

Deux réunions de concertation sur le bilan de la première campagne des RDV de carrière ont été organisées à la DGRH et pilotées par Madame Florence DUBO Chef du service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire, Adjointe au directeur général des ressources Réunion

La première réunion a eu lieu le 13 mars en présence des fédérations. Étaient présents la CFDT, l'UNSA éducation, la FSU (Snes & Snuipp). Christian CHAMPENDAL représentait le SNIA-IPR au titre de la délégation UNSA

La deuxième réunion a eu lieu le 21 mars en présence des organisations syndicales des personnels d'encadrement, chefs d'établissement, IEN et IA-IPR. Étaient présents le SNPDEN, IDFO, le SIEN-UNSA, le SIA et le SNIA-IPR UNSA représenté par Alain MARIE.

Lors de chaque réunion un tour de table recueille les avis concernant le bilan établi par la DGRH à partir des retours d'enquêtes auprès des doyens (toutes les académies ou circonscriptions n'ont pas retourné les statistiques). Les statistiques pourront être précisées en termes de genre, académie et disciplines. L'entrée quantitative est intéressante, le bilan qualitatif sera prolongé.

Chaque aspect abordé permet après explication de la chef de bureau un tour de table où chaque organisation s'exprime. Il est annoncé d'emblée que l'objectif est une optimisation de l'existant au terme d'une campagne. Lors de la première réunion, le Snes FSU s'est étonné de la présence de personnels d'encadrement à cette consultation multilatérale, malgré nos explications de composition des délégations CFDT et UNSA éducation.

L'esprit général d'équité du protocole pour les enseignants implique des contraintes pour les évaluateurs. Nous mentionnons que le système est fondé sur la bienveillance, la confiance et nécessite un accompagnement. Les statistiques sont développées en particulier les taux d'avis de chaque niveau, le genre promouvables/promus et les rendez-vous non-réalisés, avec proposition exprimée d'en affiner les motifs (développement professionnel/formation, nature précise du congé ou arrêt de travail, congé maternité, congé maladie, congé de formation). Le taux de RDVC non-réalisés est élevé pour les personnels du supérieur.

Premier et second degrés partagent des disparités géographiques et des distorsions genrées, auxquelles s'ajoutent celles disciplinaires en second degré. La volonté d'harmonisation centrale rencontre le souhait des OS. La possibilité de réaliser des RDVC résiduels est envisagée favorablement jusqu'en deuxième quinzaine de septembre. La volonté de faire tout ce qui est possible pour effectuer ce RDV, moment privilégié, est partagée.

L'adhésion générale à la procédure est répétée, ainsi que la vertu du croisement des regards des évaluateurs malgré un temps globalement allongé. Nous faisons remarquer une fois encore les contraintes logistiques, géographiques et temporelles, à la réalisation de ce geste RH, moment privilégié d'échange et de partage, participant également des opérations de promotion. Le renforcement de l'information des professeurs sur ces nouvelles modalités d'évaluation a été affirmé. Il incombe au ministère, aux services RH des rectorats et aux divisions des personnels enseignants.

L'importance cruciale d'un processus RH global de qualité est rappelée. La suggestion de gestion de la planification des RDVC par le secrétariat des inspecteurs, pratiquée dans le premier degré, est illusoire dans de second. Recourir aux CMAI pour réaliser restera dérogatoire, réservé à des situations singulières : le raccourcissement du délai de prévenance est envisagé dans la limite de 2 à 3 semaines (qui permettra de réduire également le taux de ces RDVC « manqués »). L'accompagnement reste à déployer, il constitue l'un des enjeux à venir ; une note de service est attendue.

Nous mentionnons la nécessité de recrutement d'IA-IPR pour mener toutes les facettes de ce protocole. Les phases d'évaluation, validation, notification et recours sont évoquées.

L'explicitation des positionnements et leur harmonisation sont à améliorer ; la déconnexion d'évaluation et de l'avancement n'est pas dans l'essence du protocole. Une modification réglementaire des grilles annexes est exclue pour le moment. La DGRH souhaite des suggestions afin de prendre en compte les positionnements et leur évolution pour l'agent au fil des 3 RDVC qui a causé des incompréhensions dans le cas de dégradation (globalement EXC en RDVC2, puis « seulement » TS en RDVC3).

Les organisations syndicales des personnels d'encadrement ont abordé les modalités de promotion à la classe exceptionnelle et la problématique des deux viviers qui ne permet pas de reconnaître le mérite de professeurs non éligibles au vivier 1, notamment les formateurs non titulaires du CAFFA.

Nous convenons, à l'issue de ces réunions, de temps de travail fédéraux pour aboutir à des propositions que nous soumettrons à la DGRH. Une série de réunions en groupes de travail, organisées par la DGRH est envisagée dont une le 2 avril avec pour objet la modification de l'arrêté du 5 mai 2017 (cf. compte rendu infra).

Christian CHAMPENDAL et Alain MARIE

Compte rendu de la réunion de concertation du 2 avril, dédiée aux organisations syndicales siégeant en CAP des personnels de direction et inspecteurs, et portant sur l'examen des projets de texte relatifs aux rendez-vous de carrière des enseignants.

Étaient présents à cette concertation : CFDT, UNSA éducation (SIEN, SNIA-IPR, SNPDEN), SIA. Pour la DGRH, Martine Gauthier, Sous-directrice de la gestion des carrières des personnels d'encadrement et Florence DUBO, Chef du service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire. Les OS enseignantes étaient consultées le matin.

Le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 5 mai 2017, relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues du ministère chargé de l'éducation nationale et ses annexes sont relus. Aux articles concernés, la durée réduite à quinze jours calendaires pour notification ou délai de prévenance et retour éventuel d'observation de l'agent, recueille l'approbation des OS, sauf SGEN CFTDT. Leur argument d'une dégradation du nouveau format et de préparation du RDVC est discuté, nous y opposons l'information individuelle des agents dès avant le début de l'été précédent la campagne.

Le projet de version modifiée du guide donne lieu à quelques précisions de termes et l'expression par les représentants des personnels de direction de la nécessité d'assouplir le texte pour inclure les adjoints, après vérification des bases réglementaires.

Les cas particuliers d'agents en services partagés, des TZR, rattachés administrativement illustrent les contraintes des chefs d'établissement. Ceux de personnels tels les directeurs d'établissement privés sous contrat, les DDFPT, illustrent celles des IA-IPR.

La Chef du service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire, adjointe au directeur général des ressources humaines rappelle les deux schémas initiaux retenus pour le second degré, soit un seul entretien, soit une inspection avec deux entretiens, avant de conclure que les éléments discutés seraient présentés à l'arbitrage du Ministre.

Nous remercions la DGRH pour la tenue et la qualité des réunions. Une série de nouvelles consultations seraient envisageables de la seconde, voire troisième campagne.

Christian CHAMPENDAL