



## Déclaration liminaire FSU – CAPN 29° base – Contestation des avis de rendez-vous de carrière – 2025

Nous sommes très attaché·es à la qualité des échanges que nous pouvons avoir dans le cadre paritaire, et tout particulièrement dans les commissions administratives paritaires dont l'intérêt est sous-estimé depuis la loi de transformation de la fonction publique. Soumettre au débat les décisions individuelles, les projets de tableaux de mutation ou de promotion, s'obliger à travailler en transparence, entendre les avis des représentant·es des personnels, s'ouvrir aux différents de points de vue, donner droit de citer au contradictoire dans l'élaboration des décisions, accepter que les opérations de gestion soient contrôlées par les élu·es des personnels... l'administration aurait tout à y gagner ! Et nos collègues aussi ! Le sentiment d'opacité génère au contraire de la défiance envers les décisions de l'administration, ce d'autant plus que les bilans des opérations ne sont publiés qu'avec retard.

L'évaluation revêt une importance toute particulière dans un contexte où les ratios de promotion sont insuffisants. Parmi nos collègues, et nous le savons bien puisque nous les voyons travailler chaque jour, il y a bien plus de 30 % de promouvables qui peuvent légitimement prétendre à une accélération de leur avancement de carrière, bien plus également qui peuvent légitimement prétendre à une promotion à la hors-classe plus précoce. Les inspecteurs et inspectrices et les personnels de direction ne disent d'ailleurs pas autre chose dans les comptes-rendus des rendez-vous de carrière ! Nous demandons d'ailleurs que les collègues qui n'ont pas pu avoir leur rendez-vous de carrière au moment prévu, et qui se voient attribuer un avis par l'administration « sur dossier », puissent le contester et saisir la CAP. Aussi, nous nous félicitons de constater que le décontingement des avis, y compris au 3° rendez-vous de carrière, produit des effets très positifs sur l'évaluation de nos collègues.

Mais, la progression de carrière est trop lente, et la progression du traitement qui en découle est trop faible. Nos collègues savent que la déconcentration de la gestion des agrégé·es va produire les mêmes disparités que celles déjà bien documentées pour les autres corps déconcentrés. Ils ont bien perçu les effets négatifs de la suppression à la hussarde de la GIPA, et ils ont bien compris les conséquences prochaines de la baisse de la rémunération des congés de maladie ordinaires.

C'est la raison pour laquelle les syndicats de la FSU plaident pour une augmentation de la valeur du point d'indice et sa réindexation sur la hausse des prix, l'ajout de points à tous les moments de la carrière, et la reconstruction des grilles.

Dans la perspective d'une carrière parcourue sans obstacle de grade jusqu'à l'indice sommital du corps, il serait possible de supprimer les premiers échelons de la classe normale pour que le pied de grille soit réhaussé, de fusionner la classe normale et la hors-classe, d'admettre enfin, 8 ans après PPCR, que tout·e collègue a vocation à atteindre l'indice terminal de la classe exceptionnelle de son corps dans le cadre d'une carrière complète. Il est temps de tirer les enseignements de l'allongement

généralisé de la période d'activité et du vieillissement rapide des corps enseignants, comme le signale un rapport récent de la Cour des Comptes.

L'agrégation est le corps de référence pour les enseignant·es, cadres A de la fonction publique, concepteurs de leur enseignement. Les autres corps ont hélas des rémunérations qui sont dans la moyenne de la catégorie B. Et la baisse du niveau de recrutement ne devrait rien arranger de ce point de vue.

Dans l'immédiat, il est possible sans attendre d'accélérer l'avancement d'échelon en classe normale et accroître les taux de promotion à la hors-classe et à la classe exceptionnelle, de répartir les contingents de promotion à la classe exceptionnelle par académie en tenant compte du poids de collègues ayant fini le parcours de la hors-classe.

