



Compte-rendu de la CAPA du 18 octobre 2018 consacrée aux promotions

et aux recours sur les comptes rendus d'entretiens professionnels.

Notre déclaration liminaire dont vous trouverez ci-dessous le texte a essentiellement porté sur la problématique du goulot d'étranglement empêchant un plus grand passage à la hors-classe. Même si notre nombre de promotions reste dans le temps et en valeur absolue le même depuis 4/5 ans, il est impératif que nous obtenions une modification nationale de la valeur du ratio.

Cette CAPA promotion soulève s'il en est nécessaire la problématique de l'avancement de carrière de notre corps. Certes le PPCR a permis d'améliorer certaines situations mais il ne règle absolument pas les situations de blocages en fin d'échelons d'une grande partie de nos collègues. Notre académie en est un exemple criant.

Cette année le vivier de promovables à la hors classe est de 296 collègues soit quasiment la moitié des collègues de l'académie et sur ces 296, 236 sont au 10^{ème} échelon. Le pourcentage de promotions accordé par le ministère étant de 7.8% on peut donc espérer 24 promotions. Ce nombre est dérisoire et à ce rythme pour espérer promouvoir les collègues qui ont plus de 10 ans d'ancienneté au 10^{ème} échelon il nous faudra encore 4 ans. Notre syndicat porte un mandat national demandant le rapprochement du taux de promotions à la hors classe de celui des enseignants et proche des 30%. Considérant le poids de notre corps par rapport à celui des enseignants ce taux n'aurait rien de déraisonnable ou scandaleux.

Ces non promotions successives posent aussi le problème de la mise en paiement de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) pour les personnels ayants droit et pour laquelle nous souhaiterions avoir des informations sur le fonctionnement de l'académie.

Pour finir sur ce dernier point macro, l'effet second de ce goulet d'étranglement fait que le vivier des promovables à l'échelon spécial se réduit et que paradoxalement il va devenir plus facile d'obtenir une promotion à l'échelon spécial. Encore faut-il pour cela accéder à la hors classe.

La liste proposée cette année pour l'accès à la hors classe amène à notre sens plusieurs questions :

- *L'étude des situations transitoires car il nous semble que le dernier proposé cette année encore ne correspond toujours pas aux critères attendus ;*
- *La note de service du 29/12/2017 précise en paragraphe IV qu'il est demandé de porter un examen attentif à la situation des personnels de direction au dernier échelon de l'ancienne première classe depuis plus de 6 ans. Nous en comptons 36 et n'en retrouvons que 6 dans votre proposition. Nous pouvons et allons vous en citer un certain nombre qui cumule cette situation avec entre 15 et 23 ans d'ancienneté dans le corps.*

Tous ces personnels peuvent penser par leur promotion toujours retardée qu'ils ont démérité. Si tel est le cas, ils sont en droit d'obtenir des explications, si tel n'est pas le cas nous souhaitons de votre part une attention particulière à leur situation.

Nous savons M le recteur l'attention que vous portez à notre corps, à la parité, à la place des adjoints et les dispositifs mis en place en sont la preuve mais il est important que vous ayez conscience que cette liste de promotion sera reçue comme un signal de gestion des ressources humaines contraire amenant certains collègues à retarder leurs départs à la retraite et bloquant ainsi un mouvement déjà contraint.

En ce qui concerne l'échelon spécial nous attendons aussi de connaître les critères qui ont conduit vos choix. Pour nous permettre de travailler sereinement il nous manque dans les documents remis des éléments que nous souhaiterions voir rajouter à l'avenir tel que l'échelon actuel des candidats. Vous avez cette année fait le choix, contraire à l'an passé, de ne pas tenir compte des retraitables.

Même si cela ne prêle pas conséquence sur la rémunération et la pension, cela reste quand même un élément fort de reconnaissance du travail accompli et une attente forte des collègues.

Votre nouvelle façon de nous proposer des listes non classées ouvre le dialogue mais amène deux remarques :

- *La première liée à cette CAPA sera, si nécessaire, la demande d'une interruption de séance si nous en estimons le besoin.*
- *La seconde est la demande renouvelée de la création d'un groupe de travail préalable à ces CAPA afin de renforcer le dialogue et les propositions.*

...

