

Déclaration du SNUipp-FSU 91 à la CAPD du 12 juin 2018

Monsieur le Directeur Académique,

Jamais l'objet d'une CAPD n'aura suscité autant d'incompréhension et de colère dans notre profession. La lecture des appréciations des IEN a été un choc pour beaucoup.

Rappelons les principes fondamentaux de la note de service :

- *L'avis se fonde sur une évaluation du parcours professionnel de chaque promouvable, mesurée sur la durée de la carrière, et englobe l'ensemble des critères de la valeur professionnelle qui valorise ce parcours professionnel.*

De ce qui est ressorti des discussions pendant le groupe de travail du 29 mai ou des réponses qu'ont reçu certain-es collègues, c'est bien la situation professionnelle récente des intéressé-es qui a motivé les appréciations des IEN et l'avis du DASEN. **C'est une question cruciale car l'avis retenu ne sera plus modifié et persistera en l'état actuel des orientations ministérielles.** Le SNUipp-FSU a demandé que cet avis fasse l'objet de révisions régulières.

- *Lorsque les agents ont bénéficié d'une note, [...] celle-ci est nécessairement prise en compte pour l'appréciation que vous aurez à formuler. Vous veillerez à tenir compte, le cas échéant, de l'ancienneté de la note dans le cadre de votre appréciation.*

Le SNUipp-FSU n'a jamais été un chaud partisan de la note d'inspection. Au contraire, il a toujours porté la question de la déconnexion de l'avancement de l'évaluation professionnelle.

De même, nous avons toujours soutenu que la reconnaissance de la valeur professionnelle était éminemment variable d'un-e IEN à l'autre. Toutefois, c'est sur ces notes que se fonde l'institution pour reconnaître cette valeur professionnelle.

C'est la raison pour laquelle le SNUipp-FSU91 a formulé les demandes telles que la correction de la note d'inspection en cas de notation ancienne (plus de 4 ans), la rédaction de l'avis de l'IEN en fonction de la note corrigée et l'établissement d'une grille de correspondance note/appréciation commune à tous les IEN. Elles n'ont pas été prises en compte.

Nous en sommes arrivés à une situation surréaliste en lisant la proposition de tableau d'avancement présentée au groupe de travail : 17 collègues recevaient un avis à *consolider* et 371 collègues un avis *satisfaisant* avec 18/20 ou plus. Cette note doit être considérée comme « très bonne » car elle a servi de critère pour transformer les avis *très satisfaisant* en *excellent*. Nous vous avons d'ailleurs adressé un courrier à ce sujet.

Durant ce groupe de travail, il nous a été rétorqué que la note correspondait un instant *t* de la carrière mais que la situation professionnelle avait pu changer depuis. Outre le fait que l'avis doit refléter l'ensemble du parcours professionnel, nous aurions donc 388 collègues qui se seraient "écroulé-es" après avoir eu plus de 18/20? Certain-es ont obtenu 19 ou 20 en 2016 et 2017 et leur valeur professionnelle se serait dégradée depuis? Nous ne savions pas que le fait d'être « bien noté-e » avait un effet aussi délétère. Que l'institution se conforme aux textes en vigueur, rien de plus normal – elle devrait le faire pour tous les textes – mais de là à renier une

pratique qu'elle défendait âprement il n'y a pas si longtemps...

A l'arrivée, comment se sont traduites nos remarques ? Après réception des documents de CAPD, très peu de changements constatés. Des 27 collègues sans avis, il n'en reste que 2, les autres recevant un avis *satisfaisant* pour la plupart.

Mais le fond du problème demeure : 390 collègues avec une note supérieure ou égale à 18/20 reçoivent un avis à *consolider* (pour 16) ou *satisfaisant* (pour 374). Cela représente près de la moitié des 836 enseignant-es les mieux noté-es du département (46.65%) à qui il va falloir expliquer le côté surfait voire erroné des évaluations antérieures.

De plus, au moins 72 collègues qui seraient passé-es avec le barème précédemment utilisé n'y accéderont pas.

Pire, 7 personnes sont écartées de la promotion malgré un barème élevé au motif qu'elles n'ont qu'un avis *satisfaisant*. En sur-interprétant localement la note de service ministérielle, vous renvoyez aux professeur-es des écoles du département dans cette situation le message suivant : sans avis *très satisfaisant* ou *excellent*, pas de Hors-Classe.

Vous prenez donc la responsabilité avec certain-es IEN de mettre le feu à la profession et la démotiver. Pour reprendre le jargon technocratique en vogue, on peut rêver mieux comme gestion des ressources humaines !

Nous ne pleurons pas la disparition de la note d'inspection. Pour autant, la mise en place d'un avancement au mérite est la pire des solutions. D'ailleurs comment définir et évaluer le "mérite", et ce, en fonction de quels critères ?

L'expérience du passage à la classe exceptionnelle a été la première illustration de ce que nous dénonçons de longue date : inégalité de traitement dès la rédaction des appréciations, critères de classement qui se voient opposer de nombreux contre-exemples, manque de transparence et de lisibilité au final. C'est pourquoi le Snuipp-FSU 91 avait voté contre le projet. Cela nous conforte dans volonté de déconnexion de l'avancement de l'évaluation.

Ce scénario se répétera au mois de novembre pour les passages accélérés aux 7^{ème} et 9^{ème} échelons et pourrait se généraliser si l'on en croit les écrits de notre ministre. S'y ajoute la volonté de priver les CAP de leurs compétences sur les questions du mouvement et des promotions pour instaurer l'opacité totale sur la gestion des personnels. Est-ce cela l'« école de la confiance » ? une confiance aveugle et absolue en l'institution et son ministre ? En passant le concours, nous ne pensions pas entrer dans une secte.

L'avancement au mérite est synonyme d'arbitraire et de fragilisation de l'identité professionnelle. La profession en a-t-elle besoin en cette période de dénigrement du service public d'Education (encore) Nationale et de difficulté de recrutement? NON absolument pas! Notre école "MERITE " beaucoup mieux que cela !