

CAPA contestation du rendez-vous de carrière des agrégés, certifiés, CPE, PSYEN, PLP
4 février 2026

Madame la Secrétaire Générale, Monsieur le Directeur des ressources humaines,
Mesdames et Messieurs les membres de la CAPA.

Cette année encore démarre dans les remous d'une agitation et d'une fébrilité politique qui empêchent les établissements de se projeter et de préparer la rentrée. L'agenda et les calculs politiques pour maintenir un gouvernement bien fragile à la tête de l'Etat empêchent de réfléchir et de préparer l'avenir sereinement. La confusion règne à tous les étages, même ceux du Ministère, plus à même de savoir combien de postes sont réellement supprimés (de toute façon trop !), combien de postes sont budgétés pour les nouveaux concours dont les modalités de stages et de formation sont encore trop floues.

Dans cette situation troublée, une seule ligne devrait l'emporter : celle de l'avenir. L'avenir des élèves, à qui l'on retire les moyens d'une bouffée d'air pour travailler dans des effectifs plus faibles, les moyens de découvrir une offre de formations, de langues, d'options leur permettant de gagner tout l'esprit critique et la capacité de raisonner nécessaires et qui le seront de plus en plus dans un monde où la concurrence des fake news, IA et autres sources d'informations qu'il faut pouvoir peser, examiner, critiquer, devient plus grande. Dans un monde aussi où les crises géopolitiques et environnementales ont de quoi effrayer, et où il ne faut ni céder ni au fatalisme ni au désespoir, il est nécessaire de former et armer intellectuellement les nouvelles générations pour affronter ces nouveaux défis.

Dans ce contexte, l'avenir de nos professions et de leur personnel est crucial. Celui-ci devrait être sanctuarisé, protégé, non comme des « hussards noirs de la République », mais comme des passeurs de Lumières, ou, ainsi que notre propre ministre nous désigne, comme « celles et ceux qui espèrent pour celui qui n'espère pas encore ». Les étudiant-es actuellement inscrit-es aux concours sont courageuses et courageux. Il est courageux de s'engager sans savoir à quelle sauce on sera mangé, à quel avenir on est promis et quel parcours sera le sien à l'horizon de quelques années. Comment ne pas voir que la crise de recrutement et de fidélisation dans nos métiers a peu à voir avec la place du concours dans l'année, mais beaucoup à voir avec les conditions de travail et la rémunération ?

Nos élèves, nos collègues ont besoin de stabilité, ont besoin de moyens sacralisés pour remplir leurs missions pour l'avenir de la Nation : apprendre pour s'émanciper pour les un-es, transmettre et élever les esprits pour les autres.

L'évaluation est un moment important pour les enseignant-es, CPE, PSYEN que nous représentons ici. Pas tant pour ses modestes effets sur la carrière que pour la reconnaissance de la valeur professionnelle qu'elle permet. Cette CAPA est l'occasion de prendre le temps de la réflexion autour de la carrière de nos collègues. L'adoption au printemps en CSAMEN de la refonte du cadencement des rendez-vous de carrière a suscité de l'enthousiasme quant au déroulé à rythme

unique de la classe normale, mais aussi une grande méfiance concernant l'accès à la classe exceptionnelle dont l'opacité exaspère la plupart des collègues.

Les syndicats de la FSU, SNES, SNEP, SNUEP, SNESUP exigent une reconstruction de la carrière des enseignant·es, des CPE et PSYEN.

A l'impérieuse revalorisation du point d'indice, qui a perdu 20 % de sa valeur depuis 2010, devraient s'adjoindre l'ajout de points à chaque échelon, l'accélération du rythme d'avancement d'échelon, l'augmentation des taux de promotions, l'amplification des dynamiques de promotions de corps. Les propositions présentées au CSAMEN de mai 2025 étaient, s'agissant des mesures de carrière, un bon point de départ : rythme unique plus favorable, amélioration des taux de promotion à la hors-classe.

