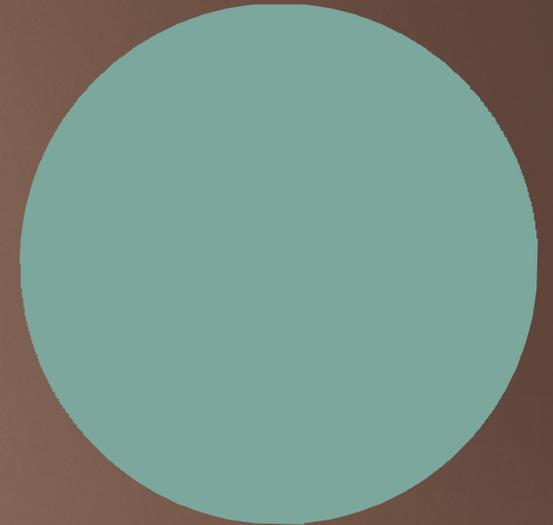


Parcours  
Professionnel  
Carrières  
Rémunérations



## Définition :

- ▶ Le PPCR (Parcours professionnels, carrières, rémunérations) est un dispositif appliqué à l'ensemble de la Fonction Publique et pour les personnels de l'Education nationale. Il concerne la reconstruction de leur carrière et la revalorisation de leurs grilles de rémunération.
- ▶ Il est composé de 2 éléments complémentaires :
  - un accompagnement des personnels
  - des RDV de carrière

## Rappel chronologique :

- ▶ Une négociation entamée avec les partenaires syndicaux, le 7 avril 2014,
- ▶ Les premières mesures qui entrent en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016,
- ▶ Un calendrier de mise en œuvre qui se poursuit jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

# Axes et principes de la réforme :

Linéarité et déroulement de carrière automatisé :

- ▶ Des durées fixes d'échelon (à l'exception des 6<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> échelon de la classe normale)
- ▶ Tout fonctionnaire a vocation à dérouler sa carrière sur deux grades.

La réforme de l'évaluation met fin à la notation.

Mise en œuvre de deux volets de l'évaluation :

- ▶ Une évaluation formative : l'**accompagnement** et le suivi des enseignants
- ▶ Une évaluation sommative : le **rendez-vous de carrière** et l'avancement, conduisant à l'appréciation de la valeur professionnelle.

# L'accompagnement (1/2)

## ► L'accompagnement collectif :

il s'agit selon les cas d'accompagner une équipe pédagogique, un établissement, une équipe de bassin, une équipe inter-degré dans le cadre de la liaison école/collège.

- origine de la demande :

soit une équipe, soit l'IEN (ex : écoles dont le directeur est en fonction à n+1).

- sujets susceptibles d'être abordés :

pédagogiques, dispositifs particuliers, explicitations sur les grandes orientations nationales et académiques

# L'accompagnement (2/2)

## L'accompagnement individuel :

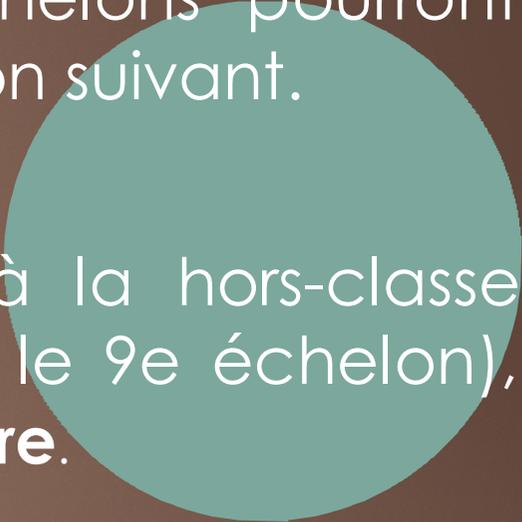
- ▶ Origine de la demande :  
l'agent lui-même, l'inspecteur.
- ▶ Forme :  
une visite en classe (qui n'est pas une inspection).  
Objectifs de consolidation et/ou de remédiation.
- ▶ Acteurs :  
l'inspecteur mais aussi les CPC

