



Parcours Professionnel Carrière Rémunération (PPCR) Tout ou presque... sur ***l'évaluation***



Une nouveauté PPCR :

En déconnectant l'avancement de l'inspection, en faisant notamment disparaître la note, l'évaluation change complètement d'approche...

1/ Le cadre général de l'évaluation

- **L'évaluation est désormais cadrée nationalement, tant dans son processus, que dans sa fréquence.**
- **Il y aura désormais 4 rendez-vous de carrière obligatoires à des moments bien définis :**
 - **1^{er} rendez-vous** : lorsque l'agent est dans la 2^{ème} année du 6^{ème} échelon de la classe normale. Cette évaluation permet à 30% des collègues d'accéder 1 an plus tôt au 7^{ème} échelon.
 - **2^{ème} rendez-vous** : lorsque l'agent justifie d'une ancienneté dans le 8^{ème} échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois. Cette évaluation permet à 30% des collègues d'accéder 1 an plus tôt au 9^{ème} échelon.
 - **3^{ème} rendez-vous** : lorsque l'agent est dans la 2^{ème} année du 9^{ème} échelon de la classe normale. Cette évaluation intervient au moment où on devient promuable à la hors-classe.
 - **4^{ème} rendez-vous** : lorsque l'agent devient promuable à la classe exceptionnelle.
- **En parallèle des rendez-vous de carrière, un accompagnement est instauré. Il doit bénéficier à tous les enseignants et revêt une dimension formative.**

2/ Les rendez-vous de carrière

Calendrier

- En juin le rectorat adresse aux inspections, et aux chefs d'établissement pour le second degré, la liste des enseignants relevant de la procédure du rendez-vous de carrière au titre de l'année scolaire à venir.
- En parallèle, le rectorat informe individuellement les enseignants concernés de la programmation d'un rendez-vous de carrière pour l'année à venir. Est jointe à cette information la notice lui présentant le déroulé et les enjeux de ce rendez-vous de carrière.
- Les corps d'inspection établissent leur plan d'inspection pour l'année en fonction des promouvables : les inspections sont programmées de septembre à mai.

Les rendez-vous de carrière obligatoires suivent un processus en quatre temps :

- La préparation du rendez-vous professionnel
- L'inspection
- L'entretien
- Le compte-rendu

2.1 / Un document pour préparer l'entretien

- **Il sera national**, annexé à la circulaire qui précisera les modalités de l'évaluation.
 - Pour nous, il est indispensable car il **permet de cadrer les choses**. Il doit permettre aux collègues de savoir sur quoi ils seront évalués, de faire le point sur leur pratique professionnelle.
 - **C'est un document d'anticipation qui peut rester personnel si le collègue ne veut pas le communiquer à l'inspecteur ou au chef d'établissement.**
 - **Ce document préparatoire comprend trois parties :**
 - 1^{ère} partie : le parcours professionnel**
 - Postes occupés avant l'accès au corps
 - Postes occupés depuis l'accès au corps
 - Fonctions et missions particulières exercées.
- Pour chacun des items, l'enseignant précise les éléments de contexte sur les postes occupés sur lesquels il lui paraît important d'attirer l'attention.

2^{ème} partie : appréciation par l'enseignant des compétences mises en oeuvre dans le cadre de son parcours professionnel

- **L'enseignant dans sa classe** : compétences liées à la maîtrise des enseignements, compétences scientifiques, didactiques, pédagogiques et éducatives

En une vingtaine de lignes, l'enseignant décrit les réalisations et démarches qui lui paraissent déterminantes pour caractériser sa pédagogie et leur contribution aux progrès de tous les élèves.

- **L'enseignant inscrit dans une dimension collective**

En une dizaine de lignes, l'enseignant s'appuie sur quelques exemples concrets et contextualisés pour analyser sa participation au suivi des élèves, à la vie de l'école/l'établissement et son implication dans les relations avec les partenaires et l'environnement.

- **L'enseignant et son engagement dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel**

En une dizaine de lignes, l'enseignant décrit les démarches accomplies pour développer cette compétence telle qu'explicitée dans le référentiel et formule, le cas échéant, ses besoins d'accompagnement.

3^{ème} partie : souhait(s) d'évolution professionnelle, de diversification des fonctions

En une dizaine de lignes, l'enseignant qui le souhaite, formule ses souhaits d'évolution professionnelle et de diversification des fonctions, mobilité vers d'autres types d'établissements scolaires, vers d'autres publics, vers d'autres métiers de l'enseignement, vers les corps d'encadrement, vers d'autres corps de la Fonction publique...

2.2/ L'inspection

Elle se déroule selon les mêmes modalités qu'aujourd'hui, à savoir une visite de l'inspecteur sur une situation d'enseignement.

Elle est suivie d'un moment d'entretien.

2.3/ L'entretien

Les thèmes abordés lors de l'entretien sont ceux définis par le document préparatoire.

- **le parcours professionnel**
- **appréciation par l'enseignant des compétences mises en oeuvre dans le cadre de son parcours professionnel**
 - L'enseignant dans sa classe
 - L'enseignant inscrit dans une dimension collective
 - L'enseignant et son engagement dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel
- **souhait(s) d'évolution professionnelle, de diversification des fonctions**

2.4/ Le compte rendu d'évaluation

- **C'est un document recto-verso recensant les 14 compétences communes du référentiel métier ainsi que les compétences spécifiques du corps.**
Il y aura cinq types de documents :
 - certifié/agrégé/PEPS/PLP/PE
 - CPE
 - Docs
 - Psys
 - Enseignants qui ne sont pas sous l'autorité d'un recteur (AEFE, CNED, GRETA etc)
- **Pour chaque item, quatre niveaux d'expertise dans la grille : à consolider, satisfaisant, très satisfaisant, exceptionnel.**
- **À partir de là, il faut que l'Inspecteur (ainsi que le chef d'établissement dans le second degré) porte une appréciation générale.**
- **L'enseignant en prend connaissance et écrit à son tour ses observations éventuelles.**
- **Le tout est communiqué au recteur/Dasen qui porte l'appréciation finale selon les mêmes degrés d'expertise (à consolider, satisfaisant, très satisfaisant, exceptionnel).**
- **Le DASEN ou le recteur établissent ensuite le tableau d'avancement pour les 30 % qui auront une accélération d'un an.**
- **Un élément viendra troubler un peu le processus : la proportion femmes/hommes des promouvables doit se retrouver dans les promus.**
Ex s'il y a 80 % de femmes dans les promouvables, il faudra qu'il y ait 80 % de femmes dans les promus.

Pour le SE-Unsa : si ex æquo, c'est l'AGS voire l'âge qui départage.

3/ L'accompagnement

En parallèle des rendez-vous de carrière, un accompagnement est instauré. Il doit bénéficier à tous les enseignants et revêt une dimension formative.

➤ Les acteurs de l'accompagnement

L'accompagnement professionnel associe à la fois les inspecteurs et chefs d'établissement et le service académique de gestion des ressources humaines.

- Dans le premier degré, les inspecteurs coordonnent, notamment dans le cadre de la formation continue, l'action des conseillers pédagogiques, des professeurs des écoles maîtres formateurs et des tuteurs.
- Dans le second degré, les inspecteurs coordonnent l'action des professeurs formateurs académiques, des professeurs intervenant en appui aux corps d'inspection et des tuteurs. Selon les besoins, il est fait appel au potentiel de formation de l'Espé.

➤ L'accompagnement peut se concevoir de manière collective ou individuelle.

Il s'agit d'un accompagnement de proximité des équipes et des personnels qui vise à les soutenir dans l'exercice de leur mission, dans une relation de confiance.

○ ***L'accompagnement collectif***

- ✓ L'accompagnement collectif peut concerner l'équipe pédagogique d'une école, une équipe disciplinaire ou pluridisciplinaire d'un établissement du second degré, une équipe pluri-professionnelle d'un bassin de formation, ou encore une équipe d'enseignants inter-degrés.

- ✓ Il peut répondre à une demande de l'équipe concernée ou résulter d'une proposition du chef d'établissement, du conseil pédagogique ou de l'inspecteur. Il peut porter sur la conception et la mise en œuvre de projets ou de dispositifs pédagogiques, sur l'évolution des pratiques pédagogiques et sur l'explicitation des orientations nationales et académiques en matière d'éducation.
- ✓ Cet accompagnement pourra également consister en une aide à la mise en place des programmes et à l'évaluation des acquis des élèves. Il peut aussi répondre à tout autre besoin exprimé localement.
- **L'accompagnement individuel**
 - ✓ Dans les deux niveaux d'enseignement, l'accompagnement individuel peut répondre aux besoins exprimés par les personnels ou repérés lors d'une visite, d'un entretien ou d'une inspection.
 - ✓ Il peut être initié, à tout moment de la carrière, par les personnels d'inspection ou de direction ou à la demande des personnels. Les visites dans la classe et l'entretien qui les accompagne constituent le vecteur central de l'accompagnement professionnel des enseignants.
 - ✓ Les objectifs de l'accompagnement individuel sont de :
 - consolider et développer les compétences professionnelles
 - remédier aux difficultés rencontrées par certains personnels
 - favoriser la mobilité professionnelle

Pour le SE-Unsa, c'est l'accompagnement qui constitue la réelle nouveauté en matière d'évaluation. Nous avons réclamé un plan de formation en direction des inspecteurs, des chefs d'établissement, des Dasen voire des recteurs.