Nous ne comprenons toujours pas ce qui légitime une répartition aussi inégalitaire des ratios de promotion à la classe exceptionnelle entre corps enseignants de même niveau hiérarchique : seulement 7,5 % pour les PSY EN, 9 % pour les professeur·es certifié·es et les PLP, 10,5 % pour les professeur·es d'EPS et les CPE, 13,5 % pour les professeur·es agrégé·es mais jusqu'à 29 % pour les professeur·es des écoles ! Nous revendiquons l'alignement urgent sur le mieux-disant, et ce d'autant plus que près de 40 000 professeur·es dans le second degré ont fini leur avancement en hors-classe.

En l'absence de rendez-vous de carrière pour le passage à la classe exceptionnelle, les avis émis par les personnels de direction et les personnels d'inspection sont formulés dans la plus totale opacité. Ils ne peuvent être contestés. Les critères devraient être clarifiés et rendus compatibles avec une évaluation de fin de carrière. Un recours devant la CAP devrait être possible. L'avis ne doit pas avoir d'effet « couperet », et barrer définitivement un·e collègue. Il ne devrait avoir qu'un effet relatif sur la promotion, à l'image de ce que permet le barème de la hors-classe aujourd'hui.

Nous souhaitons également signaler que, dans le cadre de l'élaboration des tableaux de promotion à la classe exceptionnelle, l'administration utilise l'ancienneté de corps non comme un critère de départage mais comme un élément de classement de toutes les demandes, ce qui pénalise systématiquement des collègues qui, tout en étant entré·es tardivement dans le corps, par exemple l'agrégation, ont eu des services d'enseignement plus anciens.

Je laisse la parole à notre collègue Laurent Picard pour la partie de cette déclaration liminaire qui porte spécifiquement sur le Hors-de-France :

**Nous saisissons l'occasion donnée par cette CAPN pour aborder certains points spécifiques aux personnels détachés à l'étranger.**

**Le premier point** porte sur le bornage des détachements pour l'enseignement français l'étranger à 6 années consécutives, décidé unilatéralement par le Ministère de l'Éducation Nationale depuis la rentrée 2019. Nous n'avons cessé ces dernières années de dénoncer cette politique du MEN impliquant une mobilité forcée pour tous les personnels détachés à l'étranger. Lors d'audiences tant à la DGRH qu'au cabinet du MEN (04/07/2024 et 23/11/2022) ainsi que lors des CSA-MEN d'octobre 2024 qui avaient pour objet les LDG mobilité, nous avons, arguments et exemples à l'appui, démontré l'inefficacité de cette mesure et dénoncé ses effets désastreux que la FSU avait anticipés et qui ont des conséquences néfastes sur les établissements :

- nombre conséquent de postes non pourvus chaque année rien que dans le réseau AEFÉ ;
- impact négatif quant aux spécialités et options mises en place dans les établissements à l'étranger en l'absence d'enseignant·es ayant les certifications nécessaires. Un grand nombre d'établissements développent par ailleurs des sections internationales du baccalauréat ;

- refus de l'administration d'octroyer un détachement sur des contrats AEFÉ de 3 ans aux agent·es cumulant déjà 4 années de détachement car cela les entraînerait au-delà de la limitation à 6 ans, ce qui a pour conséquence de bloquer d'autres recrutements ;

- absence de lignes claires du MEN dans les notes de service annuelles relatives aux recrutements et détachements à l'étranger quant à la dérogation de la durée de détachement pouvant être portée à 9 années scolaires consécutives lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient » (toutes les demandes de dérogation reçoivent la même réponse type). Les conséquences sont désastreuses pour les établissements comme pour les enseignant·es et notamment pour les couples dont les contrats/détachements sont en décalage. Les refus de détachement, alors que la note de service le permet, incitent un grand nombre de nos collègues à se mettre en disponibilité pour rester auprès de leur conjoint·e voire à démissionner. Cela participe d'une mauvaise politique de ressources humaines pour des personnels titulaires.

