

CAPA de promotion d'échelons 2017-2018

Avec la mise en place de l'ensemble des mesures du dossier PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations), l'évaluation des personnels est revisitée dès cette rentrée 2017.

Les nouvelles grilles issues de ce protocole prévoient un avancement d'échelon automatique avec la possibilité pour certains collègues de la classe normale de bénéficier d'un gain d'un an pour passer à l'échelon 7 et à l'échelon 9 (bonification d'ancienneté). Cette année sera une année de transition car les collègues éligibles aux accélérations et promouvables à la hors-classe n'auront pas eu de rendez-vous de carrière.

Au-delà de la simple promotion, c'est toute l'évaluation des personnels qui est refondée. Il y avait besoin !

Orientée sur deux axes, l'appréciation de la valeur professionnelle se veut plus formative et plus équitable quel que soit le corps d'appartenance. **Le compte-rendu d'évaluation professionnelle est commun à tous les enseignants, quels que soient leur corps d'appartenance.**

La mesure de la valeur professionnelle se fait désormais grâce à trois rendez-vous de carrière, et s'appuie sur le référentiel de compétences professionnelles de 2013 en mettant en évidence l'unicité et l'égalité du métier.

Cette évaluation proposant une entrée par les évaluateurs, même si elle est une entrée pratique puisque chacun des deux évaluateurs a son champ de compétences, paraît toutefois parfois artificielle dans la mesure où certaines compétences se croisent et se complètent. Le dialogue entre les évaluateurs, IPR / IEN et chefs d'établissement, sera donc indispensable.

Concernant la grille d'évaluation, celle-ci prend en compte les différentes facettes du métier. Si la moitié des items sont centrés sur le « cœur du métier », à savoir les activités d'enseignement dans la classe, les autres portent sur l'investissement dans le travail en équipe, l'accompagnement des élèves dans leur parcours, la responsabilité et l'éthique professionnelle. Pour le SE-Unsa, ces dernières dimensions de plus en plus prégnantes auraient dû être davantage reconnues et prises en compte.

Remarquons qu'un item porte sur l'engagement dans une démarche collective et individuelle de développement professionnel. Il implique bien sûr une relance de la formation continue de la part de l'institution, qui, dans notre Académie, s'apprête à laisser les personnels enseignants sans aucun droit individuel à la formation par la pure et simple annulation du DIF pour 2017.

Enfin, le report du calendrier du volet financier du PPCR dans le cadre de « l'effort budgétaire imposé à la Fonction publique », ajouté au néfaste gel du point d'indice puis au rétablissement du jour de carence, est une nouvelle remise en question des avancées négociées en termes d'évolution de carrière. **Ces éléments, au plan national comme au plan académique, alimentent la défiance envers notre employeur qui est en difficulté pour tenir un schéma qu'il a lui-même établi.** Sur le plan des carrières, comme sur le plan pédagogique.