



CAPA de promotion d'échelon PLP 2019-2020

Monsieur le Secrétaire Général,

Cette année marque la fin de l'étude paritaire de l'avancement des personnels enseignants et de leur employeur. À de nombreuses reprises, nous vous avons indiqué combien notre désaccord est immense sur cette disposition de la loi Fonction Publique. Même si, semble-t-il, le Ministère de l'Éducation nationale ne la souhaitait pas forcément, force est de constater qu'il a faiblement défendu ses intérêts, sa vision de la gestion des carrières de ses agent-e-s. Chaque jour depuis deux ans, l'institution jette un peu plus le discrédit sur la construction de l'école de la confiance voulue par notre employeur.

Pour notre part, notre vision ne changera pas : le SE-UNSA déplore qu'il existe encore des quotas ou une limitation des avis « excellent » qui pourraient reconduire aux errements de l'ancien système d'évaluation. Cependant, le SE-UNSA soutient cette nouvelle forme d'évaluation pour les collègues car la procédure mise en place est plus claire et permet moins d'iniquités de traitement selon les disciplines et les corps.

La mesure de notre valeur professionnelle se fait désormais à l'occasion de trois rendez-vous de carrière et s'appuie sur un référentiel de compétences unique, ce qui met en évidence l'égalité de dignité du métier.

Le SE-UNSA est très attaché au respect de la procédure du PPCR : notification de l'éligibilité début juillet aux personnels, puis une information sur messagerie académique 30 jours avant, afin de leur communiquer les deux dates des rendez-vous de carrière (visite en classe ou en situation professionnelle suivie de l'entretien avec leur IEN et avec leur chef-fe d'établissement).

Nous déplorons cependant qu'avec les outils actuels, certain-e-s collègues passent encore à travers les mailles du filet administratif et sont donc oublié-e-s, comme c'est le cas de deux de nos collègues PLP, une en STMS et l'autre en lettres espagnol.

Enfin, le SE-UNSA réaffirme son exigence du respect de l'équilibre hommes/femmes, conformément à ses mandats et au principe de représentativité, pour que les promotions soient à l'image du poids de chaque sexe pour tous les corps. Cet équilibre est souvent très respecté chez les PLP mais il est à garder en tête lorsque les reliquats nous permettent de promouvoir des collègues supplémentaires, comme nous l'espérons cette année pour cette dernière CAPA d'avancement. Reste à espérer que l'administration jouera le jeu dans les années à venir...