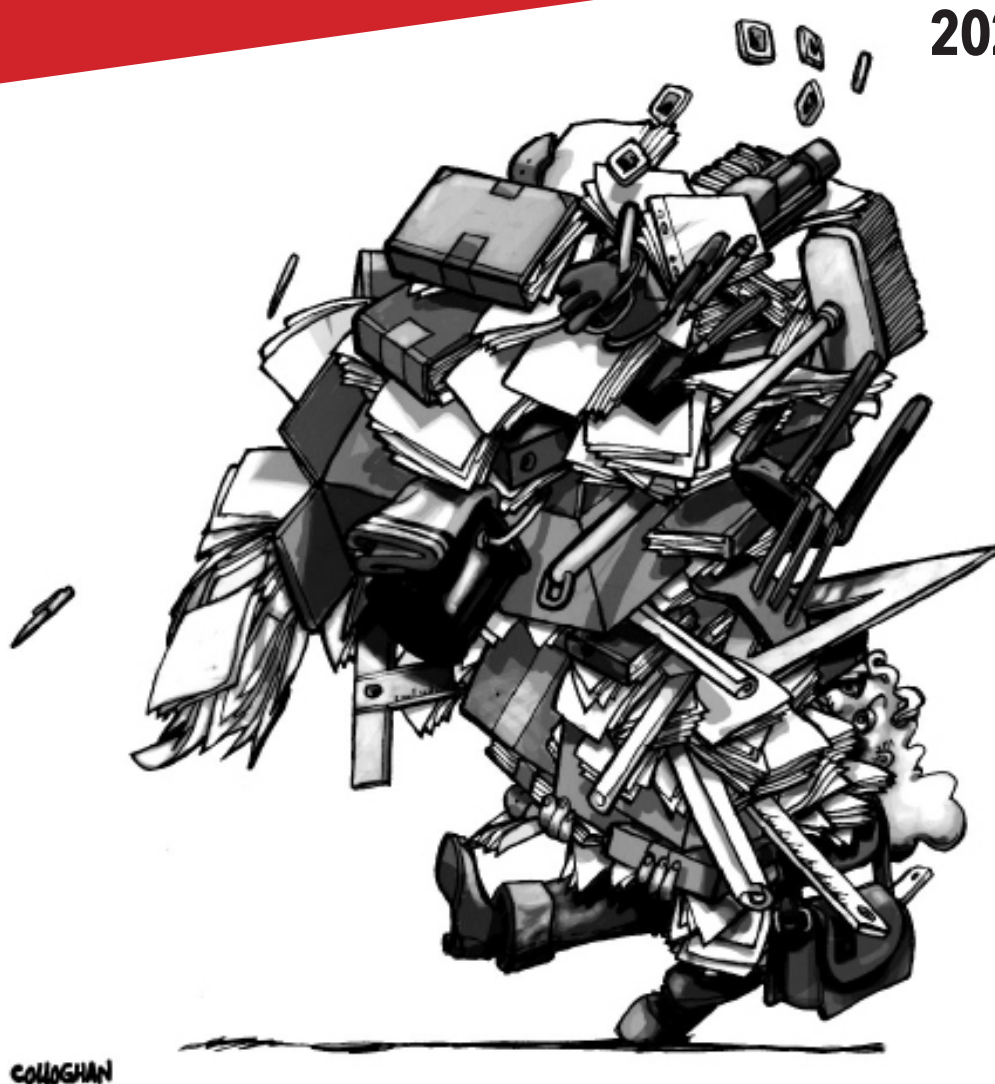


**1er et 2nd degré**

# GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE / PPCR

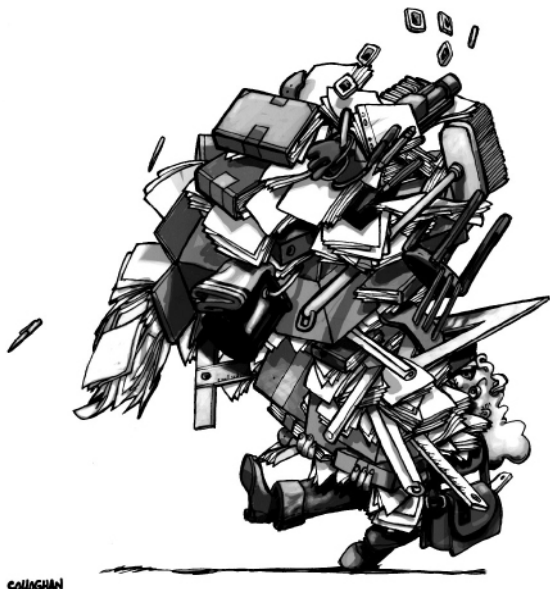
**2020-2021**



## SOMMAIRE :

- Le déroulement du RDV de carrière (1er degré) - p. 2
- Le déroulement du RDV de carrière (2d degré) - p.3
- Contester son appréciation finale : voies de recours - p. 5
- Peut-on refuser le RDV de carrière ? - p. 6
- PPCR / RDV de carrière : les positions de SUD éducation p. 7

**éducation**  
**Sud**  
Union  
syndicale  
**Solidaires**



## Le déroulement du RDV de carrière (1er degré)

**Au début de l'été vous recevez un mail sur votre boîte professionnelle, vous informant que vous êtes éligible dans le cadre du PPCR, au « rendez-vous » de carrière.**

Chaque collègue PE sera reçu-e dans le cadre de ce que le ministère nomme les « rendez-vous de carrière ». Ces rendez-vous auront lieu 4 fois à des instants fixes de nos parcours professionnels mais seuls les trois premiers donneront lieu à des évaluations contrairement au système précédent dans lequel les inspections pouvaient intervenir de manière très aléatoire d'un-e collègue à l'autre, d'une circonscription à l'autre.

> Premier rendez-vous : passage de l'échelon 6 à l'échelon 7

> Second rendez-vous : passage de l'échelon 8 à l'échelon 9

> Troisième rendez-vous : au moment du passage à la hors-classe

Enfin un quatrième rendez-vous, qui ne donnera pas lieu à une évaluation permettra, à 10 % des collègues d'accéder à une « classe exceptionnelle » nouvellement créée.

**Chacun de ces moments d'évaluation se déroulera de la même façon :**

- Une inspection suivie d'un entretien avec l'IEN de circonscription comme dans le système précédent. Le rendez-vous de carrière doit être annoncé quinze jours (vacances scolaires incluses) à l'avance à l'agent-e.