Depuis deux ans se rajoute à cette CAPA les recours concernant les évaluations triennales pour certains collègues. Trois collègues ont fait des recours, un a été partiellement entendu.

Nous avons fait rajouter deux noms à la liste des classés et demandé à ce que soient inscrits dans le PV les noms évoqués et demandé une attention particulière à leurs situations pour l'an prochain.

Nous avons été vigilants à l'effet mémoire et cela particulièrement sur l'échelon spécial car certains collègues classés l'an passé n'avaient pas été retenus lors de la CAPN.

A l'issue de la CAPA l'équipe des commissaires paritaires, aidée par les compétences de Nathalie CASAIL, a contacté les collègues qui nous avaient envoyé leur dossier et chaque personne inscrite au vivier a reçu un courrier postal et un mail l'informant du résultat de la CAPA.

Nous sommes encore à votre disposition pour les compléments d'informations relatives à votre situation qui vous seraient nécessaires.

Attention, toutes les propositions faites en CAPA doivent être confirmées par la CAPN.

La prochaine CAPA prévue le 11 décembre portera sur les recours évaluations triennales et sur les recours items et lettres codes mutation. Nous invitons les collègues dans cette situation à prendre contact avec un des commissaires paritaires. Attention bien que les élections professionnelles aient lieu avant la date de cette CAPA, les commissaires paritaires actuels restent vos interlocuteurs jusqu'au premier janvier.

Pour les commissaires paritaires.

Marie-Charlotte BOUTHIER, coordonnatrice des commissaires paritaires du SNPDEN-UNSA

Quelques éléments statistiques.

Promotions à la hors-classe.

Dans la nouvelle configuration du corps de personnels de direction à deux classes, sur les 642 personnels de direction de notre académie 296 appartiennent au vivier des promouvables à la hors-classe et 81 à celui du vivier d'accès à l'échelon spécial. Pour rappel l'an passé il y avait 314 promouvables à la HC et 81 à l4ES.

Le nombre de promotion possible pour cette année est estimé à :

- 24 candidats à la hors-classe
- 20 candidats à l'échelon spécial

Promotions à la hors-classe.

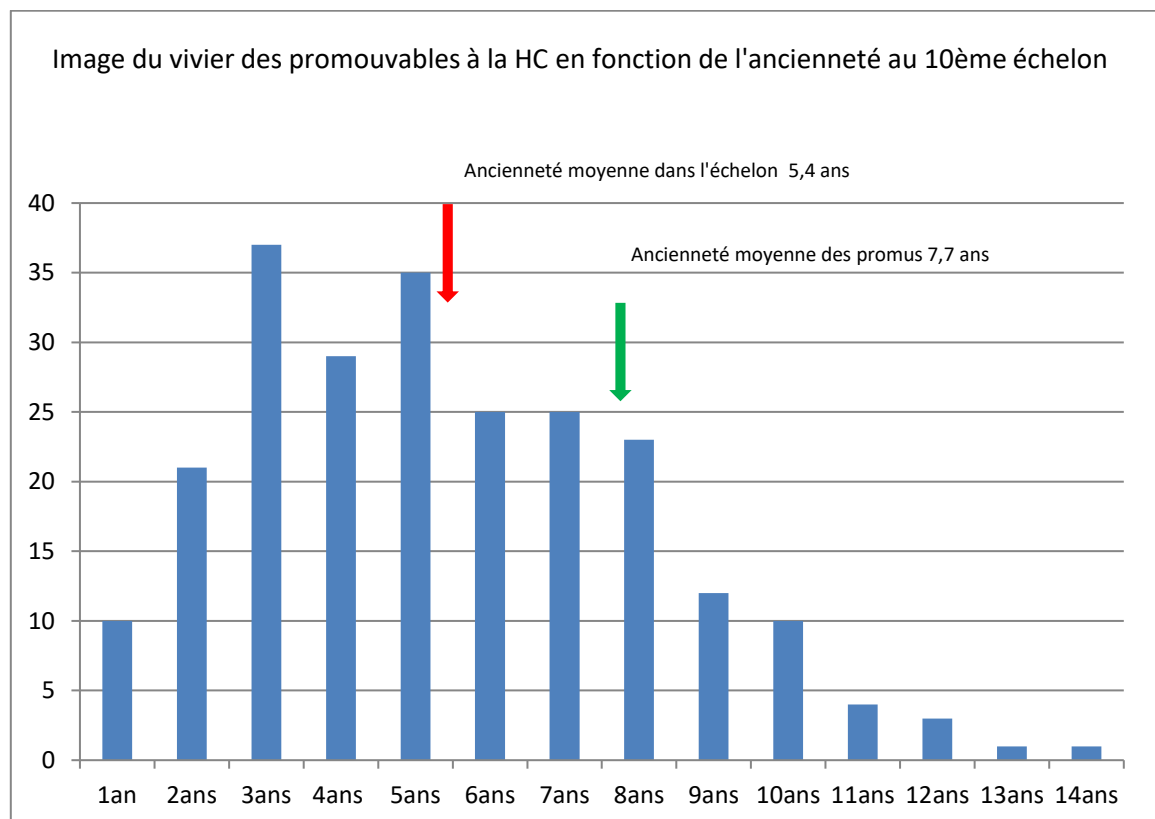
Le vivier de promouvables à la HC se compose de :

