

PPCR, rendez-vous de carrière, an II

Évaluation des personnels, une nouvelle grille de lecture !



**Joanna Pfeiffer,
co-secrétaire
académique**

**Rendez-vous de carrière :
mode d'emploi**

**Nouveaux déroulés de
carrière**

**Après le rendez-vous de
carrière : quelles
démarches ?**

Et sur notre site :

**Le SNES-FSU obtient la
réouverture des
comptes rendus des
RDV de carrière.**



Loin de répondre à toutes nos revendications en matière de revalorisation, le "Protocole Parcours, Carrières et Rémunérations" a tout de même permis un bref dégel du point d'indice avant que le gouvernement Macron ne resserre la vis en bloquant pour 2018 les nouvelles mesures prévues et en rétablissant de manière injuste et vexatoire le jour de carence. L'ensemble des grilles indiciaires a été revalorisé par des augmentations d'indices qui restent encore beaucoup trop légères à nos yeux mais qui sont toujours bonnes à prendre.

Au delà de la nouvelle organisation des carrières et d'une quasi-automatisme des changements d'échelon, les modalités d'évaluation ont considérablement évolué au cours de l'année scolaire qui vient de s'écouler. Si un cadrage institutionnel contraint désormais les évaluateurs dans leurs démarches, puisque leurs interventions auprès des collègues sont encadrées tant par un calendrier annuel que par les critères à prendre en compte, celui-ci est loin d'être satisfaisant. Ces nouvelles modalités d'évaluation auraient dû apporter un renouveau dans la relation hiérarchique avec nos inspecteurs, force est de constater qu'il n'y a pas eu de révolution en la matière. Quant à l'entretien avec le chef d'établissement, il peut apparaître dans certains cas, notamment lors de conflits, difficile à vivre et un meilleur cadrage s'impose notamment sur sa durée et son contenu. Mais, la profession y a gagné car dorénavant plus personne ne subira d'inspection aléatoire, sans référentiel professionnel communiqué à l'avance.

Les collègues font leur travail de manière consciencieuse et celui-ci

doit être reconnu. Dans notre académie, l'appréciation finale de la rectrice est pour beaucoup de collègues en totale incohérence avec la grille et les avis des évaluateurs primaires. Cette appréciation a été perçue comme une véritable injustice de la part des collègues considérant que leur valeur professionnelle n'est pas reconnue par l'administration mais au contraire méprisée. Le SNES-FSU est donc intervenu immédiatement afin d'obtenir la réouverture des comptes rendus des RDV de carrière afin que ces injustices soient réparées.

Si les avis « des notateurs primaires » et celui plus global du recteur peuvent encore être incomplets, imparfaits voire injustes, les effets sur la carrière sont cependant bien moindres qu'auparavant. Surtout, c'est la garantie pour toutes et tous dans le cadre d'une carrière complète d'accéder à la Hors-classe à terme et bien avant la retraite. Et puisque la très grande majorité des collègues fait très bien son travail, l'adhésion aux « bonnes pratiques » du moment ne peut pas être le critère ultime de classement : les élu-es du SNES-FSU en CAPA y seront comme toujours particulièrement vigilant-es. Avec des résultats de promotions dorénavant impérativement proportionnels aux parts relatives des femmes, des disciplines et des types d'établissement, les rendez-vous de carrière, dont le format reste bien sûr perfectible, constituent un redoutable obstacle à toute tentative de salaire au mérite.

Lutter contre les injustices et l'arbitraire, sécuriser les carrières de toutes et tous, valoriser l'expertise professionnelle des personnels par des salaires revalorisés fondent l'action du SNES-FSU. ■

Election2018-education.fr



**29
NOV**



**06
DEC**

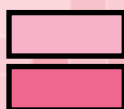
Votez !



PPCR, de nouveaux déroulés de carrière

L'application progressive du protocole PPCR depuis janvier 2017 jusque janvier 2021 a permis plusieurs avancées en termes de carrière. Outre l'augmentation progressive des rémunérations à chaque échelon et la mise en place d'autres débouchés de carrière (déplafonnement des indices terminaux pour la hors-classe des certifiés/CPE/Psy-EN ; classe ex.), c'est la restructuration de nos déroulés de

Échelon	Indice majoré		Durée dans l'échelon
	Certifié, CPE, Psy-EN	Agrégés	
1	388	448	1
2	441	498	1
3	445	502	2
4	458	539	2
5	471	574	2.5
6	483	609	3 ou 2 *
7	511	651	3
8	547	700	3.5 ou 2.5 *
9	583	750	4
10	625	796	4
11	669	830	-



Accélération de carrière possible

Promotion Hors-Classe possible

(*) accélération d'un an pour 30% des promouvables

En principe, le Rectorat prévient chaque collègue intéressé en fin d'année (juin/juillet) précédant l'année scolaire concernée. Pour autant, un certain nombre de situations sont oubliées (mutations, congés divers, réintégrations).

