



DRRH/18-764-110 du 08/01/2018

MISE EN ŒUVRE DES RENDEZ VOUS DE CARRIERE DANS L'ACADEMIE

Références : Décret n° 2017-120 du 1er février 2017 portant dispositions statutaires relatives aux psychologues de l'éducation nationale - Décret n° 2017-786 du 5 mai 2017 modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation nationale - Décret n° 2017-787 du 5 mai 2017 relatif aux nouvelles modalités d'accompagnement, d'appréciation de la valeur professionnelle et d'avancement des personnels enseignants exerçant dans un établissement d'enseignement privé sous contrat - Décret n° 2017-789 du 5 mai 2017 fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale - Arrêté du 5 mai 2017 fixant certaines modalités de rendez-vous de carrière, ainsi que les grilles des différents corps concernés

Destinataires : Personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du 1er et 2nd degré public et privé

Dossier suivi par : Les services gestionnaires de carrière : DIPE : 04 42 91 73 65 - DIEPAT : 04 42 91 72 26 - DEEP : 04 42 95 29 01 - DSDEN 04 : 04 92 36 68 60 - DSDEN 05 : 04 92 56 57 10 - DSDEN 13 : 04 91 99 67 80 - DSDEN 84 : 04 90 27 76 20

Le protocole Fonction Publique Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) est mis en œuvre au ministère de l'Éducation Nationale depuis le 1^{er} septembre 2017.

Le protocole PPCR consiste en une revalorisation indiciaire, qui s'accompagne d'un transfert de primes en points, et une restructuration des grilles indiciaires permettant à chaque agent d'accéder à la hors classe, selon un avancement d'échelon et un cadencement unique pour plus de transparence. Tous les échelons de la carrière enseignante seront à terme revalorisés.

Un troisième grade est créé, la classe exceptionnelle.

L'évaluation est renouvelée et l'accent est placé sur l'accompagnement individuel et collectif des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale.

Vous trouverez ici (<http://www.education.gouv.fr/cid101872/concours-emplois-carrieres.html>) toutes les informations utiles.

Parallèlement, un document de présentation synthétique élaboré par le groupe de pilotage créé dans l'académie d'Aix-Marseille dès début 2017 est joint à la présente note.

Ainsi pour les personnels d'enseignement des 1^{er} et 2nd degré de l'enseignement public et de l'enseignement privé sous contrat, les personnels d'éducation et les psychologues de l'Éducation nationale, trois rendez-vous de carrière (RDVC) sont mis en place au cours de la 2^{ème} année du 6^{ème} échelon, entre le 18 et le 30^{ème} mois du 8^{ème} échelon, et au cours de la 2^{ème} année dans le 9^{ème} échelon.

A l'issue des deux premiers RDVC, les agents peuvent bénéficier d'un gain d'un an sur la durée dans l'échelon. Le 3^{ème} RDVC sert également à déterminer le moment plus ou moins précoce de passage à la hors classe.

Le rendez-vous de carrière est un temps dédié pour porter un regard sur une période de vie professionnelle, à des moments où il semble pertinent de faire le point sur le déroulement du parcours professionnel. Il s'agit d'un temps d'échange sur les compétences acquises et sur les perspectives d'évolution professionnelle.

Les informations relatives au déroulement de ces RDVC sont accessibles ici

(<http://www.education.gouv.fr/cid118572/rendez-vous-de-carriere-mode-d-emploi.html>).

Néanmoins, après quelques semaines de pratique dans l'académie d'Aix Marseille et afin de répondre aux interrogations tant des évalués que des évaluateurs, il paraît opportun de rappeler à tous certaines conditions réglementaires ainsi que quelques modalités de mise en œuvre de ces RDVC.

1) Information des éligibles aux RDVC et des évaluateurs

Les rendez-vous de carrière sont organisés dans un outil dédié appelé SIAE (Système informatique d'aide à l'évaluation) accessible aux évalués via lprof pour le public, lprofessionnel pour l'enseignement privé.

La très grande majorité des éligibles à un rendez-vous de carrière en 2017-2018 en ont été informés par un mail envoyé le 7 juillet 2017.

Pour toute question relative à votre situation individuelle et plus précisément à votre qualité d'éligible aux RDVC 2017-2018, il vous est conseillé de prendre l'attache de votre gestionnaire de carrière.

Pour l'année scolaire en cours, il est rappelé ici que les conditions d'éligibilité aux RDVC sont observées au 31 août 2018 ; ainsi, à titre d'exemple, pour bénéficier du 1^{er} RDVC en 2017-2018, il faut au 31 août 2018 avoir une ancienneté maximale au 6^{ème} échelon de 1 an 11 mois 29 jours ; un agent actuellement dans la deuxième année du 6^{ème} échelon n'est pas éligible à un RDVC 2017-2018. Si le service de gestion est amené à modifier la liste des éligibles et notamment à ajouter un personnel dans la liste des évalués de l'année scolaire en cours, ce dernier recevra un message dans sa boîte mail professionnelle ainsi que dans sa messagerie lprof.

Les évaluateurs accèdent à la liste des personnels qu'ils auront à évaluer en 2017-2018 via le portail ARENA. En cas de difficulté d'accès, il convient de le signaler via le point d'accueil centralisé (le p@c <http://assistance.ac-aix-marseille.fr/>).