L'IEN de circonscription évalue à partir d'une grille nationale établie sur la base du référentiel de compétence de 2013 et comportant 11 items aux in-

titulés plus ou moins vagues. Pour chacun de ces items, il est attribué un niveau de maîtrise, parmi 4 possibilités, allant de la mention « à consolider », en passant par « satisfaisant » et « très satisfaisant » à celle d'« excellent ». Le tout sera regroupé dans un compte-rendu d'évaluation qui comportera une appréciation littérale de 10 lignes de la part de l'IEN.

- **Ce compte-rendu d'évaluation sera communiqué à l'agent-e via son adresse mail professionnelle en fin d'année scolaire.** A ce stade, l'agent-e dispose de quinze jours pour indiquer qu'il ou elle a pris connaissance du compte-rendu et formuler des observations.

- **A la rentrée suivante, entre le 15 septembre et le 15 octobre selon votre situation, l'appréciation finale délivrée par le Dasein du rendez-vous de carrière est communiquée à l'agent-e.** C'est à partir de cet instant que peut être engagée la procédure de recours (voir la section « Contester son appréciation finale »).

En fonction des résultats de votre évaluation, vous pourrez bénéficier d'un avancement accéléré... mais dans la limite des places disponibles ! En effet seulement 30 % des personnels évalués pourront prétendre à bénéficier de cette mesure. Les 70 % restants avanceront au même rythme. Contrairement à la précédente version il n'existe désormais plus que deux rythmes d'avancement. Mais, dans le principe, le système reste identique avec un avancement couplé à l'évaluation sur la base de quotas. Il demeure foncièrement injuste. Les 30 % les mieux notés avanceront à l'échelon suivant (7 ou 9) un an avant les autres.



