



CAPN des agrégés

Déclaration de Force ouvrière

Recours sur les rendez-vous de carrière / 11-12 février 2020

Mesdames et Messieurs,

La CAPN réunie aujourd'hui était initialement convoquée pour les 5 et 6 février 2020. Nous remercions le ministère d'avoir accepté de la reporter pour tenir compte des actions menées le 6 février contre le projet de réforme des retraites. Il est vrai que l'actualité sociale est particulièrement chargée.

Depuis deux mois, à l'appel des principales confédérations syndicales, les salariés de tout le pays ont engagé une épreuve de force majeure pour obtenir du gouvernement le retrait du projet de réforme des retraites censée mettre en place un régime dit universel par points. Cette mobilisation exceptionnelle intervient dans le sillage du mouvement des Gilets jaunes et de la grève historique dans les urgences des hôpitaux, après la grève des personnels de l'Education nationale contre la loi Blanquer au printemps, après la grève des correcteurs du baccalauréat qui a explosé en plein mois de juillet, après la grève spontanée des cheminots en octobre, après les rassemblements qui ont eu lieu à la suite du suicide de Christine Renon... A chaque fois le gouvernement a fait le choix du mépris et du déni, voire maintenant de la répression.

Le 24 janvier, quand des centaines de milliers de grévistes manifestaient à nouveau pour exiger le retrait de la réforme des retraites, le Conseil des ministres, totalement replié sur lui-même, validait son texte. Le même jour, l'avis du Conseil d'État sur le projet était rendu public. Cet avis annule tous les efforts faits par messieurs Macron et Blanquer pour tenter d'accréditer l'idée qu'ils allaient revaloriser les traitements des enseignants afin de limiter les effets de la réforme sur leurs futures pensions. La pseudo-revalorisation est imprécise et contraire à la constitution. Pire, les quatre scénarii présentés, le 7 février, aux organisations syndicales ont confirmé que les augmentations envisagées seraient dérisoires. Plus question des 10 milliards imprudemment promis, tout au plus 200 millions sur le budget 2021. Le SNFOLC continue de revendiquer l'abandon de ce projet de loi et le maintien du code des Pensions civiles et militaires. En aucun cas il ne cautionnera le marché de dupes consistant à accepter une hypothétique revalorisation qui s'étalerait sur 17 ans, voire plus et qui entraînerait en contrepartie allongement et annualisation du temps de travail, élargissement de missions et primes dites au mérite, c'est-à-dire, dans les faits, attribuées selon les principes du clientélisme.

Aujourd'hui, la colère est énorme, la détermination est intacte. Dans plusieurs secteurs, la grève se poursuit : dans les CARSAT, les incinérateurs de déchets, les centrales nucléaires, chez les avocats, les experts comptables, etc. De nouveaux foyers de grève s'allument chaque jour, comme au rectorat de Clermont-Ferrand, où les personnels administratifs ont débrayé le 30 janvier et se sont joints aux 500 enseignants qui manifestaient devant les grilles. La communication des DHG fait apparaître de nouvelles diminutions de moyens dans les établissements, de nouvelles suppressions de postes, de nouvelles mesures de carte scolaire. Les personnels ne peuvent l'accepter.

Dans les lycées la mobilisation pour le retrait des E3C s'est répandue comme une traînée de poudre. Tournant le dos aux revendications des personnels et des lycéens, le gouvernement répond par une répression inouïe, intolérable : charges de police, grenades lacrymogènes, élèves molestés et séquestrés, présence de policiers anti-émeute au sein des établissements, gardes à vue y compris, maintenant, de lycéens. Certains ont été inculpés du délit de « *participation à un groupement en vue de commettre des dégradations* », deux jeunes gens de 16 ans ont passé deux jours en garde à vue. Nous sommes stupéfaits et sidérés par cet engrenage répressif pour tenter de terroriser la jeunesse, les syndicalistes, les grévistes. Aujourd'hui les personnels enseignants, les personnels administratifs et les personnels de direction n'en peuvent plus.

Cette situation qui se développe dans les lycées incombe entièrement au ministre. Des enseignants de Seine Saint-Denis ont découvert qu'ils avaient été prélevés d'un jour de salaire pour avoir cessé le travail afin de rendre hommage à leur collègue Christine Renon ! Comment comprendre ? Cette décision est, pour tous les personnels, insupportable. Le SNFOLC exige la restitution immédiate des sommes prélevées aux professeurs de Seine-St-Denis dans le cadre de la journée du 3 octobre.

Le gouvernement aurait tort de croire que la stratégie du pourrissement et de la répression tournera à son avantage. La colère et la détermination sont là et rien ne pourra les arrêter. Le SNFOLC sera, comme depuis le 5 décembre, dans la grève interprofessionnelle et les manifestations appelées le 20 février pour le retrait de la réforme des retraites.

