



Déclaration du SE-UNSA à la CAPD du 12 mars 2020

Monsieur l'Inspecteur d'Académie,

Mesdames, Messieurs les membres de cette CAPD,

Cette Commission administrative paritaire va traiter d'un certain nombre de sujets concernant la carrière des personnels, notamment les promotions au boost des échelons 6 et 8. Nous ne pouvons que déplorer de ne pas étudier cette année en CAPD les permutations informatisées. Aucune vérification possible pour les représentants des personnels, il faudra nous contenter de faire confiance aux services de la Dsden et du ministère...

Les données publiques indiquent que 32 collègues sortiront de notre département à la rentrée, seulement 18 y rentreront. Ce différentiel de 14 personnels nous questionne, voire nous inquiète. La Meurthe-et-Moselle sera-t-elle déficitaire l'an prochain ?

Quelle sera votre politique, monsieur l'Inspecteur, concernant les demandes de temps partiels qui ne sont pas de droit ? Pour les demandes de disponibilité pour convenance personnelle ou pour projet professionnel ? Les exeat seront-ils encore plus compliqués à obtenir ?

Nous savons que la Dsden 54 a toujours fait en sorte de privilégier l'intérêt des personnels dans la mesure du possible. Derrière chaque demande, il y a souvent une situation personnelle qui impacte sur sa vie professionnelle. Nous espérons sincèrement que ces demandes seront étudiées avec la même bienveillance qu'habituellement, pour le bien des personnels.

A propos des promotions échelons 6 et 8, le SE-UNSA note une grande différence avec celles de l'an dernier, notamment sur la proportion d'avis excellent. Nous ne doutons pas que cette nouvelle génération soit tout autant compétente que la précédente. Mais l'on sait aussi que lorsqu'un avis excellent est posé, il sera compliqué lors des rendez-vous de carrière suivants de les baisser en très satisfaisant.

Le PPCR n'est pas toujours compris, voire est source de mécontentement de collègues. Les collègues de l'échelon 8 sont d'ailleurs inquiets par la saturation d'avis excellent : l'an dernier, plus de 37% des promouvables avaient eu un avis excellent lors de leur rdv de carrière du 8^e échelon, soit 67 enseignants (parfois

tous les inspectés d'une même circonscription). Tous les avis « excellent » n'ont donc pu être promus, 14 sont passés à l'ancienneté.

Cette année, 30 collègues avec avis « excellent » de l'échelon 8 sont promus. On se retrouvera donc l'an prochain, pour leur rdv de carrière du 9^{ème} échelon, déterminant pour la hors-classe, avec 44 collègues qui ont eu un avis « excellent » à peine 2 à 3 ans auparavant. Même si en théorie chaque rdv de carrière est différent, nous imaginons qu'il sera compliqué pour les IEN de déprécier les avis donnés si peu de temps avant. Dans ces conditions, on arrivera au 9^{ème} échelon avec une génération qui comportera déjà plus de 26% d'avis « excellent ». Or, vous serez contraint, monsieur l'Inspecteur, par les 30% maximum d'avis excellent. Cela laissera à peine la place à 5 personnes d'améliorer leur avis vers l'excellent ! Comment expliquer ce manque de reconnaissance et d'évolution possible ?

Et chacun sait ici à quel point cet avis, pérenne, est important pour le passage à la hors-classe ! Nos collègues qui n'ont pas eu de rdv de carrière au 9^e souffrent toujours de ne pas comprendre pourquoi, avec des notes et avis dithyrambiques, ils se sont retrouvés avec un simple avis « satisfaisant », génération sacrifiée, car le ministère refuse toujours de les réviser.

Pour terminer, les collègues nous ont fait part de nombreuses différences lors de ces rendez-vous de carrière, d'une circonscription à l'autre :

- Véritable rdv de carrière / inspection classique d'avant sans parler carrière
- grille de compétences évoquée ou non
- document cadre de carrière utilisé ou pas
- durée d'entretien très variable
- Bienveillance et dialogue pouvant être améliorés pour certains
- Plusieurs collègues nommés sur un nouveau niveau de classe, se sont sentis pénalisés

Les comparaisons entre collègues sont inévitables et majoritairement, ils souhaitent une meilleure prise en compte de leur propre contexte professionnel (nouveau niveau de classe, cours double, arrivée dans une école, inclusions, etc.) Une harmonisation nous paraît nécessaire afin d'éviter un ressenti d'injustice.

Ce qui pose la question de l'avis final donné : y a-t-il un protocole déterminé ? Un enseignant peut-il savoir pourquoi il a un avis satisfaisant ou très satisfaisant mais pas excellent ? Certains IEN ont expliqué aux enseignants qu'ils ne pouvaient pas mettre toutes les croix dans la colonne « excellent ». Est-ce une consigne départementale ?

Je terminerai en remerciant les services pour les documents fournis.

Je vous remercie de votre attention.

Adeline Giovanella, Secrétaire départementale adjointe du SE-UNSA.