



Avec un mois de retard sur le calendrier habituel, le ministère a présenté, lundi 26 janvier, la traditionnelle répartition des moyens entre académies pour l'année scolaire à venir. Le ministère annonçait ce lundi 1 803 suppressions d'emplois dans le second degré. Après l'intervention de la FSU et un cafouillage ministériel plus qu'inquiétant, de nouveaux chiffres sont envoyés hier ! Le ministre ramène ce chiffre à 1 365 dont 66 dans notre académie. Zéro poste de CPE, faux-semblants sur l'École inclusive : ces futures conditions de rentrée ne sont pas acceptables !

Le ministère poursuit ses offensives contre la liberté pédagogique : à peine les groupes de niveau rendus facultatifs, le plan « 800 collèges » amorce une réforme de fond visant les pratiques professionnelles des professeur·es avec des contrôles permanents d'IPR et IEN.

Le lycée continue de subir les réformes Blanquer dans un silence assourdissant pendant que le Conseil supérieur de l'Éducation (CSE) se réunit en urgence pour examiner un projet de loi visant à proscrire l'usage du téléphone portable cette fois au lycée. Cette communication ministérielle vise à brouiller le réel. Le lycée, les personnels, les lycéen·es... Toutes celles et tous ceux qui font vivre l'Education nationale méritent mieux que ces agitations politiciennes.

La FSU se félicite qu'enfin soit reconnu l'échec l'année passée du parcours différencié de terminale bac pro. À quelques semaines d'annonces de nouvelles mises en œuvre dès la rentrée prochaine, nous réaffirmons les exigences de la profession, dans l'intérêt des élèves et des personnels : des examens à partir de la mi-juin et l'abrogation du parcours personnalisé.

Nous allons aborder aujourd'hui les cas de contestation des propositions d'avis d'évaluation issus des rendez-vous de carrière.

L'évaluation est un moment important pour les enseignant·es, CPE, PSYEN que nous représentons ici. Pas tant pour les modestes effets sur la carrière que pour la reconnaissance de la valeur professionnelle qu'elle permet. A ce titre, nous nous félicitons que les avis aient été décontingentés, ce qui permet de reconnaître l'implication professionnelle de nos collègues, très largement répandue. Nous demandons que les collègues qui ont été pénalisé·es par l'attribution d'un avis sur dossier, que ce soit au moment de la mise en place de la réforme de 2017, ou depuis, du fait de l'impossibilité pour l'administration d'organiser un rendez-vous de carrière, soient rétablis dans leurs droits. 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.

La FSU, exige une reconstruction de la carrière des enseignant·es, CPE et PSYEN. Comment ne pas voir que la crise de recrutement et de fidélisation a peu à voir avec la place du concours, et beaucoup à voir avec les conditions de travail et la rémunération ! Les employeurs publics peuvent toujours parler de « *qualité de vie au travail* », ils contournent les vrais problèmes qui obstruent les recrutements dans les métiers de la fonction publique, qui dissuadent les étudiant·es de passer les concours, qui démoralise les personnels en poste dont le travail et le dévouement à l'intérêt général ne sont pas reconnus.

A l'impérieuse revalorisation du point d'indice, qui a perdu 20 % de sa valeur depuis 2010, devraient s'adoindre 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 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 PE. 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 départages doivent évoluer et ne pas pénaliser les collègues qui ont eu 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. Si le poids de la hors-classe diffère d'un corps à l'autre, c'est lié à l'histoire des corps. 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 sur le calcul de la pension de retraite.

L'égalité de traitement résulte aussi des modalités d'élaboration des tableaux d'avancement et de promotion. Actuellement, la promotion au grade sommital rate sa cible, puisque 15 000 collègues bloqués, parfois depuis plusieurs années, à la fin de leur grade de hors-classe, n'en bénéficient pas alors que d'autres ont deux promotions de grade coup sur coup. Nous osons espérer que les corps d'inspections harmonisent leur pratique d'évaluation en amont de la campagne de promotion, de telle sorte qu'il y ait une répartition équitable des avis Très favorables entre les disciplines. Une fois les avis posés, conformément à la lettre des LDG, c'est l'ancienneté de corps qui départage les candidats. 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, rééquilibrage qui viendrait priver de promotion des collègues ayant une forte ancienneté au 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.

La FSU réaffirme sa revendication de déroulements de carrière fluides, fondés sur un rythme unique le plus favorable, sans obstacle de grade, ni contingentement ou critères fonctionnels. La FSU revendique pour chacun·e l'accès à l'indice terminal du grade le plus élevé du second degré au bout d'une carrière complète.

S'agissant des rendez-vous de carrière et de l'évaluation, nous déplorons que les comptes rendus aient été transmis très tardivement fin juillet et les avis finaux transmis de façon échelonné durant tout le mois d'octobre. De plus, le retour de l'évaluation est souvent mal compris par les collègues qui ne voient pas leur investissement reconnu à la hauteur de leur engagement. Cette année le nombre d'appel augmente fortement, on passe de 14 l'an dernier à 40 cette année. Les raisons d'incompréhension sont multiples : manque de transparence des attendus, sentiment de décalage entre les commentaires et les items et le sentiment d'injustice le plus accru concerne les situations conflictuelles dans l'établissement. Un autre décalage entre le nombre de rendez-vous de carrière et le nombre de recours et d'appels en CAPA attire notre attention s'agissant de la répartition des recours femmes/hommes. Les évaluations concernent 65 % de femmes et les recours 70, pour les agrégés cela atteint 75 % et 82 % pour les certifiés. Le biais dans les évaluations des élèves filles et garçons se retrouve concernant l'évaluation des enseignantes. Nous invitons donc les évaluateurs et évaluaterices à se former à cette question.

Pour la FSU, l'évaluation doit être pensée comme un levier pour améliorer le service public d'éducation. Elle doit être conçue dans l'objectif de permettre aux personnels d'avoir du temps pour porter un regard réflexif sur leur métier. Par conséquent, elle doit être déconnectée de l'avancement de carrière. Pour cela elle doit être conçue comme exclusivement formative et donc déboucher sur des conseils et des préconisations et non pas des injonctions.