

◀ Rendez-vous de carrière : soumission à la hiérarchie et gestion managériale ▶

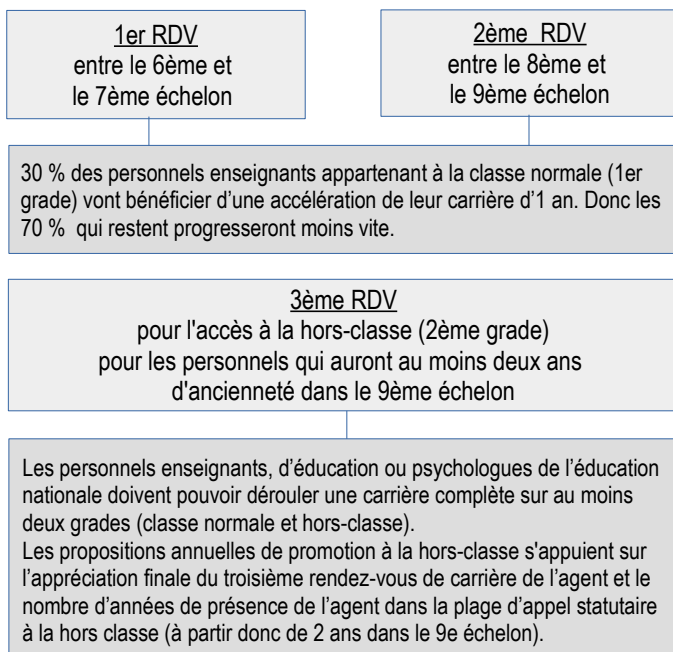
Les enseignants du premier et du second degré subissent actuellement leurs premiers « rendez-vous de carrière » dans le cadre de l'application du PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations). En septembre 2015, l'Union syndicale Solidaires, dont fait partie Sud Éducation, avait refusé de signer le protocole d'accord du PPCR (à la différence de la FSU, l'UNSA, la CFTD, la CGC et la FA-FP). Ses modalités d'application actuelles prouvent que nous avons raison.

Le rendez-vous de carrière, qu'est-ce que c'est ?

Les trois rythmes (ancienneté/choix/grand choix) sont supprimés, remplacés par un avancement « unique ». Cela pourrait aller dans le sens de l'égalité que l'on revendique pour l'avancement, si ce n'est que les quatre moments d'« accélération de carrière » permettent bel et bien à l'institution de valoriser les enseignant-e-s qu'elle considère comme plus méritant-e-s.

Qui est concerné ?

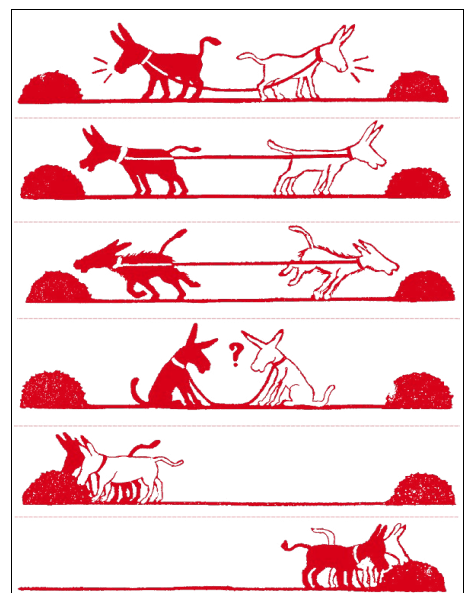
Les personnels concernés sont les enseignants du premier comme du second degré, les professeur-e-s documentalistes, les CPE, les PsyEN, les DCIO.



4ème RDV
Au cours de la hors-classe pour un accès à la classe exceptionnelle (3ème grade créé par la réforme). Elle concernera 10% de l'ensemble des effectifs des différents corps.

Pour la classe exceptionnelle, « deux viviers » sont sélectionnés :
- vivier 1 : 80% des promotions concernent les personnels enseignants qui, à partir du 3ème échelon de la HC, ont exercé, pendant au moins huit ans, en éducation prioritaire ou occupé des missions ou responsabilités particulières (directeurs-trices d'école, conseiller-e-s pédagogiques, délégués aux formations professionnelles et technologiques (ex-chefs des travaux), formateurs-trices, directeurs-trices de CIO, enseignants exerçant dans l'enseignement professionnel), soit en grande partie des missions hiérarchiques ou d'encadrement !
- vivier 2 : 20% des promotions concernent les autres enseignants, situés au dernier échelon de la HC, « pour tenir compte de leurs parcours professionnels remarquables ».

Pour Sud Éducation 62, c'est toujours la même logique à l'œuvre : la promotion au mérite d'un contingent de 30% d'enseignant-e-s « exceptionnelle-s », la grande majorité ne l'étant pas, pour des raisons budgétaires bien sûr. Que signifie « parcours professionnels remarquables » ? On appréciera la subjectivité de cette notion. Au système choix-grand choix-ancienneté se substitue un système de moments d'« accélérations de carrière » qui vise tout autant à favoriser certains enseignant-e-s au détriment d'autres. Le système de la carotte et du bâton, qui prévalait déjà auparavant dans la gestion des carrières, est donc bel et bien maintenu. Enfin, déterminer par avance un quota de 30% de promu-e-s est la garantie d'inégalité dans l'accès aux accélérations de carrière.