Pourtant, les textes officiels promeuvent la valorisation du retour afin que les compétences acquises dans le réseau soient réellement reconnues lors de la réintégration. Un guide du retour après une mobilité à l'étranger figure sur le site du ministère. « L'encadrement de la durée de détachement implique, en retour, que les agents puissent valoriser au mieux les compétences développées et bénéficient d'un accompagnement lorsqu'ils reviennent exercer sur le territoire national ». « Les académies peuvent ainsi proposer aux agents concernés un accompagnement en amont du retour, en mobilisant notamment leurs conseillers RH de proximité » (400 conseillers RH de proximité pour 1 104 400 personnels en activité ).

Qu'en est-il réellement ?

- absence de mesures liées à la valorisation du retour afin que les compétences acquises dans le réseau soient réellement reconnues lors de la réintégration. Réintégrer son académie d'origine ou une autre avec 6 ans d'ancienneté de détachement devient très incertain pour nombre d'enseignant·es avec si peu d'ancienneté.

- impossibilité de valoriser toute expérience de formateur ou formatrice à l'étranger à travers une certification. En effet, les personnels détachés ne peuvent pas s'inscrire à l'examen du certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique, lequel est réservé aux candidat·es en position d'activité. Depuis l'instauration du CAFFA, la FSU dénonce cette situation, qui pénalise les personnels détachés dans leur évolution de carrière. Depuis 2020 les notes de service précisent inlassablement : "toutefois, à l'appui des résultats d'une expérimentation menée en académie, l'arrêté du 20 juillet 2015 sera prochainement modifié afin de permettre aux enseignants détachés au sein de l'AEFE ou d'une association à but non lucratif chargée de l'enseignement français à l'étranger de pouvoir obtenir cette certification." Les interventions répétées de la FSU sur ce dossier n'aboutissent qu'à des promesses que le MEN ne respecte pas.

Pour conclure sur ce premier point, la FSU dénonce l'opportunité saisie par l'AEFE au terme de cette première période de 6 ans de bornage. Ainsi, au dernier CSA, une centaine de postes ont été supprimés « profitant » du départ (imposé par le MEN) de nombreux détachés au terme de leur 6 ans de détachement.

La FSU demande donc qu'à minima la dérogation à 9 ans soit accordée à celles et ceux qui la demandent, afin de prendre le temps d'évaluer l'impact du bornage des détachements et qu'à terme il soit mis fin au dit bornage.

**Le second point** porte sur la politique du MEN et de la DGRH B2-3 concernant l'octroi des disponibilités. Le refus quasi systématique de la DGRH B2-3 à délivrer des arrêtés de disponibilité place les collègues au terme de leur détachement dans une situation difficile. En effet, l'obligation de réintégrer une académie pour en faire la demande auprès du rectorat, implique d'une part, la possibilité d'un refus et d'autre part, la perte de l'ancienneté de détachement acquise. Cela est très préjudiciable notamment pour les couples d'enseignant·es aux détachements décalés. Cela est par ailleurs contre-productif pour l'éducation nationale et de plus en plus de collègues nous questionnent sur leur éventuelle démission. La FSU demande le retour à la situation antérieure d'autant plus que des exceptions à cette règle existent sans que nous en connaissions les motifs.

**Le troisième et dernier point** concerne l'application ministérielle du [décret n° 2019-234 du 27 mars 2019](#) et de son arrêté relatif au maintien des droits à l'avancement pour les fonctionnaires exerçant une activité professionnelle au cours d'une période de disponibilité. La prise en compte de cette période de disponibilité où le fonctionnaire exerce une activité rémunérée se fait par année civile. Cela implique un décalage d'une année scolaire dans sa prise en compte. Or, un certain nombre de collègues qui ont fait valider leur droit dans une académie et qui l'année suivante obtiennent un poste en détachement (et qui sont donc géré·es par la 29ème base) ont du mal à faire reconnaître l'ancienneté prise en compte l'année précédente dans la mesure où ils et elles ont perdu tout contact avec leur ancienne académie de gestion. Le MEN a-t-il ou va-t-il mettre en place un protocole permettant de fluidifier la transmission d'informations entre les académies d'origine des enseignant·es nouvellement détaché·es et la 29ème base ?

Les syndicats de la FSU remercient les personnels de l'administration pour leur disponibilité et la qualité des documents et des informations fournies.

Pour les commissaires paritaires FSU