



**Commission Administrative Paritaire Académique de révision de l'appréciation finale de  
la valeur professionnelle.  
7 avril 2026  
Déclaration liminaire FSU**

Monsieur le Recteur, Mesdames, Messieurs les membres de la commission administrative paritaire académique.

Nous ne pouvons commencer cette CAPA sans faire référence à la rentrée prochaine particulièrement dans l'académie de Créteil.

Les CAPA disciplinaires que nous tenons habituellement, trop habituellement, s'y prêtent beaucoup moins ...même si elles soulèvent des inquiétudes sur la formation et la prévention des VSST, sujets, que de fait, nous vous rappelons ici.

« Zéro [suppressions d'emplois], c'est suicidaire parce que dans 7-8 ans on n'aura plus besoin de professeurs, si jamais on fait ça. » a déclaré le ministre ; l'expression est plus que maladroite, l'idée qu'elle sous entend aussi :

Ne pas supprimer de postes maintenant conduirait à ne plus pouvoir recruter de professeur·es dans quelques années car il y aura moins d'élèves, plus de professeur·es et moins d'élèves dans les classes, amènerait à l'autodestruction du service public de l'Education nationale donc ? C'est oublier que nous sommes dans une période de dizaines de milliers de départs à la retraite prévus dans les prochaines années du fait du vieillissement de la profession. Il est temps d'anticiper ce pan de l'évolution démographique , « évolution démographique » : argument chéri par le ministère,.

Plus de professeur.e.s, moins d'élèves, c'est moins d'élèves par classe et des conditions d'encadrement enfin raisonnables qui ne peuvent qu'être profitables à la réussite des élèves. Les collègues sont en colère depuis l'annonce des suppressions d'emplois dans les académies, les départements, les collèges et les lycées, il ne s'est pas passé une semaine sans une mobilisation pour dénoncer un second degré asphyxié par ces choix gouvernementaux : ainsi la grève académique en région parisienne.

Les effets des retraits d'emplois se font déjà sentir : augmentation des effectifs dans les classes, réduction de l'offre de formation, dégradation des conditions de travail des collègues sur plusieurs établissements...

Dans l'académie de Créteil, les mesures présentées lors de ces instances illustrent de façon explicite les conséquences néfastes, pour les collèges, des choix budgétaires nationaux. En effet, seule la Seine-Saint-Denis se voit dotée de moyens supplémentaires par rapport à l'an dernier, et ceux-là ne compensent même pas la hausse démographique ; le ministère ignore le plan de rattrapage attendu. Dans les deux autres départements, la stabilité des moyens ne permet pas de rattraper la dégradation des conditions d'enseignement des années précédentes, notamment du fait de la hausse des effectifs. A cela s'ajoutent les moyens considérables gardés en réserve par les DSDEN et qui seront certainement rendus à Bercy alors que les classes seront surchargées en septembre.

En lycée, les effectifs prévus à la prochaine rentrée augmentent de 2157 élèves par rapport au nombre de lycéen·nes constaté en octobre, et les DHG totales des lycées (LGT et LP

confondus) augmentent par rapport à ce qui était prévu l'année dernière de 1342 H dans le 77, de 69 H dans le 93, de 785 H dans le 94, ce qui correspond à 122 ETP réellement distribués à cette époque de l'année sur les 157 attendus.

En postes réels, on compte 93 créations de postes, 66 suppressions, soit un solde positif de 27 postes, des heures en plus essentiellement données en BMP . Certaines disciplines sont en danger et les conditions de travail des collègues de plus en plus insatisfaisantes : compléments de service pour faire des économies d'échelle en Lcl, et langues à faible diffusion. Que dire de l'absence de créations d'emplois de CPE, alors même que le gouvernement ne cesse de parler de climat scolaire ; quelle hypocrisie !

La variable démographique ne peut être la boussole principale des choix en matière de moyens pour l'Éducation nationale, surtout quand elle indique une seule direction ...

Cette fuite en avant doit cesser.

Quelles conditions d'attractivité pour le métier ces décisions qui s'ajoutent au manque de revalorisation salariale et « cerise sur le gâteau » en quelque sorte, à la suppression, à compter de la rentrée scolaire 2026, du bénéfice de l'avantage spécifique d'ancienneté (ASA) ainsi que les dispositifs de mutation prioritaire pour les personnels exerçant dans certains établissements. Cette décision, fondée sur une interprétation restrictive limitant ces droits aux seuls établissements mentionnés dans le Bulletin officiel du 8 mars 2001, constitue un recul inacceptable pour les conditions de travail et une remise en cause de la reconnaissance de l'engagement des personnels. En effet, cette lecture restrictive des textes conduit aujourd'hui à exclure des établissements ouverts depuis plus de vingt ans, pourtant confrontés aux mêmes réalités sociales et scolaires que ceux figurant sur cette liste. Nous dénonçons fermement cette mesure injuste, qui pénalise directement les collègues investis dans des conditions d'exercice souvent difficiles. Elle accentue les inégalités, fragilise l'attractivité des postes et porte atteinte au service public d'éducation.

C'est dans ces perspectives hélas négatives que nous nous réunissons aujourd'hui pour étudier 19 dossiers de contestation-d'avis des rendez-vous de carrière .

Une fois de plus, nous ne pouvons débiter cette instance sans réaffirmer notre attachement aux CAP dont nous contestons toujours la limitation depuis l'application de la loi de transformation de la fonction publique. Les décisions qui seront prises à l'issue de cette CAPA influenceront le rythme de progression d'échelon et de grade des collègues et par conséquent leur salaire et pouvoir d'achat.

Une fois de plus, aussi nous dénonçons la contradiction intrinsèque du système actuel d'évaluation de la « valeur professionnelle ». Cette évaluation est utilisée non pas pour améliorer les pratiques professionnelles ni le service rendu aux usagers, mais pour discriminer les avancements et les promotions octroyés par l'État-employeur aux fonctionnaires au cours du déroulement de leur carrière, d'une façon très souvent ressentie comme arbitraire.

L'évaluation doit être déconnectée des promotions et de l'évolution de la carrière.

La carrière, c'est le salaire. Dans un contexte de forte inflation, des promesses de « revalorisation » et de « choc d'attractivité » non tenues ; les collègues que nous représentons ici ne peuvent qu'être très attentifs à ce qui détermine leur avancement.

Cette CAPA doit donc apporter aux personnels qui l'ont saisie une réponse à leurs interrogations, comme elle doit apprécier leur engagement professionnel sur l'ensemble de la carrière.

19 dossiers sont étudiés en CAPA cette année contre 33 l'an dernier.

Nous avons des interrogations au sujet des collègues qui vous ont sollicités à propos de leur avis final de RDV de carrière :

Combien de collègues ont fait un recours gracieux, combien ont eu un avis modifié ?

Combien pour chacun des 3 rendez-vous de carrière ?

Combien par corps ?

Combien de TZR ? Ces derniers ont des conditions d'exercice et d'affectation particulières, leur évaluation doit en tenir compte aussi.

Quel ratio hommes/femmes ?

Enfin, nous remercions les services du travail de préparation et de l'accueil au Rectorat malgré les conditions particulièrement difficiles liées au déménagement de celui-ci.