



C.A.P.A. des enseignants du 2nd degré, professeurs de l'ENSAM,
conseillers principaux d'éducation (CPE) et psychologues de
l'éducation nationale (PSY EN) de l'Académie de Besançon
3 mars 2026

Déclaration de Force ouvrière

*Recours évaluations PPCR Certifiés/Agrégés
+ Refus de Congés de Formation Professionnelle*

Mesdames, Messieurs,

Dans son intervention, la **FNEC FP-FO** souhaite évoquer les inquiétudes des personnels, rappeler ses positions sur l'évaluation PPCR et formuler quelques observations générales concernant les dossiers soumis cette année à l'avis de la commission paritaire.

Nous ne pouvons en effet qu'appuyer le **mécontentement** qui monte parmi les collègues. À l'occasion de la journée internationale de l'Éducation, le ministre a semblé vouloir y répondre en écrivant aux enseignant.e.s jeudi 22 janvier 2026, une lettre dans laquelle il exprime tout le prix qu'il accorde à leur personne et à leur métier : *« vous êtes notre fierté, parce qu'aucun de nous ne se construit sans vous. Vous êtes notre espoir, parce que notre avenir commun se joue, chaque jour dans vos classes. »* Quel enseignant ne serait pas touché par de tels propos ?

Reste à voir la manière dont ils se traduisent dans les faits. Le **retour au réel est brutal**. Quatre jours plus tard, le 26 janvier 2026, le même ministre déclarait sur *FranceInfo* : *« les salaires ne vont pas augmenter à court terme »* dans l'Éducation nationale. *« C'est un enjeu global qu'il faut traiter dans les années qui viennent, de rémunération et de condition de travail. »* En clair, si les professeurs sont précieux à la nation, ils n'échapperont pas aux politiques d'austérité alors même qu'ils et elles sont, en moyenne, moins bien rémunéré.e.s que leurs collègues des pays de l'OCDE.

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale prévoit des milliards d'économies aux dépens des droits à l'accès aux soins de millions d'assurés. Cette loi entérine la retraite à 64 ans. Le Premier ministre M. Lecornu, contre les engagements qu'il avait pris devant l'Assemblée nationale le 14 octobre 2025, a décidé d'imposer par le 49-3 son budget de guerre et de régression sociale. Le budget Macron-Lecornu, c'est 7 milliards d'euros de plus pour l'armée, des cadeaux fiscaux aux grandes entreprises et une **offensive inédite** contre la Sécu, **contre l'École publique**, contre l'Hôpital public, contre les droits et les garanties collectives des salariés. Rien pour les salaires des fonctionnaires qui devront subir une nouvelle dégringolade de leur pouvoir d'achat, rien pour améliorer leurs conditions de travail qui ne cessent de se dégrader....

Le 26 janvier 2026 lors du CSAMEN, le ministère annonçait la **suppression de 1 891 ETP** dans le **1^{er} degré** et **1 365 postes** dans le **2nd degré**. Cette saignée va se traduire sur le terrain par des fermetures de classes, des classes sans professeurs, des classes surchargées alors que la France est déjà un des pays européens qui compte le plus d'élèves par division. Elle compliquera encore davantage non seulement les conditions d'exercice pour les personnels mais encore celles d'apprentissage pour tous nos élèves. C'est inacceptable.

Le 3 février dernier notre collègue d'arts plastiques au collège La Guicharde à Sanary-sur-Mer subissait une **agression d'une rare violence**. Les pouvoirs publics ont déclaré que *« Rien n'explique, rien n'excuse, rien ne justifie qu'on s'en prenne à un professeur. Jamais. »* Personne ne le conteste, mais il est aussi vrai que beaucoup d'élèves sont en souffrance. Or ce n'est ni en multipliant les déclarations d'indignation ni en éditant à l'attention des enseignants des vade-mecum sur la santé mentale des enfants et des adolescents que l'on apportera des solutions sérieuses à ce mal-être. Une réponse sans doute plus efficace passerait par le recrutement de médecins scolaires, d'infirmières, de PsyEN, d'assistantes sociales, d'AESH à hauteur des besoins. Ce n'est malheureusement pas la voie privilégiée par le gouvernement. Nous le regrettons.

