



Déclaration SNES-FSU

CAPA de contestation des notations administratives

du 23 septembre 2014

Se réunissant en septembre cette CAPA pourrait être une CAPA de « rentrée », pourtant les questions que nous allons aborder ne sont pas celles d'un début d'année. . En effet, ces contestations de notation administrative datent de l'an dernier. Comme nous l'avons toujours dit ce calendrier est préjudiciable aux collègues mais aussi à la bonne marche des établissements. En effet, les contestations de notes résultent d'un désaccord avec leur chef d'établissement (ou avec le rectorat lorsqu'il s'agit de la contestation d'une harmonisation). Discuter de ces contestations dans l'année de la notation, permet de poser des bases plus saines pour la rentrée, alors que le caractère tardif relance bien souvent les conflits. En outre, depuis, certains et certaines collègues ont muté à l'intra ou à l'inter. Certes la question de la notation, élément de la promotion, reste décisive mais quelle que soit la proposition de la CAPA , les enjeux pour les collègues ne relèvent plus de la même actualité.. Le SNES souligne donc son attachement à une CAPA ayant lieu l'année même de la notation malgré, nous le savons bien, un calendrier chargé. Nous rappelons que cela a été le cas pendant de nombreuses années.

Un certain nombre des contestations que nous allons examiner proviennent de collègues qui réclament une augmentation de leur note supérieure à l'augmentation usuelle ou supérieure à celle attribuée par l'harmonisation rectorale. Dans un contexte où la revalorisation du métier est inexistante, et où le point d'indice est gelé, la seule façon pour un fonctionnaire de voir son salaire augmenter c'est d'obtenir une promotion. Nous savons que la plus grande partie de la note prise en considération est celle qui reflète la note pédagogique. A cet égard SNES réaffirme son attachement à la double évaluation, qui permet de garantir l'indépendance de notre métier comme du service public. Cela dit les inspections dans une académie comme la nôtre restent relativement rares et on peut comprendre l'attachement que les collègues ont à leur note administrative et à son augmentation.

Nous sommes d'autant plus choqués par les pratiques, reflétant l'esprit managérial de certains chefs d'établissement qui refusent par exemple, l'augmentation usuelle à des collègues sous prétexte que les collègues sont stagiaires. Nous rappelons que les collègues peuvent prendre là un retard, qu'ils et elles ne parviendront pas à rattraper.

Nous nous interrogeons aussi sur la situation des collègues qui auraient été absents lors de la notation. Ceux-ci se voient donc pénalisé pour l'année en cours. En l'occurrence nous avons à examiner lors de cette capa des collègues en arrêt maladie, en congé de formation. Nous savons que les collègues en congés parentaux, dans la très grande majorité des femmes, sont traités de la

même façon.

Ces collègues vivent cela comme une sanction détournée d'une situation qu'ils/elles n'ont pas voulu (dans le cas des congés de maladie) ou qui correspond à un droit.

Nous le savons cette décision a été prise pour répondre à une jurisprudence. Mais elle pose de nombreux problèmes, ainsi nous vous interrogeons sur la situation particulière des collègues qui reprennent après la campagne de notation. Pourquoi ne seraient-ils/elles pas notés alors que le travail sur l'année scolaire est effectif ?

Dans tous les cas les collègues non notés devraient voir leur situation rattrapée l'année suivante. L'augmentation devrait donc être systématiquement plus importante que l'augmentation usuelle, sans autre argument que le rattrapage de l'année précédente.

Or lors de cette Capa certains collègues vous demandent également un rattrapage en raison de leur situation et vous leur répondez que cette CAPA ne traite que des notes de l'année 2013-2014. Cet argument ne nous paraît pas recevable. Quel recours ont ces collègues si leur hiérarchie refuse d'analyser leur situation ?

Nous voudrions rappeler que si le rectorat de Créteil s'en tenait à cette vision de la notation, il pourrait être considéré comme ayant des pratiques discriminatoires à l'égard des femmes. En effet, les études sociologiques montrent que celles-ci connaissent un avancement moins important et moins rapide que les hommes. Un congé de maternité prolongé après la période de notation, un congé parental, leur fait perdre de façon quasi systématique des points dans la note administrative ... sans compter qu'elles ont moins souvent des augmentations supérieures à l'augmentation usuelle, lorsque leur investissement est limité par leur situation de mère.

S'agissant des harmonisations, qui font ici l'objet de nombreuses contestations, nous nous interrogeons sur leurs critères. Nous avons ainsi remarqué que lorsque les chefs d'établissement avaient augmenté les collègues bien au-delà de l'augmentation usuelle, le rectorat avait réduit l'augmentation, mais dans bien des cas, celle-ci reste supérieure à l'augmentation usuelle. Dans les dossiers observés, il n'existe pas de rapport rédigé par le chef d'établissement. Pourquoi alors augmenter les collègues au-delà de l'augmentation usuelle ? On peut donc se demander ce qui préside à la hauteur de l'harmonisation rectorale.

Enfin, dernier point, Il nous semble essentiel d'étudier également les appréciations des collègues qui le demandent, malgré l'augmentation obtenue. Nous rappelons que ces appréciations ne peuvent être ni diffamatoires, ni attentatoires à l'honneur des fonctionnaires que nous sommes. Or certaines sont, à cet égard, extrêmement limitées et, d'après le SNES, il convient de les étudier. Dans tous les cas nous interviendrons à ce sujet.