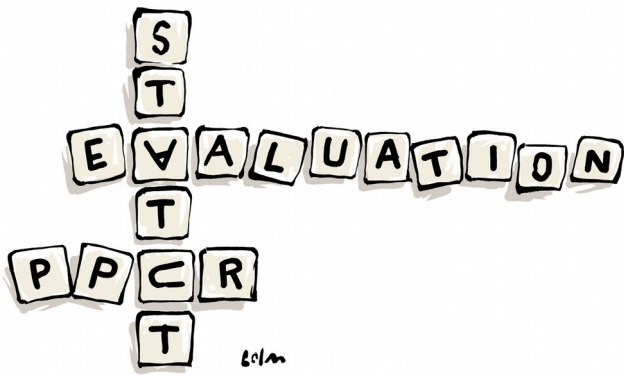


## Hors-Classe sauce PPCR : hasard et arbitraire ?



FO vous informe sur PPCR, ses principes et ses conséquences depuis 2016.

Cette année a vu la mise en place des premiers rendez-vous de carrière, après le gel des notes, administrative et pédagogique, et la fin des inspections.

Le nouveau gouvernement a continué sur la lancée du précédent en appliquant cette année, dans l'urgence et la confusion, les nouveaux modes d'avancement d'échelon pour les collègues du 6ème et du 8ème et le nouveau mode de classement pour l'accès à la hors-classe et à la nouvelle classe exceptionnelle. Il n'a pas renoncé, en revanche, à geler le point d'indice ni à remettre les maigres hausses annoncées aux calendes grecques.



### **PPCR c'est donc l'Evaluation sans la Revalorisation !**

Pour la hors-classe, les commissaires paritaires sont confrontés à un exercice inédit.

En effet, les collègues de la classe normale au 10ème, 11ème ou comptant au moins deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon sont éligibles à la hors-classe. Mais il n'y a que 502 promotions à attribuer pour près de 3000 promouvables.

Il fallait donc les classer alors même que selon les modalités de la réforme, ils ne connaîtront jamais de rendez-vous de carrière. Les anciens critères de classement fondés sur les notes détenues et l'ancienneté dans l'échelon auraient pu être utilisés cette année.

Mais le ministère en a décidé autrement. Tous les collègues concernés ont donc reçu un avis de leur chef d'établissement et de l'inspecteur, qui donnera lieu à un avis rectoral définitif, qui décidera du nombre d'années qu'il leur faudra pour changer de grade.

La formulation de l'avis du recteur, conformément à la note de service ministérielle, tient compte de multiples

critères : avis des « évaluateurs primaires » mais aussi note, ancienneté, égalité hommes/femmes...

Mais dans quelle proportion? Quel sera au final le poids de la note ou de l'ancienneté relativement aux avis? D'autres critères "qualitatifs" ont-ils été pris en compte?



*C'est pour obtenir les réponses à toutes ces questions que FO a participé à un Groupe de Travail au rectorat.*

Si nous avons compris que le rectorat de Lille avait ventilé ses promotions en classant les collègues par discipline et par échelon : 10 % d'*excellent* et 45 % de *très satisfaisant* par échelon et par discipline.

Nous ne connaissons toujours pas les critères exacts de départage, donc de classement, dans les cas de situations identiques. Une situation de deux collègues donnée en exemple (même discipline, échelon, sexe, ancienneté, note, avis, aboutissant à deux avis recteur différents) n'a pas reçu de réponse immédiate. « On ne peut pas mettre ça en équation » nous a-t-on dit.

**Pourtant, l'appréciation finale est transformée en élément de barème et a une conséquence immédiate sur le nombre d'années à attendre pour changer de grade !**

FO, avec les autres organisations syndicales, a donc demandé le report de la capa, afin d'étudier plus en détails le tableau d'avancement et d'obtenir des réponses plus précises aux problèmes soulevés. C'est le principe même du paritarisme, actuellement menacé de disparition par le gouvernement.

**La capa d'accès à la Hors-Classe des certifiés aura donc lieu le 19 juin.**

Nous avons également signalé que, selon nous, contrairement aux préconisations, académique et ministérielle, les collègues avaient découvert leur évaluation sans discussion, ni information préalable donc sans possibilité de faire

évoluer cet avis. Si les avis avaient été signés par les intéressés, cela aurait été différent.

*Le rectorat nous a répondu que ce n'était pas possible car la procédure était « dématérialisée »...*

**Nous avons souligné que les promouvables de cette année transitoire n'ont pas de possibilité de recours, alors que leur évaluation ne fait suite ni à une inspection, ni à un entretien** contrairement aux collègues qui auront eu un rendez-vous de carrière. Pourtant, dans les deux cas, l'avis est définitif, et les collègues non promus cette année seront classés dans le même tableau que les nouveaux promouvables l'an prochain : selon nous, **il y a rupture de l'équité de traitement.**

Un autre syndicat a observé que dans certains établissements, le chef n'a distribué aucun avis *très favorable* (alors qu'il avait un quota de 20%)

**Remarque FO : Le quota est donc un maximum et non un minimum. La critique sera toujours valable, c'est le problème de l'évaluation PPCR. Les évaluateurs ne distribueront pas forcément 10 % d'excellent et 45 % de très satisfaisant mais les collègues seront bien en compétition les uns avec les autres.**

**N'hésitez pas à nous renvoyer la fiche de suivi, ni à nous faire part de vos remarques ou à nous faire part de vos témoignages sur les « avis reçus » et votre degré d'information sur la procédure d'évaluation qui vous concerne.**

