



CAPA 2nd degré du 16 février 2024

DÉCLARATION PRÉALABLE FSU

La CAPA de ce jour est chargée d'examiner les recours concernant l'avis final des rendez-vous de carrière et les refus de congé formation.

La formation est indispensable dans nos métiers, l'enseignement étant évolutif, au regard du public élèves, de la prise en charge de ses difficultés et des attentes. Pour autant, le dispositif de formation des personnels de l'éducation nationale n'évolue guère. Concernant les congés-formation, nous pourrions, d'année en année faire un copier-coller de notre intervention : le nombre de mois de formation est ridiculement faible par rapport aux demandes, en particulier pour le corps le plus représenté dans le second degré, celui des certifiés, pour lequel le temps d'attente oblige à une stratégie à long terme : 8 années sont nécessaires, en général, pour être sûr d'obtenir satisfaction. Ce délai nous fait constater, depuis 2020, une baisse de 30 % de l'effectif des refus de congé-formation, non pas parce que le taux de satisfaction augmente, en effet le nombre de mois alloué reste stable, mais parce que les demandeurs se découragent et sont moins nombreux d'année en année, en tout cas dans ce corps « volumineux » des certifiés.

De façon plus générale, la formation suscite de nombreuses questions, d'autant plus que désormais il est fortement attendu des personnels qu'ils se forment en dehors de leur temps de travail, ce qui accentue, une fois de plus, son caractère dissuasif et inéquitable. Une mère de famille pourra-t-elle vraiment se former un mercredi toute la journée ou pendant les vacances scolaires ? A minima un tel dispositif semble peu réfléchi, au pire il participe au manque d'équité de traitement des personnels et à l'augmentation de l'inégalité hommes-femmes, dont on parle beaucoup dans l'éducation nationale, mais encore faudrait-il que la lutte contre cette discrimination se traduise autrement que par des mots !

Cette remarque nous permet d'enchaîner avec les contestations suite au rendez-vous de carrière. Le document de travail transmis par les services rectoraux en amont de cette CAPA a suscité la colère de l'ensemble des organisations syndicales, ce qui a abouti au boycott de l'instance prévue le 8 février dernier : comment est-il possible, en 2024, de lire certaines appréciations faites par un IPR ou un chef d'établissement : *« La visite se déroule dans des conditions particulières, au début mai au retour d'un congé de maternité, alors que Madame XXX n'a fait connaissance avec ses classes que depuis quelques jours seulement. De nombreux élèves de la classe visitée semblent assez peu enclins au travail. .. »* Ces conditions sont effectivement particulières, surtout pour l'enseignante, elles devraient pouvoir être prises en compte ? Que dire d'appréciations cumulant la stigmatisation de la situation familiale avec le statut de TZR : *« Lors de l'entretien, j'ai exprimé à Madame YYY l'idée de se projeter sur du RCD et sur la prise en charge d'élèves dans le*

cadre du dispositif « je réussis au lycée » au moins sur les plages horaires sur lesquelles elle est présente dans l'établissement.[...] Je reste dans l'attente de ses propositions et fais confiance à Madame YYY pour, progressivement, prendre de l'assurance dans ses enseignements, se donner les moyens de s'investir dans les dispositifs proposés aux élèves en dehors de la classe et prendre des responsabilités au sein de l'équipe et dans les instances de l'établissement. »

Cette collègue est TZR depuis 9 années, a exercé dans 10 établissements, s'est investie dans ses missions de remplacement dans un enseignement de SNT qui était refusé par les collègues en poste fixe... Elle n'était dans l'établissement que depuis 3 semaines, suite à un congé maternité l'année précédente...

On pourrait croire, à la lecture de certaines appréciations, que 9 années au service de l'institution en tant que TZR ne pèsent pas lourd sans un investissement dans tous les dispositifs existants, dans les instances, sans la signature d'un pacte, un enseignant ne peut espérer être évalué de façon « très satisfaisante » voire « excellente ». Un bon enseignant se réduit-il à un empileur de briques volontaire à tout ce que propose le chef d'établissement, sans aucun regard qualitatif ? Et une fois de plus, l'omniprésence dans l'établissement attendue par un trop grand nombre d'équipes de direction stigmatise toujours la même population d'enseignantes...

Ces situations sont, pour nous, inacceptables, nous ne devrions pas, en CAPA, avoir à étudier des situations étayées par de telles appréciations, le rectorat devrait demander aux évaluateurs primaires que sont les chefs d'établissements et les IPR d'y faire attention, afin que l'égalité de traitement que l'employeur se doit de respecter soit une réalité et pas simplement des mots.

Pour faire évoluer les mentalités, pour garantir aux femmes une carrière similaire à leurs collègues masculins, pour inciter les hommes à utiliser leurs droits en temps que parents sans que leur carrière en pâtisse, il est urgent de faire de l'égalité hommes-femmes une réalité dans les actes.

Dans les situations étudiées cette année, nous notons l'absence de collègues ayant eu, suite à leur troisième rendez-vous de carrière, 11 items « très satisfaisant », et donc un avis final « satisfaisant ». Pour autant la règle reste la même, et des collègues se sont retrouvés dans cette situation, certains ayant contesté cet avis final. Cela veut-il dire que le rectorat a revu l'avis final suite à la contestation ? Si c'est le cas, nous ne pouvons que nous en réjouir pour ces collègues, mais cela amène une autre question. Qu'en est-il des autres collègues, ceux qui, dans la même situation, n'ont pas contesté ? Il est grand temps de changer cette méthode de départage, qui depuis des années participe au découragement de nombre d'enseignants.

Nous espérons que la CAPA de ce jour sera l'objet d'un vrai échange constructif, pendant lequel la « bienveillance » sera de mise, que les contingents concernant les appréciations ne seront pas un frein à d'éventuelles modifications, et enfin, qu'à l'issue de cette instance, des engagements seront pris pour que, dans les années à venir, l'évaluation des personnels ne soit plus stigmatisante.