes de donner du sens aux échanges et au processus évaluatif.

Le problème continue donc de résider dans les quotas de promotion. Quotas que le SNEP-FSU dénonce, encore, puisqu'induisant des incompréhensions et des rancœurs vis-à-vis du système global. Rappelons ici qu'il n'existe pas de quotas sur les avis. Il est non réglementaire et irrespectueux pour les collègues de limiter leur appréciation finale pour une simple question de quotas. Il est particulièrement inacceptable que l'Administration se fixe des quotas d'avis Très Satisfaisants ou Excellents alors même que les textes ne l'y obligent pas. L'évaluation de la valeur professionnelle d'un agent n'a pas à être influencée par des quotas qui deviennent une source d'injustice dans le résultat final du processus du rendez-vous de carrière. Pour le SNEP-FSU, aucun quota ne doit exister ni ne limiter les avis des évaluateurs tout au long du processus d'évaluation. L'Administration se doit d'évaluer les agents selon leur valeur professionnelle uniquement.

La grille d'évaluation, même si nous continuons d'avoir des désaccords (notamment en dénonçant la place trop importante laissée aux missions périphériques au détriment du cœur de métier) a le mérite d'être transparente, encore faudrait-il que ses items soient réellement visités en substance dans l'entretien du RDV de carrière. Bon nombre de collègues nous font retour de discussion qui s'éternisent (allant parfois jusqu'à 1h45 alors que le texte n'en prévoit qu'une) en parlant de tout autre chose que de leur carrière, à eux. Dans tous les cas la trame des échanges, quoi qu'ajustée avec raison au cours des entretiens, pourrait laisser paraître un cadre plus précis, un déroulement connu et préparé (par champ par exemple).

Nous souhaiterions aussi savoir si des documents préparatoires complémentaires sont demandés par les IPR avant le RDVC. Exemple: trame de cycle, leçon précédente etc. Complémentaires aux informations qui sont clairement identifiées et demandées en terme de compétence et indiquant un nombre de lignes dans le guide référence du RDVC.

Puisque l'avis définitif va influencer le déroulement de carrière de nos collègues, Le SNEP-FSU continue de demander une déconnexion complète entre l'évaluation et l'avancement, seule orientation permettant de gommer les injustices. Rappelons ici, qu'à la Hors Classe, tous les personnels évoluent au même rythme et que dans de nombreux corps de la fonction publique, il n'existe qu'un seul rythme, sans que cela n'influe sur le travail de ces personnels. Le SNEP-FSU avec les syndicats de la FSU, continue de revendiquer une carrière en un seul grade avec un rythme unique.

Le SNEP-FSU l'affirme depuis longtemps : 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. La crise sanitaire au caractère extraordinaire termine d'épuiser les collègues physiquement et psychologiquement. Ce rendez-vous de carrière ne devrait donc pas devenir une source de rancœur et de démobilisation, ce serait un échec de plus à l'heure où la colère est grande contre l'institution.

Que chaque collègue puisse bénéficier d'une « évaluation/formation » semble nécessaire. Par ailleurs, les temps de retour sur notre pratique étant peu nombreux, les RDV de carrière devraient permettre des échanges professionnels pour prendre du recul et progresser, en supprimant la dimension de classement des collègues entre eux. C'est pourquoi nous demandons que les avis « à consolider » soient étayés par des références à des faits précis portés à la connaissance des personnels. Ils pourraient aboutir à des conseils systématiques et à des propositions de dispositifs de formation.

Nous évoquons maintenant les réalités chiffrées:

D'abord par des constats en comparant les corps entre eux: 27,84 % d'appréciation finale Excellent a été délivré dans le corps des professeurs EPS pendant qu'aucun autre corps n'est en dessous des 33%. Pourquoi cette distinction ? Voilà 3 ans que ce chiffre est inférieur aux 30% du boost pour les professeurs EPS.

Nombre d'avis excellent du 1er RDVC: 16.1% des collègues obtiennent un avis excellent, cette chute a-t-elle une explication ?

Sur l'engagement dans la procédure de recours:

Les recours ont augmenté de 40% depuis l'année dernière alors que le nombre de RDVC a lui baissé de près de 25%.

La première année 2,4% des personnels ont poursuivi leur recours jusqu'en CAPA, en 2019 c'est 2,3%, en 2020 un peu plus de 5% des personnels.

Nous interrogeons aussi le fait qu'un recours des 20 gracieux a reçu une réponse positive de Madame le Recteur cette année alors que l'année dernière 36 sur 44 avaient été traités positivement.

Concernant l'égalité professionnelle:

La proportion de femmes qui saisissent la CAPA progresse mais est très en deçà de leur proportion dans celles qui ont eu un RDVC (38.66%).

Alors que 92,44% des hommes éligibles se voient décerner la mention Très satisfaisant ou Excellent (sur les RDV1, 2 et 3 cumulés) seulement 86,67% des femmes le sont.

Nous souhaitons ici que soit corrigé les incohérences constatées entre les positionnements sur les items de la grille et l'appréciation finale des 10 dossiers étudiés ce jour. Mais aussi que les écarts aux autres corps soient réduits, ainsi que celui entre les hommes et les femmes chez les professeurs EPS.

Soyez persuadés, Madame le Recteur, Monsieur le Président de la CAPA, que nous continuerons de remplir avec conviction l'engagement qui nous caractérise en associant en permanence nos collègues à notre activité pour faire résonner leurs ressentis et les revendications qui les accompagnent dans cette instance et remercions sincèrement la cellule des actes collectifs pour le travail de préparation de cette CAPA et l'accueil particulièrement chaleureux de Madame Lemaire Sylvie lors de la consultation des dossiers.

Les Commissaires Paritaires SNEP-FSU Lille