



Comme pour chacune des CAP traitant de l'avancement et de promotion, nous renouvelons la demande que le premier critère en cas d'égalité de barème soit l'AGS et non l'ancienneté dans le corps. L'évaluation étant maintenant effectuée par rapport aux compétences professionnelles acquises, il est incompréhensible que soit favorisé·e·s des collègues qui sont censé·e·s les exercer depuis plus longtemps.

La CAPN pour les CPE de la 29° base s'est réunie récemment pour étudier l'avancement accéléré des personnels hors académie. La DGRH a décidé de réinjecter les reliquats de l'an dernier. Nous nous réjouissons que le rectorat adopte la même position.

Pour ce qui concerne les collègues pour lesquels un rendez-vous de carrière n'a pu être organisé, nous avons vu les avis donnés par l'Inspecteur. Une seule a aussi un avis du chef d'établissement. Comment ces collègues sont-ils intégrés dans le tableau et avec quel barème ?

Nous vous remercions pour les données concernant la mixité, même si elles arrivent très tardivement. Le corps des CPE étant très féminisé, voici les données concernant les hommes (en intégrant la promotion supplémentaire à l'échelon 9). Les proportions étant difficiles à respecter pour des petits nombres, il n'y a rien de choquant.

		Promouvables	Avis EXCELLENT	Avis TRES SATISFAISANT	Avis SATISFAISANT	Promu·e·s
Échelon 7	proportion	2/11	0/1	1/5	0/2	0/3
	pourcentage	18,2 %		20 %		
Échelon 9	proportion	4/13	1/5	2/6	0/2	1/4
	pourcentage	30,7 %	20 %	33,3 %		25 %

Attention, la DPE parle de respecter la mixité proportionnelle du corps alors que le protocole d'accord sur l'égalité proportionnelle précise bien qu'il s'agit d'examiner les proportions parmi les promouvables et les promus.

Je copie ci-dessous en italiques le paragraphe concerné : l'action 3.6 de l'axe 3.

Action 3.6 – Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Les dispositions relatives à l'avancement de grade seront modifiées dans le cadre du projet de loi « fonction publique » afin de prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés lors de l'élaboration des tableaux d'avancement au choix.

En cas de déséquilibres constatés par rapport aux viviers d'agents promouvables, les plans d'actions mentionnés au 1.1 devront préciser les actions mises en œuvre pour garantir un égal accès des femmes et des hommes aux grades d'avancement concernés.

En outre, les tableaux d'avancement au choix devront préciser la part des femmes et des hommes dans les agents promouvables et les agents promus.

La mise en œuvre de ces actions fera l'objet d'un suivi dans le cadre des instances consultatives compétentes.