Déclaration liminaire CAPA hors classe CPE 2018

Allègement de service, poste adapté

Demande de congé formation

Cette commission administrative paritaire examine pour la première fois les promotions des Conseillers Principaux d'Éducation à la hors classe dans le cadre du protocole PPCR. Depuis sa mise en place, les collègues comptant au moins deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon de la classe normale sont promouvables.

Pour le Sgen-CFDT, l'obligation pour un agent d'avoir une carrière sur deux grades est un acquis important. Lors des négociations concernant la hors classe, le Sgen CFDT a revendiqué un déroulement sur deux grades, pour une carrière complète et un passage automatique à la Hors classe au plus tard après 4 ans dans le 11ème échelon. Les refus devront être exceptionnels et sérieusement motivés par les recteur.trice.s.

Le métier de CPE correspond pour un certain nombre de collègues à une seconde carrière ; nous espérons que, pour eux également, la gageure d'une carrière sur deux grades pourra, dans la mesure du possible, être respectée. De même, si un-e collègue actuellement au 11ème échelon est susceptible de partir en retraite , nous souhaitons qu'il-elle soit priorisé-e pour cette promotion. Ce qui n'est pas le cas dans les propositions actuelles de Mme La Rectrice.

Comme pour la classe exceptionnelle, le Sgen-CFDT a été la seule organisation à revendiquer un contingentement femmes / hommes. Comme lors des réunions du groupe de travail ministériel sur l'égalité professionnelle, nous revendiquons que la part des femmes dans les promotions soit équivalente à leur part dans le corps. L'académie de Dijon est attentive depuis plusieurs années à atteindre un tel objectif : les femmes représentent 77 % des effectifs totaux et 78 % des CPE à la hors classe. Mais pour cette campagne, les femmes ne représentent que 67 % des agents proposés par la Rectrice.

Concernant ces 12 propositions, nous nous étonnons qu'un nombre de promus soit annoncé alors que pour l'instant le nombre de promus nationalement n'a pas été communiqué. Sur quelle base est faite ce document de travail avec 12 promus potentiels ?

A partir de cette année, le chef d'établissement ne communique plus qu'un avis sans aucune mention littérale. Cela peut être pertinent à partir du moment où nous pourrons nous appuyer sur les comptes-rendus de visite PPCR du 9ème. Mais, pendant cette période transitoire, cela opacifie complètement la procédure et ne nous permet plus à nous, représentants des personnels, d'avoir un regard équitable sur la valeur professionnelle des collègues concernés. Ce qui est encore plus surprenant est que certains avis satisfaisant de l'inspecteur sont motivés et d'autres pas. Pourquoi ?

Comment différencier un avis satisfaisant sans motivation d'un satisfaisant avec une motivation élogieuse ? Cela nous pose question en tant que commissaire paritaire, mais les collègues qui n'ont pas eu l'avis motivé s'interrogent aussi. D'autre part, un collègue a d'ailleurs un avis « Excellent » de la Rectrice sans avoir d'avis de l'inspecteur, comment est-ce possible ?

De plus, les collègues travaillant au sein d'une équipe de plusieurs CPE sont pénalisés. En effet, lorsque l'effectif à évaluer est inférieur à cinq, l'évaluateur ne peut formuler qu'un seul avis « Très satisfaisant ». Donc, pour des CPE à valeur professionnelle égale, il est plus facile d'avoir cet avis « Très satisfaisant » quand le collègue exerce seul qu'au sein d'une équipe. Ce qui porte préjudice au moins à une collègue cette année.

Pour chacun des échelons de la plage d'appel, le nombre d'appréciations « Excellent » et « Très satisfaisant » est contingenté. La proportion conseillée dans la note de service du 19-02-2018 de 10 % d' « Excellent » et de 45 % de « Très satisfaisant » est respectée pour le 11ème échelon. Par contre, le choix effectué pour le 10ème et 9ème échelon est ambigu et ne répond pas à cette règle. Par exemple, il manque 12 avis « Très satisfaisant » au 10ème échelon. Pouvez-vous nous expliquer ce choix ?

Cette même note de service indique que l'appréciation qui sera portée cette année sera conservée pour les campagnes de promotion ultérieures si l'agent n'est pas promu au titre de la présente campagne. Si tel est le cas, il nous semble primordial d'allouer la totalité des avis « Excellent » et « Très satisfaisant » pour les échelons 10 et 11. Si ce n'est pas le cas (ce que nous espérons), cela veut-il dire qu'un collègue au 11ème échelon et ayant un avis de la Rectrice « Satisfaisant » du fait des contingents pourra obtenir un « Très satisfaisant », voire un « Excellent » l'an prochain ? Et ainsi ne pas se faire devancer par les collègues actuellement au 10ème échelon, non promus, mais ayant déjà un avis « Excellent » ou « Très satisfaisant ».

Les commissaires paritaires du Sgen CFDT Bourgogne