

Aux secrétaires généraux des S3  
Aux secrétaires départementaux  
Aux responsables des secteurs emploi

## **Note aux S3 relative au projet de décret sur l'évaluation**

Un second projet de décret portant sur l'évaluation et la carrière des personnels enseignant, CPE et Co-Psy nous a été communiqué la semaine dernière. La seule modification majeure de ce projet porte sur la période transitoire. Cependant, un certain nombre de questions ont été soulevées par de nombreux S3. Sans avoir la prétention d'être exhaustive, cette note essaye de faire le point sur ces différents sujets. L'objectif est bien d'améliorer notre compréhension de ce texte afin de mieux le dénoncer auprès des collègues.

### **1/ Négociations**

Il est clair que certaines organisations syndicales négocient avec le ministère. Dans sa déclaration liminaire au CTM d'hier, le Sgen a clairement dit qu'il n'appellerait pas à la grève s'il y avait des négociations sur le texte. Pour notre part, il n'y a aucune négociation en cours. Nous avons eu une audience 2nd degré au ministère dans laquelle nous avons dénoncé le projet, demandé le retrait puis quitté la salle.

### **2/ Hors-classe**

Le passage à la hors-classe se déroulera comme d'habitude. Le ratio pro/pro existera toujours. Le problème sera quels critères seront utilisés pour la promotion. C'est là que les choses se compliquent. L'avis du chef d'établissement sera inévitablement requis, mais ensuite, mystère... d'autant que malgré nos demandes incessantes (tous les 2 jours), nous n'avons toujours pas de nouvelles des notes de services carrières de cette année.

Ce qui est à craindre, car certains recteurs le font déjà chez les certifiés et CPE et tentent de le faire chez les agrégés, c'est que des collègues seront promus plus jeunes à la hors-classe. En ajoutant à cela qu'ils peuvent alors bénéficier de réduction d'ancienneté, leur progression de carrière en sera nettement accélérée. Les recteurs vont devoir arbitrer dans l'attribution des réductions d'ancienneté entre la classe normale et la hors-classe : si elles présentent l'avantage pour l'employeur d'accélérer la carrière des plus méritant, les réductions d'ancienneté à la hors-classe s'avèreront onéreuses à moyen terme. Que faire ensuite de ces collègues qui auront atteint précocement l'échelon terminal de leur corps ? Créer un grade supplémentaire, nommés les certifiés agrégés, faciliter leur mobilité vers d'autres corps de la fonction publique. Ces diverses hypothèses se heurtent au volume de nos corps.

### **3/ Volume des réductions**

Il est clair que, même si le contingent est calculé par an (2mois ou 5 mois) (ils sont obligés à cause du décret FP), l'attribution est faite "*à due proportion de la période d'évaluation*" (Cf. II 3ème alinéa de l'article 32 pour les certifiés, comme pour les autres). L'attribution sera donc, à chaque évaluation triennale, de 6 ou 15 mois.

Le contingent est fixé pour le corps, hors échelons terminaux de chaque classe (donc un collègue au 11ème de la CN qui sera évalué ne bénéficiera pas de réduction). Il est effectivement à craindre que le recteur ne répartisse pas les mois de réduction équitablement sur les échelons ou en fonction des effectifs de chaque échelon, d'autant que les collègues à la hors-classe (hors dernier échelon) pourront bénéficier de réduction d'ancienneté (cf. point précédent). L'intérêt immédiat des Recteurs, pour des raisons de coûts financiers, les incitera, bien évidemment, à concentrer les réductions d'ancienneté sur les premiers échelons. Seule la bataille syndicale pourra les contraindre, mais la première bataille est celle du retrait du projet.

