

4 Les promotions pour 2017 - 2018

Dès cette année, les nouvelles règles de promotion commencent à entrer en vigueur en application des nouvelles dispositions réglementaires issues de PPCR, ce qui signifie que 30 % des enseignants étant dans la deuxième année du 6^{ème} échelon au 31/08/2017 pourront accéder au 7^{ème} échelon un an plus rapidement, et que 30% des enseignants ayant une ancienneté dans le 8^{ème} échelon comprise entre 18 et 30 mois au 31/08/2017 pourront accéder au 9^{ème} échelon un an plus rapidement.

Mais ces enseignants n'ont pas encore d'appréciation consécutive à un rendez-vous de carrière avec les niveaux d'expertise de la grille (excellent, très favorable, favorable ou à consolider) et les IA n'ont plus la possibilité d'utiliser les barèmes habituels (basés sur l'ancienneté et la note et calculés au millième près)

parce que les anciens logiciels de promotions sont devenus obsolètes et qu'ils doivent se conformer dès maintenant à la nouvelle logique engendrée par PPCR.

Les notes seraient encore prises en compte, mais dans certains départements les enseignants inspectés l'an dernier ont eu des rapports sans note. C'est bien l'arbitraire qui prend le pas sur les barèmes acceptés par tous et qui n'étaient pas contestés.

Pour le SNUDI-FO, l'utilisation du barème éviterait toute tentative de favoritisme de tels ou tels promouvables et toute possibilité d'en écarter d'autres sur des critères subjectifs. Rien ne s'oppose à ce qu'il soit encore utilisé cette année.

Le SNUDI-FO a demandé à être reçu au ministère sur ce point. ■

L'accompagnement 5 Stagiaires à vie ?



Rassemblement le 1^{er} février 2017 à Amiens dans le cadre de l'appel national FNEC-FP FO/ CGT Educ'action / SUD Education à se rassembler devant les DSDEN et rectorats pour l'abandon du projet de décret sur l'évaluation des enseignants.

Le décret du 5 mai 2017 précise :

« Tout professeur des écoles bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel. Individuel ou collectif, il répond à une demande des personnels ou à une proposition de l'institution. »

L'accompagnement des personnels est encore une nouvelle disposition réglementaire.

Il peut concerner un enseignant dont les compétences sont à consolider, pour remédier à des difficultés rencontrées ou pour faciliter une mobilité professionnelle.

Il peut être collectif pour améliorer la qualité des enseignements et faire évoluer les pratiques. Il peut concerner une école, un bassin, une équipe inter-degré.

Un processus d'accompagnement peut être décidé par un IEN à tout moment

Les enseignants « accompagnés » pourront être amenés à faire l'objet de visites supplémentaires en classe, à intégrer des formations, voire à rédiger des écrits, des comptes rendus, des bilans, à l'instar des PE stagiaires. Le ministère a déjà indiqué qu'un « accompagnement renforcé » se substituerait à l'inspection pour les T2.

En combinant les rendez-vous de carrière et l'accompagnement des enseignants dans un cadre individuel ou collectif, le nouveau mode d'évaluation est une arme pour remettre en cause l'indépendance professionnelle et la liberté pédagogique pour imposer la refondation de l'école avec les nouveaux cycles, l'inclusion systématique, les partenariats avec les collectivités territoriales. ■

6

La grille d'évaluation

Les enseignants évalués en fonction du PEdT

Cette nouvelle évaluation des enseignants repose sur des méthodes managériales de gestion des personnels (déjà testées avec les résultats que chacun connaît à France Télécom par exemple), où l'enseignement est marginalisé au profit des missions périphériques telles que « *Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école* » et fait disparaître toute référence aux programmes nationaux.

Ainsi, alors que les textes actuels sur l'inspection garantissent au PE son indépendance professionnelle et sa liberté pédagogique dans le cadre des programmes nationaux, la nouvelle grille d'évaluation constitue un précédent : pour la première fois, un PE va être évalué en fonction de son investissement dans les Projets Educatifs Territoriaux et en fonction de ses relations avec les parents d'élèves et les élus politiques locaux.

Cette grille reprend en tous points les items du « *référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation* » de l'arrêté du 1^{er} juillet 2013 qui sert à la titularisation des enseignants stagiaires.

Elle transforme ainsi les enseignants en stagiaires tout au long de leur carrière. C'est la qualification des personnels qui est remise en cause au moment où un groupe de travail du Sénat recommande du faire du PEdT « *le document d'orientation des politiques éducatives locales* ». ■

L'entretien

L'évaluation comporte une visite en classe et un entretien, comme le précise le décret. Les personnels ont la possibilité de préparer leur rendez-vous de carrière. Un « *guide du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale* » a même été édité par le ministère.

