

Déclaration liminaire du SE-Unsa à la CAPA Classe Exceptionnelle

Pour le SE-Unsa, signataire du protocole PPCR, la classe exceptionnelle doit être accessible à tous, dans le cadre d’une carrière complète. Au-delà de l’enjeu salarial, c’est également la reconnaissance du parcours professionnel des personnels qui est en jeu.

Après trois campagnes de promotions à la classe exceptionnelle, nous accueillons favorablement l’élargissement des fonctions particulières qui devrait permettre une augmentation des personnels éligibles mais certains points restent néanmoins à améliorer. Le SE-Unsa regrette que le ministère n’ait pas fait bouger les quotas entre les deux viviers (80 %-20%) et n’ai pas intégré des nouvelles fonctions ou missions évoquées en groupe de travail comme par exemple : affectation sur un poste relevant de l’ASH, coordonnateur MLDS, conseiller en formation continue….

Ceci afin d’étendre l’accès à la classe exceptionnelle à un maximum de collègues.

Pour le SE-Unsa, il est urgent d’apporter des modifications pour permettre au plus grand nombre d’y accéder le plus tôt possible en :

* augmentant significativement le nombre de promotions ;
* réduisant la durée exigée de 8 à 6 années pour le vivier un (relevant des missions et fonctions particulières) ;
* élargissant les fonctions ouvrant droit à l’éligibilité au titre du vivier 1
* modifiant l’équilibre des deux viviers à 60 % pour le vivier 1 et 40 % pour le vivier 2 ( pour tous les personnels) pour permettre ainsi à une plus grande majorité de collègues sans missions ou fonction particulière d’atteindre ce grade.

Concernant cette CAPA

Vivier 1 : Aucune candidature recevable

Vivier 2 : un contingent de 3 CPE, 56 prouvables, 3 promus

Echelon spécial ?

Quelques remarques :

Il aurait été intéressant de savoir combien de candidats au titre du vivier 1 et si certains figurent également dans le vivier 2.

Si on peut constater que le critère objectif d’ancienneté dans la plage d’appel est bien tenu, on peut cependant regretter que les quotas, fixés notamment par rapport à l’avis, peuvent freiner l’accès à la promotion de nos collègues.

En outre on peut s’étonner que certain qui ont un avis satisfaisant, et qui sont dans la plage d’appel depuis plus longtemps qu’un avis très satisfaisant, ont parfois un avis littéral qui correspond davantage à un très satisfaisant et inversement. Ce qui interroge.

De plus on constate que l’appréciation littéral du chef d’établissement ne prend pas toujours en compte le parcours et la valeur professionnel au regard de l’ensemble de sa carrière. Ce qui est pourtant bien précisé dans la note de service du 23 avril 2019. Une collègue s’en trouve fortement dépréciée

Ainsi on peut supposer qu’un CPE qui exerce ses missions assez longuement à cote d’un même chef d’établissement ne sera pas forcement évalué de la même façon qu’un CPE qui rentre en fonction dans un nouvel établissement ou avec un chef d’établissement nouvellement nommés.

Enfin nous souhaitons ici encore remercier l’ensemble des personnels pour leurs disponibilités et les échanges chaque fois que nécessaire. Nous leur faisons par de notre attachement à poursuivre notre collaboration.

Nous souhaitons vivement que le dialogue social auquel vous êtes vivement attaché continuera à exister dans de nouvelles modalités d’échanges qui restent à définir si les CAP sont appelées à disparaitre, échanges constructif dans l’intérêt de tous et surtout de nos collègues.

Nous vous remercions de votre attention.