



Déclaration SNEP-FSU Lille

CAPA contestation appréciation finale du 18 janvier 2022

Cette CAPA se tient dans un contexte sanitaire extrêmement tendu et après une grève historique ce 13 janvier. Alors que la 5^{ème} vague atteint des niveaux jamais connus, le ministère n'aura au final rien fait pour améliorer nos conditions de travail depuis mars 2020, nos classes sont plus chargées, les suppressions de postes ont continué (encore 470 pour la rentrée 2022 !), les moyens de remplacement insuffisants. La mise en place d'un protocole à 4 niveaux était pour nous un progrès, cela permettait éventuellement de se projeter et d'anticiper, mais au final, les niveaux 3 et 4 ne sont pour les collèges et lycées que des niveaux d'affichage, sinon quels en sont les critères pour les déclencher? En EPS, le protocole reste au niveau 2 mais la FAQ penche vers le niveau 3 que le ministre ne semble pas vouloir assumer.

Dans notre académie, des sur prescriptions au protocole niveau jaune fleurissent çà et là dans certains établissements, en EPS et en AS.

Cette grève du jeudi 13 janvier par le fait qu'elle rassemble un arc intersyndical extrêmement large, par son niveau de mobilisation montre le désaveu cinglant de la profession à notre ministre. Nous disons bien notre ministre, pas les personnels de son ministère. Preuve en est, en pleine vague sanitaire le vendredi 7 janvier 2022, le ministre participe à un colloque sur la critique du wokisme (et le finance a priori sur des fonds réservés). Colloque où les prises de paroles insultant les professeurs, leur travail se sont succédées sans que le ministre n'y trouve à redire.... Il est vrai que le vendredi 7 janvier, ce colloque la priorité du moment alors que les personnels étaient à hue et à dia sur la gestion des cas Covid et que les parents faisaient la queue devant les pharmacies...

Nous aurons donc peut-être, près de 2 ans après le début de la pandémie, une mise à disposition de masques chirurgicaux... Cela fait un moment, malheureusement, que les personnels financent sur leurs propres deniers leur matériel de protection qui a sûrement contribué à réduire l'ampleur des contaminations au sein de l'école. Mais là encore, le ministre affiche son mépris quand il déclare « on ne fait pas grève contre un virus » ou évoque notre « lassitude, notre fatigue », éléments de langage répétés à l'envi... Non ce n'est pas une fatigue, ce n'est pas une lassitude qui s'est exprimée le 13 janvier, mais bien un désaccord profond sur la gestion par le ministre de cette crise, par un désaccord profond sur les suppressions de postes, par un désaccord profond sur la réduction de l'encadrement éducatif. Maintenant, un changement de cap politique d'économie, de la destruction du service public d'éducation doit s'effectuer. Des décisions concrètes doivent être prises pour protéger les élèves, leurs familles, les personnels et permettre au service public d'éducation de transmettre des connaissances, des compétences, une culture commune, au lieu de transmettre le virus.

Nous siégeons pour la quatrième fois en CAPA de contestation, dernier vestige du paritarisme.

Les nouvelles modalités prouvent à quel point le SNEP avec les syndicats de la FSU, ont raison de revendiquer une carrière en un seul grade avec un rythme unique.

La mise en place, depuis 2017, de ces nouvelles modalités d'évaluation permet à chaque enseignant de bénéficier à 3 moments définis statutairement d'un RDV de carrière. Cet élément est une avancée importante car il favorise l'équité entre les collègues. Rappelons qu'avant, des professeurs d'EPS pouvaient

ne pas être inspectés pendant 10, voire 15 ans, ce qui impactait nécessairement leur avancement. La mise en place d'un possible RDV de carrière de rattrapage en septembre est également une avancée.

La transparence de la grille connue à l'avance, même si nous avons encore des remarques sur certains items, est également une avancée. D'ailleurs, les rectorats pourraient aller plus loin en publiant à la profession la grille des indicateurs de niveaux pour chaque item. Mais ce serait le cas si l'administration voulait voir les acteurs, actrices progresser et le système s'améliorer et non classer. Une mise à jour de la grille des indicateurs transmise aux OS en 2017 par les services rectoraux de l'académie de Lille peut-elle nous être fournie ?

Reste un problème lourd. Celui-ci réside dans les quotas de 30% de promotion, induisant des incompréhensions et des rancœurs vis-à-vis du système global. 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 et à la Classe exceptionnelle, tous les personnels évoluent au même rythme, sans que cela n'ait la moindre conséquence à la baisse sur la qualité et la quantité de travail de ces personnels, bien au contraire serait-on tenté de constater.