**Une attention particulière sera portée sur les enseignants en début de carrière**

**Chaque visite ou formation fera l'objet d'une trace justificative**

# Le PPCR s'accompagne aussi de nouvelles modalités d'évaluation :

- ▶ La plus importante des mesures du PPCR est la mise en place d'un **nouveau déroulé de carrière** pour l'ensemble des personnels de l'enseignement.
- ▶ Au 1<sup>er</sup> septembre 2017 :
  - raccourcissement de la durée passée dans de nombreux échelons,
  - suppression des 3 rythmes de promotion (ancienneté, choix, grand choix),
  - vocation pour tous à accéder à la hors classe, déplafonnement des indices de fin de carrière avec la création d'un nouveau grade, la classe exceptionnelle.

- 
- 
- ▶ **30% des collègues** aux 6e et 8e échelons pourront gagner un an pour le passage à l'échelon suivant.
  - ▶ Ces moments, ainsi que le passage à la hors-classe (possible à partir de la 2e année dans le 9e échelon), donneront lieu à **3 rendez-vous de carrière**.

# Les 3 rendez-vous de carrière :

## Le 1<sup>er</sup> RDV de carrière :

concerne les enseignants qui sont dans la **2<sup>ème</sup> année du 6<sup>ème</sup> échelon.**

## Le 2<sup>ème</sup> RDV de carrière :

concerne les enseignants qui ont une ancienneté comprise entre **18 mois et 30 mois dans le 8<sup>ème</sup> échelon.**

## Le 3<sup>ème</sup> RDV de carrière pour l'accès à la HC :

concerne les enseignants se situant dans la **2<sup>ème</sup> année du 9<sup>ème</sup> échelon** de la classe normale.

# Finalité de ces RDV de carrière :

Ces rendez-vous de carrière sont des temps dédiés pour porter un regard sur la période professionnelle écoulée. Ils permettent également d'apprécier sa valeur professionnelle en vue de déterminer :

- ▶ pour le premier, l'avancement accéléré du 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> échelon ;
- ▶ pour le second, l'avancement accéléré du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> échelon ;
- ▶ pour le troisième, le moment plus ou moins précoce de passage à la hors-classe.

Selon le corps ou la situation, le recteur/l'IA-DASEN (inspecteur d'académie – directeur académique des services de l'éducation nationale)/le ministre est l'autorité compétente pour arrêter l'appréciation finale de l'agent.

# Avant le RDV de carrière :

## Par l'agent

Il est fortement recommandé que l'agent prépare en amont ses rendez-vous de carrière, tant l'inspection que le ou les entretien(s) qui la suivent.

Le guide du rendez-vous de carrière comprend un document d'aide à la préparation du rendez-vous de carrière intitulé « **Document de référence de l'entretien** » dont les items servent de support au déroulement du ou des entretiens (annexe 4).

Il relève du choix de l'agent de transmettre ou non ce document de référence de l'entretien complété aux évaluateurs concernés.

## ANNEXE 4 : DOCUMENT DE RÉFÉRENCE DE L'ENTRETIEN

### Aide à la préparation du rendez-vous de carrière

#### Corps enseignants CPE et Psy-EN

*Le rendez-vous de carrière est l'occasion pour l'agent de conduire une analyse réflexive et contextualisée de ses activités et de sa pratique en identifiant les évolutions les plus caractéristiques de son parcours jusqu'au premier rendez-vous de carrière ou depuis le précédent rendez-vous de carrière. Il peut notamment s'appuyer sur le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation, le référentiel de connaissances et de compétences des psychologues de l'éducation nationale (arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2013- BO n°30 du 25 juillet 2013 et arrêté du 26 avril 2017- BO n°18 du 4 mai 2017) ainsi que sur le document « compte rendu du rendez-vous de carrière » (cf. annexe 3).*

## I - Le parcours professionnel

- ▶ Postes occupés avant l'accès au corps : (données disponibles dans i-prof)
- ▶ Postes occupés depuis l'accès au corps : (données disponibles dans i-prof)
- ▶ Fonctions et missions particulières exercées

Dans chacun des items ci-dessus, il précise les éléments de contexte jugés significatifs sur les postes occupés.