Dans notre **académie de Besançon**, les annonces ne passent pas : **nous perdons 64 ETP** pour le 2nd degré. Tout cela pour une baisse de 608 élèves au niveau des collèges, 220 dans

les lycées et 115 dans les LP. Dans ce contexte, nous rejoignons pleinement l'intersyndicale académique FSU/CGT/FO/SUD et dénonçons le budget d'austérité qui s'accompagne de la militarisation de l'école avec notamment les « classes défenses. C'est une vision budgétaire court-termiste : la variable démographique ne peut être la boussole principale des choix en matière de moyens pour l'Éducation nationale.

Les personnels de l'Éducation nationale ne se satisferont pas d'être payés de bonnes paroles. Assez des flatteries auxquelles personne ne croit plus. Assez de promesses non tenues. Assez d'opérations de diversion qui ne cherchent non pas à soigner mais à masquer les maux dont souffre l'enseignement. Avec la FNEC FP-FO, ils et elles réaffirment leurs revendications :

- augmentation du point d'indice pour compenser la perte de 32,7% de pouvoir d'achat depuis 2000,
- fin du jour de carence, retour à une rémunération de 100% du traitement pendant les trois premiers mois de congé de maladie ordinaire,
- rétablissement de leurs compétences aux CAPA notamment en matière de promotion et de mutation,
- abrogation des contre-réformes : *Parcoursup*, lycée et baccalauréat Blanquer, réforme Grandjean de la voie professionnelle, choc des savoirs, pacte enseignant...
- classement en REP ou REP+ de toutes les écoles ou EPLE qui le nécessitent,
- respect des statuts, des qualifications et de la liberté pédagogique des personnels
- annulation de toutes les suppressions de postes,
- création de tous les postes statutaires nécessaires
- titularisation pour tous les contractuels qui le souhaitent,
- un statut, un vrai salaire pour un temps plein de 24h pour les AESH,
- abandon des PIAL et des PAS,
- création de tous les postes spécialisés nécessaires, création des places nécessaires dans les établissements sociaux et médico-sociaux.

* * *
* * *

Dans un second temps, la **FNEC FP-FO** rappelle son **opposition à la réforme PPCR**, imposée en septembre 2015 par le gouvernement Valls alors que le protocole avait été rejeté par les organisations syndicales représentant la majorité des personnels de la Fonction publique. Le seul point positif de l'évaluation PPCR au regard des pratiques antérieures est de positionner pour tous les agents des RVC aux mêmes étapes des parcours professionnels.

Il n'en reste pas moins vrai que les **inconvenients** du nouveau système semblent l'emporter largement sur ce modeste avantage. Les personnels jugent la procédure souvent lourde, infantilisante, peu objective et finalement assez démotivante. Les compétences évaluées ne sont pas toujours bien définies et sujettes à des interprétations variées. L'item « *Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques* » interroge, puisque ou les agent.e.s satisfont cette exigence ou ils relèvent de la faute professionnelle. On a par ailleurs du mal à comprendre comment des agent.e.s non seulement professeurs principaux, mais encore coordonnateurs de discipline, tuteurs, membres du Conseil d'Administration de leur EPLE, organisateurs de projets interdisciplinaires peuvent ne pas bénéficier d'une évaluation « *Excellent* » pour ce qui est de « *Coopérer au sein d'une équipe.* » La dernière compétence « *S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel* », et surtout la manière dont elle est comprise par certains évaluateurs heurte quand des collègues s'entendent dire que vouloir rester professeurs serait la preuve d'un manque d'ambition, comme si la fonction d'enseignant avait quelque chose en soi de déshonorant.

Les agents ne comprennent pas non plus le **caractère pérenne de l'appréciation finale** du troisième rendez-vous de carrière qui ne leur permet de faire prendre en compte pour un avancement à la hors classe tout le travail effectué par la suite. Non seulement ce blocage décourage l'engagement des intéressés mais encore il est profondément injuste puisqu'il revient à mettre en concurrence **des collègues évalués selon des procédures différentes** :

- les promouvables de 2018 qui n'ont pas été soumis aux rendez-vous de carrière et qui n'ont pas eu la possibilité de contester l'appréciation qui leur a été donnée,

- celles et ceux devenus promouvables en 2019 pour lesquels les consignes étaient de limiter les « *Excellent* » à 10%,
- celles et ceux devenus promouvables de 2020 à 2023 où les recommandations officielles étaient de porter les « *Excellent* » à 30%,
- enfin celles et ceux devenus promouvables à partir de 2024 pour lesquels plus aucun pourcentage n'est indiqué.

