

**Déclaration du SE-UNSA**  
**de Loire Atlantique**  
**à la CAPD du 22 février 2018**

Monsieur le directeur académique,  
Mesdames et Messieurs les membres de la Commission Paritaire,

Le SE-UNSA défend depuis toujours un avancement pour tous au rythme le plus favorable. Si les collègues qui feront une carrière complète seront dorénavant assurés de pouvoir tous accéder à la hors classe, nous jugeons que les boosts et la création de la classe exceptionnelle, telle qu'aujourd'hui, aura pour effet la mise en concurrence et la frustration au dépend de la qualité de vie au travail.

Pour nos collègues, la nouvelle grille d'évaluation professionnelle, basée sur des compétences, ne peut être considérée en l'état comme objective. Pour pouvoir lui conférer ce caractère d'objectivité, impératif, il faut que soit diffusée à tous la grille des indicateurs des niveaux d'acquisition précisant les éléments sur lesquels l'évaluateur affirmera que le niveau est atteint dans chaque compétence.

Dans notre département, nous demandons donc, pour les 11 compétences à évaluer, que soient diffusés à tous les agents les descripteurs de ces compétences qui serviront à établir le niveau d'acquisition. C'est une question de transparence et d'objectivation. C'est aussi la condition pour que chaque enseignant puisse être acteur de sa professionnalité.

Concernant l'accès à la classe exceptionnelle le mode opératoire choisi nous inquiète. En effet chaque circonscription doit donc choisir les X méritants qui auront un avis « excellent » ou « très satisfaisant », en fonction d'un quota. Comment fera un IEN qui aurait trop d'enseignants exceptionnels parmi ses éligibles ? Comment votre administration préviendra-t-elle ces effets indéniablement néfastes sur ses agents ?

Le SE-UNSA demande donc à ce que les appréciations soient objectives en prenant en compte l'intégralité des rendez-vous de carrière. Pour cela un regard croisé avec plusieurs Inspecteurs de l'Education Nationale est nécessaire pour éviter des écueils.

Quant aux accélérations des 6<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> échelons, dès l'an prochain, les collègues seront départagés selon de nouvelles règles qui pourront être variables d'un département à l'autre, puisque les critères de départage à ces deux boosts relèveront bien du niveau départemental.

Pour le SE-UNSA, les promotions d'échelon doivent avoir pour objectif de garantir au plus grand nombre un départ à la retraite à un niveau de pension décent. Nous rappelons que le SE-UNSA 44 a toujours défendu un avancement pour tous à un rythme unique et le plus favorable.

Ainsi, pour départager les collègues éligibles aux accélérations des 6<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> échelons, nous revendiquons la prise en compte des 3 critères suivants :

**Le premier** : l'AGS sous forme Années, Mois, Jours

**Le second** : l'âge sous forme Années, Mois, Jours

**Le troisième** : la remarque finale issue du rdv de carrière à laquelle sont appliqués les points comme suit : 15 points pour les avis "à consolider" ; 20 points pour les avis "satisfaisant" ; 25 points pour les avis "très satisfaisant" ; 30 points pour les avis "excellent".

Voilà la proposition des commissaires paritaires du SE-UNSA 44. Nous souhaitons que le dialogue social puisse s'ouvrir rapidement sur cette question des critères des accélérations de carrière. Nous sommes, avec notre mandat, force de proposition.

Nous vous remercions.