



# DECLARATION CAPD Du 28 janvier 2025



Monsieur l'Inspecteur d'Académie, Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD,

L'année 2024 aura été une année éprouvante pour tout le monde, la succession de ministres ayant mis à rude épreuve l'école et les personnels. A l'Éducation nationale, après que six ministres se sont succédés à la tête du ministère en un peu plus de deux ans, François Bayrou a décidé de nommer celle qui reste le symbole du déclenchement des 49.3 sous ce deuxième quinquennat d'Emmanuel Macron. Cette nomination a sonné comme une nouvelle provocation pour les personnels de l'Éducation nationale au bord de la rupture. Il appartient au pouvoir de tenir compte de l'avertissement massif que lui ont adressé les personnels des écoles le 5 décembre. Ils et elles ont redit leur refus de cette politique d'austérité qui diminue le pouvoir d'achat, dégrade leurs conditions de travail et renforce les inégalités. Si la Ministre veut prendre à bras le corps la question de la santé et des conditions de travail, les leviers, pour les personnels du premier degré sont déjà connus : diminution du nombre d'élèves par classe, moyens pour l'inclusion, médecine du travail, respect des droits des personnels (mutations, temps partiels...)...autant de mesures qui nécessitent un autre budget !

Le manque d'attractivité persistant dans le métier mais également le décrochage salarial doivent alerter au plus haut sommet de l'État et il est urgent de revoir la politique salariale concernant les enseignant-es et les AESH. La question des salaires et de leur décrochage ces dernières décennies, rappelons qu'ils restent inférieurs à la moyenne des pays européens, n'a cependant pas été évoquée. L'annulation des suppressions de postes peut-elle faire l'économie d'une revalorisation des salaires ? Pour la FSU-SNUipp, la réponse est sans équivoque !

Concernant le sujet pour lequel nous sommes réunis aujourd'hui, il nous semble important de souligner ce que représente le rendez-vous de carrière aux yeux de nos collègues. Dans un contexte de dévalorisation du travail enseignant, ce moment est attendu comme celui durant lequel, pendant un court instant, l'engagement et le travail fourni seront enfin reconnus. Dans un contexte d'inflation, il peut aussi être attendu par les collègues comme un moyen d'avancer plus vite et espérer surmonter des difficultés financières entretenues par le refus de réouverture des négociations salariales. Or, parfois, nous constatons une forme d'incompréhension des agent-es qui ont par exemple eu un rendez-vous de carrière positif, avec des rapports élogieux mais parfois suivis d'un avis seulement « satisfaisant ». Dans d'autres cas, les appréciations finales sont vécues comme injustes ou dictées par des quotas, et la déception est à la hauteur des attentes. Il arrive aussi que des rendez-vous de carrière soient ressentis comme un échec, voire une infantilisation, notamment lorsqu'aucun point positif n'est relevé par l'évaluateur ou l'évaluatrice. De ces trois situations résulte un sentiment profond de manque de considération qui peut se traduire par de l'abattement ou de la colère, entraînant un désinvestissement professionnel qui nuit à la qualité de l'enseignement proposé aux élèves. Cette logique contribue indéniablement à la casse organisée de l'École publique. Cela nous conduit également à rappeler un autre positionnement syndical que nous avons : l'évaluation ne doit pas se confondre avec les procédures d'avancement et de promotions des personnels, soumise à des quotas, sans quoi ces moments importants dans la carrière des collègues peuvent être assimilés à des sanctions vécues par les agents et agentes, à juste titre, comme particulièrement blessantes, en particulier lorsque les appréciations finales sont pérennes et non conformes à l'appréciation littérale. Ces avis comptent tant pour l'estime de soi de chaque collègue que pour l'avancement de notre carrière, en lien direct avec notre rémunération. De plus, ces avis auront un impact à partir du mouvement 2025 avec la proposition de

l'administration d'une grille de points correspondant à l'échelon en remplaçant de l'AGS. Triple sanction pour les collègues.

En 10 ans, les PE ont perdu l'équivalent d'un mois de salaire. Ce ne sont pas les mesures individualisées du Pacte qui peuvent régler la situation ! Ce n'est pas "travailler plus pour gagner plus" dont la profession a besoin mais d'être rémunérée pour les tâches déjà effectuées. L'avancement devrait se faire au rythme le plus rapide. Le fait que la classe exceptionnelle devienne à présent le « fait du prince » est un scandale de plus : aucune équité, aucun barème, aucune transparence, aucune contestation possible. Les lignes directrices de gestion ministérielles ne précisent pas sur quels critères se basent ces évaluations et ni comment se fait la sélection des collègues.

Il est à noter aussi que bon nombre de collègues n'osent pas faire de saisine de la CAPD. Il faut dire que les comptes rendus arrivent en juillet, quelle que soit la date de l'entretien, alors que les collègues sont en pleine préparation de la prochaine rentrée, épuisés par une fin d'année toujours très prenante. A cela s'ajoute la rigidité de cette procédure. En effet, avec les reclassements, des collègues entrant.es dans le métier peuvent se voir inspectés dès leurs premières années sans que les critères soient adaptés à leur situation. Ils et elles se voient privé de fait de tout avancement accéléré alors qu'ils et elles ont déjà une première carrière professionnelle à leur actif. Ces collègues s'auto-censurent et n'osent répondre à des appréciations qui devraient prendre cela en compte. Et quand des demandes de révisions d'appréciations sont parfois faites, celles-ci n'ont parfois pas de retour, laissant les collègues avec un sentiment de mépris. Les onze petites croix dans des cases résument donc à elles seules la vision que les IEN ont de leur travail.

Forte d'une mobilisation croissante des collègues, comme l'a montré le 5 décembre dernier, l'année 2025 sera à nouveau une année combative pour notre métier et pour l'Ecole.