

# Déclaration liminaire du SNALC

CAPA de contestation des rendez-vous de carrière Académie d'Aix-Marseille

Madame la directrice des ressources humaines,

Mesdames et Messieurs les membres de la CAPA,

Le SNALC souhaite ouvrir cette séance en rappelant le contexte particulièrement préoccupant dans lequel se tient cette CAPA. Depuis plusieurs semaines, les personnels de l'académie sont confrontés à une restriction drastique de l'offre de formation, conséquence directe des consignes budgétaires imposées. Le récent message adressé aux prescripteurs de formation est clair : seules les formations strictement inéluctables ou indispensables à la continuité du service public sont maintenues, tandis que la majorité des actions prévues au Plan académique de formation sont annulées, reportées ou basculées en distanciel.

Même les formations maintenues doivent désormais être envisagées sous l'angle de la « sobriété financière », avec des jauges figées et une incitation systématique au distanciel. Le SNALC alerte depuis longtemps sur les conséquences de cette politique : comment prétendre accompagner les personnels, développer leurs compétences et garantir l'équité professionnelle lorsque l'accès à la formation continue est réduit à peau de chagrin ?

À cela s'ajoute une autre source majeure d'inquiétude : la baisse considérable des DGH dans les lycées de l'académie. Si la baisse démographique est réelle, elle ne justifie en rien l'ampleur des diminutions constatées. Cette chute brutale de la DGH fragilise directement l'offre de spécialités et d'options, réduit les marges de manœuvre des établissements et ne permettra en aucun cas de constituer des groupes plus raisonnables pour enseigner dans des conditions acceptables. Les personnels voient bien que cette politique ne vise pas à améliorer les conditions d'apprentissage, mais à faire des économies au détriment des élèves et des équipes.

Dans ce contexte déjà tendu, la démotivation gagne du terrain. Les conditions de travail se dégradent, et les personnels — enseignants, CPE, administratifs — sont épuisés. Tous sont confrontés à des injonctions toujours plus nombreuses, souvent déconnectées du terrain, parfois totalement « hors sol » : dispositifs successifs, priorités changeantes, exigences administratives accrues, thématiques imposées (Evans, égalité filles/garçons, santé mentale...) sans moyens, sans formation, sans temps dédié. Cette accumulation pèse lourdement sur les équipes et alimente un profond sentiment de perte de sens.

Enfin, le SNALC souhaite rappeler que la reconnaissance réelle de nos métiers reste dramatiquement insuffisante. Qu'il s'agisse de rémunération, d'accompagnement, de moyens ou de considération professionnelle, les personnels n'ont pas le sentiment d'être soutenus par leur hiérarchie. Les discours valorisants ne suffisent plus : les collègues attendent des actes, des moyens, et une reconnaissance concrète de leur engagement quotidien.

## Sur les rendez-vous de carrière examinés aujourd'hui

Le SNALC rappelle que depuis la mise en place du PPCR en 2017, la gestion des carrières s'est profondément dégradée : disparition de véritables possibilités d'avancement, renforcement de l'arbitraire, individualisation excessive et perte de transparence. Le rendez-vous de carrière, censé être un moment d'accompagnement, est devenu un outil d'évaluation trop subjectif, aux

conséquences importantes sur la progression professionnelle. Le SNALC continue de défendre une gestion des carrières équitable, lisible et respectueuse du travail réel des personnels.

En effet, le rendez-vous de carrière prévoit un échange professionnel constructif. Or, trop souvent, les collègues nous rapportent des entretiens expéditifs, des appréciations stéréotypées ou des évaluations déconnectées des conditions d'exercice. Le SNALC demande que le contexte réel d'exercice soit pleinement pris en compte : effectifs lourds, injonctions multiples, charges annexes, difficultés structurelles des établissements.

L'appréciation finale doit être cohérente, motivée et conforme aux textes. Nous constatons encore des appréciations finales qui ne reflètent ni le rapport d'inspection, ni l'investissement réel des personnels. Le SNALC rappelle que chaque appréciation injustement dégradée constitue un préjudice concret, notamment en matière d'avancement accéléré.

L'équité entre les personnels doit être garantie. Le rendez-vous de carrière a un impact direct sur la rémunération et la progression professionnelle. Le SNALC sera particulièrement vigilant face aux incohérences, aux appréciations insuffisamment argumentées ou aux décisions qui ne respecteraient pas les critères réglementaires.

Dans une période où les personnels sont confrontés à :

- une réduction massive de leurs possibilités de formation,
- une baisse inquiétante des moyens dans les établissements,
- une charge de travail croissante,
- et une pression institutionnelle accrue,

le SNALC demande que cette CAPA joue pleinement son rôle de garante de la justice et de l'équité professionnelles.

Le SNALC continuera de défendre avec détermination les personnels, leurs droits et une gestion des carrières transparente et équitable.

Je vous remercie.