

SECTION SE-Unsa de l'OISE
RUE JB BAILLIÈRE - BP 20531
60005 BEAUVAIS CEDEX
☎ 03 44 48 31 29
60@se-uns-a.org

DECLARATION PRELABLE – CAPD DU MARDI 28 JANVIER 2025.

Monsieur le Directeur académique,
Mesdames et messieurs les membres de cette CAPD,

En cette nouvelle année, le SE-Unsa de l'Oise présente ses meilleurs vœux et souhaite le meilleur pour l'année à venir :
Réussites individuelles et collectives, ...mais aussi de bonnes conditions de travail, ainsi que de nouvelles avancées pour une éducation publique de qualité, pour nos droits sociaux et pour l'avenir de la planète.
Nous avons une pensée toute particulière pour nos collègues et nos compatriotes de Mayotte. Nous souhaitons que le retour « à une vie normale » se fasse pour eux le plus rapidement possible.

À l'ordre du jour de cette CAPD, l'examen des recours sur les
appréciations finales des rendez-vous de carrière :

- Treize recours cette année contre un l'an passé, cela augmente...

À noter qu'une grande partie (46 %) des recours concernent des enseignants de la circonscription de Margny-lès-Compiègne, et quatre recours d'enseignants de la circonscription de Senlis, dont trois d'une même école !

Il ne s'agit pas de se réjouir de ces petits chiffres, car finalement peu de collègues ont eu le courage de faire un recours ; d'autres ont laissé tomber ou n'ont pas osé... Pourtant, nombreux sont les déçus, comprenant mal leur appréciation et ne se sentant pas reconnus à la hauteur de leur investissement.

La loi de transformation de la Fonction publique a rendu les opérations opaques : mobilité, promotions, temps partiels, allègement de service, congé de formation, postes adaptés, etc.

Nos collègues sont amenés à faire des recours individuels pour espérer comprendre un peu mieux et faire entendre leur voix. Pour les collègues, la transparence des procédures -voulue par les Lignes Directrices de Gestion académiques- est superficielle quant à l'appréciation, à la valorisation des barèmes et à l'établissement du tableau d'avancement.

Pour le SE-UNSA, une appréciation objectivée de la valeur professionnelle doit se faire à partir des grilles critériées précisément et adaptées aux différentes fonctions en lien avec les évaluations conduites.

L'évaluation doit en premier lieu permettre de valoriser le travail et l'investissement des collègues sur l'ensemble de leur carrière. Elle doit aussi concourir à l'amélioration des pratiques individuelles et collectives, notamment par des actions de formation concrètes adaptées aux besoins des équipes.

L'évaluation est évolutive au cours des rendez-vous de carrière ;

C'est-à-dire que pour un même item, un agent échelon 6 ne sera pas observé de la même manière qu'un agent échelon 8 ou 9... S'il est normal que les exigences de l'administration croissent avec l'expérience des agents, les modalités d'attribution des avis finaux demeurent floues, ...

... **puisque aucune communication n'a lieu sur le sujet !**

Il y a donc un réel besoin de clarté et de transparence dans les processus d'évaluation.

Pour les évaluateurs que nous sommes, être évalué sur notre professionnalisme sans connaître CONCRETEMENT et PRÉCISEMENT les critères de réussite est un comble !

Par ailleurs,

Jusqu'à présent, dans le département, chaque membre du personnel impliqué dans un rendez-vous de carrière peut bénéficier d'une promotion accélérée, en fonction des évaluations des différents critères de ce rendez-vous, qui seraient convertis en points :

- 120 points pour un avis « excellent »
- 100 points pour (un avis) « très satisfaisant »
- 80 points pour (un avis) « satisfaisant »
- 60 points pour (un avis) « à consolider »

Ensuite, une moyenne serait établie *, et c'est par rapport à cette moyenne que l'appréciation finale serait déterminée. Pouvez-vous nous préciser si ce principe est toujours en vigueur ?

Concernant l'avis du 3ème rendez-vous de carrière,

Pour le SE-Unsa, celui ne doit pas être figé et doit pouvoir être réévalué à la demande de l'agent, hors voie de recours. L'aspect définitif de cet avis suivra l'agent pendant une bonne partie de sa carrière...

... « satisfaisant » un jour, « satisfaisant » toujours !

Enfin,

Les personnels inscrits sur le tableau d'avancement qui n'auraient pas bénéficié d'un rendez-vous de carrière doivent pouvoir le solliciter et se voir octroyer un rendez-vous de carrière, ou a minima un entretien, et obtenir une révision de leur appréciation finale.

Merci de votre attention.

Héloïse Tanne, Eric Demachy, Alexandre François.

** Si cette moyenne est de 60, l'avis attribué sera « à consolider ».*

Si elle est supérieure à 60, l'avis sera « satisfaisant ».

Si elle est supérieure ou égale à 80, l'avis sera « très satisfaisant », et si elle est supérieure ou égale à 110, l'avis sera « excellent ».