Nous n'avons cependant pas la même appréciation quant à la création d'un rendez-vous de carrière au moment de la promouvabilité à la classe exceptionnelle. En l'état actuel, nos collègues dans leur majorité ne sont pas disposés à se soumettre à cet exercice tant qu'il s'agira d'une inspection-couperet. Il importe d'abord de porter le taux de promotion à 29 %, comme dans le corps des professeurs des écoles. Il s'agit ensuite de rétablir un barème de promotion comparable à celui de la hors-classe, dans lequel l'avis occupe une place relative et l'ancienneté une place prépondérante, avec l'objectif de gérer la file d'attente et d'organiser l'accès au grade des cohortes générationnelles de façon rationnelle. Les critères de départage doivent évoluer et ne pas pénaliser les collègues qui ont connu une mobilité entre les corps du ministère, en prenant en considération l'ancienneté générale de service ou à tout le moins l'ancienneté dans un corps d'enseignement.

La profession est très attachée à l'égalité de traitement des enseignant·es entre eux, quel que soit leur corps. Depuis la création du corps des professeurs des écoles au début des années 1990, s'est imposé le principe de l'égale dignité des corps. Professeur·es des écoles, professeur·es certifié·es, professeur·es des lycées professionnels, professeur·es d'éducation physique et sportive, conseiller·es principaux·les d'éducation, psychologues de l'éducation nationale sont recruté·es au même niveau de diplôme, ont la même qualification et le même déroulement de carrière. Rien ne justifie que les taux de promotion à la classe exceptionnelle soient différents. Si le poids de la hors-classe diffère d'un corps à l'autre, c'est lié à l'histoire des corps, à des pyramides des âges différentes, à des historiques de recrutement différents, à des âges de départ en retraite différents, en particulier du fait du service actif des instituteurs. Si le salaire net moyen diffère d'un corps à l'autre, c'est lié à la pyramide des âges et aux temps partiels, aux éléments annexes de rémunération, heures supplémentaires et primes. Ces écarts ne peuvent être compensés par des mesures de carrière sans créer d'autres inégalités structurelles, comme par exemple pour le calcul de la pension de retraite.

A ce titre, nous saluons le dé-contingentement des avis qui permet de reconnaître l'implication professionnelle de nos collègues, très largement répandue. Nous demandons que l'attribution d'un avis sur dossier, du fait de l'impossibilité pour l'administration d'organiser un rendez-vous de carrière pour certain·es collègues, soit plus transparente et qu'un retour nous soit fait. Nous rappelons que nous demandons que les évaluations formulées en dehors d'un rendez-vous de

carrière présentent les mêmes garanties, en particulier le droit au recours auprès de la commission paritaire.

L'égalité de traitement résulte aussi des modalités d'élaboration des tableaux d'avancement et de promotion. Actuellement, la promotion au plus haut grade, celui de la classe exceptionnelle, rate sa cible, puisque nombre de collègues restent bloqué-es, parfois depuis plusieurs années, à la fin de leur grade de hors-classe et n'en bénéficient pas alors que d'autres ont deux promotions de grade coup sur coup. Il importe que la répartition des possibilités de promotion entre académies tienne compte de la part des promouvables qui sont au dernier échelon de leur grade ; il importe également que la direction de l'académie rappelle que les tableaux de promotion sont établis toutes disciplines confondues.

Nous demandons que les corps d'inspection harmonisent leur pratique d'évaluation en amont des campagnes de promotion, de telle sorte qu'il y ait une répartition équitable des avis « Très favorable » ou « Excellent » entre les disciplines. S'il est légitime que l'administration veille à l'équilibre femmes / hommes, il n'y a pas lieu de procéder à un rééquilibrage disciplinaire en fin de course lors des promotions, rééquilibrage qui viendrait priver de promotion des collègues ayant une forte ancienneté de corps au profit de collègues ayant une faible ancienneté de corps, à avis égaux, au prétexte qu'une discipline serait sous-représentée dans le tableau final, cette discipline ayant un vivier de promouvables plus jeune que les autres.