* * *
* *

La CAPN convoquée aujourd'hui est chargée d'examiner les recours des professeurs agrégés contre l'appréciation finale qui leur a été attribuée à l'issue du premier, du deuxième ou du troisième rendez-vous de carrière conformément aux dispositions de l'article 12 du décret n°72-580 du 4 juillet 1972.

Le SNFOLC tient à rappeler ici son opposition à la réforme PPCR imposée en 2015 contre l'avis des organisations syndicales majoritaires, réforme PPCR qui a conduit à allonger les carrières, réforme PPCR qui a créé un grade à accès fonctionnel interdit à la grande majorité des agents, réforme PPCR qui a servi de prétexte au gel de la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Le SNFOLC conteste tout particulièrement l'évaluation mise en place à partir de 2017. L'ancien système de notation pouvait avoir ses défauts tenant principalement à la fréquence irrégulière des inspections. Il présentait aussi des avantages, les grilles nationales tenaient compte de l'avancement dans la carrière. A l'échelon 3 de la classe normale, elle prévoyait une fourchette de 32,2 à 36 sur 40 pour la note administrative et de 37 à 48 sur 60 pour la note pédagogique. Pour l'échelon 11, les notes administratives devaient se répartir entre 38,5 et 40 et les notes pédagogiques entre 51 et 60. Les enseignants progressaient au fur et à mesure de leur parcours professionnel. Aujourd'hui il n'en est rien. Les évaluations prévues pour les trois rendez-vous de carrière sont les mêmes : *Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant, A consolider*. Les

personnels ont le sentiment de repartir à chaque fois de zéro comme si le travail accompli précédemment n'était plus pris en compte.

En outre, l'évaluation par compétences qui remplace la notation chiffrée conduit à une vision très mécaniste et très réductrice du métier de professeur, ramené à une somme de 11 items pour les collègues exerçant dans l'enseignement scolaire, 7 pour ceux affectés dans le supérieur. Les attendus répertoriés dans cette grille par l'arrêté du 5 mai 2017 sont incapables de saisir la complexité de l'acte pédagogique et d'en mesurer l'efficacité. Ils traduisent des a priori idéologiques très contestables mettant sur le même plan ce qui fait le cœur du métier, la transmission des savoirs, avec ce qui lui reste périphérique : « *coopérer au sein d'une équipe* », « *coopérer avec les parents d'élèves et les partenaire de l'école / établissement* ». La maîtrise des contenus d'enseignement n'est plus qu'un item parmi d'autres, comme si les disciplines n'avaient plus vraiment d'importance dans l'Ecole du socle commun. Il est sur ce point révélateur que les recours formulés par les professeurs agrégés soient examinés toutes disciplines confondues.

L'évaluation PPCR a encore le tort de confondre l'évaluation des personnels avec leur promotion. Le regard porté sur la manière de servir des enseignants est conditionné par les règles d'avancement. L'article 13 du décret n°72-580 du 4 juillet 1972 précise que seuls 30% des professeurs agrégés peuvent bénéficier une bonification d'ancienneté d'un an au 6^{ème} et au 8^{ème} échelon de la classe normale. Et comme par l'effet d'une main invisible, il se trouve que les appréciations « *Excellent* » octroyées à l'issue des rendez-vous de carrière s'alignent sur ces chiffres: 32,2% pour le 1^{er}, 33,8% pour le 2^{ème} et 28,8% pour le 3^{ème}. Cette singulière coïncidence ne peut pas ne pas jeter une suspicion sur la sincérité de telles évaluations. En clair, le ministère pratique dans la réalité, ce qu'il reproche, bien souvent à tort, aux enseignants de faire à l'égard de leurs élèves, il leur applique la « *constante macabre* ». La volonté de continger l'attribution des appréciations « *Excellent* » traduit moins l'intention d'évaluer objectivement le travail des personnels que d'anticiper sur ceux que la hiérarchie veut voir promu. Les intéressés en viennent naturellement à se demander si l'on est promu parce que l'on a de bonnes évaluations ou si l'on a de bonnes évaluations parce que la hiérarchie veut que l'on soit promu.

Autre grief formulé contre l'évaluation PPCR, la mise en concurrence de personnels soumis à des procédures différentes. Un certain nombre de professeurs agrégés pour lesquels aurait dû être organisé un rendez-vous de carrière en 2018-2019 n'ont pu être évalués en raison de leur qualité de stagiaires, de leur situation de TZR sans affectation, de leurs congés de maladie, de maternité, de formation ou même en raison tout bonnement d'un oubli de l'administration. Tous n'ont pas pu bénéficier d'un report de ce rendez-vous de carrière en septembre 2019 dans les conditions prévues par l'arrêté du 21 juin 2019. Ces collègues feront l'objet de la procédure de rattrapage qui ne prévoit ni la possibilité d'un recours préalable ni celle d'une saisine de la CAPN. Il y a donc manifestement rupture d'égalité puisque selon les chiffres du ministère, 11,70% des recours préalables ont obtenu une réponse favorable de la part du ministère.

