

Déclaration liminaire SE-Unsa pour la CAPD du 10.01.2023

Monsieur le Dasen,

Monsieur le secrétaire général,

Mesdames et messieurs les IEN,

Nous siégeons en ce jour dans le cadre des recours appréciations finales rendez-vous de carrière 2021.2022.

C'est pourquoi nous allons auprès de vous et par cette déclaration, rappeler les interrogations et les mandats du SE-Unsa dans le cadre de l'application de ce PPCR.

Il est stipulé dans le document académique des LDG relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels datant du 20 janvier 2023 et au paragraphe I.2 : "Pour la promotion de l'ensemble de ses personnels, l'académie met en place des procédures transparentes conformément aux principes définis dans les lignes directrices de gestion ministérielles".

Pour le SE-Unsa, la transparence n'y est pas : les informations insuffisantes que nous avons n'apportent aucun indicateur ni aux organisations syndicales ni aux collègues concernés.

Nous demandons une information plus précise tant aux collègues qu'aux organisations syndicales, ce qui est possible dans le cadre du respect du RGPD :

- pour les collègues concernés : leur classement sur la liste des éligibles, le barème du dernier promu homme et femme, les critères discriminants du dernier passage homme et femme, la place dans le tableau d'avancement (si on est 848 è sur 900 cela permet de se situer).

En effet, l'absence d'information ne va pas avec le développement d'un climat de confiance en notre institution. En outre, pour des collègues en fin de carrière, ces informations sont décisives car elles leur permettent de se projeter dans le cadre de leur départ en retraite : si on sait qu'on peut être promu en restant un an ou deux de plus, cela peut faire réfléchir et quelques enseignants qui restent sont précieux pour un département déficitaire comme le nôtre.

En outre, cette même LDG précise que les principes de cette procédure de promotion prennent en compte, dans le cadre de la valeur professionnelle : les conditions particulières d'exercice, l'implication, la prévention des discriminations, le respect de l'égalité professionnelle homme et femme, la diversité des environnements professionnels et la prise en compte de l'activité professionnelle dans le cadre syndical.

Est-ce le cas ? Est-ce le cas lorsque des femmes en majorité parcourent matin et soir plus de 100 km ? Est-il vraiment tenu compte de ses conditions intenable dans le cadre de l'évaluation ? dans ce cadre l'évaluation est-elle équitable ? Quelle implication peut-on évaluer quand une ou un collègue a de deux à trois heures de route par jour ? Quelle est la prise en compte des fonctions syndicales dans le cadre de cette évaluation ?