## **II - Compétences mises en œuvre dans le cadre de son parcours professionnel**

### **1 - L'agent dans son environnement professionnel propre (la classe, le CDI, la vie scolaire, le CIO) : compétences liées à la maîtrise des enseignements, compétences scientifiques, didactiques, pédagogiques, éducatives et techniques**

*L'agent expose les réalisations et les démarches qui lui paraissent déterminantes pour caractériser la mise en œuvre de ses compétences et leur contribution aux progrès et au développement de tous les élèves (20 lignes maximum).*

### **2 - L'agent inscrit dans une dimension collective**

*L'agent s'appuie sur quelques exemples concrets et contextualisés pour analyser sa participation au suivi des élèves, à la vie de l'école/l'établissement et son implication dans les relations avec les partenaires et l'environnement (20 lignes maximum).*

### **3 - L'agent et son engagement dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel**

*L'agent décrit les démarches accomplies pour développer cette compétence telle qu'explicitée dans le référentiel et formule ses besoins d'accompagnement (10 lignes maximum).*

### III - Souhait(s) d'évolution professionnelle, de diversification des fonctions

L'agent qui le souhaite formule ses souhaits d'évolution professionnelle et de diversification des fonctions : tuteur, coordonnateur, formateur, formateur académique, mobilité vers d'autres types d'établissements scolaires, vers d'autres publics (établissement en EP, élèves à besoins éducatifs particuliers, collège, lycée, post bac, enseignement à l'étranger,...), vers d'autres métiers de l'enseignement, vers les corps d'encadrement, vers d'autres corps de la fonction publique, etc.(20 lignes maximum).

### **Par les services académiques**

Les services ressources humaines compétents adressent à la fin de l'année scolaire aux évaluateurs concernés la liste des enseignants relevant de la procédure du rendez-vous de carrière au titre de l'année scolaire à venir.

En parallèle, ils informent individuellement les personnels concernés, via leur messagerie professionnelle et I.PROF, de la programmation d'un rendez-vous de carrière pour l'année à venir. Est jointe à cette information la notice leur présentant le déroulement et les enjeux de ce rendez-vous de carrière.

Les membres des corps d'inspection établissent leur plan d'inspection pour l'année en fonction des promouvables. Les inspections se déroulent d'octobre à mai.

Le calendrier du rendez-vous de carrière - inspection et entretiens - est communiqué à l'agent un mois à l'avance.

# Le calendrier du rendez-vous de carrière



FIN DE  
L'ANNÉE  
SCOLAIRE  
N-1/N

Information avant le début des vacances d'été de la programmation d'un rendez-vous de carrière au cours de l'année N.

ANNÉE  
SCOLAIRE  
N/N+1

Le calendrier du rendez-vous de carrière est communiqué au plus tard un mois avant la date de celui-ci : date de l'inspection et du ou des entretiens. Le délai entre les deux entretiens ne peut excéder six semaines.

DÉBUT DE  
L'ANNÉE  
SCOLAIRE  
N+1/N+2

Le compte rendu de rendez-vous de carrière fait l'objet dans un premier temps d'appréciations par les évaluateurs. Il est ensuite communiqué à l'agent qui peut formuler des observations dans le cadre réservé à cet effet. Il dispose d'un délai de 3 semaines pour le faire.

L'appréciation finale de la valeur professionnelle par l'autorité compétente (recteur/IA-Dassen/ministre) qui figure au compte rendu est notifiée dans les deux semaines après la rentrée scolaire suivante.<sup>(1)</sup>

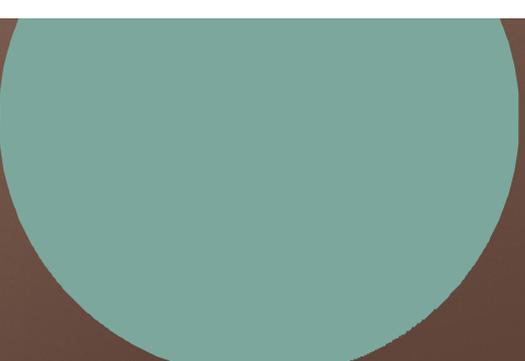
(1) Les délais de recours débutent à la date de notification.

