



CAPD de promotion d'échelons 2018-2019

Monsieur, le Directeur Académique,

Nous tenons tout d'abord à vous remercier pour les documents fournis, qui nous ont, finalement, permis de travailler de façon plus efficace à la préparation de cette instance.

Concernant les promotions « nouvelle formule » donc, après une première année transitoire compliquée, l'année 2018-2019 devrait être un peu plus sereine. En effet, la majorité des personnels éligibles à l'accélération de carrière ont désormais connu le rendez-vous de carrière.

Depuis le 1^{er} septembre 2017, suite à l'accord PPCR que le SE-Unsa a toujours soutenu, les enseignants sont considérés comme des professionnels experts de leur pratique et non plus des adultes perpétuels élèves, attendant avec anxiété une inspection aux attendus imprécis et à l'intérêt trop souvent inexistant. Désormais, les enseignants peuvent construire leur propre plan de carrière en choisissant, ou non, d'exercer des missions spécifiques ou des responsabilités particulières et/ou en éducation prioritaire. De ce fait, le travail en éducation prioritaire et sur des postes particuliers donne enfin lieu à reconnaissance et élargit les possibilités d'aller plus loin et plus vite.

Ceci est la théorie. Dans la pratique, beaucoup d'aménagements sont encore nécessaires, et le flou règne encore sur certains dossiers (recours, pérennité des avis ...).

Chaque personnel avance dans sa carrière à une cadence unique, connue de tous avec une accélération de carrière possible d'un an à deux moments précis de la Classe Normale. Cependant seulement 30% des éligibles du 6^{ème} et du 8^{ème} obtiendront cette accélération. Le SE-UNSA déplore qu'il existe encore des quotas ou une limitation des avis excellents qui pourraient reconduire les errements de l'ancien système d'évaluation. Cette nouvelle carrière se met en place et permet :

- La réduction de la durée maximale pour atteindre le dernier échelon de la Classe Normale. Elle est réduite à 26 ans (contre 30 dans l'ancien système) et peut être réduite à 25, voire 24, grâce aux deux accélérations de carrière pour accéder aux échelons 7 et 9 sur une carrière complète.
- La garantie de pouvoir accéder à la Hors Classe avec une carrière complète, ce qui n'était pas le cas avec l'ancien fonctionnement.
- L'accès à nouveau grade, qu'à terme, il serait souhaitable d'étendre à l'ensemble des collègues.

Le SE-UNSA soutient cette nouvelle forme d'évaluation pour les collègues car la procédure mise en place est plus claire et permet moins d'iniquités de traitement selon les situations, elle est surtout favorable à l'ensemble des enseignants.

Pour le SE-UNSA l'appréciation de la valeur professionnelle, orientée sur deux axes se veut plus formative et plus équitable quel que soit le corps d'appartenance. Le compte-rendu d'évaluation professionnelle est commun à tous les enseignants. La mesure de cette valeur professionnelle se fait désormais grâce à trois rendez-vous de carrière et s'appuie sur le référentiel de compétences de 2013 ce qui permet de mettre en évidence l'unicité et l'égale dignité du métier.

Le SE-UNSA est très attaché au respect de la procédure du PPCR : notification de l'éligibilité début juillet valable 2 ans, puis une information sur messagerie académique 30 jours avant.

Nous déplorons cependant qu'avec les outils actuels certains collègues passent à travers les mailles du filet administratif et soient donc oubliés. Ces collègues seront évalués par défaut, parfois par des inspecteurs qui ne les ont jamais rencontrés. De même pour les enseignant-e-s en congé maladie, congé maternité ou congé parental, l'institution accepte de laisser de côté des agents qui sont légitimement en attente d'évaluation et y fondent quelques espoirs de reconnaissance. De ce fait, une fois de plus, les enseignantes sont plus lésées dans leur carrière puisqu'elles ont à pâtir de leur situation de mère au sein d'une institution dévolue à l'éducation des enfants. Au lieu de cela, l'institution les dévalorise un peu plus et jette le discrédit sur la construction de l'école de la confiance voulue par notre employeur. Nous espérons donc, que parmi ces huit collègues dont nous discuterons aujourd'hui (7 femmes et 1 homme), il puisse y avoir un ou des promu(e)s.

Nous profiterons bien évidemment pleinement de cette première CAPD concernant les « boosts » pour apporter notre soutien aux collègues concernés, pleinement conscients que ce sera peut-être la dernière, l'actualité et la réforme de la Fonction Publique nous laissant penser que bientôt, les représentants du personnel n'auront plus droit de cité.

Monsieur le Directeur Académique, nous vous remercions.