

MA CARRIÈRE, MON ÉVALUATION, MA PROMOTION

La réforme PPCR de la carrière et de l'évaluation a été imposée depuis la rentrée 2017. Sa procédure est censée reconnaître la valeur professionnelle des personnels. Or, après deux ans de mise en place, on est loin des annonces du ministère et des promesses des syndicats signataires de cette réforme. Loin de garantir une évaluation objective, le dispositif s'avère opaque et décevant à cause des critères d'évaluation retenus et du contingentement des avis.

De nombreux collègues qui l'ont expérimenté sont insatisfaits du résultat de leur évaluation et se demandent pourquoi leur investissement, pourtant reconnu par tous, ne leur permet pas d'obtenir l'appréciation « *excellent* » par leurs évaluateurs.

Pour ceux qui ont dépassé 2 ans dans le 9^{ème} échelon, puisque plus aucun rendez-vous de carrière n'est prévu, que peuvent-ils bien attendre de cette réforme ?

La procédure impose aussi des délais imprescriptibles aux personnels, alors que le ministère et les rectorats s'en affranchissent pour les opérations qui leur incombent. Ainsi des milliers de collègues ont-ils reçu leurs appréciations pendant les congés d'été et n'ont pu en prendre connaissance ni répondre dans les délais impartis, contrairement à ce que précise, dans son article 1, l'arrêté du 21 juin 2019 modifiant l'arrêté du 5 mai

2017 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues du ministère chargé de l'éducation nationale, applicable à la présente campagne : « *Ce délai de notification ne peut être compris dans une période de vacance de classe.* »

Le SNFOLC est intervenu à tous les niveaux pour demander que cette réforme soit abandonnée et que soient rétablies des règles objectives et nationales respectant les statuts et les personnels. La notation chiffrée, si elle ne pouvait prétendre à la perfection garantissait au moins aux personnels de ne pas pouvoir régresser d'une inspection à l'autre, ce qui n'est plus le cas avec PPCR.

Ce dossier tente de répondre aux questions que vous pouvez vous poser. Il ne prétend pas à l'exhaustivité car les situations sont variées et complexes. Elles réclament un traitement individuel. Nous vous invitons pour cela à contacter la section départementale ou académique du SNFOLC afin de disposer d'une aide individuelle et adaptée pour vous accompagner dans vos démarches, pour le respect de vos droits et pour le droit au respect !

J'AI EU UN RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE EN 2018-2019, QUELLES SONT LES PROCHAINES ÉCHÉANCES ?

■ Le calendrier des opérations

■ En fin d'année scolaire, les appréciations des évaluateurs primaires (IPR et chef d'établissement ou IEN pour les Psy-EN) vous ont été communiquées via la plate-forme SIAE. Vous avez formulé, on non, des observations (en 2048 caractères maximum).

■ Avant le 15 octobre (art. 6 de l'arrêté du 21 juin 2019), vous allez recevoir un mail vous informant que l'appréciation finale émise par le recteur sur votre « *valeur professionnelle* » est consultable. Elle vient conclure votre évaluation (le « *niveau d'expertise* » pour chaque item de la grille d'évaluation et les appréciations des évaluateurs).

■ Vous avez 30 jours pour la contester. Si au terme d'un délai de 30 jours, le recteur n'a pas modifié cette appréciation (l'absence de réponse signifie un refus), vous avez 30 jours pour faire savoir que vous maintenez votre contestation de l'appréciation rectorale et que vous demandez qu'elle soit examinée par la CAPA (commission administrative paritaire) de votre corps.

■ La CAPA aura lieu début 2020. Ce n'est qu'au terme de celle-ci que votre rendez-vous de carrière peut déboucher sur une réduction d'ancienneté d'un an si vous êtes au 6^{ème} échelon (passage au 7^{ème} échelon en 2 ans au lieu de 3 ans) ou au 8^{ème}

échelon (passage au 9^{ème} échelon en 2 ans et demi au lieu de 3 ans et demi). Cet avancement accéléré d'un an ne sera attribué qu'à 30% des évalués.

■ Si vous en bénéficiez, l'avancement ne prendra pas effet avant la deuxième moitié de l'année scolaire 2020.

Un bilan accablant

- les femmes en congé maternité ou en retour de congé maternité sont plus lésées que les autres collègues.

- les personnels ne sont pas évalués ni traités de la même manière : avec un rendez-vous de carrière, sans rendez-vous, avec la possibilité de formuler des observations et de contester, ou non.

- l'évaluation des personnels dépasse le cadre de la mission première d'enseignement et pousse les personnels à s'investir dans les « *missions liées à l'enseignement* » prévues par le décret Hamon et non rémunérées. Elle permet de contrôler ou de sanctionner ceux qui n'appliqueraient pas les réformes à la lettre.

- le 3^{ème} rendez-vous de carrière, soumis à des quotas plus drastiques que les deux premiers (10% d'avis excellent au lieu de 30%), prévoit une régression de leur avis final pour nombre de personnels. Plus on a d'expérience, moins on peut être évalué « *excellent* » !

C'est donc une logique purement comptable qui prévaut sur la reconnaissance de la valeur professionnelle, faisant du dispositif une machinerie implacable pour tous les personnels qui n'entrent pas dans les contingents budgétaires. Le résultat, c'est l'allongement des carrières et la mise en concurrence des personnels entre eux, conditions propres à créer le burn-out.

■ Si vous n'êtes pas dans les 30% qui en bénéficient, il faudra attendre l'année scolaire suivante pour atteindre le 7^{ème} échelon, après 3 ans dans le 6^{ème}, ou le 9^{ème} échelon ; après 3 ans et demi dans le 8^{ème}.

■ Si vous êtes au 9^{ème} échelon, l'appréciation finale du recteur ne permet pas d'obtenir de réduction de durée dans l'échelon, elle détermine le rythme d'avancement pour accéder à la hors classe.

■ Les observations que j'ai formulées sont-elles prises en compte avant que l'appréciation finale du recteur soit émise ?

C'est probable, mais le système est tellement opaque que personne ne sait qui lit ces observations ni si elles sont prises en compte. La procédure PPCR ne prévoit pas qu'une réponse soit apportée aux observations. Pour la campagne précédente, il est apparu qu'elles n'étaient étudiées en CAPA qu'en cas de contestation.

■ Je n'ai pas rédigé d'observations sur les appréciations de l'IPR (ou de l'EN pour les Psy-En) et du chef d'établissement, puis-je quand même adresser une contestation de ces appréciations et de l'avis du recteur ?

La procédure PPCR n'offre que la possibilité de rédiger des observations préalables à une contestation de l'appréciation finale. Avec seulement 2048 signes autorisés par la plateforme SIAE, cela ne permet pas un recours argumenté et développé, comme c'était le cas auparavant ! Cette contrainte empêche d'exposer les éléments factuels qui justifient le désaccord tant sur le positionnement dans les items de la grille que sur les appréciations littérales des évaluateurs. À ce stade, l'appréciation finale n'est pas encore connue. Or, en CAPA, l'absence d'observations a été invoquée pour justifier le maintien de l'appréciation rectorale.

C'est pourquoi le SNFOLC engage les personnels à formuler leurs objections concernant leur évaluation et à adresser, dès la communication de l'avis rectoral, un courrier détaillé au recteur pour contester aussi bien le compte rendu de rendez-vous de carrière que l'appréciation finale. Ainsi, les commissaires paritaires pourront s'appuyer sur ce courrier de contestation pour défendre chaque situation auprès du rectorat. Pour le SNFOLC, il n'est pas acceptable que tout le travail des collègues se réduise à une appréciation infantilisante, émise sans transparence, et selon des quotas uniquement liés à des contraintes budgétaires.

■ Je demande que l'appréciation finale du recteur soit révisée en CAPA, que me conseille le syndicat ?

Contactez le SNFOLC de votre département ou de votre académie pour qu'il prépare avec vous cette contestation. Ses militants et ses commissaires paritaires pourront également vous aider à rédiger votre courrier de contestation avant la CAPA.

Application de la réforme PPCR aux corps enseignants et aux CPE, qui a voté quoi ?

Vote au CTM (comité technique ministériel) le 7 décembre 2016

Contre : FO, CGT, FGA

Pour : CFDT, FSU, UNSA

JE VAIS AVOIR UN RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE CETTE ANNÉE, QUE DOIS-JE FAIRE ?

■ Les échéances

- En juillet, un mail vous a informé(e) que vous aurez un rendez-vous de carrière dans le courant de l'année scolaire 2019-2020.

- Quinze jours avant l'inspection, vous recevez un mail précisant la date prévue pour l'inspection et les deux entretiens.

- Avant l'inspection, vous pouvez compléter et transmettre le document préparatoire au rendez-vous de carrière.

- Le rendez-vous avec chef d'établissement doit avoir lieu dans un délai maximum de 6 semaines après l'inspection. Il n'y a pas de délai minimum.

- Avant les congés d'été, vous recevez un mail vous invitant à consulter, sur la plateforme SIAE, les appréciations portées par vos évaluateurs et à formuler des observations.

■ Quelques conseils

• **Si vous avez un doute** sur le fait que vous êtes effectivement éligible au rendez-vous de carrière, consultez le syndicat qui saura le vérifier précisément et vous conseillera les démarches à effectuer en cas d'erreur.

• **Le document préparatoire à l'inspection** n'est pas obligatoire, pourtant le fait de ne pas le présenter a parfois été reproché aux collègues. Non seulement c'est un exercice artificiel puisque l'institution attend de l'agent la démonstration qu'il se conforme aux très nombreuses exigences définies par le référentiel de compétences des métiers de l'enseignement, mais en plus il peut se retourner contre l'évalué en devenant prétexte aux critiques.

Attention ! Ne donnez pas le bâton pour vous faire battre ! Nous vous invitons à contacter le SNFOLC. Ses militants sauront vous conseiller pour le compléter.

• **Le ministère a réduit les délais de prévenance et de recours** (15 jours au lieu d'un mois avant l'inspection ; 15 jours au lieu d'un mois pour formuler des observations, 3 semaines au lieu d'un mois pour contester l'appréciation du recteur) ce qui diminue les possibilités d'être aidé(e) dans ces démarches. Non seulement l'agent n'a plus la possibilité de développer ses arguments pour contester (ni, par ailleurs, de demander une nouvelle inspection) mais aussi les observations qu'il peut rédiger ne sont probablement pas prises en compte. Dans la majorité des académies, les rectorats n'ont même pas pris la peine de répondre aux collègues qui contestaient l'appréciation du recteur.

Face à cette évaluation unilatérale, l'aide du syndicat permet d'aider à formuler les observations, de rédiger un recours en contestation, d'intervenir avant la CAPA et bien sûr dans la CAPA pour faire entendre et prendre en compte les arguments des collègues évalués. Ne restez pas isolé(e).

Abonnez-vous en ligne à la Newsletter du SNFOLC sur la page d'accueil du site. Vous serez régulièrement informé de toute nouvelle publication importante mises en ligne sur le site de votre syndicat.

JE SUIS EN DÉBUT DE CARRIÈRE, AI-JE INTÉRÊT À ÊTRE INSPECTÉ AVANT MON PREMIER RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE ?

Rythmes d'avancement		11 ans et demi = ancien rythme de l'ancienneté	
Echelon	Durée de séjour dans l'échelon		
1 ^{er}	1 an		
2 ^{ème}	1 an		
3 ^{ème}	2 ans		
4 ^{ème}	2 ans		
5 ^{ème}	2 ans 6 mois		
1 ^{er} RDV de carrière	6 ^{ème}		3 ans
	7 ^{ème}		3 ans
2 ^{ème} RDV de carrière	8 ^{ème}		3 ans 6 mois
3 ^{ème} RDV de carrière	9 ^{ème}		4 ans
	10 ^{ème}	4 ans	
	11 ^{ème}		

► Vous pouvez demander à être inspecté(e) avant votre premier rendez-vous de carrière mais cette « inspection » interviendra dans le cadre de « l'accompagnement » et sera sans incidence sur votre rendez-vous de carrière. Si l'on considère que vos nécessitez une formation, on peut vous l'imposer dans le cadre de cet « accompagnement ».

► Votre carrière suit donc un rythme automatique d'avancement sans possibilité d'accélération avant le 6^{ème} échelon. Il vous faut 11 ans et demi pour accéder au 7^{ème} échelon, c'est-à-dire le rythme d'avancement le plus lent (l'ancienneté) de l'ancien système. PPCR n'apporte aucune amélioration pour tous les personnels pendant la première partie de leur carrière.

JE N'AI PAS EU DE RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE ET JE N'EN AURAI PAS. QUELLES PERSPECTIVES ?

Si vous avez dépassé la 2^{ème} année du 9^{ème} échelon, il n'est plus prévu pour vous de rendez-vous de carrière. L'appréciation du recteur sur votre valeur professionnelle est définitivement figée. Vous n'avez pas eu la possibilité de la contester et quoi que vous fassiez, vous ne pouvez la modifier. C'est aussi absurde que démotivant. Cette situation illustre l'inégalité de traitement des collègues imposée par cette réforme de la carrière et de l'évaluation.

► Vos possibilités d'accéder à la hors classe dépendent de l'appréciation rectorale que vous avez reçue. Si vous n'en avez pas connaissance, contactez le syndicat. Cette appréciation ne figure plus sur i-prof mais les commissaires paritaires FO peuvent vous la communiquer.

► Alors qu'il est permis à tout agent de la fonction publique

de contester un avis émis sur sa manière de servir, PPCR ne prévoit pas la possibilité de contester cette appréciation! Pour le SNFOLC, ce n'est pas parce que ce n'est pas prévu que c'est interdit. Nous vous engageons donc à le faire, rétrospectivement, en adressant au recteur vos arguments pour contester cette appréciation.

Les militants du syndicat peuvent vous aider dans cette démarche. Elle est importante car d'une part, cette appréciation est réputée acceptée faute de contestation, et d'autre part, elle permet aux élus FO en CAPA d'appuyer votre dossier d'accès à la hors classe en mettant en avant les raisons qui justifient de ne pas s'en tenir à cet avis contesté.

Prenez contact avec le SNFOLC, ses militants sauront vous conseiller et vous aider pour faire valoir vos droits.

JE SUIS À LA HORS-CLASSE, PUIS-JE ESPÉRER OBTENIR LA CLASSE EXCEPTIONNELLE ? QUE DOIS-JE FAIRE ?

► **Pour être promu(e) au titre du vivier 1** vous devez avoir atteint au 31 août 2020 au moins le 3^{ème} échelon de la hors classe et justifier de 8 ans de fonctions particulières : affectation ou exercice dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire, affectation dans un établissement de l'enseignement supérieur ou exercice de l'intégralité du service dans une classe préparatoire aux grandes écoles, directeur d'école et chargé d'école, directeurs de centre d'information et d'orientation, directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA), directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques, directeur ou directeur adjoint de service départemental ou régional de l'Union nationale du sport scolaire (UNSS), maître formateur, formateur académique détenteur du certificat d'aptitude à la fonction de formateur académique, référent auprès des élèves en situation de handicap, tutorat des personnels stagiaires enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale.

► **Pour participer à la campagne de promotion au titre du premier vivier** vous devrez faire acte de candidature en renseignant sur I-Prof un CV détaillé et une fiche de candidature (article 64 du décret n° 2017-786 du 5 mai 2017).

► **Pour être promu(e) au titre du vivier 2**, vous devez avoir atteint le 6^{ème} échelon de la hors classe au 31 août 2020 et « fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle au regard de l'ensemble de [votre] carrière ».

► **Si vous avez atteint le 6^{ème} échelon de la hors classe**, vous serez automatiquement examiné(e) au titre du deuxième vivier.

Le fait d'être promu(e) au titre du vivier 2 ne vous dispense pas de candidater au titre du vivier 1 si vous en respectez les conditions. Dans cette hypothèse vous serez examiné(e) lors de la même campagne de promotion au titre de chacun des deux viviers et vous augmenterez ainsi vos chances d'être promu(e).

Dans tous les cas, il est vivement conseillé de mettre à jour votre CV sur I-Prof.

■ Calendrier (sous réserve de modification)

25 avril 2020 : publication de l'arrêté d'ouverture des candidatures à la classe exceptionnelle

Du 29 avril au 17 mai 2020 : saisie des candidatures à la classe exceptionnelle (pour le 1^{er} vivier)

Mai 2019 : vérification de la recevabilité des demandes et recueil des avis des chefs d'établissement et des inspecteurs

Juin-juillet 2020 : CAPA classe exceptionnelle

1^{er} septembre 2020 : date d'effet de la promotion à la classe exceptionnelle

Ce calendrier prévisionnel est susceptible de modifications et d'adaptations locales. Pour connaître avec précision le calendrier arrêté dans votre académie (période où sont recueillis les avis des évaluateurs primaires, date de la CAPA, etc.), consultez le SNFOLC.

Attention !

En juin, les appréciations du chef d'établissement et de l'IPR (ou de l'IEN pour les Psy-EN) sont consultables momentanément sur i-prof. Uniquement valables pour une année, elles seront renouvelées la suivante si vous n'êtes pas promu(e). Il vous faut en prendre connaissance, en garder la trace et la transmettre au syndicat pour qu'il puisse assurer le suivi de votre dossier. Chaque année, nous avons constaté de nombreux oublis des rectorats (notamment les années permettant l'éligibilité au vivier 1) que le syndicat a pu faire corriger.

En juillet, la CAPA arrête la liste des promotions. Nous vous invitons à confier votre dossier au SNFOLC.

■ Puis-je espérer accéder à l'échelon spécial ?

L'échelon spécial est le seul qui soit vraiment « rentable » du point de vue du gain indiciaire mais son accès n'est pas automatique et c'est l'avis émis par le rectorat au moment de la promotion à la classe exceptionnelle qui est décisif pour atteindre cet échelon terminal. Il est contingenté et conditionné à l'avis le plus élevé.

■ Pour favoriser mon accès à la classe exceptionnelle, ai-je intérêt à demander une inspection ?

Hors rendez-vous de carrière, les inspections ne peuvent pas modifier le rythme d'avancement. Seules les inspections réalisées à l'occasion des rendez-vous de carrière ont une incidence sur l'avancement ou les possibilités de promotion.



RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

En revanche, une inspection défavorable peut conduire à imposer aux collègues des formations que la réforme PPCR désigne par « l'accompagnement », de surcroît hors du temps de travail (texte présenté au CTM du 9 juillet 2019).

■ En quoi le SNFOLC peut-il m'aider ?

Le projet de tableau de promotion à la classe exceptionnelle élaboré par le rectorat est examiné en Commission Administrative Paritaire Académique (CAPA) de votre corps.

Pour permettre au SNFOLC d'interroger l'administration sur votre dossier et faire valoir ses atouts, il est indispensable de renvoyer à la section départementale la fiche de suivi syndical renseignée en joignant une copie de votre CV, de votre fiche de candidature et en communiquant tout élément susceptible de soutenir votre candidature (rapport d'inspection, notice de notation administrative...).

Le SNFOLC vous informera à toutes les étapes de l'avancée de votre dossier et vous préviendra de votre résultat final.

La création de la classe exceptionnelle est loin de répondre aux attentes des collègues. Seule une infime minorité d'entre eux en bénéficiera et les règles de reclassement les obligeront souvent à prolonger leur carrière pour espérer une rémunération au troisième chevron de la hors échelle A.

En revanche, tous ont bel et bien été affectés par le gel du point d'indice de 2010 à 2016, puis de nouveau à partir de 2018, et par l'augmentation du taux de retenue pour pension civile (7,85% en 2010 ;... 10,83% en 2019 et 11,10% en 2020).

Ne restez pas isolé-e, syndiquez-vous au SNFOLC

Pour faire respecter vos droits, il faut d'abord les connaître. Mais cela ne suffit pas. Tout seul il est difficile de faire respecter ses droits et l'aide d'un représentant FO pour vous conseiller, vous accompagner et vous défendre est souvent décisive.

Le syndicalisme c'est la possibilité de s'organiser ensemble pour faire valoir ses droits collectifs et faire respecter ses droits individuels.

Salaires, statuts, retraites, seule une confédération peut peser de tout son poids pour gagner contre l'austérité !

Coordonnées des sections départementale du SNFOLC

(utilisez le flashcode)

