

Le SNES, agir au quotidien  
avec les collègues



Septembre 2016 - Manifestation contre la fermeture du collège Surcouf Saint-Malo



Juin 2018 - Action intersyndicale des PsyEN à l'initiative du SNES-FSU devant le rectorat de Rennes, contre la fermeture des CIO



11 juillet 2018 : réunion des militant·es et élu·es du SNES-FSU pour organiser la permanence et préparer les commissions d'affectation TZR et non-titulaires



**51 collègues n'ont pas pu avoir leur RDVC l'an dernier, majoritairement des TZR et des femmes en congé maternité. Le rectorat s'est engagé à suivre ces situations pour les promotions : contactez-nous pour plus de précisions.**

## RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE : POINT D'ÉTAPE ET PREMIER BILAN



Les rendez-vous de carrière (RDVC) ont remplacé les inspections depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017 et sont toujours des moments très attendus par les collègues même si le poids de l'inspection sur la carrière des collègues a considérablement diminué avec PPCR.

En effet, les RDVC ne donnent plus lieu qu'à deux possibilités d'accélération de carrière d'un an, lors du passage du 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> puis du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> échelon. Les 11 échelons se parcourent désormais pour tous en 24, 25 ou 26 ans. **Le fait que les RDVC aient lieu au même moment pour tous est une avancée considérable pour un traitement plus équitable des collègues. On sait en effet que les TZR, les femmes, les collègues éloignés des grands centres urbains... étaient moins inspectés, moins bien notés et avaient donc une carrière plus longue.**

Le délai d'un mois entre l'annonce et le RDVC, la grille en 11 items qui s'impose aux chefs d'établissements et aux IPR ainsi que la possibilité d'ajouter des remarques ou de contester les appréciations finales lors d'une CAPA sont également des mesures qui permettent une évaluation plus transparente et moins arbitraire. La note a disparu au profit d'une évaluation fondée sur une grille de 11 items graduée entre « Excellent », « Très satisfaisant », « Satisfaisant » et « À consolider ». Cette grille est remplie par l'IPR pour une partie, par le chef d'établissement pour une autre et conjointement pour la dernière. Si l'on peut saluer la volonté de cadrer davantage les marges d'action des IPR, on peut toutefois regretter, comme souvent dans toute évaluation par compétences, un découpage des missions qui ne restitue qu'imparfaitement la réalité du métier. L'appréciation littérale demeure mais elle est limitée à 10 lignes pour l'IPR et 10 lignes pour le CE.

**En 2017-2018, la première campagne de RDVC a concerné dans l'académie 1236 collègues du second degré** répartis de la manière suivante : 236 collègues au 6<sup>e</sup> échelon, 486 collègues au 8<sup>e</sup> échelon et 514 collègues au 9<sup>e</sup> échelon. Un nombre sensiblement identique de collègues seront concernés cette année. Suite à ces RDVC, les comptes-rendus ont été adressés tardivement en fin d'année scolaire et les appréciations finales communiquées à la rentrée. Elles ne sont pas mathématiquement liées au nombre d'items cochés dans la grille

Le 3<sup>e</sup> Rendez-vous de carrière au 9<sup>e</sup> échelon ouvre la promouvabilité à la Hors Classe : voir article p. 6

d'évaluation, un collègue avec 9 « Excellents » sur 11 items peut avoir en appréciation finale « Très Satisfaisant » !

**Comment la transposition entre la grille et l'avis final se fait-elle ? Quels sont les critères retenus pour attribuer l'appréciation finale ?** Le mécanisme reste, à ce stade et pour cette première année, assez opaque. L'examen précis des situations individuelles par les commissaires paritaires permettra d'obtenir des éclaircissements que le SNES communiquera à la profession car **les critères d'attribution des appréciations finales doivent être transparents.** Les avis « Excellent » n'ont été attribués qu'à 189 collègues au total, répartis sur les 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> RDVC. On ne passe donc pas naturellement et progressivement de « Satisfaisant » à « Très Satisfaisant » puis « Excellent »... Les collègues identifiés comme étant en difficulté sont très peu nombreux, moins de 20 « À Consolider ». **On peut donc se réjouir de voir l'institution reconnaître que les enseignant·es font, dans leur grande majorité, très bien leur travail.**

Malgré les changements importants intervenus dans le processus d'évaluation et les incompréhensions sur le décalage existant parfois entre les appréciations des évaluateurs et l'avis « Recteur », très peu de collègues ont contesté leur appréciation finale (moins de 30 recours hors agrégé·es). Néanmoins, le processus n'est pas encore terminé puisqu'une CAPA examinera en janvier ces recours et les promotions d'échelon pour 30% des collègues des 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons, une proportion identique à celle du grand choix précédemment.

Comme les avis « excellents » sont peu nombreux, des collègues avec un avis « très satisfaisant » bénéficieront d'une accélération d'un an de carrière. À avis égal, ce devraient être les critères usuels d'ancienneté de carrière (corps, grade, échelon) qui seront utilisés. Les élus du SNES agiront dans les CAPA pour assurer l'équité et la transparence dans ces promotions comme dans toutes les opérations de carrière.

**Matthieu Mahéo**

Enseignant de Lettres Modernes, lycée A. Conti, Bruz

Ventilation des appréciations finales des enseignants suite aux RDVC			
Excellent	Très satisfaisant	Satisfaisant	A consolider
16,02 %	55,42 %	22,97 %	1,44 %