Le volume que propose le ministère actuellement est supérieur aux volumes des promotions actuelles. En effet, actuellement, une carrière au GC apporte le bénéfice de 120 mois, une carrière au choix de 48 mois. Pour 100 agents qui avanceraient au même rythme sur toute leur carrière, 30 bénéficieraient de 120 mois et 50 de 48 mois. La carrière étant basée sur l'ancienneté, elle dure 29 ans, il y a 6000 mois à distribuer ( $30 \times 120 + 50 \times 48 = 6000$ ). Soit 206,9 mois par année. Voulant garder la proportion actuelle 30% / 50% / 20% avec un nombre entier de mois de réduction, ils ont mis 250 mois. Mettre moins aurait constitué une provocation supplémentaire.

#### **4/ Bénéfice des réductions**

Les réductions attribuées lors d'une évaluation permettent de réduire la durée restante dans l'échelon détenu au moment de l'évaluation. Si la réduction d'ancienneté est supérieure à la durée restante, la différence est utilisée pour réduire la durée dans l'échelon suivant. Ces glissements successifs des mois de réduction allongent la carrière des collègues qui bénéficieraient de 15 mois de réduction à chaque évaluation par rapport à l'actuel avancement au grand choix.

#### **5/ Carrière**

D'après nos calculs, la durée de carrière au rythme le plus favorable (15 mois à chaque évaluation) serait de 21 ans pour atteindre le 11e de la classe normale au lieu de 19 pour le GC actuel. Pour l'avancement avec 6 mois de réduction, la durée de carrière est la même que pour l'actuelle avancement au choix.

En conséquence, du point de vue financier, nous estimons que, une carrière parcourue entièrement au rythme des 6 mois est très légèrement favorable par rapport à une carrière parcourue au choix ; une carrière parcourue entièrement au rythme 15 mois est moins avantageuse qu'une carrière parcourue au grand choix (entre 5 et 20 000 euros selon les scénarios).

Les enjeux essentiels ne sont pas là : c'est la lisibilité de la carrière qui est en jeu. Dans la fonction publique, le principe de carrière est fondé sur la notion de progression car l'expérience acquise est une ressource supplémentaire permettant à l'agent d'améliorer son travail. Dans les faits, l'évaluation de l'agent est rarement dégradée. Par exemple, nous veillons à ce que la note chiffrée, sauf exception, ne baisse pas ou bien encore que nous contestons les baisses d'avis à la hors-classe. Le système qui est proposé permettrait à l'employeur de remettre complètement en cause l'évaluation tous les trois ans. Les agents sont ainsi placés dans une insécurité par rapport à leur carrière.

Pour l'agent, là où la note lui permettait d'évaluer ses chances de promotions, donc de projeter sa carrière sur plusieurs échelons et d'essayer d'influer dessus en demandant une inspection ou une augmentation de sa note administrative, avec ces nouvelles dispositions, la lisibilité est à trois ans. Les collègues sauront, sur les 3 années à venir, en fonction de la réduction obtenue, quelle sera leur prochaine date de promotion, mais pas plus loin.

Malgré les similitudes (même quotas de collègues bénéficiant d'un avancement plus rapide), le nouveau système est bien complètement individualisé et aléatoire. Les fluctuations dans la carrière devenant imprévisibles avec des ruptures, toute simulation est, par principe, difficile à mener. Postuler l'existence de 3 rythmes est donc totalement illusoire. Les carrières seront de fait ralenties au delà de ce que les simulations laissent entendre.

#### **6/ CAPA**

Le rôle des CAPA dans ce dossier sera considérablement modifié. Tout d'abord, elles seront amenées à discuter des contestations d'appréciation de la valeur professionnelle (paragraphe de conclusion de l'entretien) et sur la proposition d'attribution de réduction d'ancienneté, à la demande du collègue concerné. C'est le cas avec la contestation de note administrative actuellement, mais cela impliquera pour les commissaires paritaires une nouvelle approche des dossiers et de l'argumentation que nous pourrions développer dans ces instances.

Ensuite, elles seront consultées sur l'attribution des réductions d'ancienneté. Les enjeux porteront sur le respect du contingent global, les choix de répartition entre grades et échelons, le départage des cas d'égalité ?

