

<https://47.snuipp.fr/Le-point-sur-le-PPCR>



Le point sur le « PPCR »

- Paritarisme - Carrière -

Date de mise en ligne : samedi 15 octobre 2016

Dernière mise à jour : 15 octobre 2016

Copyright © FSU-SNUipp 47 - Tous droits réservés

Paris, le 14 octobre 2016

Sommaire

- [1. L'accompagnement des enseignants :](#)
- [2. Le rendez-vous de carrière :](#)
 - [2.1 Le processus](#)
 - [2.2 Les étapes des 3 premiers rendez-vous](#)
- [3. Les incidences sur la carrière](#)
 - [3.1 Avancement différencié aux 6e et \(...\)](#)
 - [3.2 Avancement à la hors classe](#)
- [4. Classe exceptionnelle](#)
 - [4.1 Les conditions d'accès à la \(...\)](#)
 - [4.2 Les modalités d'accès à la classe \(...\)](#)
- [5. La période transitoire de mise en \(...\)](#)
 - [5.1 À titre transitoire :](#)
 - [5.2 Implication sur la notation \(...\)](#)

Lors de la dernière réunion sur la réforme de l'évaluation, le SNUipp-FSU a rappelé que l'enjeu fondamental de l'évaluation des enseignants est l'amélioration du service public d'éducation au service d'une plus grande égalité d'accès aux savoirs.

La poursuite d'un tel objectif ne peut se confondre avec une gestion différenciée des carrières qui accélère la progression de ceux que l'institution estime les « meilleurs ».

C'est pour cela que le SNUipp revendique une déconnexion de l'évaluation avec le déroulement de la carrière.

<!â€"insérer_sommaireâ†'

Le SNUipp-FSU a pesé pour que le document d'appui au rendez-vous de carrière reste un document facultatif qui ne peut avoir pour seul but que de servir à la préparation de l'évaluation. Il est une référence pour l'évaluateur et l'enseignant.

Le déroulement de carrière sur deux grades doit devenir une réalité pour tous les enseignants du 1er degré. Nous l'avons fait inscrire très clairement dans le document de présentation des rendez-vous de carrière qui servira de support à un guide et une notice distribués à tous les enseignants.

A notre initiative, le principe de l'égalité hommes/femmes a été inscrit dans le processus des rdv de carrière. Ainsi, les promotions tiendront compte dans le choix des promus, de l'équilibre femmes/hommes parmi les promouvables.

La profession a été nombreuse à répondre à la consultation du SNUipp-FSU puis à signer l'adresse à la ministre

concernant le statut du document d'appui à l'évaluation et le déroulement effectif de carrière sur deux grades. Cela nous a permis de peser dans ces négociations.

Nous faisons le point sur l'état des discussions après le groupe de travail conclusif du 13 octobre.

1. L'accompagnement des enseignants :

L'accompagnement des enseignants dans l'exercice de leur métier est l'une des finalités du projet de la réforme de l'évaluation.

Cet accompagnement à caractère formatif doit répondre à la fois à la demande des personnels et à un besoin de l'institution. Il est impulsé et coordonné par l'inspecteur de l'éducation national, mené en parallèle des rendez-vous de carrière. Il peut se concevoir de manière collective ou individuelle.

Ce qu'en pense le SNUipp :

L'accompagnement répond à la demande d'aide, de conseils, de soutien dans une relation de confiance, exprimée par les collègues lors de la consultation des enseignants menée par le SNUipp.-FSU.

Il jouera tout son rôle en l'absence d'interférence avec les rdv de carrière et s'il s'ouvre sur de véritables perspectives de formation pour les collègues et les équipes pédagogiques.

Perspectives de formation particulièrement inexistantes aujourd'hui.

2. Le rendez-vous de carrière :

2.1 Le processus

Un personnel d'enseignement, d'éducation ou psychologues déroulant une carrière complète a vocation à avoir quatre rendez-vous de carrière. « *Ces rendez-vous de carrière permettent de reconnaître sa valeur professionnelle et de déterminer* » :

- pour le premier, l'avancement accéléré du 6e au 7ème échelon ;
- pour le second, l'avancement accéléré du 8e au 9e échelon ;
- pour le troisième, le moment de l'accès à la hors-classe ;
- pour le quatrième, l'accès à la classe exceptionnelle.
- Le processus du rendez de carrière se déroule de septembre N au 31 août N+1

2.2 Les étapes des 3 premiers rendez-vous de carrière

• Suppression du bilan professionnel

Il sera remis à l'enseignant préalablement à son rendez- vous de carrière un guide générique et une notice sur la rénovation des carrières et de l'évaluation. La notice reprend le document d'appui à l'évaluation qui en présente les attendus.

Ce qu'en pense le SNUipp :

Seul le SNUipp a combattu le bilan professionnel, dénonçant la charge de travail induite, le manque de sincérité d'un tel outil et le risque de pré jugement par l'évaluateur.

Nous nous sommes appuyés sur la consultation de la profession. Cette suppression est à mettre à notre actif !

- **Une inspection en classe suivie d'un entretien**
- **Un compte rendu d'évaluation professionnelle** arrêté nationalement est communiqué à l'enseignant qui peut, formuler par écrit des observations.

Ce qu'en pense le SNUipp :

Recentrer l'évaluation sur la classe était une demande du SNU. Nous avons obtenu des améliorations dans la grille d'évaluation proposée en la centrant davantage sur les activités pédagogiques et de conduite de classe.

Le cadrage national est un élément positif.

