



### CAPA de promotion d'échelon PLP 2020-2021

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. Cette nouvelle vision de la gestion des carrières de ses agent·e·s représente une régression pour la profession.

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 pense que cette nouvelle forme d'évaluation pour les collègues est plus claire que la précédente et permet moins d'iniquités de traitement selon les disciplines et les corps même si les contingentements ne permettent pas encore à chaque agent d'être évalué à sa juste valeur. Ce système d'évaluation de notre valeur professionnelle est désormais le même pour tous : il se fait 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 tous corps confondus.

Le SE-UNSA est très donc 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 de l'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 nos 2 collègues, un en hôtellerie service et commercialisation et l'autre en lettres anglaises. Nous déplorons également que le contexte covid n'ait pas toujours permis de respecter les délais pour prévenir les enseignants de leur entretien de carrière.

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 le permettent, de promouvoir des collègues supplémentaires. Il ne nous reste maintenant plus qu'à espérer que l'administration continuera à jouer le jeu dans les années à venir lorsqu'elle n'aura plus à assurer la transparence des opérations avec les représentants des personnels.