Pour être sûr-e de soi :

- prendre sa dernière date de promotion,
- ajouter à cette date : 2 ans si l'on est au 6^{ème} ou 9^{ème} éch., 2 ans et 6 mois si l'on est au 8^{ème} éch : on obtient la date de promouvabilité.

Le rendez-vous de carrière se déroule l'année scolaire qui précède celle contenant la date de promouvabilité.

Exemple : j'ai accédé au 6^{ème} échelon le 01/03/2018. Je serai promouvable au 7^{ème} échelon deux ans après, soit le 01/03/2020, au cours de l'année scolaire 2019-2020. Le rendez-vous aura lieu au cours de l'année scolaire 2018-2019. Si vous avez un doute, et notamment si votre dernière promotion est antérieure au reclassement du 01/09/2017 (avec un report d'échelon indiqué sur i-prof), n'hésitez pas à contacter la section académique du SNES-FSU.

carrière qui est au cœur de ce protocole. En septembre 2017, tous les collègues ont été reclassés dans de nouvelles grilles indiciaires, avec des changements conséquents vis-à-vis de l'ancien système.

Avec désormais **3 moments de différenciation** entre collègues en classe normale (**contre 8 auparavant !**) et un passage en hors-classe garanti pour chaque collègue (**avec des contingents en nette hausse** pour les CAPA & CAPN de juin 2018), la carrière devient plus lisible, les collègues sont plus justement évalués et moins exposés aux critères d'évaluation instables voire arbitraires. Désormais, tous les collègues concerné-es par une accélération de carrière ou une promotion à la hors-classe sont obligatoirement évalué-es la même année et au bon moment pour la promotion. Le rectorat doit par ailleurs respecter dans toutes les promotions la proportionnalité femme/homme, l'équilibre des disciplines, la part relative des collègues en poste dans le supérieur... ce que les élu-es du SNES ont constamment exigé dans l'ancien système tant les injustices et irrégularités étaient nombreuses. Enfin, les critères et les barèmes utilisés sont cadrés nationalement. ■

Une procédure en ligne

Pour le suivi des rendez-vous de carrière (éligibilité, dates de rendez-vous, validation du compte rendu professionnel, observations à formuler), tout se fait désormais via un nouveau service de i-prof : SIAE. ■

Une structure de carrière encore perfectible, mais plus équitable

Des 8 moments de différenciation dans l'ancien système (7 passages d'échelon et l'accès à la hors-classe), il n'en reste plus que 3 (6⇒7 ; 8⇒9 ; et à la hors-classe). C'est une avancée majeure qui va dans le sens des **revendications du SNES-FSU pour déconnecter totalement l'avancement de l'évaluation**, comme cela est déjà le cas pour d'autres fonctionnaires de catégorie A : IPR et chefs d'établissement par exemple !

Auparavant, il pouvait exister un écart de dix ans entre une personne parcourant sa carrière au grand choix et une autre à l'ancienneté, aujourd'hui, cet écart est réduit au maximum à deux ans. Par ailleurs, quand certains ne voyaient pas les évaluateurs assez régulièrement ou aux moments essentiels pour les promotions, toutes et tous sont désormais évalué-es les mêmes années, ce qui garantit plus d'équité lors des promotions différenciées. ■

J'ai un rendez-vous de carrière : comment cela va-t-il se dérouler ?

Le rendez-vous de carrière se déroule en 3 temps :

- **une inspection en classe** (enseignants), **en établissement** (CPE) **ou en CIO** (PsyEN) ;
- **un entretien avec l'inspecteur** (IA-IPR pour les enseignants et CPE, IEN-IO pour les Psy-EN) ;
- **un entretien avec le chef d'établissement** (DCIO pour les Psy-EN, DASEN pour les DCIO).

Les rendez-vous de carrière se tiendront **entre novembre et mai prochain**. Au moins un mois avant, **je reçois un mail** m'indiquant une date et une heure pour l'inspection et pour l'entretien avec le chef d'établissement. En cas d'empêchement, il est possible de demander un changement de date.