Nous avons demandé que ce qui relève de l'auto formation soit retiré car fort discriminant (nécessite du temps, de l'argent, des outils,,,))

- **Appréciation finale et voies de recours**
l'IA-DASEN arrête l'appréciation finale de la valeur professionnelle de l'agent au vu des appréciations des évaluateurs primaires (IEN).
L'appréciation finale est communiquée à l'enseignant qui peut en demander la révision dans un délai d'un mois.
En cas de réponse défavorable, l'enseignant peut saisir la CAP d'une demande de révision dans le mois suivant la notification de la réponse.
Ce qu'en pense le SNUipp :

La CAP de révision précèdera la CAP d'avancement mais comment discuter les situations sur la base d'appréciations et non d'un barème, Le SNUipp continue de demander un barème pour que ce ne soit pas le seul avis de l'IEN et du DASEN qui détermine l'évolution de carrière.

3. Les incidences sur la carrière

3.1 Avancement différencié aux 6e et 8e échelons

En tenant compte de l'appréciation, le recteur/IA-DASEN propose le cas échéant un avancement accéléré d'échelon pour 30% des effectifs d'enseignants concernés par le rendez- vous de carrière considéré.

3.2 Avancement à la hors classe

L'examen du tableau d'avancement au grade de la hors- classe est annuel.

Les propositions annuelles de promotion résulteront d'un barème qui prendra en compte à la fois l'appréciation finale du 3e rendez-vous de carrière de l'enseignant et le nombre d'années de présence de l'enseignant dans la plage d'appel statutaire à la hors classe (à partir donc de 2ans dans le 9e échelon).

En cas d'égalité, des critères de départage seront définis dans un cadre national.

Ce qu'en pense le SNUipp :

Nous sommes opposés à tout quota, à toute forme d'avancement au mérite qui ne fait que mettre les enseignants en concurrence et crée de la démotivation.

Nous demandons un barème qui soit garant de ce déroulement sur 2 grades. Le ministère a confirmé l'augmentation progressive du flux d'accès à la hors classe au niveau de celui du second degré en 2020.

Rien ne nous assure, par ailleurs, que les 30% qui gagneront un an au 6e échelon ne seront pas les mêmes au 8e voire au-delà, ce qui serait d'une profonde injustice.

4. Classe exceptionnelle

Un 3e grade, dénommé « Classe exceptionnelle », est créé à partir de septembre 2017.

Le SNUipp-FSU a dénoncé à maintes reprises ce troisième grade qui ne serait ouvert qu'aux plus méritants et sera un élément de division de la profession.

4.1 Les conditions d'accès à la classe exceptionnelle

On accédera à la classe exceptionnelle soit parce que l'on exerce depuis au moins 8 ans certaines fonctions listées par arrêté ministériel, soit au titre d'un « parcours de carrière exceptionnel ». L'objectif est qu'en 2023 10% des effectifs du corps des PE accèdent à la classe exceptionnelle.

4.2 Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle

Tous les personnels qui remplissent les conditions sont promouvables par voie d'aptitude. Toutefois, pendant une période transitoire de 4 ans, les personnes remplissant les conditions d'accès doivent faire acte de candidature en déposant un dossier constitué d'un curriculum vitae. Un arrêté précisera les modalités de cette candidature.

Sont concernés dans le vivier¹, les enseignants exerçant en Education prioritaire, les Directeurs d'école et chargés d'école, les Directeurs EREA et directeur adjoint de SEGPA, les Conseillers pédagogique départemental ou de circonscription, les formateurs, les enseignants référent handicap.

Ce qu'en pense le SNUipp :

Le SNUipp se bat pour des salaires augmentés pour tous et pour une carrière unique pour les enseignants des écoles. Si des missions doivent être reconnues, cela ne doit pas se faire au détriment de la majorité de la profession. Les enseignants adjoints dans les classes exercent aussi dans des conditions difficiles et doivent pouvoir prétendre à une reconnaissance. Le métier n'en serait que plus attractif.

5. La période transitoire de mise en oeuvre de la réforme

La mise en oeuvre complète de la réforme de l'évaluation interviendra à compter de l'entrée en vigueur du décret, soit à partir de l'année scolaire 2017-2018.

5.1 À titre transitoire :

- Les campagnes d'avancement d'échelon 2017-2018 s'appuieront sur l'actuel dispositif de notation ;
- L'accès à la hors-classe, à compter des promotions à effet du 1er septembre 2018, prendra en compte dans le cadre d'un barème national les dernières notes détenues par les agents qui ne pourront relever du troisième rendez-vous de carrière ainsi que le nombre d'années de présence dans la plage d'appel statutaire (à compter de la 3e année au 9e échelon CN).

5.2 Implication sur la notation 2016-2017

Les corps d'inspection inspecteront, en 2016-2017, les personnels éligibles à un avancement accéléré d'échelon au titre de 2017-2018 (à savoir les personnels au 6e échelon qui bénéficient au 1er septembre 2016 d'une ancienneté inférieure ou égale à un an ainsi que les personnels au 8e échelon qui bénéficient au 1er septembre 2016 d'une ancienneté comprise entre six et dix-huit mois), sous réserve qu'ils n'aient pas eu une inspection récente.

S'agissant de la hors-classe, l'examen des dossiers des promouvables sera pendant quelques années encore fondé sur un barème prenant en compte l'appréciation de la valeur professionnelle résultant des dernières notes détenues par les agents. Dans ces conditions, les corps d'inspection ne conduiront pas d'inspections à ce titre.

Ce qu'en pense le SNUipp :

Nous ne manquerons pas d'être attentifs dans les groupes de travail durant la période transitoire afin de ne pénaliser aucun collègue. Les collègues en fin de carrière doivent pouvoir tous accéder à la hors-classe.

Nous interviendrons en faveur des collègues ayant des retards d'inspection ou des collègues PE bénéficiant des services actifs (anciens instituteurs).

Cet article au format pdf :