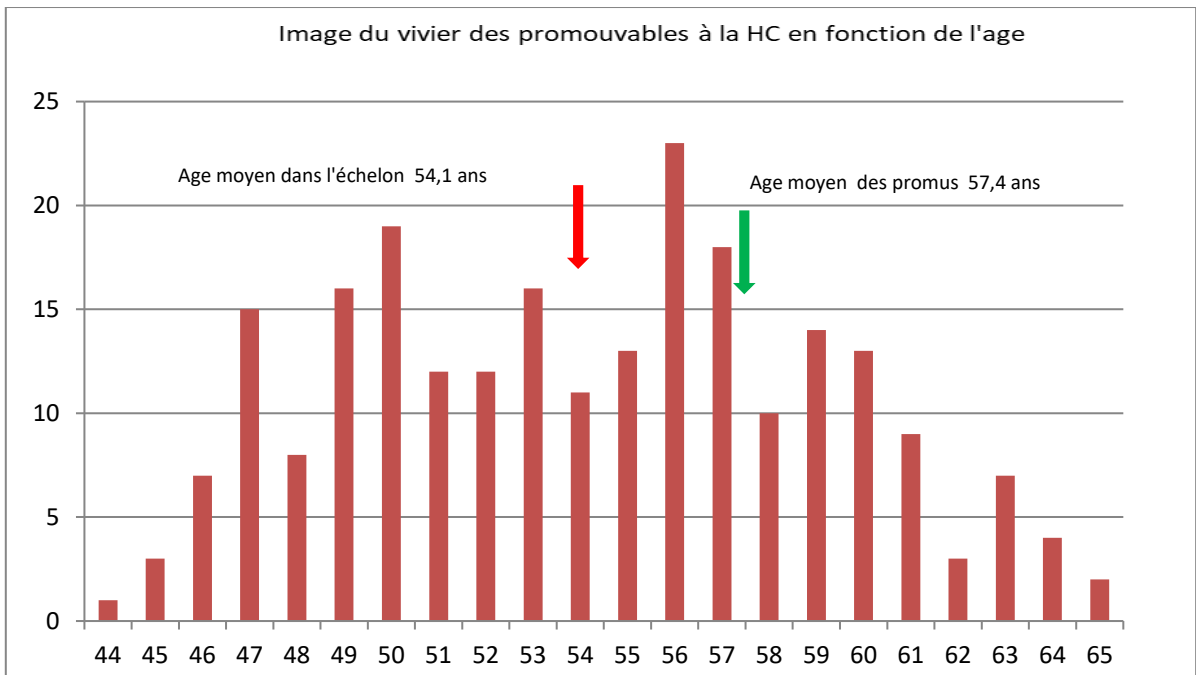
- 236 collègues au 10^{ème} échelon
- 56 collègues au 9^{ème} échelon
- 4 collègues au 8^{ème} échelon

Le 10^{ème} échelon qui a concerné toutes les promotions de cette année comporte ;

