

“Rendez-vous de carrière” : une mascarade infantilisante, un dispositif inacceptable



PPCR ET ÉVALUATION DES PERSONNELS

Les enseignant-e-s du premier et du second degré subissent actuellement leurs «rendez-vous de carrière». Ces nouvelles modalités d'évaluation des enseignant-e-s sont la déclinaison dans l'éducation nationale du PPCR, "Parcours professionnels, carrières et rémunération". Précisons que l'Union syndicale Solidaires (à laquelle appartient SUD Éducation) avait dès le départ dénoncé cette réforme et voté contre en septembre 2015, à l'inverse notamment de la FSU, de l'UNSA et de la CFDT, qui ont voté pour. Les modalités d'évaluation nous prouvent que nous avons raison.

QUI EST CONCERNÉ-E ?

Quelques petits rappels si besoin. Trois rendez-vous de carrière sont prévus. Au 6e et au 8e échelons, les personnels peuvent bénéficier du gain d'un an dans la durée de l'échelon. Au 9e échelon, les personnels peuvent obtenir un passage anticipé à la hors-classe. Les personnels concernés sont les enseignant-e-s du premier comme du second degré, les CPE et les PsyEN.

QUEL CALENDRIER ?

Le déroulement est fixé par l'arrêté du 5 mai 2017. Il fixe le calendrier suivant pour chaque rendez-vous de carrière. Tout d'abord, le personnel concerné est informé sur sa messagerie professionnelle qu'il va faire l'objet d'un rendez-vous de carrière avant les vacances d'été. Ensuite, il est informé de la date de son rendez-vous de carrière, toujours sur sa messagerie professionnelle, au plus tard un mois avant l'inspection. Dans le cas d'un deuxième entretien (voir ci-dessous), celui-ci a lieu au plus tard six semaines après le premier. Le compte-rendu est notifié au personnel qui peut formuler ses observations dans un délai de 3 semaines après réception : c'est très important de le faire en vue de la suite du processus. Enfin, l'appréciation finale est signifiée 2 semaines après la rentrée scolaire suivante. Elle peut être contestée lors de la CAPA de notation qui a lieu dans le courant de l'automne. Contactez nos commissaires paritaires !

QUI CONDUIT LE RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE ?

Pour les professeur-e-s des écoles, il s'agit d'une inspection suivie d'un entretien avec l'IEN. Pour les enseignant-e-s du second degré et CPE, il s'agit d'une inspection suivie d'un entretien avec l'IPR, 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.

ET LE REFUS D'INSPECTION ?

SUD éducation revendique l'abandon des inspections, l'avancement pour toutes et tous au rythme le plus rapide et une formation pédagogique entre pairs dans un cadre autogéré. De nombreux personnels, depuis la mise en oeuvre des nouvelles modalités d'inspection en 2017-2018 ont refusé de participer à cette mascarade infantilisante. Dans différentes académies, les ressources humaines ont déclaré à SUD éducation qu'il n'y aurait pas de mesure de rétorsion autre que l'avancement à l'ancienneté. Restons vigilant-e-s !

QUI CONDUIT LES ENTRETIENS ?

Pour les professeur-e-s des écoles, il s'agit d'une inspection suivie d'un entretien avec l'IEN. Pour les enseignant-e-s du second degré et CPE, il s'agit d'une inspection suivie d'un entretien avec l'IPR, puis d'un entretien avec le-la chef-fe 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-la supérieur-e hiérarchique direct-e.

LE DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

Le ministère conseille aux personnels de préparer en amont leur entretien, à l'aide d'un «document de référence de l'entretien». Ce document de référence comprend plusieurs encadrés à remplir. Le premier concerne «L'agent dans son environnement professionnel propre (la classe, le CDI, la vie scolaire, le CIO)» : il s'agit, par exemple pour les enseignant-e-s, de mettre en avant ses pratiques pédagogiques. Le second concerne «L'agent inscrit dans une dimension collective» : il s'agit de mettre en avant sa contribution à «la vie de l'école/établissement». Enfin, le troisième concerne «L'agent et son engagement dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel».

LES RÉSULTATS DU "RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE"

Suite aux entretiens, inspecteurs-trices et/ou chef-fe-s d'établissement remplissent un compte-rendu du rendez-vous de carrière, défini par arrêté ministériel. Ils-elles doivent cocher quatre appréciations possibles pour les différents critères - «à consolider», «satisfaisant», «très satisfaisant» et «excellent» - puis remplir une appréciation littérale. Enfin, sur décision de la rectrice, 30% des promouvables à l'accélération de carrière bénéficient du gain d'un an sur la durée de l'échelon. Le résultat, connu en septembre, du rendez-vous de carrière, peut être contesté : contactez votre syndicat SUD éducation.

L'AVIS DE SUD

Pour SUD Éducation, l'inspection conduite uniquement par l'inspecteur-trice n'est pas la panacée, et les pressions qu'elle engendrait étaient déjà inacceptables. Mais là, un cap est franchi avec l'entretien conduit par le-la chef-fe d'établissement dans le second degré. L'avancement de carrière dépend maintenant autant du-de la chef-fe d'établissement que de l'inspecteur-trice. Il s'agit d'un renforcement sans précédent et inacceptable du poids de la hiérarchie locale sur les enseignant-e-s du second degré et CPE.

L'AVIS DE SUD

Pour SUD Éducation, cette démarche d'auto-évaluation est une innovation managériale qui n'a pas sa place dans le 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 ces exigences. Il s'agit enfin d'un exercice humiliant d'auto-flagellation, les personnels devant nécessairement mettre en avant leurs erreurs et les façons d'y remédier ! Il s'agit d'une nouvelle modalité pernicieuse de la mise au pas des enseignant-e-s. Enfin, cet exercice d'autocritique n'est pas obligatoire, mais ne pas s'y livrer sera certainement rédhibitoire.

L'AVIS DE SUD

Pour SUD Éducation, certains critères attendus sont parfaitement contestables : en particulier, les critères évalués par les chef-fe-s d'établissement empiètent largement sur le terrain pédagogique («installer et maintenir un climat propice aux apprentissages»). Enfin, déterminer par avance un quota de 30% de promu-e-s est la garantie d'inégalité dans l'accès aux accélérations de carrière.

Fédération SUD éducation
31 rue de la Grange aux belles 75010 Paris
fede@sudeducation.org
@SUD_education @Sudeducationfederation

éducation
SUD
Union
syndicale
Solidaires