Rappelons également que le décret ne fixe aucun quota quant à la répartition des appréciations finales et ce quel que soit le rendez-vous de carrière. Il est non réglementaire et irrespectueux pour les collègues de prédéterminer leur appréciation finale pour une simple question de quotas. Or, par ricochet, les quotas de promotion se trouvent souvent transformés en quotas d'appréciation. C'est complètement dénaturer le sens et la valeur de cette évaluation que de fonctionner ainsi.

Que chaque collègue puisse bénéficier d'une « évaluation/formation » semble nécessaire, 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, mais ils ont encore trop souvent l'objectif de classer les collègues.

Enfin, le SNEP FSU continue de dénoncer les modalités de recours qui sont trop longues et qui dissuadent, de fait, des collègues. Cela n'empêche pas dans notre académie pour les PEPS de constater que le nombre de recours est en constante augmentation : passant de 2,3%, à 5% pour arriver à 10% des personnels concernés par un RDVC en 2020-2021. Réalité inquiétante.

Nous vous adressons maintenant quelques questions, demandes:

Nous souhaiterions obtenir des statistiques genrées sur les 19 demandes de contestations d'appréciation ainsi que le nombre de révisions par sexe faites antérieurement au recours en CAPA. Sur quels critères les révisions ont-elles été accordées?

Concernant les TZR, l'année dernière, nous demandions que des statistiques comparatives avec le reste du corps soient fournies afin de faire un « zoom » sur les retards d'avancement de carrière des dits TZR, presentis. Au regard des chiffres qui nous ont été communiqués, force est de constater que les TZR sont lésés. Seuls 3 collègues sur 17 ont une appréciation « Excellent » soit 17,65%, comparativement aux 26,9% pour l'ensemble du corps. Le SNEP-FSU souhaite que dans le cadre d'un groupe de travail sur l'évaluation, par exemple, cette problématique TZR soit abordée.

À chaque fois que nous avons siégé à cette CAPA, nous avons relayer cette demande des collègues : recevoir des réponses aux observations laissées sur SIAE.

Dans le cadre du PPCR, nous demandons qu'un document de cadrage de l'entretien soit transmis au collègue avant l'entretien.

Concernant l'analyse des documents transmis :

- Nous observons pour la quatrième année consécutive que moins de 30% des PEPS sont gratifiés d'une appréciation « excellent ». Nous avons pourtant entendu de la part des services du Rectorat et des IA-IPR que les professeurs EPS avaient fait preuve d'une grande adaptabilité et fournit un travail d'une qualité exceptionnelle en ces temps de crise sanitaire. Faudrait-il comprendre que ces compliments ne s'adressaient qu'à une minorité ?
- Une fois de plus, c'est au premier RDVC que le taux «Excellent » est au plus bas. Tendance confirmée ces 4 dernières années. Pourquoi ?
- 3 collègues n'ont pu être évalués, nous aimerions en connaître les raisons et les appréciations qui leur ont été attribuées.

Concernant l'égalité professionnelle :

Le pourcentage des appréciations « Excellent » est à nouveau au détriment des femmes sur les 3 RDVC, pour atteindre un catastrophique 25% en RDVC2, pourquoi ? Comment finalement ces chiffres (malheureusement tendanciel) sont interrogés et utilisés pour améliorer les procédures afin de gommer ces écarts ?

Devons-nous ajouter pour éclairer notre propos que la proportion de femmes qui saisissent la CAPA progresse pour atteindre un record de 71,43% alors qu'elles sont 40,22% à être concernées par un RDVC. Même constat que l'année dernière, on le regrette fortement.

Qu'à cela ne tienne, en 2020-2021, les hommes sont gratifiés, tous RDVC confondus de 59,78% des appréciations « Très Satisfaisant » et « Excellent » contre 40,22% chez les femmes. On le regrette encore.

Si besoin est, nous contextualiserons notre propos en rappelant que le nombre de jeunes femmes qui entrent en STAPS s'effondre ! Comment leur donner envie d'entrer dans un métier où le déroulement de carrière est et reste en leur défaveur ? Le plan égalité professionnelle académique prévoit que tous les agents, y compris les évaluateurs primaires, soient formés. Le SNEP-FSU souscrit dans l'urgence à cette nécessité, pour que les choses changent.

Soyez persuadés, Madame le Recteur, Monsieur le Président de la CAPA, que nous avons portés avec conviction en CAPA l'engagement qui nous caractérise, ceci en associant en permanence nos collègues à notre activité et afin de faire résonner leurs ressentis et les revendications dans cette instance. Nous lutterons pour un retour de ces CAPA au plus tôt car les pensons indispensables.

Nous remercions sincèrement la cellule des actes collectifs pour le travail de préparation de cette CAPA et l'accueil particulièrement chaleureux de Madame Pruzack lors de la consultation des dossiers.

Les Commissaires Paritaires SNEP-FSU Lille