

Déclaration de SUD éducation CAPA de contestation de notation des professeurs certifiés

Avec 58 dossiers cette année, Sud Éducation constate une augmentation du nombre de contestations, ce qui reste difficile à interpréter. Nous le savons en effet, tous les collègues mal notés ne contestent pas, tandis que des contestations, non prises en compte, disparaissent. D'autres encore incomplètes ne seront sans doute étudiées qu'à la rentrée prochaine.

En particulier nous nous interrogeons sur des conflits collectifs que nous n'avons pas retrouvé dans les documents du Rectorat.

Concernant la constitution des dossiers, nous avons constaté qu' un rapport d'un chef d'établissement a été semble-t-il ajouté le 3 juillet, soit la veille de la CAPA, et alors que les documents sont consultables par les commissaires paritaires depuis le 26 juin. Peu d'entre eux auront sans doute eu accès au dossier complet. Et surtout, la collègue n'a pas eu la possibilité de répondre à ce rapport. Nous en demandons le retrait et par conséquent l'augmentation usuelle pour cette collègue.

Nous avons remarqué aussi, une nouvelle fois, que des chefs d'établissement utilisent trop souvent la note administrative comme un moyen de pression vis-à-vis de nos collègues. Dans certains cas, le caractère collectif des contestations témoigne de la vigueur et de la durée des conflits du travail. C'est le cas en particulier de trois établissements dans lesquels contestent respectivement 3, 5 et 10 collègues. Le caractère collectif du conflit ne semble d'ailleurs avoir été reconnu par l'administration que dans ce dernier cas. Dans le premier cas pourtant, il y a eu débrayage, ce qui n'est guère fréquent sur une base strictement locale. Pour ces trois situations, nous demandons un traitement collectif, qui serait le seul à être équitable, et en y joignant les collègues agrégés. Il serait inconcevable que les collègues agrégés soient traités individuellement au seul prétexte de la division des corps.

Nous notons que plusieurs chefs d'établissement ont tendance à ne pas respecter les textes réglementaires. 11 ne fournissent pas de rapport alors qu'ils proposent une augmentation inférieure à l'augmentation usuelle. 7 ne portent pas à la connaissance des collègues leurs rapports qui restent alors sans signatures. Ce sont ainsi 18 dossiers non conformes. Un chef d'établissement fait référence aux « notes conseillées par les syndicats » et semble ainsi ignorer les augmentations usuelles de la circulaire rectoriale. Rappelons encore qu'il n'est pas réglementaire d'exiger que soit saisi sur un ENT l'intégralité des notes des élèves. Que dire encore des rapports évoquant l'engagement syndical de tel ou tel collègue ? Nous demandons dans ces cas-là que la notation soit revue à la hausse, avec l'attribution de l'augmentation usuelle, de même que l'appréciation et les pavés.

De même nous regrettons de constater que certains collègues, fragilisés par leur situation médicale et/ou personnelle, aient été non pas soutenus mais sanctionnés par une notation rigoureuse. Comment soutenir que ces collègues pourront ainsi résoudre leurs difficultés ?

Nous espérons que l'administration prendra en compte à la même hauteur les arguments des collègues et ceux des chefs d'établissement lors de l'examen des contestations.

D'une manière générale, nous demandons qu'il soit possible de contester et faire modifier par la CAPA, les appréciations et l'ensemble des pavés dès lors que les rapports des chefs d'établissement ne sont pas argumentés et circonstanciés, et pas seulement le pavé assiduité/ponctualité. De toute évidence, certaines contestations ne portent que fictivement sur la note, et il apparaît évident que dans un certain nombre de cas, ce sont bien les pavés ou l'appréciation qui sont visés. Une évolution apparaît nécessaire de façon à répondre à la réalité du métier, des pratiques et des exigences légitimes de nos collègues.

L'entretien, que nous souhaitons volontaire et non imposé, devrait être un moment de discussion et d'échange. En réalité, quand il a lieu, il sert parfois aux chefs d'établissement à faire preuve d'autoritarisme, à tel point qu'il arrive que le chef d'établissement préfère y renoncer plutôt qu'il se déroule en présence d'un représentant syndical. Cette situation s'est à nouveau produite cette année. Nous le regrettons, et rappelons que pour un collègue, se présenter accompagné avec un représentant syndical de son choix à une convocation du chef d'établissement ou à un entretien est un droit.

Ainsi nous revendiquons des entretiens-conseils basés sur le volontariat et qui devraient déboucher sur une évaluation qui ne déterminerait nullement l'avancement des collègues. Comme nous l'avons dit lors de la CAPA sur la hors-classe, nous souhaitons que l'avancement se fasse au rythme le plus favorable pour tous.

Enfin, SUD éducation a accueilli favorablement la nouvelle de l'abrogation du décret sur l'évaluation. Mais l'existant ne nous convient pas pour autant. SUD éducation est contre l'attribution de notes, par conséquent le fait que ces notes déterminent la progression des carrières rend le système plus inacceptable encore.

SUD éducation considère que l'évaluation doit prendre d'autres formes, collectives et associatives. Elle doit impliquer de façon égalitaire l'ensemble des acteurs du système et générer, non pas la concurrence ou les rivalités parfois entre collègues, non l'inégalité des carrières, mais l'émulation de toutes et de tous au service des élèves et d'une éducation émancipatrice.

Créteil, 4 juillet 2012