- 117 femmes et 119 hommes
- 19% d'adjoints

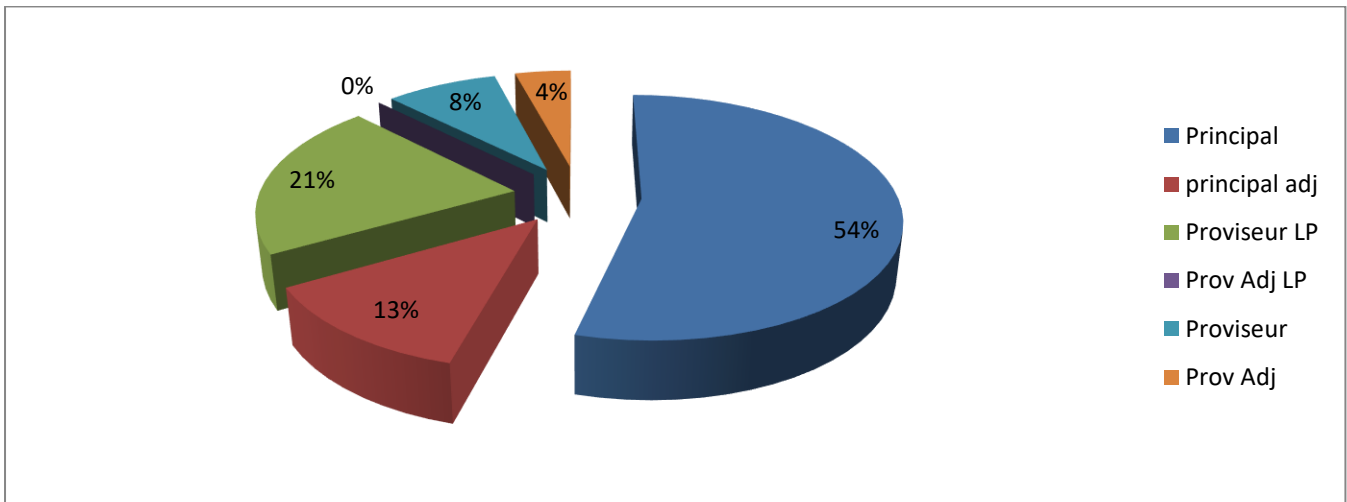
Sont proposés sur la liste académique 12 femmes et 13 hommes et parmi eux 4 adjoints (grâce à nos demandes répétées depuis plusieurs années) et 6 personnels ayant fait valoir leur droit à la retraite.



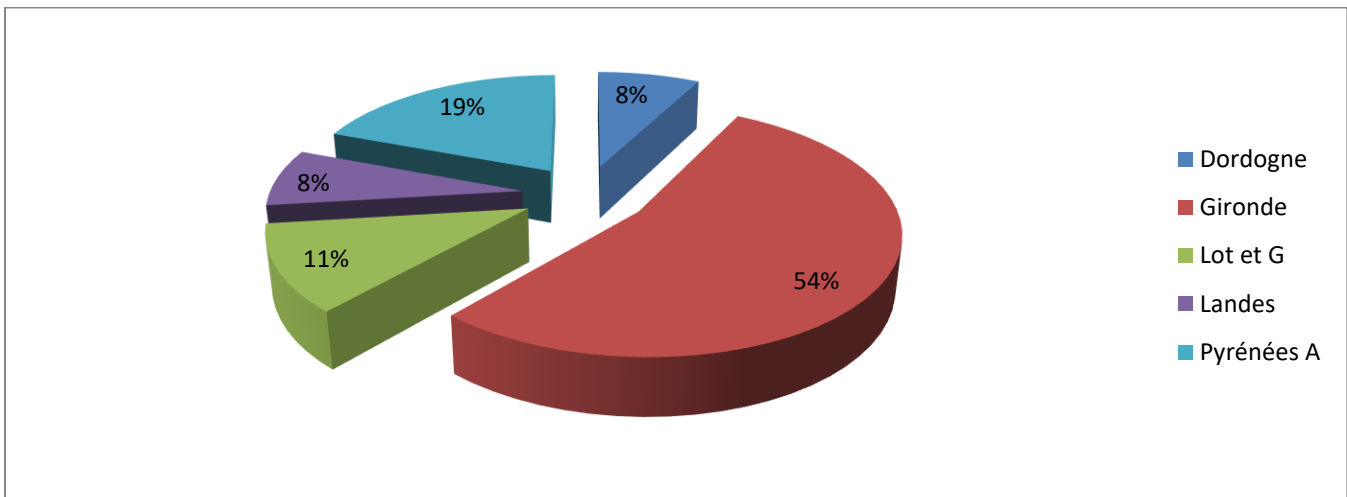


L'ancienneté moyenne des collègues 17.2 ans d'ancienneté dans la fonction, 34.1 ans d'ancienneté générale de services et l'âge moyen des promus est 57.4 ans.

