**Déclaration liminaire à la CAPA recours avis**
**du 10 mars 2023**

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,
Mesdames et messieurs les représentants de l'Administration,
Mesdames et messieurs les représentants des personnels élus,

Pour cette CAPA de recours, le SE UNSA tient à souligner qu'il a vu d'un bon œil l'évolution dans le parcours de promotion des enseignants mis en place par le PPCR. Rappelons-nous les dysfonctionnements du système précédent avec grand choix, choix et ancienneté qui pouvait amener un écart de plusieurs années dans la carrière d'un enseignant de classe normale. Avec l'ancien système, ce qui comptait était la stratégie des dates d'inspection, si possible régulières, et 1 an avant la date de promouvabilité. Le SE UNSA rappelle son attachement à la prise en compte de l'ancienneté et de la valeur professionnelle pour l'avancement.

Néanmoins les changements de 2015 soulèvent des questionnements et un potentiel d'améliorations que l'administration doit prendre en (considération) compte.

Le dysfonctionnement le plus injuste est celui des oubliés du protocole PPCR, c'est à dire, les collègues qui n'ont pas bénéficié d'une inspection durant la deuxième année de leur 9ème échelon et qui se sont vus administrer arbitrairement un avis pérenne qui les pénalise dans l'accès à la hors classe.

Le 2ème élément qui pose problème, et qui explique notre présence ce jour pour étudier les recours avis recteur est le contingentement des avis. Alors oui, il faut des critères de départage, les compétences, l'avis des chefs d'établissement et des inspecteurs mais quel sens donner à ces éléments factuels, mais aussi parfois subjectifs, lorsqu'ils sont soumis pour l'avis final recteur à un contingentement ? La promotion ne devrait pas être soumise à des quotas. Si 100 % des enseignants sont « très satisfaisants » suite aux inspections 6ème, 8ème ou 9ème échelon, eh bien les 100 % méritent le boost ou un avis recteur excellent pour le passage à la hors classe. L'éducation nationale devrait plutôt se féliciter et viser à ce que le plus d'enseignants possibles soient « excellents » plutôt que (définir) limiter l'excellence sur un pourcentage.

Le SE UNSA soutient l'idée de la révision des avis finaux recteur toujours à l'avantage de l'agent et refuse la pérennité des avis. Les collègues qui se voient attribuer un avis « à consolider » devraient avoir la possibilité d'obtenir une nouvelle étude de leur situation, à la demande de l'agent. Une inspection est une évaluation des compétences à un moment précis

et sur un temps court, 1 heure en situation et 2 heures d'entretiens chef d'établissement et inspecteur. Au final, ce rendez-vous de carrière ne tient que peu compte d'éléments contextuels comme la classe le jour de l'inspection, les aléas de la vie de l'enseignant, son rapport avec la direction, le parcours de mutation etc, et devient une source de stress incroyable chez l'enseignant. Nous avons tous rencontré, du moins les élus enseignants de cette CAPA, des collègues sous pression dès septembre de leur fameuse 2ème année 9ème échelon, comme s'ils repassaient le concours. Le seul motif de cette pression, peut-être irrationnelle je vous l'accorde, mais bien réelle : l'aspect définitif de l'avis recteur qui suivra l'agent pendant 20 ans, donc la moitié de sa carrière. Et parions que plus nous avancerons dans le temps et plus nous traiterons des dossiers de recours en CAPA. « satisfaisant » un jour « satisfaisant » toujours. Heureusement que nous n'appliquons pas ce principe à nos élèves que nous côtoyons chaque jour en classe !

Le SE-UNSA, poursuivra son engagement au service des personnels du second degré, dans sa démarche réformiste, ne cédant ni à la facilité ni à l'opposition de principe.

Nous vous remercions de votre attention et de votre écoute.

se-unsa.org

Pour le SE-UNSA
Johanes Togbé