## Le déroulement du RDV de carrière (2nd degré)

**Au début de l'été vous recevez un mail sur votre boîte professionnelle, vous informant que vous êtes éligible dans le cadre du PPCR au « rendez-vous » de carrière.**

Désormais, chaque professeur-e du second degré sera reçu-e dans le cadre de ce que le ministère nomme les « rendez-vous de carrière ». Ces rendez-vous auront lieu 4 fois à des instants fixes de nos parcours professionnels mais seuls les trois premiers donneront lieu à des évaluations contrairement au système précédent dans lequel les inspections pouvaient intervenir de manière très aléatoire d'un collègue à l'autre, d'une discipline à l'autre.

> Premier rendez-vous : passage de l'échelon 6 à l'échelon 7

> Second rendez-vous : passage de l'échelon 8 à l'échelon 9

> Troisième rendez-vous : au moment du passage à la hors-classe

Enfin un quatrième rendez-vous, qui ne donnera pas lieu à une évaluation permettra, à 10 % des collègues d'accéder à une « classe exceptionnelle » nouvellement créée.

**Chacun de ces moments d'évaluation se déroulera de la même façon :**

- Une inspection suivie d'un entretien avec l'IPR comme dans le système précédent.
- Un entretien avec le chef d'établissement.

Le rendez-vous de carrière doit être annoncé quinze jours (vacances scolaires incluses).

L'entretien avec le chef d'établissement pourra intervenir dans une période de 6 semaines après votre inspection. IPR et chef-fe-s d'établissements évaluent à partir d'une grille nationale établie sur la base du référentiel de compétence de 2013 et comportant 11 items aux intitulés plus ou moins vagues (5 items pour l'IPR, 3 pour le ou la chef-fe d'établissement et 3 autres évalués conjointement). Pour chacun de ces items, il est alors attribué un niveau de maîtrise, parmi 4 possibilités, allant de la mention « à consolider », en passant par « satisfaisant » et « très satisfaisant » à celle d'« excellent ». Le tout sera regroupé dans un compte rendu d'évaluation qui comportera également deux appréciations littérales de 10 lignes pour chacun des évaluateurs.

**- Ce compte-rendu d'évaluation sera communiqué à l'agent-e via son adresse mail professionnelle en fin d'année scolaire.** A ce stade l'agent-e dispose de quinze jours pour indiquer qu'il a pris connaissance du compte rendu et formuler des observations.

**- A la rentrée suivante, entre le 15 septembre et le 15 octobre selon votre situation, l'appréciation finale** (délivrée par le Recteur pour les certifié-e-s/PLP et par le Ministre pour les agrégé-e-s) du rendez-vous de carrière est communiquée à l'agent-e. C'est à partir de cet instant que peut être engagée la procédure de recours (voir la section « Contester son appréciation finale »).



En fonction des résultats de votre évaluation, vous pourrez bénéficier d'un avancement accéléré... mais dans la limite des places disponibles ! En effet seulement 30 % des personnels évalués pourront prétendre à bénéficier de cette mesure. Les 70 % restants avanceront au même rythme. Contrairement à la précédente version il n'existe désormais plus que deux rythmes d'avancement. Mais, dans le principe, le système reste identique avec un avancement couplé à l'évaluation sur la base de quotas. Il demeure foncièrement injuste. Les 30 % les mieux notés avanceront à l'échelon suivant (7 ou 9) un an avant les autres.

Le plus gros problème de cette nouvelle évaluation réside dans le pouvoir accru confié aux chef-fe-s d'établissements sur l'avancement de carrière et les pratiques professionnelles. Ils et elles évaluent désormais des compétences aux contours flous mais qui s'immiscent sournoisement dans la sphère pédagogique. Auparavant, à travers la note administrative, le chef d'établissement évaluait majoritairement des aspects plutôt « objectifs » comme l'assiduité ou la ponctualité. Seule l'évaluation du « rayonnement » (sic) lui donnait une marge de manœuvre. Aujourd'hui celui-ci va pouvoir évaluer si les enseignants sont capables de « travailler en équipe »,

d'« installer et de maintenir un climat propice aux apprentissages » ou encore s'ils contribuent à « l'action de la communauté éducative ». À cela devra s'ajouter la co-évaluation de 3 autres items avec l'inspecteur.