Nous rappelons donc que nous souhaiterions obtenir un bilan disciplinaire des avis posés, pour nous assurer de pratiques d'évaluation homogènes. De même, nous souhaiterions un bilan des avis par type d'affectation : collège, lycées et lycées professionnels, CIO, supérieur, ZR. L'évaluation doit pouvoir être harmonisée pour garantir l'équité de traitement des collègues, quels que soient leur corps ou leur affectation.

Concernant l'ordre du jour de cette CAPA. Nous remercions les services pour l'envoi des dossiers individuels comportant également les lettres rédigées par les collègues qui apportent un éclairage important et pour les fiches synthétiques permettant d'apprécier notamment les équilibres femmes / hommes.

Nous regrettons cependant que le procès-verbal de la CAPA de l'an passé, pourtant relu par la secrétaire de séance, ne nous soit pas parvenu en amont de cette CAPA. L'enjeu est d'autant plus important que des votes ont eu lieu en séance, et qu'un désaccord sur les décomptes existe entre ce que la parité syndicale a noté et voté, et ce que la parité administrative a réuni comme voix. Nous espérons qu'il ne s'agit que d'un retard d'envoi et non de la volonté de ne pas diffuser ce procès-verbal.

Nous sommes surpris qu'aucun-e enseignant-e affecté-e dans l'enseignement supérieur n'ait contesté son avis. En pratique, il semblerait que des rendez-vous de carrière aient eu lieu en décalé et n'aient peut-être pas été remontés aux services du rectorat. Nous connaissons les difficultés de communication qui règnent parfois entre les différents services. L'évaluation de nos collègues de l'enseignement supérieur ne réside que sur l'avis unique porté par le directeur d'UFR, qui bien souvent est démuné pour évaluer les compétences pédagogiques d'un-e enseignant-e. Nous conseillerons aux collègues des universités étant éligibles à un rendez-vous de carrière de

contacter les services rectoraux pour ne pas faire partie de celles et ceux qui passent au travers des « mailles du filet ».

Nous souhaiterions obtenir des statistiques sur les avis posés sur dossier et en dehors des rendez-vous de carrière, d'autant que ceux-ci ne peuvent être réglementairement contestés, pour nous assurer qu'ils ne sont ni lésants, ni plus valorisants que pour la moyenne des autres collègues évalués en rendez-vous de carrière. Nous remercions les services pour l'envoi de documents supplémentaires concernant les avis non renseignés. Cette année encore, nous avons relevé un écart significatif entre hommes et femmes dans les avis non renseignés, écart particulièrement marqué chez les certifié-es : 3/4 des avis non renseignés au 1^{er} RDV et au 3^{ème} RDV des certifié-es concernent des femmes, 9/4 au second. Cela doit interroger *a minima* quant aux moments où sont positionnés ces rendez-vous qui coïncident avec ceux où les femmes sont plus souvent en congés (de maternité ou parental). De même, la proportion des avis non renseignés (9 chez les agrégé-es dont 4 sur le 3^{ème} RDV, 21 chez les certifié-es dont 4 sur le 3^{ème} rendez-vous de carrière) interroge, quand bien même bon nombre sont non réalisés avec pour motif des congés liés à la maladie.