Le délai entre ces deux entretiens ne peut excéder six semaines. Comme auparavant, le chef d'établissement peut assister à l'inspection, mais les entretiens se font séparément. IPR et CE complètent par la suite une grille d'évaluation spécifique (enseignants, documentalistes, PsyEN ou CPE) avec des items connus à l'avance, par exemple pour la grille des enseignants : 5 pour l'IPR, 3 pour le CE et 3 en commun. Chacun rédige aussi 10 lignes d'appréciation générale. Les collègues TZR ont obligatoirement l'entretien avec leur chef d'établissement de rattachement.

Pour préparer ce rendez-vous, le ministère a proposé plusieurs outils afin de cadrer les entretiens professionnels, une avancée majeure sur l'ancien système où les « critères observables » n'étaient jamais communiqués aux collègues laissant les mains libres aux évaluateurs. Un Guide ministériel du rendez-vous de carrière ainsi qu'un document de référence de l'entretien ont vu le jour afin de définir nationalement le contenu et le déroulement des entretiens.

Dans le guide, on retrouvera notamment 5 axes qui constituent le fil rouge de l'entretien. Si le SNES invite les collègues à prendre connaissance de ce document, il rappelle qu'en **aucun cas il n'y a obligation de compléter le document de référence** et de le remettre aux évaluateurs primaires en amont ou en aval des entretiens. L'entretien doit porter sur l'ensemble de la carrière et pas uniquement sur la seule heure d'inspection ou sur l'année en cours.

La grille et les appréciations complétées par les évaluateurs primaires constituent **un compte-rendu d'évaluation** qui est affiché sur lprof avant la fin de l'année scolaire. Dans notre académie, le Rectorat a choisi pour la première campagne d'évaluation de transmettre l'ensemble des compte-rendus aux collègues concernés au mois de juin 2018.

Le compte-rendu d'évaluation est établi selon un modèle national (arrêté ministériel du 5 mai 2017) qui s'impose aux évaluateurs primaires : ils sont tenus de s'y conformer, ne peuvent y déroger ni le modifier, ni ôter, ni ajouter, ni utiliser d'autres éléments.

À la réception du compte-rendu, les collègues concernés peuvent alors, dans les 20 jours qui suivent la mise en ligne du CR, y ajouter des observations : 10 lignes, tout comme le CE et l'IPR. ■

PsyEN en EDO L'entretien avec l'IEN-IO est : une nouveauté pour les collègues. Il ne faut pas l'appréhender comme une inspection ; mais plutôt comme un échange, une analyse sur les différents aspects du métier. Il s'agit bien d'un rendez-vous de carrière et non d'une évaluation de poste au CIO actuel.

Quelle durée pour les entretiens ? Les textes ne fixent aucune durée, minimale ni maximale, pour les entretiens. Seules la raison et la coutume permettent de la déterminer. Comme auparavant, la durée conseillée avec l'IPR est de 45 minutes à 1 heure, en fonction de la richesse des échanges. Le poids relatif du chef d'établissement dans l'évaluation incite le SNES-FSU à vous conseiller de ne pas dépasser 30 minutes.

MODELE 1 : COMPTE-RENDU DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE DES ENSEIGNANTS				
Niveau d'expertise	Niveau de réalisation			
	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3,4 et P3)				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				
Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

À compléter par l'inspecteur
 À compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par le chef d'établissement dans le 2^e degré
 À compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par l'inspecteur et le chef d'établissement du 2^e degré

Pour se préparer à son RDV de carrière :

<https://www.snes.edu/Bienvenue-dans-la-rubrique-Rendez-vous-de-carriere.html>



Les modèles de grilles d'évaluation utilisés peuvent être consultés sur notre site : <http://www.snes.edu/les-criteres-d-evaluation.html>

GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'EDUCATION ET PSYCHOLOGUES DE L'EDUCATION NATIONALE

ANNEXE 4 : DOCUMENT DE REFERENCE DE L'ENTRETIEN
Aide à la préparation du rendez-vous de carrière

Corps enseignants
CPE et Psy-EN

Le rendez-vous de carrière est l'occasion pour l'agent de conduire une analyse réflexive et contrastive de ses activités et de se projeter en identifiant les évolutions les plus caractéristiques de son parcours jusqu'au premier rendez-vous de carrière ou depuis le précédent rendez-vous de carrière. Il peut notamment s'appuyer sur le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation, le référentiel de connaissances et de compétences des psychologues de l'éducation nationale (arrêté du 1^{er} juillet 2013- BO n°30 du 25 juillet 2013 et arrêté du 26 avril 2017- BO n°18 du 4 mai 2017) ainsi que sur le document « compte rendu du rendez-vous de carrière » (cf. annexe 3).

Le document de référence de l'entretien a pour objectif de servir de conducteur pour le ou les entretiens professionnels. Si le souhaite, l'agent a la possibilité de le renseigner et, le cas échéant, de le remettre avant ou lors d'un des entretiens. En ce cas, le nombre de lignes maximum est indiqué pour les items concernés.