# les modalités :

- ▶ Chaque rendez-vous de carrière débute par une **inspection en classe et un entretien avec l'IEN.**
- ▶ Cette évaluation ne se fait plus par une note, mais via une **grille comprenant 11 critères.**
- ▶ Les critères retenus sont pour partie issus de l'actuel référentiel des professeurs des écoles
- ▶ Le compte rendu est complété par l'IEN pour le 1<sup>er</sup> degré.
- ▶ L'enseignant a 3 semaines après réception pour formuler des observations.
- ▶ Le recteur ou le DASEN émet son avis et notifie à l'enseignant.
- ▶ Dans un délai maximum de 90 jours l'enseignant peut saisir la CAPD d'un recours qui émet un avis.
- ▶ Dans tous les cas, l'appréciation finale doit être notifiée à l'enseignant dans les deux semaines qui suivent la rentrée scolaire suivante.

# Compte-rendu

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maitriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3,4 et P3)				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				
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				
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				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				



# Compte-rendu

## Appréciation générale des évaluateurs

Dans le 2<sup>nd</sup> degré, l'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs fait l'objet d'un échange préalable entre eux.

1/ Appréciation littérale de l'inspecteur (10 lignes) :

2/ Appréciation littérale du chef d'établissement (pour le 2<sup>nd</sup> degré) (10 lignes) :

## Observations de l'agent

10 lignes maximum

## Appréciation finale de l'autorité académique

A renseigner par l'autorité académique

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

L'ensemble des éléments précédents est communiqué à l'agent

# Articulation entre les RDV de carrière et l'avancement :

## ➤ Avancement différencié aux 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons

En tenant compte de l'appréciation finale, le recteur/l'IA-DASEN/le ministre propose le cas échéant un avancement accéléré d'échelon. Le nombre de ces propositions est égal à 30% des effectifs d'agents concernés par le rendez-vous de carrière considéré.

## ➤ Avancement à la hors-classe

Les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues de l'éducation nationale doivent pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades.

L'examen du tableau d'avancement au grade de la hors-classe est annuel.

Les propositions annuelles de promotion s'appuieront sur les deux éléments suivants : l'appréciation finale du troisième rendez-vous de carrière de l'agent et le nombre d'années de présence de l'agent dans la plage d'appel statutaire à la hors classe (à partir donc de 2 ans dans le 9<sup>e</sup> échelon).

Une opposition à promotion à la hors-classe pourra être formulée dans des cas très exceptionnels. Elle fera l'objet d'un rapport de motivation par l'autorité administrative compétente (IA-DASEN/recteur/ministre).

La CAP est réunie pour donner un avis sur ces propositions.



## SIAE : un nouvel outil de gestion :



Systeme d'Information et d'Aide à l'Evaluation des Enseignants est présent dans l'espace I-Prof de tous les personnels enseignants.

L'outil organise les différentes étapes du rendez-vous de carrière :

- ▶ **pour les évaluateurs et les évalués**
  - Organise les étapes du rendez-vous de carrière : programme l'inspection et le ou les entretiens avec les évaluateurs.
- ▶ **pour les évaluateurs**
  - Informe sur les personnels à évaluer au cours de l'année N+1 ;
  - Permet de renseigner directement le compte rendu du rendez-vous de carrière : niveau d'expertise par compétence et appréciation littérale ;
  - Organise la collaboration entre les deux évaluateurs pour le renseignement des items communs ;
  - Gère automatiquement les notifications aux évalués, après validation des évaluateurs, à toutes les étapes du rendez-vous de carrière.
- ▶ **pour les évalués**
  - Informe avant les congés d'été tous les personnels concernés qu'ils bénéficieront d'un rendez-vous de carrière lors de l'année scolaire suivante ;
  - Notifie les appréciations des évaluateurs ;
  - Permet de renseigner des observations (dans les trois semaines qui suivent la notification) ;
  - Notifie l'appréciation finale du recteur/IA-DASEN/ministre selon les situations.