Répartition des promotions HC par emploi



Répartition des promotions HC par département



Promotions à l'échelon spécial.

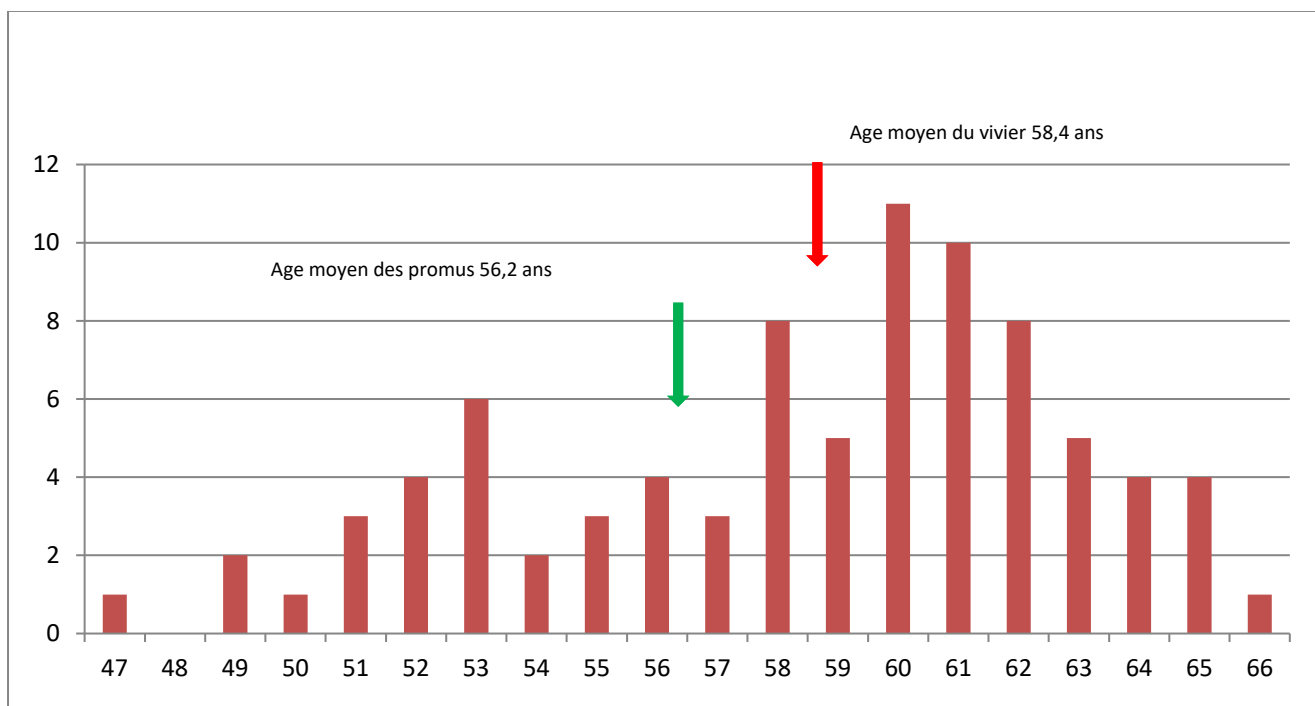
Sur les 81 collègues nous avons une répartition de 30 femmes et 50 hommes. Sont proposés au tableau d'avancement 23 noms : 7 femmes et 16 hommes.

Si on fait une comparaison par rapport à l'an passé :

Le Recteur ayant choisi de ne pas proposer des retraitables pour lesquels cette promotion n'aurait aucune incidence financière l'âge de promotion est sensiblement rajeuni.

Si l'an passé 79% des promotions concernées des proviseurs de lycée, cette année l'équilibre des fonctions et des propositions de promotions est plus évident.

Image du vivier des promouvables à l'ES en fonction de l'âge



Répartition des promotions ES par emploi