Dans le cadre de l'entretien avec l'inspecteur, l'observation effectuée pourra contribuer à nourrir les échanges.

Le parcours professionnel

- ▶ Postes occupés avant l'accès au corps (données disponibles dans l'ipr)
- ▶ Postes occupés depuis l'accès au corps (données disponibles dans l'ipr)
- ▶ Fonctions et missions particulières exercées

Dans chacun des items ci-dessus, il précise les éléments de contexte jugés significatifs sur les postes occupés.

J'ai eu mon RDV de carrière, quelles étapes avant promotion éventuelle ?

À partir des éléments renseignés sur le compte-rendu d'évaluation par les évaluateurs primaires (items de la grille et appréciations littérales) et des observations formulées par le collègue concerné, **l'évaluateur statutaire (Recteur ou Ministre)** propose une évaluation finale de la «**valeur professionnelle**».

Quatre possibilités d'avis existent : «À consolider - Satisfaisant - Très satisfaisant - Excellent». Il n'y a plus de note, ce sont ces avis qui permettront de classer les collègues promouvables.

Ces avis ne sont pas contingentés : il n'y a pas de pourcentage maximal d'avis Excellent ou Très Satisfaisant à distribuer (qui pourraient, par exemple et par hasard, correspondre exactement au ratio de promotions possibles en matière d'avancement d'échelon). À avis égal, ce sont les critères usuels qui seront a priori utilisés pour départager les candidats, comme auparavant : ancienneté de carrière (corps, grade, échelon).

Toutefois, entre la proposition initiale et la validation définitive de l'avis qui sera utilisé pour les CAP de promotion, plusieurs étapes se succèdent :

Étape	Calendrier	Que faire ?
Notification initiale de la valeur professionnelle	18/09/2018	J'accuse réception. Je considère immédiatement l'opportunité de faire appel : je prends conseil.
1^{ère} période du recours	Dans les 30 jours suivant la notification initiale.	Je dispose de 30 jours pour faire un 1^{er} appel auprès du Recteur (et du Ministre pour les agrégé-es) de la notification initiale (voie hiérarchique). S'il n'y a pas de recours effectué, la proposition initiale devient définitive.
2^{ème} période du recours	Dans les 30 jours suivant le 1 ^{er} appel.	Le Recteur (ou le Ministre) dispose de 30 jours pour me donner une réponse. Une absence de réponse dans ce délai vaut réponse négative. Si l'évaluateur statutaire accède de sa propre initiative et dans le délai à la révision (réponse positive), c'est cette appréciation qui sera définitive si elle me convient : dès lors, je ne poursuis plus mon recours.
3^{ème} période du recours	- Dans les 30 jours suivant la réponse - En l'absence de réponse, dans les 60 jours suivant le 1 ^{er} appel.	Je dispose de ce délai pour faire un second appel de cette réponse (ou non réponse) devant la CAP compétente.
4^{ème} période du recours	Entre mi-décembre et février : tenue de la CAP d'appel (Commission paritaire)	La décision finale sera définitive après consultation obligatoire de la CAP.

Exemple

Je reçois le **18 septembre** la première notification de la «valeur professionnelle» à la suite du «rendez-vous de carrière» que j'ai eu l'année scolaire précédente. Je dispose de 30 jours pour faire appel, soit : avant le 18 octobre.

Après consultation de mes élu-e-s en CAP, avec lesquels je constitue mon dossier d'appel, je décide de faire appel **le 25 septembre**.

La réponse du recteur (ou du ministre pour les agrégé-es) doit me parvenir dans les 30 jours suivant mon appel, soit **au plus tard le 25 octobre**.

Je reçois une réponse positive et qui me satisfait : je ne poursuis pas mon recours. Je tiens informé-e-s mes élu-e-s, afin qu'ils puissent mieux se consacrer à la défense des autres dossiers qui leur sont soumis.

Je reçois le 15 octobre une réponse négative, ou qui ne me convient pas :

- Je dispose de 30 jours à compter de cette date pour poursuivre mon recours par saisine de la CAP, soit le 14 novembre au plus tard.

- Je contacte mes élu-e-s en CAP pour compléter avec leur aide mon dossier de recours durant ce délai.

En cas d'absence de réponse au 25 octobre :

- je dispose de 30 jours à compter de cette date pour poursuivre mon recours par saisine de la CAP, soit le 24 novembre au plus tard.

Je contacte mes élu-e-s en CAP pour compléter avec leur aide mon dossier de recours durant ce délai.