

# Compte-rendu de la réunion CPE/professeurs-documentalistes

Cité scolaire Le Corbusier

Soissons, le 12 octobre 2017

Etaient convoqués, pour les deux corps, les personnes ressources de l'académie ainsi que les correspondants de bassin.

Etaient présents pour les professeurs-documentalistes tous les correspondants de bassin sauf 2 (excusés) + I.Goddyn et P.Ethuin (Espé), K.Combaud (Canopé), C.Collet (Clemi), S.Moronval (coordonnateur PAF), E.Bonhert (avec la double casquette de correspondante de bassin et de webmaster du site académique, gestionnaire de la liste de diffusion).

## **9h30-12h15 : Réunion plénière avec Messieurs Breitbach et Level (IPR EVS), les CPE et les professeurs-documentalistes**

M. Breitbach, IPR EVS nouvellement nommé dans l'académie se présente : ancien professeur en maths sciences, il était l'année passée en EVS sur l'académie de Rouen.

M. Level présente M. Dalmasso (absent à la réunion) qui était précédemment DASEN dans l'académie Aix-Marseille.

### **Répartition des bassins :**

- M. Breitbach : Oise occidentale, Santerre Somme, Chauny-St Quentin
- M. Dalmasso : Oise orientale, Sud Aisne et Laon-Hirson
- M. Level : Oise centrale, Picardie maritime et Amiens

M. Level reste référent pour les professeurs-documentalistes

M. Breitbach sera référent pour les CPE

### **Présentation du Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR)**

3 « rendez-vous de carrière » : au cours de la deuxième année du 6<sup>e</sup> échelon, au 8<sup>e</sup> échelon (avec une ancienneté comprise entre 18 et 30 mois), et dans la troisième année du 9<sup>e</sup> pour le passage à la hors-classe. Les deux premiers rendez-vous de carrière peuvent permettre de gagner un an dans l'avancement d'échelon, le troisième de passer plus rapidement à la hors-classe (les anciens rythmes d'avancement grand choix, petit choix, ancienneté sont supprimés).

Cette année, pour ceux qui sont au 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelon, les listes des enseignants concernés sont parues en début d'année et ont été communiquées aux chefs d'établissement. Il peut cependant arriver que des cas particuliers (enseignants venant d'autres académies, par exemple) n'aient pas été pris en compte dans cette liste initiale.

Un mois avant : message sur iprof et mail au proviseur pour informer de la date du rendez-vous de carrière ; si celle-ci ne peut être honorée, il faut reprendre le processus du début (lourd).

### Déroulement d'un rendez-vous de carrière :

- 1h en situation professionnelle avec élèves : professeurs documentalistes en séance, CPE en situation pédagogique (animation, formation des AED, CVC/CVL... mais pas en entretien individuel) : de manière à évaluer les compétences au regard du référentiel.
- 1h- 1h30 d'entretien : ce qui a été vu en situation pédagogique et ce qui a été construit, comment ce travail s'inscrit en cohérence avec l'activité de l'année dans l'établissement (politique documentaire ou politique éducative selon le corps) ;

### Grille pour évaluation :

10 lignes complétées par l'IPR

10 lignes par le chef d'établissement (complétées lors de l'entretien qui a lieu 6 semaines avant/après ou le même jour que la visite de l'IPR)

10 lignes communes IPR/chef d'établissement : appréciation commune. Une interrogation subsiste quant à la manière dont cette coordination sera mise en place.

Ensuite la grille revient à l'enseignant concerné qui peut apporter ses propres observations (10 lignes aussi) dans un laps de temps de 2 à 3 semaines.

L'ensemble est accompli de façon dématérialisée.

Enfin, c'est le recteur d'académie qui apporte une validation générale en fonction des avis recueillis.

30% des promouvables passeront à l'échelon supérieur plus rapidement (décidé lors de CAPA)

Pour le passage à la classe exceptionnelle, ce sera 5% des promouvables.

Les TZR seront évalués par le principal/proviseur de l'établissement de rattachement.

Pour les collègues en situation particulière (ESPE, Canopé...) : évaluation uniquement par la hiérarchie.

Pour le passage à la hors-classe, nous sommes actuellement dans une période de transition :

- Pour les CPE : en fonction de l'année passée
- Pour les PD : ce seront d'abord ceux qui sont au 11<sup>e</sup> échelon puis régularisation au 10<sup>e</sup>

La classe exceptionnelle valorisera un engagement spécifique ; la procédure n'est pas encore tout à fait éclaircie, il est néanmoins conseillé de mettre à jour son CV sur lprof.

Le terme « inspection » correspond désormais uniquement au RV de carrière ; il restera néanmoins possible de rencontrer l'IPR à l'occasion d'autres temps appelés « accompagnement ».

« Accompagnement » : temps de sollicitation, d'aide, de conseil... à la demande de l'intéressé ou du chef d'établissement. Ne donne pas lieu à une note.

Cette étape servira plus spécifiquement aux néo-titulaires.

Il n'y aura qu'un seul RV de carrière par échelon (6 ou 8) ; s'il n'aboutit pas à un avancement accéléré, pas de seconde chance.

Pour les cas spécifiques (exemple : concours interne à l'échelon 6) : 2 inspections : une pour titularisation, une pour RV de carrière.

