

L'évaluation et les rendez-vous de carrière des PRAG/PRCE

Qu'est-ce ? Qui les organise ? Quand ? Comment ? Quelles conséquences ? Quels recours possibles ?

Vigilance syndicale pour faire en sorte que ne soient évalués que les aspects statutaires de notre métier !

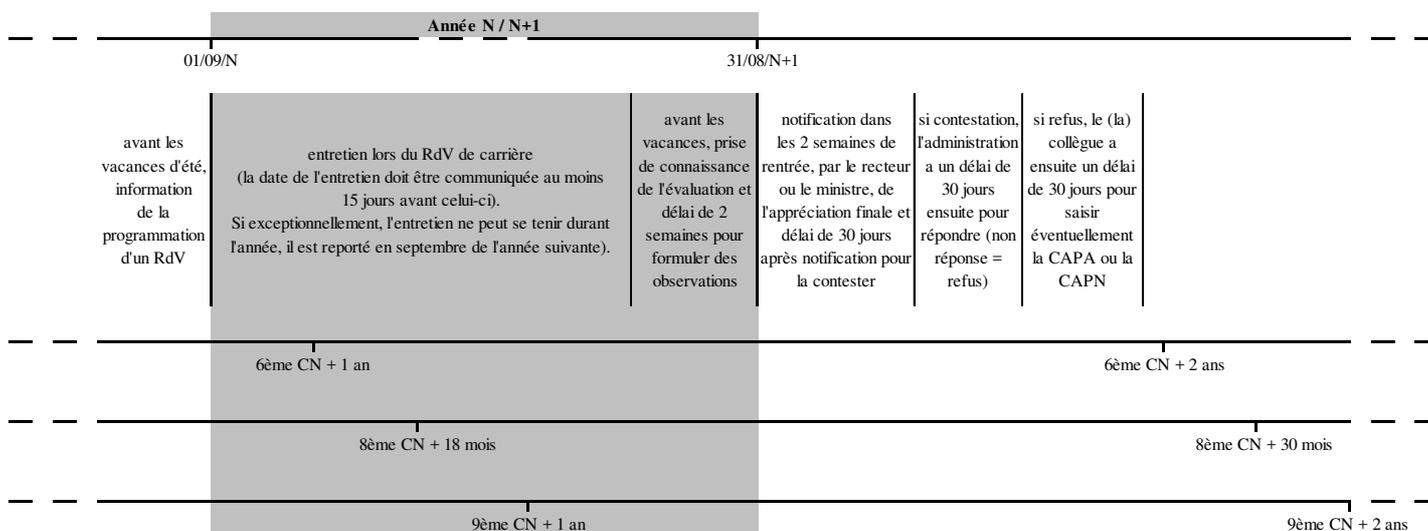
Qu'est-ce ? Dans les nouvelles carrières à rythme quasi unique d'avancement d'échelon (ce qui a été une grande avancée que le SNESUP réclamait depuis longtemps et a permis de reléguer aux oubliettes les retards de carrière des PRAG-PRCE), il existe 3 rendez-vous de carrière. Ce sont des entretiens « hiérarchiques » individuels d'évaluation. Ils remplacent l'ancienne notation.

Qui les organise ? Officiellement, c'est le (la) président(e) d'université (ou le chef d'établissement) qui l'organise. Cependant, il (elle) délègue classiquement aux directeurs d'UFR, voire aux responsables de départements. En fait, ce sont les anciens notateurs qui vont mener ce travail d'évaluation.

Quand ? Voir tableau ci-après.

CALENDRIER DES OPERATIONS LIEES AUX RENDEZ-VOUS DE CARRIERE DES PRAG-PRCE

Si entre le 1/9/N et le 31/8/N+1 inclus, vous atteignez un an d'ancienneté au 6^{ème} CN, ou vous atteignez un an et demi d'ancienneté au 8^{ème} CN, ou encore, vous atteignez un an d'ancienneté au 9^{ème} CN, alors vous êtes concerné(e) par un RdV de carrière durant l'année N/N+1 (voir graphique ci-dessus).