- 
- 
- ▶ Les opérations de prise de rendez-vous débuteront **30 jours francs avant la date de la visite.**
  - ▶ Elles devront donc prendre effet autour du 8 décembre. Afin que **le premier rendez-vous ait lieu à partir du lundi 8 janvier.**

## Les différences par rapport aux modalités d'inspection précédentes :

- ▶ Il n'y aura plus que **3 RDV de carrière** (voir 4) contre en moyenne 8 à 10 inspections pour une carrière d'une quarantaine d'année
- ▶ Tous les enseignants concernés par un RDV de carrière seront **informés en juin de l'année précédente** (ils recevront une notice explicative) et prévenus un mois avant la venue de l'IEN.
- ▶ Tous les promouvables seront donc évalués la même année.
- ▶ Les attendus de l'évaluation seront communiqués aux enseignants : les **critères sont transparents et connus**.
- ▶ les inspections autres ne disparaissent pas mais seront désormais déconnectées de l'évolution de carrière : elles auront un rôle d'accompagnement (individuel ou collectif)

# Les cas dérogatoires du rendez-vous de carrière :

- Les enseignants détachés dans des fonctions d'enseignement ou non
- Les enseignants affectés auprès du recteur
- Les enseignants mis à disposition
  - ▶ Le contenu du RDV de carrière et la grille d'évaluation ne sont pas les mêmes
  - ▶ Pas d'inspection mais un entretien avec l'autorité de rattachement ou le supérieur hiérarchique
- Dans l'enseignement privé : pour le 1<sup>er</sup> degré, le chef d'établissement interviendra comme pour le second degré public

# Autres éléments de gestion (1/3)

- ▶ Les promotions qui prendront effet au 1<sup>er</sup> septembre 2017 sont gérées par l'ancien dispositif (les notes arrêtées au 1<sup>er</sup> août 2016 sont prises en compte).
- ▶ Les avancements d'échelon prenant effet entre le 1<sup>er</sup> septembre 2016 et le 31 août 2017 relèvent également de l'ancien dispositif.
- ▶ Les RDV de carrière conduits à compter de janvier 2018, auront une incidence sur les avancements accélérés des 6<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> échelon et sur l'accès à la hors-classe au titre de l'année 2018-2019.
- ▶ Au titre de 2017-2018 : mesures transitoires.
  - Les avancements accélérés se baseront sur la note pédagogique de moins de trois ans
  - Pour l'accès à la hors-classe, sur les notes arrêtées au 31 août 2016.

# Autres éléments de gestion (2/3)



## ▶ L'avancement d'échelon :

- ▶ Les 30% seront désignés après examen du dossier d'évaluation
- ▶ **La grille d'évaluation ne prévoit pas de barème.**

## L'accès à la hors-classe :

- ▶ Le barème est national,
- ▶ Se fait à partir de deux éléments : appréciation du recteur et l'ancienneté dans la plage d'appel à la hors classe (à partir de 2 ans dans le 9<sup>ème</sup> échelon)

# Autres éléments de gestion (3/3)



## La classe exceptionnelle

- ▶ Accès possible dès le 1<sup>er</sup> septembre 2017
- ▶ Pas de rendez-vous de carrière spécifique
- ▶ Les corps d'inspection vont être amenés à donner un avis

## Mode d'accès :

- ▶ 1<sup>er</sup> vivier : 3<sup>ème</sup> échelon de la hors classe et avoir exercé pendant 8 ans certaines fonctions ou des fonctions dans certaines conditions. Il y aura un rapport d'inspection sur les fonctions exercées + avis recteur + évaluation.
  - ▶ 2<sup>nd</sup> vivier : les enseignants au dernier échelon de la hors-classe qui ne remplissent pas les conditions de fonction mais qui ont eu un parcours remarquable.
- 

- ▶ Cf : guide RDV de carrière Septembre 2017



## GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

DES PERSONNELS ENSEIGNANTS,

D'ÉDUCATION ET PSYCHOLOGUES

DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Septembre 2017