## Quelques précisions sur la prise en compte de la mise en œuvre des politiques d'établissement au cours des rendez-vous de carrière :

Pour les PD : politique documentaire

Pour les CPE : politique éducative

Les IPR ont bien conscience des réalités de fonctionnement des établissements. Si nous ne pouvons être vus comme seuls responsables de la définition de ces politiques (cela dépend de l'ensemble de la communauté, chapeauté par le chef d'établissement), nous avons cependant un rôle certain à jouer dans leur mise en œuvre, et il faut rendre cette dimension visible lors de l'entretien : mettre en valeur son analyse de la situation locale, ses propositions, faire part de ce qui a pu freiner les actions...

Les IPR interrogeront sur les choix de politique de l'établissement et le rôle du PD/CPE.

Les CPE ne sont pas les « shérifs » de l'établissement. Il est de leur mission de monter des projets, faire de l'individuel. Remarque d'une CPE : la suppression des contrats aidés en vie scolaire a un impact sur la charge de travail et les CPE ont moins de temps encore pour faire un vrai travail de CPE.

Lors d'une inspection, les IPR veilleront à l'utilisation des postes d'AE dans l'établissement.

Plus généralement, une attention particulière sera portée aux axes de politique éducative suivants :

- Amélioration de l'accueil des élèves
- Citoyenneté participative
- Mise en place du CVC/CVL et ses effets sur l'établissement
- Implication du CPE dans les évaluations du socle commun de connaissance.

Avec un focus sur la place accordée à la liaison CPE/Docs dans ces différentes thématiques.

### **14h-16h30 : Les CPE et M. Breitbach**

### **14h-16h30 : Les professeurs-documentalistes et M. Level :**

#### **Précisions et orientations diverses :**

Lors du rendez-vous de carrière sont particulièrement examinés :

- Le travail avec le chef d'établissement, avec les collègues
- La mise en place d'une réelle progression en EMI
- Ce qui est fait en terme de politique documentaire

Dans le cadre de l'EMI, la question à se poser est : comment assurer l'accès de tous les élèves aux différentes compétences du socle ? En fin de collège, tous les élèves doivent avoir atteint le même niveau d'exigence en EMI ; pour cela, il est nécessaire de concevoir une progression en EMI au sein de chaque établissement, progression négociée, discutée ; le rôle des professeurs-documentalistes est d'inciter le chef d'établissement à la mettre en place, d'orienter sa formalisation. Nous pouvons bien sûr pour cela nous inspirer de ce qui existe déjà, en l'adaptant aux caractéristiques de notre établissement. Lister dans un document de communication les compétences, les contributeurs, les projets ; il est important aussi que soit mis à la disposition de l'élève des documents où il puisse apprendre à évaluer ce qu'il sait (exemple : autoévaluation sur la fiabilité de l'information)

Lors d'un rendez-vous de carrière, il sera ainsi attendu qu'une séance sur l'EMI ait du sens, trouve sa place dans une progression.

Dans le cadre de la politique documentaire, il importe de mener une réflexion sur les élèves : par exemple, prise en compte de leurs pratiques de lecture, des problèmes de handicap, culturels, des particularités en termes d'orientation... Pour cela, il faut analyser leurs besoins.

Selon les situations et les opportunités, les politiques documentaires peuvent donc diverger. Il ne s'agit pas d'accumuler les actions, mais de mettre du lien entre celles qui sont menées.

La politique documentaire doit être impulsée par le prof-doc.

Plusieurs axes possibles : politiques d'acquisition, culturelle, de communication, lecture, orientation...

Lors d'un rendez-vous de carrière, l'IPR procédera à la visite le CDI : comment il vit, comment les élèves se l'approprient... Les fonctions du CDI doivent être apparentes. Essayer de se projeter dans un nouveau CDI, dans de nouveaux espaces.

En lycée : travailler sur l'autonomie des élèves, réfléchir à leurs pratiques numériques (copier-coller, fiabilité, réseaux sociaux...), à la manière dont nous pouvons rebondir sur l'actualité, à l'orientation (question qui reste ouverte, même au LP)... Comment aider les élèves à entrer dans l'enseignement supérieur, en particulier en LP : exemple du travail le soir (quasiment aucun en LP, beaucoup en BTS = « c'est la gifle » pour les élèves), question de la persévérance... Travail sur l'orientation et le parcours avenir = pas obligatoirement un travail individuel mais plus collectif : comment aller chercher des infos sur un milieu professionnel, son évolution ? S'ouvrir sur l'extérieur : faire venir des gens de l'extérieur ou aller à la rencontre de professionnels.

### **Animation des bassins 2017-2018 :**

- Travailler sur l'EMI
- Echanger sur les différents thèmes entre bassins
- Collaboration prof-doc/CPE

Faire remonter à M. Level le calendrier des réunions et les thèmes sur lesquels les bassins vont travailler. Penser à la mutualisation sur le site des professeurs-documentalistes de l'académie.

Possibilité de faire des FIL.

Les animateurs de bassin interpellent M. Level sur le manque de reconnaissance de leur fonction, non rémunérée et non gratifiée.

M. Level rappelle l'existence du Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Formateur d'Adultes (CAFFA), et souhaite que des professeurs-documentalistes candidatent à son obtention, ce qui n'est le cas d'aucun jusqu'ici (si quelqu'un est intéressé, lui faire savoir). L'objectif est de créer sur l'académie un « vivier » de formateurs polyvalents ; le CAFA peut ouvrir droit à une décharge à mi-temps pour l'exercice des missions de formation, et peut être pris en compte pour le passage à la classe exceptionnelle.

Compte-rendu par Evelyne Bonhert et Stéphane Moronval