

Voir aussi le bilan national : [Bilan national des Rendez-vous de carrière](#)

## Combien de recours dans l'académie de Strasbourg ?

L'inspection s'est targuée d'être une des académies où il y a le moins de recours des personnels contre les appréciations finales. Cependant, elle est peut-être aussi une des académies les plus rigides puisque sur les 12 recours gracieux, seule une appréciation a été revue.

Sur les 11 recours gracieux rejetés, seules deux enseignantes (une en anglais, une autre en lettres modernes) ont décidé de faire un recours en CAPA (Commission Administrative Paritaire Académique).

C'est donc ces deux dossiers que nous avons examiné attentivement. Nous avons en effet argumenter et échanger pendant plus de trois heures avec les inspecteurs présents, dont le doyen M Laville (SVT) et le vice-doyen Christophe Marchand (H-Géo-EMC). Nos très nombreux arguments n'ont pas fait fléchir l'administration. Mais le vote, consultatif, a donné une courte majorité en faveur des recours. Il est cependant loin d'être certain que la rectrice tienne compte.

Cependant, le refus clair et définitif des inspecteurs de revoir leur copie pose problème. De très nombreux éléments allaient en effet dans le sens d'une revalorisation de l'appréciation finale des deux collègues. Le Sgen-CFDT Alsace a donc conclu que "*l'administration donnait à ses agents une image d'elle-même rigide et droite dans ses bottes*".

Au final, les représentants des personnels étant majoritaires à la fin de la CAPA, celle-ci a émis un avis négatif sur le rejet des recours. Mais Mme la rectrice n'a pas voulu suivre cet avis consultatif et les a donc entérinés.

## ÉVALUATION DES PERSONNELS

## Combien d'appréciations finales "excellent" ont-elles été délivrées ?

Comme on le voit sur ce tableau, le nombre d'appréciations "excellent" avoisine les 30% pour les premiers et seconds rendez-vous de carrière. Même si l'inspection s'en défend en prétendant que ça aurait pu être plus, il est clair pour tout le monde qu'il s'agissait de correspondre aux 30% des professeurs qui bénéficieront d'un avancement accéléré d'un an pour leur promotion. Il ne peut donc y avoir qu'un tiers de profs excellents et pas davantage...

Pour les rendez-vous de carrière du 9e échelon, c'est l'accès à la hors-classe plus ou moins rapide qui est en jeu et donc il y a tout à coup moins d'"excellents" professeurs, puisque seulement 12 à 20% d'entre eux selon les corps ont obtenu cette mention.

	<b>Agrégés</b>	<b>Certifiés</b>	<b>PLP</b>	<b>PEPS</b>	<b>CPE</b>	<b>PsyEN</b>
--	----------------	------------------	------------	-------------	------------	--------------

### **1er rendez-vous**

**échelon 6**      35,09 %  29,70 %  30,16 %  19,05 %  30 %  100 %

---

### **2ème rendez-vous**

**échelon 8**      29,69 %  29,46 %  30,26 %  33,33 %  25 %  60 %

---

### **3ème rendez-vous**

**échelon 9 (HC)**      11,69 %  12,50 %  19,72 %  13,04 %  18,75 %  50 %

---

Rappelons d'ailleurs que si le Sgen-CFDT a signé les accords PPCR parce qu'ils permettaient de réduire l'avancement dit "au mérite" et de rapprocher les carrières, il a toujours regretté qu'on ait pas complètement déconnecté l'évaluation de la valeur professionnelle et l'avancement de carrière. On en voit toute la limite dans les chiffres qui précèdent... Ainsi que dans les recours qui ont été examinés dans cette CAPA...

## **Quels critères de sélection ont été avancés par l'inspection générale pour justifier les appréciations finales ?**

L'administration n'a pas voulu révéler pourquoi un des douze recours gracieux avait été accepté. Cependant, sous le feu de nos questions, M Laville a accepté de nous donner les critères qui amenaient à séparer les personnels "excellents" et ceux seulement "très satisfaisants". Il a même affirmé avoir revu un à un les plus de 1000 dossiers pour les départager !

