



4 & 5 mai 2021 : CAPN de révision de l'évaluation de la valeur professionnelle des agrégés-es : le mépris

Les élus des personnels du **SNES-FSU**, **SNEP-FSU**, **SNESup-Fsu**, du **SNALC**, du **SGENCFDT** et du **SNFO-LC** ont examiné les contestations des collègues sur l'appréciation finale de leur rendez-vous de carrière. Il s'agissait du 3^e exercice de ce type. Lors de la première CAPN, en 2019, l'ensemble des élus des organisations syndicales avait quitté la CAPN, acte fort et rare, au moment de l'examen des contestations liées au 3^e rendez-vous de carrière. L'administration avait décidé, au prétexte de quotas qui n'ont pas d'existence réglementaire, de nous demander de choisir 10 dossiers (sur les 110 restants) pour le 3^e rendez-vous de carrière : par cet acte fort et rare, les élus des personnels avaient voulu signifier qu'ils n'acceptaient pas de cautionner l'arbitraire.

Or en 2021, les élus ont eu le sentiment de rejouer « Un Jour sans fin » en siégeant en visioconférence sur deux jours, suite au refus de l'administration de reporter la commission, malgré une demande intersyndicale unitaire. Nous avons donc siégé plus de seize heures en commission dans des conditions parfois techniquement rocambolesques (tous les collègues nous comprendront au bout d'un an de pandémie), pour revivre une situation au goût amer de déjà-vu.

Si l'administration a accepté de réviser majoritairement les avis du 1^{er} (88%) et du 2^e (86%) rendez-vous de carrière, elle s'est arc-boutée sur sa logique de quotas pour le 3^e rendez-vous de carrière, lequel détermine l'appréciation pérenne pour l'accès à la hors-classe. C'est d'ailleurs ce 3^e rendez-vous de carrière qui a suscité le plus de recours (246/423).

L'attitude obtuse de l'administration ne peut que susciter à nouveau incompréhension, frustration et amertume, a fortiori lorsqu'elle nous a indiqué que, pour les trois rendez-vous de carrière, quelques 133 collègues ont bénéficié, suite aux rendez-vous de carrière 2019-2020, d'un avis « Excellent » du ministre porté sur leur dossier alors qu'ils n'avaient ni 11 items « Excellent », ni 10 items « Excellent » et 1 item « Très satisfaisant ». Comme depuis trois ans, l'examen attentif de la plupart des dossiers a mis en exergue l'incohérence entre l'évaluation des items, les appréciations littérales et l'appréciation finale du ministre. Cette gestion purement administrative et technocratique des « ressources humaines » ne peut qu'aboutir à des aberrations. Les collègues ayant une majorité d'appréciations des items « Excellent » n'ont pas tous obtenu une appréciation finale du ministre « Excellent ». Certains même, malgré des appréciations très élogieuses, ont été maintenus à « Satisfaisant ».

L'institution se refuse donc à reconnaître la qualité et l'engagement de ses personnels après 15 ans et plus de carrière, alors que, dans le cadre d'une évaluation objective et juste, la valeur professionnelle ne se contingente pas.

Pire encore, alors qu'elle prétend remplacer le paritarisme, héritier du CNR, par un dialogue social proche du monologue, elle a demandé à la parité syndicale de voter une liste de 13 collègues (sur 41) choisis par ses soins parmi ceux qui totalisaient 9 items « Excellent » et 2 items « Très satisfaisant » pour réévaluer leur appréciation en « Excellent », sans critères clairs ni raisons objectives les distinguant des 29 autres dossiers évoqués.

La totalité des organisations syndicales a donc refusé de voter le choix du prince. Alors que cette reconnaissance de l'engagement des personnels sur leurs appréciations professionnelles ne coûte rien au ministère, là encore le ministère joue les économies que personne ne lui demande de faire !