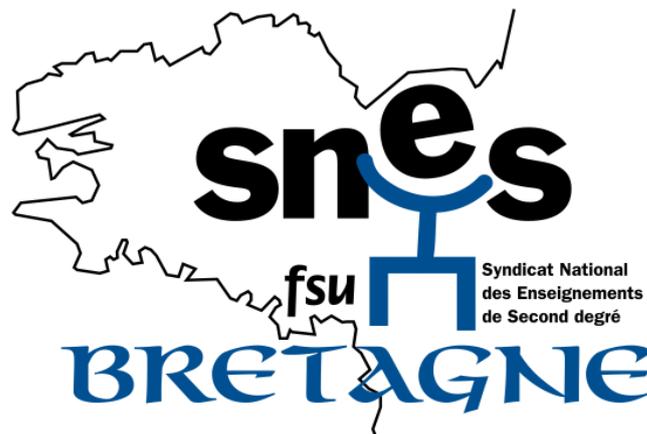


PPCR

Rendez-vous de carrière, an 2

Dossier réalisé par **Martin Georges Saint-Marc**
Enseignant de mathématiques, lycée Pierre Mendès-France, Rennes



Supplément n°3 au SNES Bretagne n°135

Évaluation des personnels, une nouvelle grille de lecture !

Le SNES-FSU Bretagne poursuit ses hors-séries PPCR avec ce numéro qui fait le point sur les « **rendez-vous de carrière** » avant un prochain numéro sur le bilan de PPCR dans l'académie un an après le début de sa mise en œuvre. **Loin de répondre à toutes nos revendications en matière de revalorisation, le protocole 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.**

Au delà de la nouvelle organisation des carrières et d'une quasi-automaticité des changements d'échelon (nous y reviendrons dans le prochain hors-série), **les modalités d'évaluation ont considérablement évolué** au cours de l'année scolaire qui vient de s'écouler. Pourtant, à entendre les collègues qui ont passé ce RDV de carrière en 2017/2018, il n'y a pas eu de révolution dans le rapport à la hiérarchie, notamment lors des séances d'inspection. **C'est bien davantage le cadrage institutionnel qui 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.** La profession y a immanquablement gagné car **qui peut se plaindre de ne plus subir d'inspection aléatoire, sans référentiel professionnel communiqué à l'avance ?**

Si les avis « des notateurs primaires » et celui plus global du recteur peuvent encore paraître incomplets, imparfaits voire injustes, les effets sur la carrière sont bien moindres qu'auparavant. **Les 11 échelons se parcourent en 24, 25 ou 26 ans et non plus de 20 à 30 ans.** Surtout, c'est la **garantie pour toutes et tous d'accéder à la Hors-classe à terme et bien avant la retraite**, quels que soient les parcours et les notateurs rencontrés, notamment les moins bienveillants avec les personnels. 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.

Gwénaél Le Paih, 18 septembre 2018
Secrétaire général du SNES-FSU Bretagne
Enseignant de mathématiques, lycée A. Conti, Bruz



**Nouveaux
dépouillés de
carrière**

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

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



Élections
professionnelles
29 nov. - 6 déc. 2018
Votez
SNES et FSU

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018
29 novembre - 6 décembre

Le Snes, pour agir ensemble

HORS-SÉRIE CARRIÈRES N°4



Bilan carrières

Le SNES Bretagne publiera courant octobre un numéro plus complet consacré au bilan de la mise en place de PPCR. Au menu, des statistiques complètes sur les promotions à la hors-classe (1000 promotions de plus au niveau national lors de la campagne 2018 que pour l'année 2017) et à la classe exceptionnelle (650 collègues promus au titre des deux premières campagnes dans l'académie), un point sur les avancées à venir et les limites du dispositif, et un bilan de l'action du SNES dans les commissions paritaires sur le mandat écoulé.

Quand aurai-je mon prochain rendez-vous de carrière ?

En principe, le Rectorat prévient chaque collègue concerné 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 une date de promouvabilité.

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

PPCR : DE NOUVEAUX DÉROULÉS DE CARRIÈRE

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

CLASSE NORMALE AU 01/01/2019

Échelon	Indice majoré		Durée dans l'échelon
	Certifié-es CPE/PsyEN	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

(*) accélération d'un an

Promotion à la Hors-Classe possible pour 30% des promouvables

Avec désormais 3 moments de différenciation entre collègues en classe normale (contre 8 auparavant !) et un **passage en hors-classe garanti pour toutes et tous** (avec des contingents en nette hausse pour les CAPA & CAPN de juin 2018), la carrière devient plus lisible, et les collègues sont plus justement évalués et bien 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 qu'auparavant

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 ; 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 !

Contre un étalement de 20 à 30 ans auparavant, la classe normale sera parcourue désormais entre 24, 25 ou 26 ans avec la garantie pour toutes et tous d'accéder à la hors-classe.

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 cette année : 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 sont répartis 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, professeurs 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 Iprof 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.

Solenne Ogier pour la catégorie Psy-EN EDO

MODELE 1 : COMPTE-RENDU DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE DES ENSEIGNANTS

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

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 d'entretien avec le CE.

Retrouvez toutes les informations nécessaires à la préparation de votre rendez-vous de carrière dans la rubrique sur notre site national : www.snes.edu/Bienvenue-dans-la-rubrique-Rendez-vous-de-carriere.html

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



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

ANNEXE 4 : DOCUMENT DE RÉFÉRENCE 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 contextualisée de ses activités et de sa pratique 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 2012- BO n°18 du 4 mai 2012) 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. S'il le souhaite, l'agent a la possibilité de le renseigner et, le cas échéant, de le remettre avant ou lors du ou des entretiens. En ce cas, le nombre de ligne 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.

1 - Le parcours professionnel

- ▶ Postes occupés avant l'accès au corps : (données disponibles dans Iprof)
- ▶ Postes occupés depuis l'accès au corps : (données disponibles dans I-prof)
- ▶ 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 rendez-vous de carrière en 2017-2018 : quelles étapes reste-t-il avant la 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 (ou du Ministre) de la notification initiale. 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.

Ne pas resté-e isolé-e Être informé-e Agir ensemble pour nos droits individuels et collectifs

« SE SYNDIQUER, C'EST SE BATTRE ! »



rennes.snes.edu/pour-adherer.html

Ce n'est pas cher !

Cotisation selon l'indice de rémunération et la quotité de service (voir grille des cotisations) • 66% remboursés par les impôts !