L'évaluation par l'inspection et la direction d'un établissement est légitime pour vérifier que les personnels assurent les missions pour lesquelles nous avons été recruté.es et que la Nation nous a confiées. Elle doit permettre d'améliorer encore les compétences professionnelles des collègues, de les accompagner et non de les détruire ou de les mettre à mal tant professionnellement qu'humainement. Notre CAPA devra examiner plusieurs recours dont les entretiens, notamment avec un inspecteur, démontrent des pratiques inacceptables en milieu professionnel, voire pénalement condamnables par leur caractère répété à l'égard de collègues différent-es. Loin de nous, heureusement, d'assimiler l'ensemble des inspectrices et inspecteurs, ou chef-fes d'établissement aux pratiques dysfonctionnelles de certain-es. Néanmoins, en tant qu'élu-es représentant-es de nos collègues, nous devons nous faire la voix de celles et ceux qui en ont souffert. L'évaluation ne doit être ni une humiliation, ni une caporalisation ou une infantilisation. Nous remercions à ce titre le rectorat d'avoir accompagné l'une des collègues dont nous examinerons le dossier et d'avoir reconnu par plusieurs dispositifs le caractère anormal de ce qu'elle a subi.

Nous constatons malheureusement et encore cette année que des collègues semblent avoir laissé filer les délais de contestation et n'avoir pas saisi la CAPA de leur dossier, quand le recours gracieux n'avait pas obtenu satisfaction. Ce phénomène qui semble cependant s'atténuer progressivement représente pour les agrégé-es et certifié-es presque un dossier sur deux.

Si les contestations portant sur les deux premiers rendez-vous de carrière sont faibles ou inexistantes, tous corps confondus, l'enjeu du troisième pour l'accès à la hors classe reste important. Les modalités actuelles d'évaluation et d'avancement ne servent pas à améliorer la manière de servir mais à discriminer la progression de carrière. Les syndicats nationaux de la FSU continuent de revendiquer une carrière à un rythme unique sans obstacle de grade, comme cela existe et a même été obtenu pour certains corps représentés autour de cette table.

Le problème réside non pas dans l'évaluation, mais dans les conséquences de cette évaluation sur l'avancement et la carrière des collègues. Les quotas de promotion induisent des

incompréhensions et des rancœurs. Nous rappelons qu'il n'existe pas de quota pour les avis et qu'il n'est ni réglementaire ni respectueux pour les collègues de limiter l'appréciation finale sur leur travail pour une simple question de quotas de promotion. Les syndicats de la FSU continuent de demander une déconnexion complète entre l'évaluation et l'avancement.

Enfin, avant d'aborder l'examen des cas individuels, nous tenons à rappeler quelques principes pour le déroulement des débats.

Nous demandons qu'une inspectrice ou un inspecteur, ou qu'un·e chef·fe d'établissement membre de cette commission, qui aurait évalué un·e des enseignant·es dont nous examinerons les situations individuelles ne puisse pas prendre part au débat sur cette situation-là. Le principe du contradictoire est assuré par les appréciations écrites des évaluateurs et les observations écrites des agents. Il serait profondément inéquitable de sortir de ce cadre en autorisant en CAPA un complément oral des seuls évaluatrices et évaluateurs.

Nous rappelons que lors des dernières campagnes, des avis avaient été réévalués lorsque les items étaient majoritairement supérieurs à l'avis posé par monsieur le Recteur. Ainsi, par exemple, plusieurs collègues avaient obtenu l'avis « excellent » lors de la commission avec un dossier rassemblant 7 avis « excellent » et 4 avis « très satisfaisant ». L'équité veut que les mêmes règles soient appliquées aux personnels chaque année.

Enfin, nous rappelons que l'appréciation finale d'un rendez-vous de carrière porte justement sur l'ensemble de la carrière. Il faudra être particulièrement vigilant·es quant à la situation des collègues qui sont arrivé·es récemment ou qui ont été peu présent·es cette année-là dans l'établissement, soit à cause de problèmes de santé, de famille, soit à cause d'une affectation en tant que TZR. Nous avons constaté que des chef·fes d'établissement ou des inspections se cachent derrière cette situation pour émettre des avis par défaut « satisfaisant », voire ne remplissent pas les items, ce qui pénalise fortement ces collègues.

Je vous remercie pour votre attention.