L'**impression d'opacité et d'arbitraire** dans la gestion des carrières a été renforcée depuis la mise en œuvre de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique : les projets de tableaux de promotions ne sont plus examinés en commissions administratives paritaires par les représentants des personnels. Il est donc impossible de vérifier que l'égalité de traitement entre tous les agent.e.s a été bien respectée et que l'administration n'a pas commis d'erreurs. Cette absence du contradictoire ne peut que renforcer la suspicion des collègues et confirmer leur impression d'être méprisés par l'institution qu'ils servent de leur mieux et qui récompense mal leur engagement au service des élèves.

Enfin la FNEC FP-FO dénonce le décret n°2024-727 du 6 juillet 2024 qui transfère aux rectorats la gestion de la carrière des **professeurs agrégés**, donc l'attribution des appréciations finales sur leur « *valeur professionnelle* » et l'examen des recours.

Au sujet des **refus de CFP**, la lecture des données concernant le nombre de refus (122 demandes pour 97 refus, soit 25 satisfactions pour un taux de 20,49 % ; pour les certifiés 110 demandes pour 94 refus, soit 16 satisfactions pour un taux de 14,5 %) et la **baisse régulière des demandes** nous interrogent sur le manque criant de moyens dont disposent nos collègues à propos de la formation professionnelle. Pour rappel, 170 demandes il y a trois ans, 146 il y a deux ans, 133 l'année dernière et 122 cette année. Une diminution des demandes illustrant parfaitement le découragement tout à fait compréhensible devant la difficulté à obtenir ledit CFP.

* * *
* *

Comme nous l'avons mentionné aux précédentes CAPA de recours de RVC et refus de CFP, pour que les décisions que prendra l'administration aujourd'hui soient entendues et acceptées par les collègues, il conviendrait de respecter des principes simples. Tout d'abord, en cas de contradiction entre les observations littérales des évaluateurs primaires et les items, le **doute devrait profiter au requérant**.

Nous ajoutons, comme le rappelle le jugement de la Cour Administrative de Nantes en date du 25 octobre 2022, que le travail de la commission paritaire ne saurait se limiter « *aux modalités de traitement des recours en révision [...] sans aucun examen du bien-fondé de la cotation des items et donc des situations particulières* » (req. n° 21NT00862).

Les **dossiers examinés** ce jour concernent cinq professeur.e.s certifié.e.s un professeur agrégé et deux professeur.e.s PLP. Cinq dossiers concernent le 3^{ème} RVC. Cette surreprésentation du dernier RVC n'est guère surprenante compte tenu des enjeux. Parmi ces dossiers, nombreux sont-ceux qui révèlent des personnels qui ont le sentiment que l'institution reconnaît mal leur investissement au service des élèves. Cela est très démotivant. Comment justifier par exemple que 7 items « Excellent » et 2 items « Très Satisfaisant » conduisent à une appréciation finale « Très Satisfaisant ». Ou encore que 8 items « Excellent » et « Très satisfaisant » associés à 2 « Satisfaisant » conduisent à une appréciation finale « Satisfaisant ». Plusieurs de nos collègues perçoivent pareille appréciation comme une véritable « sanction », se sentent « meurtris », et questionnent légitimement la « cohérence » de pareille notation. Nous les comprenons. Au final, beaucoup d'agent.e.s ressentent des doutes à propos de l'École que la propagande officielle leur vante comme celle de la bienveillance.

Pour conclure, Force Ouvrière tient à **remercier** les personnels de la DPE pour le travail préparatoire et la transmission des documents nécessaires à cette CAPA. À ce titre, le tableau de synthèse concernant les recours de RVC a été apprécié, de même que les formats *pdf* stables et lisibles. Il serait toutefois fortement profitable que nous puissions à l'avenir disposer des comptes-rendus de RVC précédents afin de mieux appréhender l'évolution de la manière de servir des agent.e.s, comme cela se fait dans d'autres académies.