Les conséquences ? Ces évaluations servent à une progression de carrière plus ou moins rapide, même si les effets en sont limités. Ainsi, suite à chacun des deux premiers entretiens, les 30 % des collègues les mieux évalués bénéficient d'une bonification d'ancienneté d'un an (avancement plus rapide) lors du changement d'échelon suivant, c'est-à-dire l'année d'après, lors des passages respectifs du 6^{ème} au 7^{ème} échelon et du 8^{ème} au 9^{ème}.

L'évaluation au 9^{ème} échelon sert pour l'accès à la hors classe, grade accessible à tout collègue ayant atteint ou dépassé 2 ans d'ancienneté au 9^{ème} échelon.

Rappelons que les nouvelles carrières sont organisées afin que tout collègue puisse dérouler sa carrière sur au moins 2 grades (CN et HC). Ainsi, sauf avis défavorable dûment motivé, les collègues ayant 3 ans d'ancienneté au 11^{ème} échelon passent automatiquement à la hors classe.

Comment se mènent ces évaluations ? Par un entretien individuel (2 personnes en présence et non un « jury » et encore moins un « tribunal »...). Pas de possibilité de se faire accompagner. L'évaluateur est cadré par nos statuts et par l'arrêté du 5 mai 2017 et son annexe 5A (voir ci-après) dont il faut bien constater que certains items sont peu en adéquation avec notre métier du supérieur.

Le SNESUP tient à rappeler que l'appréciation de la valeur professionnelle d'un enseignant doit s'appuyer sur des éléments objectifs qui correspondent au cœur de l'activité. Tout autre modalité est de nature à permettre de dangereuses pressions sur les collègues. Ainsi, les tâches annexes ou l'investissement administratif, non statutaires et qui s'effectuent sur la base du volontariat, largement sous-payées et dont le but est d'économiser du personnel, n'ont pas à être évaluées. Soyons vigilants afin d'éviter tout dérapage ! Nous appelons les collègues et nos sections à travailler à la mise en place (à l'image des CAP) de commissions locales de transparence et d'harmonisation des avis de promotion afin de lutter contre les injustices, les pressions et l'arbitraire.

Les recours ? Les CAP sont l'instance de recours en cas de désaccord concernant les conclusions de cette évaluation (voir ci-dessus pour la procédure). Un courrier argumenté adressé au recteur ou au ministre (selon votre statut), par voie hiérarchique (sous couvert du chef d'établissement), est alors nécessaire.

Pour une évaluation collective comparative, formative ! Sachant qu'il est largement possible d'enseigner correctement sans pression hiérarchique normative, le SNESUP propose la mise en place d'une évaluation collective qui serait de nature à stimuler l'entraide, la comparaison des expériences, des difficultés, des réussites, le but essentiel à atteindre devant être l'amélioration du service public, donc du travail des collègues. Bien entendu, en cas de manquement grave concernant l'exercice de nos obligations de service, les sanctions disciplinaires continueraient de s'appliquer. Il est grand temps d'innover en la matière.

ANNEXE 5 :

Compte-rendu de rendez-vous de carrière – modèle 5A (situation d’enseignement)

Niveau d’expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Prendre en compte la diversité des élèves et s’assurer de l’acquisition de savoirs et savoir-faire par les élèves <i>Pour les enseignants affectés dans un établissement d’enseignement supérieur : Prendre en compte la diversité des étudiants et s’assurer de l’acquisition de savoirs et savoir-faire par les étudiants</i>				
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 <i>Pour les enseignants affectés dans un établissement d’enseignement supérieur : Contribuer à l’action de la communauté universitaire et coopérer avec les partenaires de l’établissement</i>				
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 <i>Pour les enseignants affectés dans un établissement d’enseignement supérieur : Accompagner les étudiants dans leur parcours de formation</i>				
S’engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

Appréciation littérale de l’évaluateur

10 lignes maximum

Observations de l’agent

10 lignes maximum

Appréciation finale

A renseigner par l’autorité académique ou le ministre selon le cas

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent