



Groupe de travail départemental PPCR du 15 novembre 2017

Ce groupe de travail organisé par la DSDEN a permis d'apporter quelques précisions sur les rendez-vous de carrière, sur l'accompagnement des enseignants, sur la campagne de promotion 2017-2018 et sur les barèmes.

Les rendez-vous de carrière

Le département de la Somme utilise l'application informatique nationale SIAE (Système informatique d'Aide à l'Evaluation) intégré dans le SIRHEN (Système Informatique des Ressources Humaines de l'Education Nationale) visant à dématérialiser la gestion des agents. C'est pourquoi, les différentes étapes des rendez-vous de carrière sont informatisées : information aux personnels des dates d'inspection et d'entretien, réponse de ces derniers, grille d'évaluation, appréciations..., chacun accédant à une partie du logiciel le concernant. Il n'y a donc plus aucune manipulation de papier, plus de tri, plus d'envoi, plus de rangement à effectuer, ce qui devrait permettre à terme des réductions d'effectifs au niveau des personnels administratifs, voire des IEN !!!

La date de l'inspection et l'heure de début sont proposées à l'enseignant via SIAE (sur I-prof) au moins un mois avant. Il doit les accepter (en cliquant) mais il peut les refuser. Une autre date lui est alors proposée avec un nouveau délai d'un mois. La procédure pour l'entretien est la même. Mais il peut être proposé un autre jour que l'inspection. Il pourrait même avoir lieu dans un autre lieu que l'école d'exercice.

L'entretien peut être préparé à l'aide du « document de référence de l'entretien » mais ce n'est pas une obligation. Ce système est assez pervers puisque l'entretien portera obligatoirement sur les éléments contenus dans ce document : parcours professionnel, compétences mises en œuvre dans son parcours professionnel, souhaits d'évolution professionnelle. L'inspection ne porte plus essentiellement sur la pédagogie, les progrès des élèves, le climat dans la classe ... elle dérive vers l'évaluation personnelle des individus.

A l'issue de l'entretien, l'IEN remplit la grille d'évaluation (voir page VI du 8 pages PPCR encarté dans ce bulletin) et il formule des observations en 10 lignes maximum. Trois fois par an, (mi-janvier, fin avril et début juin) « une commission d'harmonisation » est réunie à la DSDEN pour comparer les grilles et les appréciations des IEN de chacune des circonscriptions. La grille d'évaluation, qui peut donc être modifiée après la commission d'harmonisation, est ensuite envoyée aux intéressés toujours sur SIAE. L'enseignant a un délai de 3 semaines pour formuler éventuellement des observations, toujours en 10 lignes maxi.

Au 15 septembre suivant, au plus tard, le compte rendu de l'évaluation est à nouveau envoyé aux intéressés avec la proposition d'appréciation finale de l'IA : A consolider, satisfaisant, très satisfaisant, excellent.

Une demande de révision de l'appréciation est possible pour l'agent dans un délai de trente jours. Et l'enseignant peut aussi ensuite demander un réexamen en CAPD.

Les rendez-vous de carrière de cette année scolaire permettront que 30% des enseignants du département promouvables au 6^{ème} et 30% au 8^{ème} échelon gagnent un an pour accéder au 7^{ème} échelon et au 9^{ème} échelon pour la campagne de promotions 2018-2019.

Pour ceux qui sont au 9^{ème} échelon, le rendez-vous de carrière permettra l'accès à la hors-class eau 1/09/2019. Mais sur ce dernier point, la DSDEN n'a aucune information, en particulier sur le départage entre les promouvables au 9^{ème} échelon qui auront passé un entretien de carrière et les autres aux 10^{ème} et 11^{ème} échelons qui n'en auront pas eu.

L'accompagnement des enseignants

Les T1 et les T2 sont toujours accompagnés. Les T2 auront toujours une visite d'IEN qui donnera lieu à un compte rendu. Des visites de conseillers pédagogiques sont également possibles.

Si un IEN est saisi de problèmes par des parents ou le directeur (ce sont les exemples qui ont été mentionnés), un accompagnement pourrait également être proposé après une rencontre avec l'IEN.

