

Madame la Directrice Académique, Mesdames, Messieurs chers collègues,

L'application du RGDP est une obligation qui s'impose à tous comme nous l'avons déjà abordé dans cette instance et en d'autres lieux.

Le SE-Unsa tient à rappeler son engagement à la stricte confidentialité concernant l'ensemble des documents transmis dans le cadre de la préparation de la CAPD comme des autres instances.

En introduction de l'avancement, nous souhaitons évoquer la Hors-Classe. Vous le savez, les conditions d'accès sont actuellement étudiées au ministère.

Dès lors, réaffirmer ici aujourd'hui que le caractère définitif de l'appréciation finale de la DASEN est une incohérence absolue nous paraît essentiel.

Lors de l'année scolaire 2017-2018, année correspondant à la phase transitoire de l'application du PPCR, cette appréciation a été attribuée pour les collègues ayant dépassé le 3<sup>ème</sup> RDV de carrière, soit pour les 9<sup>è</sup>, 10<sup>è</sup> et 11<sup>è</sup> échelon. Selon l'application du décret, les IEN devaient émettre un avis selon 3 degrés (TRES SATISFAISANT, SATISFAISANT et A CONSOLIDER) puis vous, Madame la Directrice Académique, deviez arrêter une appréciation à 4 degrés (EXCELLENT, TRES SATISFAISANT, SATISFAISANT et A CONSOLIDER).

Ne connaissant légitimement pas la totalité des enseignants de leur circonscription, et, au regard du peu de temps dont ils disposaient pour effectuer ces avis, plusieurs enseignants, dont le nombre est difficilement quantifiable, se sont ainsi retrouvés avec un avis et par effet ricochet une appréciation, en décalage avec la valeur professionnelle de l'enseignant jusqu'ici reconnue.

De plus, figer cette appréciation signifierait aussi qu'un enseignant n'est plus capable d'évoluer pédagogiquement. Il travaillerait toujours de manière satisfaisante et ne pourrait jamais produire une manière de servir qui soit très satisfaisante ou excellente... Fort heureusement que nous agissons autrement avec nos élèves !

Des collègues nous ont fait part, depuis le début, d'un sentiment d'incompréhension voire parfois d'injustice. Il est particulièrement démotivant pour des personnels qui ne peuvent faire le lien entre ce qui a été dit ou écrit, sur leur manière de servir avec la traduction de l'appréciation définitive reçue.

En l'absence de groupe de travail sur les critères de départage à barème égal des enseignants promouvables à la Hors-Classe, le SE-Unsa 94 souhaite que l'Ancienneté Générale de services soit prise en compte et plus spécifiquement l'AGS globale afin de ne pas écarter les instituteurs encore en poste dans notre département.

Enfin nous souhaiterions que l'avis de l'IEN et l'appréciation finale de la DASEN figurent de façon pérenne sur l-I-Prof, quelle que soit la rubrique où à défaut que les collègues reçoivent une notification/arrêté de cette appréciation finale.

Concernant l'avancement accéléré, la signature du protocole PPCR que le SE-Unsa a porté de ses forces et que le SGEN et le Snuipp ont également soutenu et voté, a permis de réduire de manière significative la durée de carrière au sein de la Classe Normale (de 30 en moyenne à 26 voire 25 ou 24 ans).

Ce qui conduit désormais à un accès pour tous au grade supérieur de la Hors-Classe, sans oublier la création de la Classe Exceptionnelle.

Le rendez-vous de carrière est un temps dédié pour porter un regard sur une période de vie professionnelle (en moyenne tous les 7 ans). Il s'agit d'un temps d'échange sur les compétences acquises et sur les perspectives d'évolution professionnelle.

Le SE-Unsa est fortement attaché à l'affirmation du principe de l'accompagnement continu tout au long de la carrière, lequel constitue une opportunité pour **favoriser le développement personnel et professionnel des agents** et **permettre à chacun de donner une orientation dynamique à sa carrière**.

Si la philosophie générale est positive, des évolutions restent donc nécessaires.

Concernant le compte-rendu du rendez-vous de carrière, des collègues sur le terrain nous ont indiqué que l'appréciation EXCELLENT au niveau des items évalués était réservée à un certain type d'enseignants notamment effectuant des travaux de recherches.

Est-ce une harmonisation départementale ? Pouvez-vous nous éclairer sur ce sujet ? Notre objectif, vous le savez bien, est de garantir l'équité de traitement entre les collègues grâce à la transparence des méthodes retenues par l'administration.

D'autre part, dans le tableau figure la mention « non renseigné ». Cette appréciation concerne-t-elle les enseignants n'ayant pas pu bénéficier de leur rendez-vous de carrière (congé maternité, congé maladie...)? Comment se traduit la situation des enseignants ayant refusé leur rendez-vous de carrière ?

Lors de la CAPD d'installation du 22 janvier, à propos du passage accéléré au 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> échelon, le SE-Unsa vous a sollicité pour connaître les critères de départage des collègues qui auraient obtenu une appréciation identique pour l'établissement de l'avancement accéléré 2019.

Vous avez alors indiqué que vous nous donneriez plus tard votre réponse sur la possible participation ou non des organisations syndicales sur l'établissement des critères de départage.

Lors de la CAPD du 29 janvier, nous avons réitéré cette demande dans notre déclaration liminaire. Vous nous avez alors indiqué que vous aviez, je cite « déjà donné cette réponse lors de la CAPD d'installation, à savoir que les critères seraient donnés au cours de la CAPD sur l'avancement accéléré » mais également pour l'accès à la Hors-Classe.

Pour le SE-Unsa, les critères de départage en cas d'égalité de barème doivent être clairs, objectifs et connus de tous. Faute de pouvoir les établir dans le cadre d'un groupe de travail, nous espérons qu'ils soient définis dans l'ordre suivant :

1. ancienneté dans le corps
2. ancienneté dans le grade
3. ancienneté dans l'échelon
4. ancienneté générale des services
5. l'âge.

En amont des critères de départage, connaître la méthode utilisée concernant le mode d'attribution de l'appréciation définitive de la DASEN est indispensable pour mieux comprendre et accepter cette appréciation.

En effet, l'appréciation finale ne semble pas toujours en adéquation avec les items retenus par les inspecteurs ce qui suscite des interrogations chez les collègues. Par exemple lorsque la majorité des items est 7 « excellent » contre 4 « très satisfaisant » pourquoi l'appréciation finale retenue est-elle « très satisfaisant » plutôt qu'«excellent » ?

Ou encore pourquoi l'adéquation trois « excellent » et 4 « très satisfaisant » contre 4 « satisfaisant » donne-t-elle « satisfaisant » plutôt que « Très satisfaisant » ?

Pour le SE-UNSA les critères d'attribution des appréciations finales ne doivent pas être assujettis à la crainte de dépasser des quotas limités et d'avoir plus d'appréciations « excellent » ou « très satisfaisant » que de promotions possibles.

Cette dernière remarque semble corroborer l'analyse des documents de travail, puisque 30 % des promovables aux 7<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> échelons se voient attribués une appréciation EXCELLENT, induisant de fait que, seuls ces collègues seraient promus, excluant les TRES SATISFAISANT.

Nous vous remercions, Madame la Directrice Académique, chers collègues, pour l'attention que vous avez portée à notre propos.

**Clément PEYROTTE  
D'ALESSANDRO**

**Christelle CRUSBERG**

**Eric**

**Maeve TREILLET  
STAUBER**

**Bastien DIAZ**

**Marie**

*Les élus du SE-Unsa en CAPD 94*