**Déclaration liminaire à la CAPA « promotion » des CPE du 29/06/2018**

La Hors Classe nouvelle version se met en place dans le cadre d’un dispositif transitoire où cette année seulement aucun des promus n’ont eu de rendez –vous de carrière.

 Divers points sont à soulever :

* A ce jour les ratios promus-promouvables ne sont toujours pas publiés, ils sont toujours soumis à l’arbitrage ministériel. Les nombres de promotions définitifs ne sont donc pas connus. C’est sur la base de projections établies par le ministère et envoyées aux académies que se tiennent les première CAP académiques. Le caractère provisoire du contingent empêche notamment de prononcer définitivement la promotion à la Hors Classe.

Dans d’autres académies les CAP sont repoussées et dans notre académie des CAPD sont repoussées également.

* A égalité de barème, les critères de départage n’ont pas été discutées avec les organisations syndicales nationalement et très peu localement voire pas du tout.

Ils ne sont pas mentionnés dans la note de service mais la DGRH a envoyé des préconisations aux administrations locales et en cas d’égalité, le départage peut se faire :

A l’ancienneté de grade

Au rang décroissant d’échelon

A l’ancienneté dans l’échelon

Malgré ces éléments de départage, des égalités perdurent et le logiciel classe par ordre alphabétique.

L’utilisation de l’ancienneté de grade pénalise des collègues entrés par une autre voie dans le corps que celle du concours car ils ont une ancienneté de grade inférieur à un collègue ayant effectué sa carrière dans le même corps depuis le début.

* Le passage de la note à l’avis primaire tout comme l’adéquation entre les trois niveaux d’appréciation de l’avis primaire (très satisfaisant, satisfaisant, à consolider) et l’appréciation finale en quatre possibilités (excellent, très satisfaisant, satisfaisant, à consolider) sont peu lisibles. Cela a parfois comme conséquence que des collègues se retrouvent avec un avis primaire seulement « satisfaisant ». C’est un mauvais signal alors qu’il s’agit d’évaluer une carrière déjà bien entamée et qui a interrogé voire désespéré nombre de collègues en manque d’explications lisibles.
* Concernant les avis et appréciations définitifs, l’immuabilité des avis engendrent de fortes inquiétudes. Les appréciations portées par la rectrice sont définitives et seront conservées par les promouvables pour les campagnes suivantes de la Hors Classe.

Dans cette année transitoire où des promouvables se sont vus attribuer un avis sans rendez-vous de carrière et à des anciennetés dans la carrière très différentes, les collègues se retrouvant avec un avis « satisfaisant » s’inquiètent légitimement d’autant que ce ne sont pas forcément les plus récents dans la plage d’appel qui rentrent dans cette catégorie.

Malgré le quota de « très satisfaisant » (20%) imposé aux chefs d’établissement, nous notons cependant que les CPE, dans notre académie, sont bien considérés par leur chef d’établissement au vue du pourcentage de « très satisfaisant », 69 % soit 58 sur 84 promouvables.

Pour le SE-Unsa des améliorations doivent être apportées :

Nous demandons une remise à plat de l’articulation avis primaire/évaluation de la valeur professionnelle avec une possibilité de réviser les avis/appréciations qui ont été posés dans cette phase transitoire.

Nous préconisons dès cette campagne de promotions l’étude individuelle de chaque recours.

A ce titre le SE-Unsa demande le report de cette CAPA fin août 2018.

Le SE-UNSA porte un critère de départage basé sur l’ancienneté général de service et non sur l’ancienneté dans le grade. Par ailleurs, si l’administration utilise les trois éléments de départage de la DGRH et qu’il reste des égalités, c’est l’ancienneté générale de service qui peut être utilisée et pas l’ordre alphabétique. De plus les éléments de départage doivent être clairement publiés.

Le SE-UNSA souhaite que l’augmentation appréciable du ratio (15,47%) qui compense la réduction du nombre de promouvables répartis sur trois échelons au lieu de cinq, se maintienne.

Le SE-UNSA maintiendra sa vigilance sur trois aspects :

* Le respect de la représentation femmes/hommes présente dans le corps.
* La mise en œuvre effective de contingents d’appréciations dans les trois échelons concernés (9ème, 10ème et 11ème).
* Le souci de la promotion des collègues proches de la retraite à qui le PPCR garantit une carrière à minima sur deux grades. En effet la déclinaison du PPCR doit permettre à tous les personnels ayant, une carrière complète d’accéder à la Hors Classe, c’est l’une des raisons pour lesquelles le SE-UNSA a soutenu le PPCR.

En ce qui concerne la classe exceptionnelle nous regrettons qu’aucun expert n’ai pu siéger au titre de l’organisation SE-Unsa et nous n’avons donc aucune lisibilité. Nous souhaitons avoir accès en tant qu’élues CAPA aux documents et remercions l’administration pour sa coopération à venir.

Nous tenons également à remercier le personnel du rectorat pour leur écoute et leur professionnalisme habituel.

