



CGT Educ'Action d'Aix-Marseille

FEDERATION DE L'ÉDUCATION, DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE

Bourse du Travail
23 boulevard Charles Nedelec
13003 MARSEILLE
www.cgteducaix.ouvaton.org

Déclaration des élus CGT à la C.A.P.A. du 5 mai 2011 (contestation des notes administratives)

L'évolution de la législation sur les CHS dans la Fonction publique fait entrer, depuis peu, les conditions de travail dans le champ d'intervention des syndicats. La notation administrative pourrait presque servir de baromètre du bien vivre au travail, en tout cas du bien vivre son travail. Vu le faible nombre de contestations de notes que nous examinons cette année, on pourrait croire que les indicateurs sont au beau fixe. Pourtant ça n'est pas le cas. L'apparition de l'augmentation de +0.1 n'empêche pas le mécontentement. Un certain nombre de collègues, perturbés, (nous sommes ici bien placés pour les dénombrer), finissent par contester. Mais ils sont bien plus nombreux à ne pas demander la révision de la note, et à « échapper » ainsi à cette CAPA. Le faible nombre de contestations ne doit pas masquer la lassitude des personnels face aux nouvelles conditions de travail : la généralisation du CCF, les nouvelles directives du Bac Pro, la mise en place chaotique de l'accompagnement personnalisé, l'apparition des certifications intermédiaires, autant de nouvelles missions, de nouveaux décrets, ou de modifications à la marge qui ont pour ultime résultat une augmentation du stress au travail et de la charge de travail. Une entreprise ne s'y prendrait pas autrement pour décourager ses cadres.

La CGT s'est toujours opposée à ce principe de notation administrative car il est trop pétri de subjectivité. Au pire, ce principe de notation révèle parfaitement les conflits de personnes entre la direction et l'enseignant. Au mieux, il permet parfois à des collègues surinvestis dans leur établissement de progresser dans la carrière un peu plus vite. A titre d'exemple : lors des travaux préparatoires de cette CAPA, nous avons pu lire un courrier d'un chef

d'établissement qui désespérait de ne pouvoir maintenir une progression exceptionnelle de 1 point.

Avec les injonctions faites aux chefs d'établissement, le principe de notation est lui-même déconnecté de la récompense du mérite professionnel. La CGT a toujours combattu le déroulement de carrière au mérite.

Aujourd'hui nous ne pouvons que constater l'échec de ce que nous avons toujours dénoncé, non seulement sur le plan idéologique, mais également sur le plan technique de mise en œuvre :

- Les entretiens ne sont majoritairement jamais réalisés. **Où est l'équité ?**
- Les notes sont parfois envoyées avant que les personnels n'en prennent connaissance. **Où est la transparence ?**
- Certains chefs d'établissement, pour s'économiser un rapport de gel de la note, utilisent l'augmentation de +0.1 pour en être dispensé. **Où est le travail ?**
- Certains rapports de maintien de note sont de vulgaires copier-coller du même argumentaire. **Où est le respect ?**
- Les personnels perçoivent le gel de la note comme un désaveu professionnel alors que le commentaire est élogieux et les 3 pavés appréciatifs au maximum. **Où est la cohérence ?**

Ainsi la notation administrative est aujourd'hui déconnectée de sa fonction affichée, et revendiquée, d'évaluation de la manière de servir. Chefs d'établissements et personnels n'arrivent plus à se rencontrer.

Nous observons également des dérives que nous condamnons :

- Des chefs d'établissements sont encore en difficulté avec les consignes du BA spécial et les consignes rectORAles pour la récompense du mérite,
- Des chefs d'établissement qui n'ont pas assez de marge de manœuvre pour récompenser le mérite et l'investissement des collègues
- Des personnels qui voient pour la 2^{ème} ou 3^{ème} année consécutive leur progression stagner avec des appréciations TB constantes
- La grille de notation académique pour les PLP déroute souvent les proviseurs qui gèrent des structures complexes intégrant plusieurs corps d'enseignants avec des grades différents. Et lorsque tous les élus CGT croisent leurs informations concernant la gestion de la notation des personnels administratifs par exemple, on s'aperçoit que la multiplicité des grilles et des consignes submergent les chefs au détriment des personnels.

Notre position sur les dérives de cet aspect technique de la notation :

Nous souhaitons rappeler notre position, déjà clairement exprimée lors du groupe de travail harmonisation des barèmes : si des personnels se retrouvent aujourd'hui « sur-notés », ce n'est que le résultat des notations successives des chefs d'établissement. Les personnels en dessous de 39 doivent pouvoir continuer à bénéficier de +0.5 point s'ils sont en dessous du maximum de la grille académique sinon aucune amélioration ne pourra être observée et le seul effet sera la diminution généralisée des notes avec un effet contraire à celui recherché : la démobilisation de tous.

Bien plus que la notation infantilISante, nous revendiquons des conditions de travail dignes : des objectifs réalisables, un espace permettant le travail collectif ou individuel.

Les perspectives de la réforme de l'évaluation des enseignants ne vont pas dans le sens de la reconnaissance de notre travail. La notation au mérite voulue par le Politique occulte complètement la réalité du terrain.

Avec la réforme des retraites qui entraîne un allongement de la durée du travail jusqu'à des limites d'âge difficilement compatibles avec les exigences toujours grandissantes liées à la réforme du système éducatif, nous redoutons que le syndrome *France Telecom* ne se propage aussi dans nos rangs. Nous redoutons sincèrement qu'un geste désespéré ne soit, un jour, la réponse face à la dégradation des conditions de travail, face à l'augmentation du stress, face à la non-reconnaissance de notre investissement dans nos missions de service public.

La notation administrative soulève donc bien un problème de gestion des ressources humaines en lien direct avec les conditions de travail ; il est de notre responsabilité de dire et dénoncer ce qui se passe et se vit dans les établissements, et cela va bien au-delà de ce qui se joue dans cette CAPA.

MARTINE LEFUR
SOPHIE GUIGNONNET

CYRIL FAILLAT
DANIEL CHARPIN

CHRISTIAN CERBONI
EMMANUEL WIETZEL