

Les nouvelles carrières se sont mises en place au cours de l’année scolaire précédente.

Aujourd’hui, un premier bilan peut être dressé .L’année dernière a été marquée par plusieurs dysfonctionnements dans la gestion de la carrière des personnels : retard de publication des textes, opacité dans l’attribution des appréciations et des critères de départage parfois discutables et ce par manque de communication vis-à-vis des collègues.

L’année a été particulièrement éprouvante, en premier lieu pour les intéressés concernés par un avancement, un reclassement, une promotion de grade. Le SE-UNSA souhaite que cette nouvelle année propose de véritables avancées et encore plus de transparence pour les personnels et les représentants et à ce titre, d’avoir le fichier intégral des CPE (nom, prénom, échelon, date de promotion…).

Malgré la crainte légitime de l’inspection, les rendez-vous de carrière représentent une attente forte de la profession en termes de reconnaissance professionnelle, de formation continue, d’accompagnement et de conseils.

Ce rendez-vous de carrière permet certes un espace de dialogue et d’échanges avec sa hiérarchie mais malgré tout, l’articulation évaluation/avancement engendre de la déception chez le personnel dont les avis et les notifications ne permettront pas d’obtenir l’accélération de carrière espérée.

La rémunération et la promotion au mérite resteront incompréhensibles si elles ne correspondent pas au ressenti positif de l’entretien du rendez-vous de carrière.

Cette nouvelle philosophie de l’évaluation bienveillante et constructive, doit permettre au CPE d’être reconnue comme des CPE experts de leurs pratiques. Dans la perspective de la formation tout au long de la vie, et en permettant à chacun de donner une orientation dynamique à sa carrière, ces rendez-vous de carrière doivent favoriser le développement personnel et professionnel de tous les CPE.

Le SE-UNSA est attaché au statut général de la fonction publique qui prévoit la prise en compte à la fois de l’ancienneté et de la valeur professionnelle de l’avancement.

Concernant le départage de l’ancienneté de corps, qui pénalise en premier lieu les collègues en provenance d’un autre corps, le SE-UNSA revendique que l’ancienneté général de service soit le premier élément de départage. Si l’on met en avant la mobilité professionnelle, force est de constater que les promotions privilégient toujours les CPE restant dans le même corps depuis le début de leur carrière. Le SE-UNSA demande aussi que l’équilibre femme/homme soit à l’image du corps dans les promotions. Or pour cette CAPA, bien que la prise en compte des 30% a été scrupuleusement appliquée, et conscient de la prédominance de l’avis EXCELLENT, ne pourrait-on avoir un regard vis-à-vis de la représentativité sexuée du corps. Sur six promotions aujourd’hui, quatre concernent des hommes ! Alors que le corps est composé à 72 ,90 % de femme.

De plus qu’en est-il de nos collègues en congé longue maladie qui n’ont pas pu bénéficier de ces rendez-vous de carrière. Un rattrapage est-il possible ?

Nous saluons la possibilité d’utiliser les reliquats des années antérieurs afin d’augmenter le nombre de promus.

Enfin, l’avancement d’échelon, c’est non seulement la reconnaissance professionnelle mais aussi la seule évolution salariale possible. En effet, dans un contexte de gel du point d’indice de la fonction publique, seul l’avancement d’échelon est l’espoir d’un meilleur salaire pour nos collègues. Pour rappel les heures cumulées de façon hebdomadaire au-delà de nos 35 heures toutes tâches comprises, ne sont pas supplées ni reconnues financièrement.

Nous vous remercions pour votre attention.