Quel calendrier ?

Le calendrier est fixé par l'arrêté du 5 mai 2017.

Etape 1 : avant les vacances d'été, le personnel concerné est informé sur sa messagerie professionnelle qu'il va faire l'objet d'un rendez-vous de carrière durant l'année scolaire suivante.

Etape 2 : au plus tard un mois avant l'inspection, il-elle est informé-e de la date de son rendez-vous de carrière, toujours sur sa messagerie professionnelle.

Etape 3 : dans le cas d'un deuxième entretien (voir ci-dessous), celui-ci a lieu au plus tard six semaines après le premier.

Etape 4 : le compte-rendu est notifié au personnel qui peut formuler des observations dans un délai de trois semaines après réception. **Il est très important de le faire en vue de la suite du processus !**

Etape 5 : L'appréciation finale du recteur est signifiée deux semaines après la rentrée scolaire suivante. C'est seulement celle-la qui peut être contestée lors de la CAPA (commission administrative paritaire académique) notation qui a lieu dans le courant de l'automne. **Contactez vos commissaires paritaires Sud Éducation 59/62 !**

Pour Sud Éducation 62, certains critères attendus sont parfaitement inacceptables. Les critères évalués par les chefs d'établissement empiètent par exemple largement sur le terrain pédagogique (« installer et maintenir un climat propice aux apprentissages »).

Qui conduit le rendez-vous de carrière ?

Pour les professeur-e-s des écoles : une inspection suivie d'un entretien avec l'IEN.

Pour les enseignant-e-s du second degré, professeur-e-s documentalistes et CPE, il s'agit d'une inspection suivie d'un entretien, puis d'un entretien avec le chef d'établissement, nouveauté particulièrement scandaleuse !

Pour les PsyEN exerçant en CIO, il s'agit d'un entretien avec l'IEN-IO puis d'un entretien avec le DCIO.

Pour les PsyEN exerçant en école, il s'agit d'un entretien avec l'inspecteur-trice de circonscription.

Dans tous les autres cas de figure (détachement, etc.), il s'agit d'un entretien avec le supérieur hiérarchique direct. Rien n'est prévu pour les collègues en congé longue maladie, en congé parental, ... ce qui induit de fait une iniquité de traitement !

Pour Sud Éducation 62, l'inspection conduite uniquement par l'inspecteur-trice n'était pas la panacée, et les pressions qu'elle engendrait étaient déjà inacceptables. Mais, désormais un cap est franchi avec l'entretien conduit par le chef d'établissement dans le

second degré. L'avancement dépend donc autant de l'inspecteur-trice que du chef d'établissement, c'est un renforcement sans précédent et inacceptable du poids de la hiérarchie locale sur les enseignant-e-s.

« Le document de référence de l'entretien »

Le ministère conseille aux personnels de préparer en amont leur entretien à l'aide du « *document de référence de l'entretien* ». Ce dernier comporte trois encadrés à remplir : « *l'agent dans son environnement professionnel propre (la classe, le CDI, la vie scolaire, le CIO)* », « *l'agent inscrit dans une dimension collective* », « *l'agent et son engagement dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel* ».

Pour Sud Éducation 62, cette démarche d'auto-évaluation est une innovation managériale qui n'a pas sa place dans un service public d'éducation. Elle a pour objectif d'inciter les personnels à se plier aux exigences de la hiérarchie et à mettre en avant leur capacité à s'adapter à ses exigences. Il s'agit enfin d'un exercice humiliant d'auto-flagellation, les personnels devant nécessairement mettre en avant leurs erreurs et leurs façons d'y remédier ! Cet exercice d'autocritique n'est pas obligatoire, Sud Éducation 62 vous recommande de ne pas le remplir.

Lors du groupe de travail consacré au PPCR, Sud Éducation 62 a évoqué le fait que des personnels souhaitaient refuser le « rendez-vous de carrière ». Le rectorat a indiqué aux syndicats du second degré que cela n'aurait d'autre conséquence que l'avancement à l'ancienneté. Sud Éducation 62, continuera, comme précédemment, à soutenir les collègues refusant cette évaluation.

Les revendications de Sud Éducation en ce qui concerne les salaires :

- une hausse du salaire minimum à 1700 euros.
- une augmentation inversement proportionnelle des salaires, pour garantir une augmentation pour toutes et tous en réduisant les écarts salariaux.

En ce qui concerne l'évaluation, elle ne peut aller de pair avec l'existence d'un rapport hiérarchique et doit être déconnectée de tout avancement méritocratique, quel qu'il soit :

- SUD éducation revendique donc l'avancement de toutes et tous au rythme le plus rapide, indépendamment de toute évaluation.
- D'un point de vue pédagogique, le temps de concertation des équipes doit être augmenté. SUD éducation propose pour le second degré 14 heures devant élèves + 3 heures de concertation, et 18 heures devant élèves + 6 heures de concertation pour le premier degré. Il faut substituer au contrôle épisodique, partiel et subjectif de l'inspecteur le regard de l'équipe sur elle-même.