

CAPA HORS CLASSE 14/06/2019

Madame la Rectrice,
Monsieur le Secrétaire Général,

Le protocole « Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations » (PPCR), signé par l'Unsa, comportait une complète refonte de la promotion au grade de la hors classe des enseignant·e·s, CPE et PsyEN.

Les notes de service actent, comme prévu, l'accès à la hors classe pour tout·e collègue ayant une carrière complète, ce qui était très loin d'être le cas dans le dispositif précédent. En effet, l'accès aux différents grades était inégal pour l'ensemble des corps enseignants.

« Chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière sur au moins deux grades », tel est le principe énoncé dans le texte encadrant le PPCR. C'est une garantie que deux grades au moins seront atteints par chaque agent·e, même si cette affirmation n'exclut pas l'existence de plus de deux grades. Chaque enseignant·e, hors rares exceptions, accédera à la hors-classe avant le départ en retraite, ce qui était loin d'être le cas précédemment.

De la même façon, l'évaluation de la valeur professionnelle ne pourra créer qu'un écart maximum de 5 ans entre les meilleures appréciations et les plus mauvaises. Ces deux éléments constituent une avancée syndicale non négligeable. Une opposition à la promotion devra, quant à elle, faire l'objet d'un avis motivé et demeurer très exceptionnelle.

Les retards de carrière constatés depuis plusieurs années ne doivent plus peser dans le nouveau déroulement de carrière. Subsiste le problème des enseignant·e·s provenant d'un autre corps. Un groupe de travail en amont de cette CAPA nous semblait nécessaire : notre demande intersyndicale n'a pas été entendue. Désormais, le barème proposé à la hors classe repose sur deux éléments : l'ancienneté d'attente de la promotion et la valeur professionnelle.

Au niveau de l'évaluation de la carrière de chaque enseignant·e, Madame la Rectrice doit désormais rendre une appréciation sur les collègues promouvables. Les « Excellent » et « Très satisfaisant » sont contingentés par échelon (par exemple 10 % d'« Excellent » et 45 % de « Très satisfaisant »). Pour les collègues promouvables n'ayant pu être évalué·e·s pour différentes raisons, Madame la Rectrice a également émis une appréciation, après avoir pris les avis des chefs d'établissement et des corps d'inspection. Ce que nous regrettons, c'est le côté pérenne de cet avis qui pourrait être facteur de démobilitation pour certain·e·s collègues.

Dans tous les cas, le SE-Unsa demande une augmentation du flux de promotion et pas seulement du taux de promu·e·s par rapport aux promouvables.

Enfin, le SE-Unsa tient à réaffirmer son attachement à un dialogue social constructif : un double regard est nécessaire sur les opérations de gestion de carrière de nos collègues. La suppression à venir des CAP pour les promotions de grade comme pour les opérations de mutation est un grave recul social qui nuira assurément à la transparence des décisions administratives.