Dans les départements, cette préparation est vivement encouragée. On peut par exemple lire dans une circulaire départementale relative à PPCR : « *Il est fortement recommandé de préparer votre rendez-vous de carrière :*

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages				

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnelles				

l'inspection ainsi que l'entretien qui la suit. L'entretien permettra d'échanger sur les différents items contenus dans le « document de référence de l'entretien » [...] Vous pouvez aussi, si vous le souhaitez, l'envoyer à l'IEN en amont du rendez-vous de carrière ou lui remettre lors de l'entretien. » (Cf. : DSDEN de la Somme)

Les choses sont claires, la préparation n'est pas obligatoire mais des inspecteurs feront rapidement la différence

entre les personnels qui se seront soumis à cet exercice et les autres. Ce n'est pas la capacité professionnelle à faire progresser les élèves dans la classe qui est évaluée mais l'attitude de l'enseignant, son degré de soumission, son parcours professionnel, son ambition...

Force Ouvrière n'avait-elle pas eu raison de condamner la nouvelle évaluation lors des discussions avec le ministère ? N'a-t-elle pas raison d'en demander aujourd'hui l'abandon ? ■

7

La hors classe

Vers une diminution drastique du nombre des promus ?

Avec la mise en place de PPCR, le nombre de promus à la hors classe pourrait diminuer drastiquement.

En effet, le nombre de promus à la hors classe est établi chaque année en appliquant un ratio (fixé-par arrêté ministériel) au nombre de promouvables. Avant le décret PPCR / évaluation du 5 mai, tous les professeurs des écoles de la classe normale du 7^{ème} au 11^{ème} échelon constituaient la liste des promouvables.

Or, à compter de cette année, en application du décret, ne sont promouvables à la hors classe que les PE de la classe normale qui ont atteint au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon (et ceux des 10^{ème} et 11^{ème}).

Le nombre de promouvables est donc divisé par 3.

En 2017, le taux de passage était nationalement de 5,5 % même si dans de nombreux départements, ce taux n'était pas respecté. Pour conserver le même nombre de promus, il faudrait que le taux, fixé cette année à 5,5 % soit au moins multiplié par 3 soit 16,5 %...

Certaines organisations syndicales, qui ont voté pour le décret, affirment avoir obtenu de la ministre précédente un « engagement que serait accru progressivement le flux des promus jusqu'en 2020 pour qu'il corresponde à un taux de promotion équivalent à 7% des promouvables d'aujourd'hui. » Quel crédit accordé à un tel « engagement » alors que la ministre en question a refusé de l'inscrire dans le texte du décret et qu'elle n'est plus au gouvernement aujourd'hui ?

Le gouvernement actuel qui s'attaque aux fonctionnaires dans tous les domaines ne vient-il pas d'annoncer que les maigres augmentations indiciaires avancées par le précédent gouvernement en 2018-2019 pour tenter de faire accepter PPCR aux personnels, n'auraient finalement pas lieu ?

Comment déterminer les enseignants promus à la hors-classe ?

Deux catégories d'enseignants pourront prétendre à la hors classe :

- les collègues étant dans la 2^{ème} année du 9^{ème} échelon qui seront évalués lors du 3^{ème} rendez-vous de carrière ;
- les collègues ayant dépassé 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon (11^{ème} ou 10^{ème} échelon, 9^{ème} échelon avec plus de deux ans d'ancienneté) qui eux n'auront pas bénéficié du 3^{ème} rendez-vous de carrière.

Le ministère devrait donc mettre en place un barème provisoire permettant de comparer ces deux catégories de collègues, sur la base, pour les uns du rapport d'évaluation par compétences, et pour les autres sans doute de la dernière note...

Une vraie usine à gaz ! ■

Exemple :

Julien est passé au 9^{ème} échelon en mai 2017. Il sera évalué en 2017-2018 lors du 3^{ème} rendez-vous de carrière (voir la partie « serez-vous évalués en 2017-2018 ? »)

Manon est passée au 9^{ème} échelon en mars 2016. Elle ne connaîtra donc pas le 3^{ème} rendez-vous de carrière.

Pour le passage à la hors classe, un barème devra donc départager Julien (avec son ancienneté et ses compétences évaluées lors du 3^{ème} rendez-vous de carrière) et Manon (avec son ancienneté et sa dernière note, qui d'ailleurs peut dater...)

La classe exceptionnelle

8

Un miroir aux alouettes

Le décret du 5 mai 2017 crée un troisième grade, la classe exceptionnelle, constituée de cinq échelons.