Au delà du fait que les chef-fe-s d'établissement sont parfaitement incompétent-e-s en matière d'évaluation de la pédagogie des enseignant-e-s ou de leur manière de travailler, cette disposition renforce les équipes de direction dans le rôle de « premiers pédagogues » des établissements scolaires comme le réclament d'ailleurs leurs organisations syndicales. La conséquence était attendue : nombreux sont les chef-fe-s à abuser de leurs nouveaux kits de petits managers pour imposer leurs vues sur les pratiques pédagogiques et professionnelles et diviser les équipes enseignantes. Ces dispositions infantilissantes amenuisent un peu plus nos capacités d'actions individuelles et collectives alors que dans de nombreux établissements les équipes éducatives et les directions sont en conflit. Il faudra donc que les personnels soient toutes et tous très vigilant-e-s quant à cette nouvelle forme d'évaluation, et qu'ils construisent collectivement des stratégies pour y résister et élaborer ensemble des alternatives.



## Grille d'évaluation du RDV de carrière (1er et 2d degré)

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
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
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 professionnel

## Contester son appréciation finale : voie de recours

Lors de la réception de votre compte-rendu de RDV de carrière en fin d'année scolaire il est possible de formuler des observations. Nous vous invitons à le faire si nécessaire. A partir de la réception de l'appréciation finale, entre le 15 septembre et le 15 octobre selon votre situation, il est possible de faire un recours. SUD éducation se tient à la disposition des collègues qui souhaiteraient contester leur appréciation finale.

1) En cas de désaccord il faut, dans un premier temps, formuler un recours gracieux par écrit en vue de demander la révision de l'appréciation finale du DASEN (pour le premier degré), du recteur (pour le second degré), ou du ministre (pour les agrégés). Ce recours doit être transmis par voie hiérarchique dans un délai de 30 jours francs suivant la notification de l'appréciation finale du rendez-vous de carrière. L'autorité hiérarchique compétente dispose de 30 jours francs

pour répondre.

2) En cas de réponse défavorable, ou d'absence de réponse à expiration du délai de 30 jours francs, il est possible dans un second temps de saisir la CAPD (premier degré) ou la CAPA (second degré). Cette requête doit être transmise par écrit, par voie hiérarchique, dans un délai de 30 jours francs. Toute requête doit être argumentée : contestation de la régularité de la procédure, avis illogiques ou contradictoires, non prise en compte de certaines activités ou missions, mention d'activités syndicales, mention d'absences pour raison médicale, anciennes notations et rapports d'inspection...

**N'hésitez pas à contacter SUD éducation afin d'être accompagné-e dans cette démarche.**

## Peut-on refuser le RDV de carrière ?

Si l'administration présente toujours les inspections comme obligatoires légalement, il n'existe aucun texte qui oblige à les accepter. Il est donc tout à fait possible de les refuser. Le refus d'inspection est d'ailleurs reconnu par la circulaire du ministre de l'éducation Alain Savary publiée au BO du 20 décembre 1983. Dans l'ancien système, des collègues refusaient déjà l'inspection pour différentes raisons dans le premier et le second degré. Seuls quelques documents peuvent vous être demandés. Dans le premier degré, il s'agit du registre d'appel renseigné et complété, de l'emploi du temps de la classe affiché ainsi que des livrets scolaires. Dans le second degré, il faut présenter le cahier de texte (électronique ou non), les bulletins et le cahier d'appel (électronique ou non). Pour signaler son refus, il suffit de faire un courrier à l'inspection, par voie hiérarchique (voir exemple de courrier ci-dessous) et/ou en recommandé avec accusé de réception et/ou par mail pour garder des traces.

En principe, l'administration pourrait prendre des mesures de rétorsion même si celles-ci ne sont pas systématiques. Ces mesures sont très variables en fonction des académies, des inspecteurs-trices, des DASEN. Les sanctions peuvent être un rappel à l'ordre écrit, une convocation à un entretien hiérarchique accompagné d'un-e représentant-e syndical-e pour un « recadrage », une baisse de la note pédagogique et/ou ad-

ministrative, ou encore un blâme. Le blâme étant une sanction du premier groupe, il n'est pas nécessaire de réunir une commission disciplinaire pour l'infliger à un-e enseignant-e, au bout de trois ans il doit être expurgé du dossier administratif. Dans beaucoup de cas, les collègues ayant refusé l'inspection n'ont comme seule sanction que d'avancer à l'ancienneté, comme c'est le cas pour 70 % des professeur-e-s (même ceux et celles acceptant l'inspection). De plus, chaque sanction peut être contestée. Quoiqu'il en soit, il est clair que plus nous serons en capacité de construire un rapport de force et de solidarité avec les collègues en refus d'inspection, moins l'administration sera encline à sanctionner.

Nous rappelons que le refus d'inspection s'inscrit dans un combat plus large, de refuser l'évaluation, de s'opposer aux chef-fe-s de service, de marquer notre opposition au poids grandissant des chefs d'établissement qui sont invité-e-s désormais à nous évaluer sur des aspects pédagogiques et de lutter contre toutes formes de pressions hiérarchiques.

Avant d'entreprendre cette démarche, nous vous conseillons de vous rapprocher de notre syndicat pour bénéficier de conseils, appréhender les différentes situations qui peuvent se poser et pour connaître vos droits. Il est nécessaire de ne pas rester isolé-e- face à la hiérarchie.

## Modèle de lettre de refus

M./Mme l'Inspecteur-trice d'académie, s/C de M./Mme l'IEN.

OU M./Mme l'Inspecteur-trice Pédagogique Régional, s/C de M./Mme le/la Proviseur-e/Principal-e

Partisan d'une réforme profonde du système éducatif, avec le soutien de mon organisation syndicale et conformément à la note de service du 13 décembre 1983, je vous informe de mon refus de participer à ce rendez-vous de carrière, qu'il s'agisse de l'inspection ou de l'entretien prévu, pour les motifs suivants :

- parce que les interventions d'un-e inspecteur-inspectrice ne sauraient remplacer la formation continue ;
- parce que l'inspection n'apporte aucune réponse aux difficultés de mon métier ;
- parce qu'un-e inspecteur-inspectrice ne peut être à la fois supérieur hiérarchique et conseiller formateur-conseillère formatrice ;
- parce que je ne conçois pas d'évaluation de l'action éducative par quelqu'un qui n'enseigne plus ;
- parce qu'il ne saurait y avoir de collaboration pédagogique en dehors du cadre collectif et égalitaire d'une équipe d'enseignants et de collègues ;
- parce que l'évaluation d'un enseignant par un-e inspecteur-inspectrice est forcément soumise à sa subjectivité ;
- parce que l'inspection est une institution rétrograde qui entraîne la soumission, l'infantilisation, la division des personnels, renforce leur isolement et cautionne l'immobilisme.

Cette nouvelle mouture de l'évaluation avait été refusée par des organisations syndicales représentant plus de 50% des personnels concernés. Si je ne considérais pas l'ancien système d'évaluation satisfaisant, je ne peux considérer que le protocole PPCR permettra aux enseignants de progresser dans leur pratique .



### 1) UN MANAGEMENT AGRESSIF

SUD éducation et Solidaires n'ont pas signé la mise en place du PPCR (protocole parcours carrière et rémunération). Dès le départ, nous avons dénoncé les dérives de ce protocole.

Pour autant, SUD éducation ne défendait pas l'ancien système d'évaluation basé sur l'inspection-notation, qui était par ailleurs totalement décredibilisé aux yeux des collègues. Mais nous disions que celui que projetait le ministère, basé sur l'instrumentalisation managériale de l'autoévaluation et l'entretien professionnel, était encore pire. Notamment en raison du pouvoir accru alloué à la hiérarchie.

Le déroulement des deux premières campagnes de rendez-vous de carrière tend malheureusement à démontrer que nous avons raison... Le PPCR comportait en un seul paquet : des augmentations de salaires (insuffisantes et injustes dans leur répartition et gelées depuis par le gouvernement !), une réforme des carrières et de l'évaluation des agent-e-s via les fameux « rendez-vous de carrière » et la création de la classe

exceptionnelle, une mobilité contrainte accrue et un renforcement des logiques contractuelles.

Dans l'éducation, après la phase de la carotte, avec les annonces sur les augmentations des salaires que nous n'avons jamais perçues, est venu le temps du bâton, avec la réforme de l'évaluation des enseignant-es.

En effet, les avis du Recteur ou du Dasen rendus suite aux « rendez-vous de carrière » sont pour de nombreux collègues en décalage avec la réalité de leur pratique professionnelle et injustes. Pourtant, c'est cet avis qui permettra ou non d'accéder plus vite à l'échelon supérieur ou à la hors-classe. Comment expliquer que des collègues découvrent, par exemple, un avis très satisfaisant alors que les comptes-rendus d'entretien ne comportent que des items excellents ? Ou encore que des collègues qui avaient de très bonnes évaluations avec l'ancien système se retrouvent aujourd'hui avec des « à consolider » ?



## 2) INÉGALITAIRE ET ARBITRAIRE

La raison : le nombre de « méritant-e-s » est déjà fixé à l'avance par un quota. Les critères d'évaluation sont fixés à l'avance par l'administration pour remplir ce quota défini par décret. L'avis du ou de la supérieure hiérarchique n'ayant pas besoin d'être motivé, il peut tout à fait choisir de mettre seulement 30% d'avis « excellents », par exemple pour les passages accélérés au septième et neuvième échelons, puisque le quota de promu-e-s sera de 30 %. On peut également s'interroger sur l'harmonisation des promu-e-s. Si 30% des personnels au 8e échelon doivent passer au neuvième échelon au bout de deux ans, comment se fait cette répartition entre les différents corps et les différentes disciplines ?

Il faut bien « choisir » les plus « méritant-e-s ». Le critère décisif n'est pas le nombre d'items excellents dans son champ professionnel, il se situe au-delà de l'enseignement stricto sensu : être formateur-ice, faire de l'animation de bassin, référent-e ou d'autres tâches que d'enseigner. C'est un moyen de pousser les personnes à faire des tâches annexes, chronophages et lourdes sans décharge de service ni indemnités. Ce bénévolat mérite une carrière accélérée ! On peut s'attendre à ce que les femmes soient à nouveau pénalisées, puisqu'elles prennent plus que les hommes des congés parentaux, elles sont de fait moins susceptibles d'accepter toutes ces

fonctions tellement plus « méritoires » que le « simple » enseignement !

Outre que la mise en place de la classe exceptionnelle, réservée à seulement 10% des enseignant-e-s, augmente l'écart de rémunération maximal en fin de carrière, ce nouveau grade renforce les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Alors que (dans le premier degré surtout) les femmes sont sur-représentées dans l'enseignement, lorsqu'il s'agit de la classe exceptionnelle cette féminisation disparaît. Les enseignantes seraient-elles moins méritantes, moins investies que leurs homologues masculins ?

Au final, c'est la même logique que le système de notation précédent, mais en plus opaque, injuste et inégalitaire. Le travail des élu-e-s dans les commissions paritaires est d'autant plus complexe. De plus cela crée de la concurrence et des ambiances de travail délétères entre les personnels qui se demanderont pourquoi untel est plus « méritant » que telle autre. L'accès à la classe exceptionnelle va dans le même sens, en divisant les personnels qui se sentent tous aussi exceptionnels que les promus ! En définitive, cela laisse le pouvoir au chef de service (IEN, chef d'établissement...) de décider de qui a une promotion... ou pas, renforçant ainsi les logiques clientélistes.

**SUD ÉDUCATION REVENDIQUE L'ÉGALITÉ SALARIALE ET DES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES DES SALAIRES, UNE ÉVALUATION COOPÉRATIVE ET PUREMENT FORMATIVE DÉCONNECTÉE DE L'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS. PLUTÔT QU'UNE MISE EN CONCURRENCE DES COLLÈGUES, UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE SERVICE PERMETTRAIT CONCERTATION ET ÉCHANGES PÉDAGOGIQUES.**

**SUD ÉDUCATION REVENDIQUE LA SUPPRESSION DE LA CLASSE EXCEPTIONNELLE ET UNE FIN DE CARRIÈRE, POUR TOU-TE-S, À L'INDICE DU DERNIER ÉCHELON DE L'ACTUELLE HORS CLASSE.**

**Fédération SUD éducation**

31 rue de la Grange aux belles 75010 Paris

[fede@sudeducation.org](mailto:fede@sudeducation.org)



@SUD\_education



@Sudeducationfederation

éducation  
**Sud**  
Union syndicale  
**Solidaires**