



## **DECLARATION PREALABLE A LA CAPD DU 12 MARS 2026**

Monsieur le Directeur Académique,

Mesdames, Messieurs

Pour la CAPD qui nous réunit aujourd'hui, nous sommes persuadés qu'il est de l'intérêt de notre employeur de soutenir son personnel, de reconnaître sa professionnalité et de ne pas créer d'aigreur. Nous répétons que l'évaluation d'un rendez-vous de carrière dans le cadre du PPCR doit être différenciée, transparente et équitable, et ne surtout pas se confondre avec les procédures d'avancement et de promotion des personnels.

Le sujet principal pour lequel nous sommes réunis aujourd'hui concernent les recours face aux appréciations finales apposées dans le cadre des RDV de carrière 2024-2025. 7 recours sur 11 cette année concernent des collègues étant au 9ème échelon. Cela montre l'importance de ce rendez-vous de carrière et l'impact qu'il a sur le déroulé de carrière des collègues.

Le SE-Unsa souhaite, rappeler son attachement à une évaluation juste, transparente et équitable des personnels, conformément à l'esprit du PPCR et aux textes encadrant les rendez-vous de carrière. Toutefois, il reste toujours particulièrement attentif à la mise en œuvre du PPCR, qui doit correspondre à l'esprit des textes, à l'équité entre les personnels et au droit à la promotion. Pour le SE-Unsa, le rendez-vous de carrière doit constituer :

- un temps d'échange professionnel,
- une reconnaissance du travail accompli,
- un levier de déroulement de carrière plus fluide.

Le SE-Unsa demande qu'aucune limitation d'avis excellent ne soit constatée lors de cette CAPD sous couvert de contingentement. Le SE-Unsa est très critique sur le caractère pérenne de l'avis final issu du dernier rendez-vous carrière. Un avis pérenne peut :

- figer durablement la carrière,
- ne pas tenir compte de l'évolution professionnelle ultérieure,
- priver l'agent de toute reconnaissance future malgré un engagement constant.

Pour le SE-Unsa, aucun avis ne devrait enfermer un agent à long terme, sans possibilité réelle de réévaluation. Ces collègues doivent pouvoir solliciter et se voir octroyer un nouveau RDV.

Le SE-Unsa soutient systématiquement les collègues qui engagent un recours, lorsque les éléments du dossier montrent un décalage manifeste ou une appréciation contrainte par des choix de quota. La promotion de chacun devrait pouvoir être réalisée en fonction de la valeur indépendamment de contingents. Si les collègues sont « excellents » ils seront alors départagés en prenant le compte les critères de départage. Mais un collègue ne peut être évalué « très satisfaisant » uniquement parce que trop de collègues sont excellents. Fidèle à ses valeurs, le SE-Unsa abordera cette CAPD avec exigence et responsabilité, dans un esprit de dialogue, mais avec la volonté claire de défendre les droits et la reconnaissance professionnelle des personnels de notre département.

Cette CAPD étant une des rares programmées sur l'année scolaire, nous vous avons fait parvenir de nombreuses questions diverses. Cependant vu les délais impartis, nous pouvons comprendre que certaines réponses qui demandent des données chiffrées soient apportées ultérieurement par écrit pour ne pas mettre les services en difficultés et surtout permettre d'avoir des statistiques précises.

Je vous remercie pour votre écoute et votre attention.