



CAPA Recours RDV de carrière – professeurs agrégés de l'académie de Montpellier

Déclaration liminaire du SNALC

Aujourd'hui se tient la CAPA des professeurs agrégés portant sur l'examen des recours contre les appréciations finales de la rectrice. Le SNALC y voit l'occasion de rappeler son attachement au double regard Recteur/ Ministre dans l'étude des dossiers de carrière des agrégés.

Lors de la dernière CAPA académique, qui étudiait tous les autres corps du second degré, vous nous aviez transmis quelques critères afin de mieux faire comprendre l'appréciation finale de la rectrice : un contingent par discipline et le respect d'un équilibre hommes/femmes. Au grand regret du SNALC, la valeur professionnelle de l'agent et son investissement ne sont pas les maîtres mots de la notation, et la qualité des items récoltés par les agents dans leur grille de notation ne sont pas une garantie d'avoir l'avis final correspondant.

Les professeurs continuent d'essayer les plâtres d'une méthode d'évaluation absurde, preuve supplémentaire de l'inanité du PPCR, que le SNALC continue de récuser et de combattre.

Que l'on soit pour ou contre les principes du PPCR, force est de constater que ce système d'évaluation n'est pas lisible pour les évalués. Or pour qu'une évaluation soit acceptée, il faut qu'elle soit juste, logique et compréhensible pour les collègues concernés. Pour évaluer ses personnels l'administration se dispenserait-elle des règles qu'elle exige des professeurs pour noter leurs élèves ?

Commençons par l'intitulé des items, qui laissent perplexes bien des collègues au moment de préparer leur RDC. Que faut-il faire pour « Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques » ? D'ailleurs, il est injuste de ne pas pouvoir revenir sur l'appréciation donnée à ces items. Bien souvent, la teneur des appréciations littérales est en décalage avec le positionnement dans certains d'entre eux. Comme si l'évaluateur pensait le plus grand bien de l'agent mais se sentait obligé de le dégrader quelque part pour pouvoir justifier un avis final en demi-teinte dicté par les seuls quotas. Certes le collègue a pu formuler des observations, mais elles n'ont pas été prises en compte ; et aucun retour ne lui permet de savoir si elles ont seulement été lues. Ce qui était possible lors des recours de notation administrative, ne l'est plus avec le PPCR.

De plus, les commissaires paritaires n'ont pas accès à l'identité de l'inspecteur qui a réalisé le rapport. Les inspections avaient au moins la transparence de décliner l'identité de l'évaluateur. Car chaque évaluation porte sa part de subjectivité, et il est étrange de constater parfois des grand-écarts entre 2 RDC ; les agents passant curieusement d'EXC à AC... Certains évaluateurs semblent négliger l'étude des dossiers des collègues et évaluent plus la séance observée et le travail de l'année que l'ensemble de la carrière. Par ailleurs, on nous a appris qu'une compétence, une fois acquise, l'était pour de bon. Comment comprendre alors ces rétrogradations. Cette règle ne s'appliquerait-elle qu'aux élèves ?

Mais plus choquant encore que le positionnement attribué dans certains items ; l'attribution de l'avis final. Trop souvent nous constatons une absence de cohérence, un écart et même un paradoxe entre les items évalués positivement ou très positivement et l'appréciation finale dégradée. Comment le comprendre et comment l'expliquer aux collègues concernés ?

Incontestablement, des collègues qui se consacrent à leur métier d'une manière exceptionnelle et bénéficient d'un avis EXCELLENT pour la totalité des items de l'évaluation doivent se voir attribuer comme avis final EXCELLENT. Idem si un seul des items diffère. Tout autre avis est incompréhensible.

Les professeurs qui bénéficient d'avis EXC et TS avec une nette majorité d'avis EXC doivent obtenir un avis final EXC. C'est pourquoi le SNALC demande que lorsqu'un collègue obtient une majorité d'item dans une valeur (soit 6 sur 11), alors l'avis final soit automatiquement aligné sur cette majorité. Le SNALC condamne fermement l'usage du plus petit l'emporte : les agents obtiennent quasi systématiquement le même avis final que l'item le moins bien noté, même si c'est le seul du type. Cela est très mal vécu par les agents, qui n'ont, rappelons-le, que 3 chances pour faire leurs preuves au cours de leur carrière.

Le SNALC demande l'établissement de règles de bon sens. Ce système ne tient pas, il est indéfendable, et le SNALC refuse de le cautionner. Dans le système précédent, il y avait au moins un tableau de croisement et l'appréciation du recteur suivait des règles. L'appréciation finale obéissait à une logique.

Injustice supplémentaire : les disparités entre disciplines. Deux collègues qui ont 3 TS et 8 EXC auront EXC en HG mais TS en LM. Le collègue de LM serait a priori moins compétent que son collègue d'HG au regard des appréciations finales ? Les commissions d'harmonisation existent pour les élèves... mais pour leurs professeurs, le seul recours est le recours.

Beaucoup de déçus y renoncent, convaincus que le combat est perdu d'avance, et terminent leur carrière avec une certaine amertume et le sentiment de n'être pas reconnu. Car après le troisième rendez-vous de carrière, c'est fini. On atteint à peine 40 ans, et c'est fini. L'avis final est conservé sous une forme immuable, comme une marque au fer rouge pour certains, et il retarde la promotion à la hors-classe.

L'administration se réfugie derrière les quotas pour noter de façon malhonnête et dégradante nombre de ses agents. Nous ne voyons pas de frein technique à une notation juste et cohérente, non contingentée. L'application de quotas pourrait se faire ensuite, et serait alors mieux vécue par les collègues, qui auraient au moins le plaisir de voir leur valeur professionnelle reconnue par leur hiérarchie. Pour le SNALC, ces quotas sont tout au plus des indicateurs, qui peuvent d'ailleurs évoluer, comme ont évolué ceux de la classe exceptionnelle. Il nous paraît tout à fait inconcevable d'imposer des quotas quand il s'agit d'évaluer la valeur professionnelle.

Trop de rapports semblent alambiqués ; les évaluateurs sont pris entre ce qu'ils pensent vraiment des collègues et l'impossibilité de leur donner un avis à la hauteur ; alors ils cherchent à justifier le positionnement en contredisant ce que le précédent évaluateur avait remarqué, on en se contredisant eux-mêmes ...

Tout cela n'a pas de sens, et si l'évaluation n'a pas de sens, elle n'amène aucun progrès chez celui qui la subit. Ce n'est pas ainsi qu'on va lutter contre la crise du recrutement et attirer vers l'Agrégation de bons ou d'excellents étudiants !