Enfin, la CAPA d'avancement. Les CAPA d'avancement d'échelon se réuniront chaque année pour examiner les promotions de l'année civile en cours, sur la base des réductions d'ancienneté attribuées lors de la ou des campagnes d'avancement précédentes. Selon nous, les CAPA d'avancement devraient rester annuelles. En effet, une seule CAPA portant sur les promotions pour les 3 années à venir ne serait pas possible pour au moins deux raisons : il faudrait que tous les rectorats fassent la même chose car en cas de mutation cela créerait des distorsions ; les collègues qui réintégreraient après une période pendant laquelle ils ne pourraient pas être vu en CAPA (disponibilité par exemple) devrait voir leur promotion examinée.

## 7/ Période transitoire

Comme nous l'avions indiqué, le ministère prévoyait, pour la période entre le 01/09/2012 et le 31/12/2014 un avancement de tous à l'ancienneté. Dans le nouveau projet de décret, l'article concerné a été supprimé et remplacé par l'article 74 qui porte sur l'évaluation et le 75 qui porte sur l'avancement.

### De l'évaluation

Durant la période du 01/09/2012 au 31/12/2014, les personnels seront évalués de la même manière qu'actuellement. Ils seront donc notés par leur chef d'établissement (ou le DCIO) et par leur IPR (pour les enseignants).

En parallèle, le processus d'évaluation par entretien professionnel se met en place. Cette période est donc consacrée à l'auto-évaluation qui "engage" le processus d'évaluation.

### De la carrière

Les promotions d'échelon se feront comme actuellement sur les années 2012-2013 et 2013-2014. Les collègues promouvables dans la période 01/09/2014 – 31/12/2014 seront examinés et promus sur la base des règles actuelles dans le cadre d'une promotion "balais".

A compter du 01/01/2015, les promotions sont faites **par année civile**. Entre le 01/01/2015 et le 30/06/2015, une évaluation est faite par le chef d'établissement sur la base de l'auto-évaluation des 3 années précédentes, mais celle-ci ne conduit qu'à l'attribution de 2 ou 5 mois de réduction d'ancienneté. Une CAPA de contestation d'avis pourrait avoir lieu avant le 30/06/2015. La CAPA de promotion pourrait alors se réunir entre septembre et décembre 2015 pour examiner les promotions de l'année civile 2015.

L'évaluation suivante aura lieu entre le 01/01/2018 et le 30/06/2018. A cette occasion, 6 ou 15 mois de réduction d'ancienneté pourront être accordés.

Pour expliquer autrement ces éléments, voici une petite chronologie des choses :

	01/09/2012	01/09/2013	01/09/2014	01/01/2015	30/06/2015
Évaluation	Note chiffrée + auto-évaluation	Note chiffrée + auto-évaluation	Note chiffrée + auto-évaluation	Entretien d'évaluation	
Carrière	Avancement GC / C / A sur la base des notes acquises en 2011-2012	Avancement GC / C / A sur la base des notes acquises en 2012-2013	Avancement GC / C / A sur la base des notes acquises en 2013-2014, uniquement pour les collègues promouvables entre le 01/09/2014 et le 31/12/2014	Attribution de réduction d'ancienneté (2 / 5 mois)	

	01/09/2015	01/01/2016	01/01/2018	01/09/2018	01/09/2018
Évaluation				Entretien d'évaluation	
Carrière	Avancement sur la base des réductions acquises en 2015	Avancement sur la base des réductions acquises en 2015	Avancement sur la base des réductions acquises en 2015	Attribution de réduction d'ancienneté (6 / 15 mois)	

**N.B. :** Il est à craindre que la période du 01/09/2012 au 31/12/2014 soit utilisée par les inspecteurs pour faire quelques visites individuelles qui en profiteraient alors pour "faire passer" le principe de l'auto-évaluation.