

Aujourd'hui, les membres de cette CAPA vont être amenés à traiter des recours concernant les avis de la rectrice pour les rendez-vous de carrière.

A quoi sert un rendez-vous de carrière ? Sur le site du ministère, on le définit comme « un temps dédié pour porter un regard sur une période de vie professionnelle, à des moments où il semble pertinent de faire le point sur le chemin parcouru professionnellement », « un temps d'échange sur les compétences acquises et sur les perspectives d'évolution professionnelle », ce à quoi le SGEN-CFDT ne s'oppose pas, bien au contraire, mais le ministère explique aussi que les « trois rendez-vous de carrière sont instaurés pour **apprécier la valeur professionnelle** : au 6e échelon, au 8e échelon et au 9e échelon », donc des opportunités de récompenser l'investissement des agents.

Le SGEN-CFDT n'était pas favorable à ces accélérations de carrière, contrairement à certaines organisations corporatistes : il souhaitait un cadencement unique, déconnecter les évaluations du déroulement des carrières et donc de la rémunération, afin d'en finir avec l'iniquité très forte entre hommes et femmes, entre corps, entre matières, entre académies, que l'ancien système de notation favorisait nettement et que les accélérations perpétuent en partie. C'est pour l'équité que le SGEN-CFDT souhaite aussi un corps unique des enseignants. Le SGEN-CFDT se méfie des discours sur le mérite, qui sont souvent le paravent de l'iniquité, du caporalisme et du « travailler plus pour gagner plus ».

La mise en place de quotas a empiré l'iniquité annoncée des accélérations : nous le voyons bien aujourd'hui à travers les nombreux recours que nous allons examiner. Les enseignants concernés ressentent une vraie injustice, car l'appréciation finale n'est pas en adéquation avec les appréciations et remarques de leur inspecteur et de leur chef d'établissement. Ces appréciations finales semblent déconnectées pour nos collègues de la réalité de leur travail de terrain et de leur investissement, pourtant reconnus par leurs supérieurs directs. Au final, cela va à rebours d'une récompense de la valeur professionnelle des collègues, qui est pourtant, nous l'avons vu, un des buts du rendez-vous de carrière selon le ministère. Le résultat global est donc complètement contre-productif, avec de nombreux collègues qui ne croient plus à la reconnaissance de leur investissement par l'institution..

En effet, qu'est-ce qui permet au rectorat de décider qu'entre deux enseignants avec des évaluations équivalentes, l'un mérite un avis final supérieur à l'autre, à part une interprétation des commentaires de l'inspection et de la direction, qui comme toute interprétation, par définition, est subjective ? Et quelle logique absurde, à part celle des quotas, peut amener une autorité administrative à émettre un avis final inférieur au niveau des évaluations d'une grille ? On fait subir aux enseignants une logique d'évaluation qui serait considérée par la société comme inadmissible, brutale et injuste si elle était appliquée à nos apprenants ! C'est pourquoi le SGEN-CFDT Normandie conseille aux personnels, non seulement de faire des recours, mais aussi de porter plainte au tribunal administratif. C'est pourquoi le SGEN-CFDT soutiendra aujourd'hui toute demande de révision des collègues qui n'ont pas un avis de la rectrice en adéquation avec les appréciations de leurs supérieurs directs.

Avec la mise en place du « pacte enseignant » le gouvernement nous promet une augmentation des quotas pour le passage à la hors classe et une amélioration des promotions à la classe exceptionnelle. C'est un point positif et une avancée. Mais tous les collègues devraient avoir le droit d'accéder à une accélération, sans limite de quota.

Cela nous amène, et nous sommes toujours dans le sujet, puisque nous parlons de la carrière et de la rémunération des enseignants, à commenter ce « pacte » qui serait prétendument une revalorisation « historique ». Il n'est historique qu'en tant qu'escroquerie médiatique. Nous savons par nos propres calculs, et de nombreuses publications l'ont prouvé également, que seuls les premiers échelons vont voir une augmentation significative de leur revenu, et que les collègues en milieu ou en fin de carrière n'auront que 3 à 4 % d'augmentation, ce qui ne compense même pas l'inflation. Qui plus est, à part le doublement de l'ISOE, les gains de rémunération prévus sont soumis à des missions contraignantes puisque l'enseignant signe un contrat par lequel il s'engage par exemple à une enveloppe fixe d'heures de remplacement, ou à sacrifier une partie de ses vacances. Les PLP auraient même moins de liberté de choix en étant soumis à un « super pacte », c'est-à-dire un paquet de plusieurs missions, dont le nombre n'est pas encore clair. C'est juste le retour du « travailler plus pour gagner plus » et une volonté pernicieuse de miner le statut des professeurs.

Il existait pourtant de nombreuses solutions alternatives, sans même toucher au tabou gouvernemental du point d'indice des fonctionnaires : par exemple augmenter les autres primes déjà existantes et les intégrer au calcul de la retraite, augmenter la rétribution des HSE qui servaient déjà aux remplacements ponctuels, ou assouplir davantage voire supprimer les quotas d'accélération de carrière, comme nous venons de l'expliquer... Le gouvernement croit avoir découvert la panacée, mais nous pouvons affirmer sans trop nous tromper que peu d'enseignants se laisseront piéger et que nous nous précipitons vers une accentuation de la crise du recrutement et du malaise enseignant. En tout cas, le SGEN-CFDT s'opposera non seulement à ce pacte, mais aussi à la réforme du lycée professionnel, qui consacrent tous deux, après la scandaleuse réforme des retraites, une logique ultralibérale mortifère imposée verticalement par l'Élysée et une maltraitance des salariés, au détriment du dialogue social, du progrès social et de la santé physique et morale des travailleurs.