Beaucoup de professeurs n'acceptent pas non plus le caractère pérenne des appréciations finales à l'issue du 3^{ème} rendez-vous de carrière, celui qui sert pour les promotions à la hors-classe. Si l'objectif de l'évaluation est d'améliorer les pratiques pourquoi ne pas tenir compte du travail fourni après que les collègues ont plus de deux ans dans le 9^{ème} échelon? Cette logique est profondément démobilisatrice. Elle n'incite

pas les intéressés à faire des efforts puisque ceux-ci seront sans effet sur l'accès au deuxième grade.

Toutes ces raisons conduisent le SNFOLC à revendiquer un retour à une notation chiffrée, encadrée par des grilles nationales, un accès de tous les professeurs agrégés à l'indice sommital de leur corps avant leur départ à la retraite, c'est-à-dire la HEB3, et une revalorisation de 18% de la valeur du point d'indice afin de compenser les pertes de pouvoir d'achat accumulées depuis 2000.

* * *
* *

Que faut-il retenir de cette campagne 2020 de contestation des appréciations finales sur la valeur professionnelle des professeurs agrégés ?

Sauf erreur de notre part, plus de 7261 collègues étaient concernés en 2018-2019 par un rendez-vous de carrière. 641 ont formulé un recours préalable contre l'appréciation finale qui leur a été attribuée, 75 d'entre eux ont obtenu une réponse favorable du ministère. 213 enseignants ont renoncé à poursuivre leurs démarches sans doute en raison de la complexité de la procédure, notamment en termes de délai. 353 enseignants ont demandé la saisine de la CAPN : 191 femmes et 162 hommes. 53 contestations concernent le 1^{er} rendez-vous de carrière, 57, le deuxième et 243 le 3^{ème}. Ces chiffres, sensiblement en hausse par rapport à ceux de l'an dernier, montrent que les enseignants ont compris l'importance de ce 3^{ème} rendez-vous de carrière pour l'accès à la hors-classe.

Nous avons signalé au ministère les inquiétudes des professeurs agrégés qui n'étaient pas certains que leur demande saisie sur l'adresse dédiée avait été bien prise en compte. Nous avons apprécié que la DGRH B2-3 ait décidé d'envoyer à partir de novembre 2019 un accusé de réception aux personnels souhaitant que leur situation soit examinée par la CAPN.

Nous avons consulté l'intégralité des dossiers et nous nous félicitons que cette opération puisse se faire à distance, ce qui permet un gain de temps appréciable. Les problèmes techniques que nous avons signalés ont pu trouver une solution rapide et nous en remercions le ministère. Cependant faute d'avoir communication des dossiers de tous les professeurs agrégés évalués en 2018-2019, la CAPN se trouve dans l'impossibilité de s'assurer que l'égalité de traitement a bien été respectée. N'est en effet portée à sa connaissance que la situation des personnels qui ont demandé un réexamen de leur appréciation finale.

Beaucoup de requêtes nous paraissent pleinement justifiées. Comment expliquer en effet aux intéressés qu'il leur soit attribué une appréciation finale inférieure aux évaluations de chacune des compétences ? Un enseignant pour lequel tous les items sont estimés « *Très satisfaisants* » ou « *Excellents* » ne peut se voir, en toute logique, octroyer un simple « *Satisfaisant* ». C'est une question de cohérence.

Au nom de ce même principe, il est difficilement concevable qu'un professeur agrégé soit finalement évalué à un niveau d'expertise inférieur à celui de la quasi-totalité des items. L'an dernier lorsque les collègues avaient toutes leurs compétences jugées « *Excellentes* » à une ou deux exception(s) près, il avait été décidé de porter leur

appréciation finale à « *Excellent* », du moins pour les personnels qui contestaient le résultat de leur 3^{ème} rendez-vous de carrière. Le SNFOLC demande que la CAPN travaille cette année dans la même logique quel que soit l'échelon des requérants.

Il s'oppose à ce qu'il soit fixé a priori un nombre maximal de modifications possibles. Si l'ensemble des 353 réclamations sont justes, il n'y a aucune raison de ne pas les entendre au motif qu'un plafond non statutaire posé arbitrairement d'entrée serait dépassé.

Un certain nombre de contestations portent autant sur l'appréciation finale que sur des inexactitudes factuelles faites par les évaluateurs primaires (erreur sur le mode d'accès dans le corps des agrégés, erreur sur la classe dans laquelle s'est déroulée l'inspection...). Les IA-IPR n'ayant pas répondu aux demandes des intéressés, serait-il possible que le ministère intervienne pour que ces coquilles soient corrigées ?

Le SNFOLC tient enfin à remercier les personnels de la DGRH B2-3 pour leur disponibilité.