Pas de différence majeure avérée par rapport aux attentes de base, application du cadre, conformité aux attentes, niveau de compétences atteint (sans +)

=> **en pratique, tous ceux qui ne rentrent pas dans les 3 autres cases tombent dans "satisfaisant"**

<b>Appréciation</b>	<b>Critères reconnus selon les inspecteurs</b>
Excellent	Capacité d'entrainement, élément moteur, investissement exceptionnel, reconnaissance par les pairs, posture de recherche et d'innovation avérée
Très satisfaisant	Très bonne réflexivité, prise de recul importante, investissement remarqué
Satisfaisant	
A consolider	Manques manifestes, déni des difficultés rencontrées

Le doyen, M Laville, et le vice-doyen Christophe Marchand ont insisté sur un point important et déroutant pour les collègues. L'appréciation finale n'est pas décidée de

manière arithmétique en fonction des croix placées pour chaque compétence. En d'autres termes, ce n'est pas parce qu'on a une majorité d'items évalués comme "excellents" qu'on aura une appréciation finale "excellent. A contrario, avoir une minorité d'items considérés comme "excellent" n'empêche pas a priori d'obtenir une appréciation finale "excellent".

**Selon eux, les inspecteurs ont aussi voulu délivrer ce message. Un professeur qui obtient la mention "satisfaisant" est un professeur qui satisfait aux attentes, ce n'est pas un enseignant médiocre. Le niveau d'exigence pour obtenir "très satisfaisant" ou "excellent" est donc très élevé.**

## Quel bilan global pour les appréciations finales des professeurs certifiés ?



Echelon 6

Appréciation recteur	Nbre total	Pourcentage	Part femmes
Excellent	60	29,70%	76,67%
Très satisfaisant	87	43,07%	65,52%
Satisfaisant	39	19,31%	64,10%
A consolider	1	0,50%	100,00%
Non renseigné	15	7,43%	100,00%

Echelon 8

Appréciation recteur	Nbre total	Pourcentage	Part femmes
Excellent	66	29,46%	60,61%
Très satisfaisant	87	38,84%	56,32%
Satisfaisant	56	25,00%	71,43%
A consolider	8	3,57%	50,00%
Non renseigné	7	3,13%	71,43%

Echelon 9

Appréciation recteur	Nbre total	Pourcentage	Part femmes
Excellent	29	12,50%	65,52%
Très satisfaisant	146	62,93%	58,90%
Satisfaisant	45	19,40%	64,44%
A consolider	2	0,86%	50,00%
Non renseigné	10	4,31%	80,00%



# Quel bilan global pour les appréciations finales des professeurs de lycée professionnel (PLP) ?

Echantillon I (1 <sup>er</sup> rdv de carrière)				Echantillon II (2 <sup>nd</sup> rdv de carrière)			
Appréciation recteur	Nbre total	Pourcentage	Part femmes	Appréciation recteur	Nbre total	Pourcentage	Part femmes
Excellent	19	50,16%	38,84%	Excellent	23	50,20%	58,52%
Très satisfaisant	37	42,66%	45,15%	Très satisfaisant	37	48,88%	45,85%
Satisfaisant	12	15,00%	50,00%	Satisfaisant	11	14,47%	38,34%
A consolider	2	3,17%	100,00%	A consolider	3	3,95%	33,33%
Non renseigné	3	4,23%	66,67%	Non renseigné	2	2,63%	50,00 %
Total	63	100%	47,60 %	Total	76	100,00	47,37

  

Echantillon III (3 <sup>rd</sup> rdv de carrière)			
Appréciation recteur	Nbre total	Pourcentage	Part femmes
Excellent	15	21,13%	60,00%
Très satisfaisant	44	61,97%	59,09%
Satisfaisant	9	11,21%	27,78%
A consolider	3	4,23%	33,33%
Non renseigné	1	1,41%	100,00%
Total	71	100,00%	66,34%



## En savoir plus :

[Le bilan complet \(document rectorat-certifiés\)](#)

[Le bilan complet pour les PLP](#)

[RDV carrière : des appréciations qui ne reflètent pas notre valeur professionnelle](#)

[Rendez-vous de carrière : la rectrice a-t-elle jeté les dossiers dans l'escalier ?](#)

[Rendez-vous de carrière : inspecteurs et chefs d'établissement livrés à eux-mêmes](#)

[Comment préparer le rendez-vous de carrière ?](#)