L'accompagnement « d'équipe » pour une « problématique particulière » ou pour « surmonter une difficulté » pourra également avoir lieu.

Promotions classe normale 2017-201818

Cette année, après discussion, le barème habituel va être reconduit avec une différence : ce sera la note d'inspection la plus récente avant le 31 août 2017 qui sera prise en compte. (La moyenne des deux dernières notes ne sera plus utilisée si celles-ci ont moins de trois ans). Il reste un élément à régler. La DSDEN souhaitait prendre en compte l'AGS au 31 août 2017 pour tous alors que jusqu'alors c'était l'AGS à la veille de la promotion qui était utilisée. Le SNUDI-FO a bataillé pour que le système en vigueur jusqu'alors perdure puisqu'il est égalitaire. A titre d'exemple, si le nouveau système était retenu, un promouvable au 1^{er} juin 2018 perdrait 9 mois d'AGS dans son barème par rapport à celui qui le serait au 1^{er} septembre 2017 et qui ne perdrait pas un jour.

Barème mouvement

Une première discussion a eu lieu mais la seule chose arrêtée est la suppression de la note dans le barème à partir du mouvement 2018. D'autres propositions ont été formulées :

- Prise en compte des enfants (SNUipp),
- rapprochement de conjoints, échelons des enseignants, points d'instabilité (SE),
- valorisation de l'exercice de fonctions en ASH à titre provisoire, minoration des points de stabilité dans le poste, majoration de points pour les directeurs « faisant fonction » (DSDEN).

Le SNUDI-FO a exprimé son accord avec la proposition du SE-UNSA de donner des points supplémentaires aux enseignants qui restent plusieurs années à titre provisoire (points d'instabilité), afin de leur faciliter une affectation à titre définitif. C'est une demande qui avait été formulée par notre syndicat il y a plusieurs années mais qui avait alors été refusée. Par contre, il s'est opposé au fait d'introduire les échelons dans le barème : trop de différence d'âge et d'ancienneté existent par exemple entre un PE au 9^{ème} échelon issu de l'IUFM et un PE ex-institut au même échelon.

Le groupe de travail « mouvement » du 2^{ème} trimestre abordera à nouveau les éléments de ce barème.

Observations du SNUDI-FO 80

Pendant la réunion, le SNUipp-FSU et le SE-UNSA ont exprimé leur soutien au dispositif PPCR. Pour le SNUDI-FO, les éléments ci-dessus confirment que :

- les nouvelles modalités d'évaluation des enseignants (1^{et} et 2nd degré) répondent d'abord à une volonté d'économie budgétaire. Le SIRHEN a pour but de réduire de plusieurs milliers les postes de personnels administratifs et d'inspection au niveau national.
- Ce n'est plus le cœur du métier d'enseignant dans sa classe qui est évalué mais l'individu dans son parcours professionnel. Ce sont les compétences inscrites dans le « référentiel de compétences des métiers de du professorat et de l'éducation » utilisé pour la titularisation des stagiaires qui servent de base à l'évaluation. Cette notion de compétences à acquérir ou à améliorer remet en cause la qualification de chacun et transforme les enseignants en stagiaires à vie.
- L'accompagnement à tout moment en dehors des rendez-vous de carrière, individuel ou collectif, deviendrait la réponse à tous les problèmes que rencontreront les enseignants. La responsabilité des enseignants dans sera donc à chaque fois engagée.

Pour les promotions, si l'action du SNUDI-FO a permis que les barèmes basés sur l'AGS perdurent cette année, le départage des promouvables pose beaucoup de questions à partir de 2019. Il en est de même pour le passage dans le grade de la hors-classe où l'ensemble des interrogations subsistent. Seule certitude, le poids de l'avis des évaluateurs sera prépondérant.

Après toutes les affirmations selon lesquelles PPCR allait être synonyme de réévaluation des enseignants dont on voit aujourd'hui qu'elles n'étaient qu'écran de fumée, la preuve est une nouvelle fois faite que les nouvelles carrières et l'évaluation ne représentent pas un progrès, au contraire.