Il y a deux possibilités pour pouvoir prétendre à la classe exceptionnelle :

Être au moins au 3^{ème} échelon de la hors-classe et avoir effectué « 8 années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières au sein d'un corps enseignant » : éducation prioritaire, directeur d'école, directeur adjoint de SEGPA, conseiller pédagogique, maître formateur, référent...

Ainsi, un adjoint qui aurait enseigné toute sa carrière dans un milieu dit ordinaire... ne pourrait pas accéder à la classe exceptionnelle !

Être au 6^{ème} échelon de la hors classe et faire preuve d'une « valeur professionnelle exceptionnelle ». Cette deuxième voie correspond au maximum à 20% des promus.

La promotion à la classe exceptionnelle relève dans ce cas de l'arbitraire le plus total : comment seront départagés les collègues ? Qui déterminera que tel enseignant fait preuve d'une « valeur professionnelle exceptionnelle » ? Sur quels critères ? ■

A savoir :

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. Les services compétents valideront sa recevabilité.

Promotions 2017 - 2018 : Le SNUDI-FO s'adresse au ministère
 « rien ne s'oppose à ce que, cette année, le barème habituel soit utilisé pour déterminer les promus du 6^{ème} et du 8^{ème} échelon. »

SNUDI.FO
 Syndicat National Unifié des Directeurs, Instituteurs et professeurs des écoles de l'enseignement public
 Force Ouvrière

Montreuil le 04 octobre 2017

à M. Edouard Geffray
 Directeur général des ressources humaines

Objet : campagne de promotions 2017-2018 des professeurs des écoles à la classe normale

Monsieur le Directeur,

Les informations sur la campagne de promotions aux 6^{ème} et 8^{ème} échelons de la classe normale des professeurs des écoles qui vont permettre à 30 % des promouvables un passage accéléré aux échelons supérieurs appellent de notre part plusieurs observations :

- Le fait que les barèmes ne soient plus utilisés dès cette année pour départager les promouvables va engendrer des promotions où des candidats seront favorisés alors que d'autres seront lésés à partir de critères subjectifs. Ces barèmes chiffrés permettraient un classement précis et incontestable des promouvables et les promotions données ne souffriraient d'aucune discussion.
- L'utilisation de la note issue de rapports antérieurs au 31 août 2016 pour les uns, et pour d'autres, les rapports d'inspection de l'année 2016-2017 qui n'ont pas été accompagnés d'une note dans certains départements crée une situation où des critères différents vont départager les promouvables : comment choisir entre un promouvable noté et un autre avec seulement un rapport d'inspection sans note ?
- L'absence de consignes précises données aux autorités académiques et départementales pourrait créer des situations où les critères les plus divers seront utilisés : notes, appréciations générales des personnels, postes occupés, carrière, investissement... autant d'éléments qui vont perturber un véritable classement des promouvables ;
- L'absence d'informations et de concertations avec les organisations syndicales dans les départements sur les critères qui vont départager les promouvables constitue un problème supplémentaire.

Pour notre organisation syndicale, rien ne s'oppose à ce que, cette année, le barème habituel soit utilisé pour déterminer les promus du 6^{ème} et du 8^{ème} échelon. Il éviterait l'ensemble des problèmes évoqués ci-dessus.

D'autre part, lors du reclassement opéré au 1^{er} septembre pour l'ensemble des enseignants, les dispositions du décret 2001-48 du 16.01.2001 relatives à l'avantage spécifique d'ancienneté n'ont pas été prises en compte. Nous souhaiterions savoir quelles mesures vont être prises pour que cet élément statutaire soit respecté.

Nous sollicitons une entrevue rapide sur ces deux dossiers auprès de vos services

Je vous prie de croire, Monsieur le Ministre, en ma parfaite considération.

Norbert Trichard
 Secrétaire général

6, rue Gaston Lauriau - 93513 Montreuil CEDEX Tel : 01 56 93 22 66 Fax : 01 56 93 22 67
 Email : snudi@fo-fnefp.fr Site Internet : <http://fo-snudi.fr>



Rassemblements le 1^{er} février 2017 dans le cadre de l'appel national FNEC-FP FO/ CGT Educ'action / SUD Education à se rassembler devant les DSDEN et rectorats pour l'abandon du projet de décret sur l'évaluation des enseignants.



SNUDI.FO Syndicat National Unifié des Directeurs Instituteurs et Professeurs des écoles
 FNEC FP FO
 Union Départementale FO, 22 rue Jean Chaumeau,
 18000 BOURGES Mail : 18.snudifo@gmail.com

Je me syndique au SNUDI-FO : merci de me renvoyer un bulletin d'adhésion

Nom, prénom :

Adresse personnelle :

Ecole :

Commune :

Département :

Tél :

Mail :

A renvoyer à SNUDI-FO, 6 rue Gaston Lauriau
 93513 MONTREUIL CEDEX