Les échanges entre les deux évaluateurs (chef d'établissement et inspecteur compétent) dans le 2nd degré, ainsi qu'avec l'évalué, se déroulent via l'outil informatique. J'attire votre attention sur la nécessité d'utiliser exclusivement cet outil pour valider les différentes étapes du RDVC, dans un souci de traçabilité juridique des informations.

Le calendrier du RDVC est communiqué à l'agent au plus tard un mois avant la date de l'inspection, élément déclencheur de la procédure d'évaluation. L'observation en classe est suivie d'un entretien avec l'inspecteur, qui peut se dérouler le même jour. Le délai entre l'entretien avec l'inspecteur et celui avec le chef d'établissement ne peut excéder six semaines. Les deux entretiens n'ont pas vocation à se dérouler le même jour, mais bien à deux dates différentes dans la mesure du possible, dans le souci de faire que les enseignants ne soient pas soumis à deux évaluations le même jour. Les éléments de délais rappelés ici ont un caractère réglementaire.

Pour répondre à la question du report d'un RDVC, il convient de distinguer selon que cette demande de report est à l'initiative de l'évaluateur ou de l'agent. Si le report est à l'initiative de l'évaluateur, il ne déclenche pas de nouveau délai dans la mesure où l'agent a bénéficié d'ores et déjà d'un délai de un mois pour se préparer ; s'il est à l'initiative de l'agent et qu'il est lié à une absence pour un motif légitime, l'agent sera de nouveau convoqué avec computation d'un nouveau délai de un mois. Lorsque le motif n'apparaît pas légitime, la situation sera appréciée au cas par cas.

Les agents titulaires d'un corps et stagiaires ou en année probatoire dans un autre, bénéficieront d'un rendez-vous de carrière dans leur corps d'origine, ainsi que d'une inspection en vue de titularisation dans le corps d'accueil.

2) Déroulement des rendez-vous de carrière

Le chef d'établissement peut assister à l'observation en classe ; en revanche, les deux entretiens tant avec l'inspecteur qu'avec le chef d'établissement se déroulent « en tête à tête ».

Pour ces trois étapes distinctes, aucun document n'est exigible ni par l'inspecteur, ni par le chef d'établissement. Néanmoins, il peut vous être utile de préparer l'entretien grâce au document « Aide à la préparation du rendez-vous de carrière » disponible ici :

<http://www.education.gouv.fr/cid118572/rendez-vous-de-carriere-mode-d-emploi.html>

En effet, je vous rappelle que l'esprit de l'évaluation est profondément modifié : l'évalué est appelé à valoriser son parcours professionnel, sa pratique pédagogique, son savoir-faire et son savoir être, dans le cadre du référentiel métier dont il relève.

La notion d'inspecteur compétent est elle aussi réglementaire ; ainsi, peuvent conduire les RDVC les inspecteurs titulaires, stagiaires et faisant fonction ; les chargés de mission d'inspection n'ont pas la compétence pour mener les RDVC. De même, pour certains personnels dont la situation

administrative et professionnelle est particulière, un échange entre les différents inspecteurs susceptibles de mener le RDVC est préconisé. Ce sera le cas par exemple, entre un IEN ASH et un IEN ET EG pour un PLP affecté en ULIS, ou bien entre deux IA IPR pour un certifié affecté en DNL. A l'exception des cités scolaires, où les entretiens RDVC peuvent être menés sans difficulté par le chef d'établissement adjoint plus particulièrement responsable de la structure dans laquelle l'évalué est affecté, il est précisé que les RDVC sont de la compétence du chef d'établissement. A l'exception de quelques cas très particuliers, comme précédemment pour la notation administrative, le RDVC est fait par le chef d'établissement dans lequel l'enseignant est affecté à titre définitif ; le cas échéant, il devra prendre l'attache du chef d'établissement dans lequel l'enseignant effectue son service. C'est, par exemple, le cas des Titulaires en Zone de Remplacement (TZR) ou des personnels en affectation à l'année (AFA).

3) Compte rendu de RDVC

Les deux évaluateurs renseignent les grilles d'évaluation et rédigent l'appréciation littérale via l'outil informatique via l'outil informatique selon les modèles annexés à l'arrêté du 5 mai 2017 cité en référence, les différents modèles de compte rendu correspondant à des corps ou bien des conditions d'exercice particuliers.

Pour cette phase comme pour les précédentes, la meilleure communication et un maximum d'échanges entre les deux évaluateurs pour le 2nd degré seront de nature à construire une évaluation équitable, impartiale et bienveillante. Ces échanges sont fondamentaux notamment pour renseigner la partie du compte rendu commune aux deux évaluateurs.

Une fois renseigné, le compte-rendu de RDVC est communiqué à l'agent qui peut formuler des observations dans le cadre réservé à cet effet. Il dispose d'un délai de trois semaines pour le faire, toujours dans l'application informatique dédiée.

Pour l'année 2017-2018, année de mise en œuvre de cette réforme d'ampleur de l'évaluation des personnels d'enseignement des 1^{er} et 2nd degré de l'enseignement public et de l'enseignement privé sous contrat, les personnels d'éducation et les psychologues de l'Education nationale, l'autorité académique a acté le principe selon lequel les compte-rendu seraient transmis aux évalués pour observation éventuelle entre fin mai et début juin 2018.

L'appréciation finale de la valeur professionnelle par l'autorité compétente (Ministre, recteur ou IA DASEN) qui figure au compte-rendu est notifiée dans les deux semaines après la rentrée scolaire suivante, soit avant le 15 septembre 2018 en ce qui concerne les RDVC menés en 2017-2018.

Les délais de recours débutent à la date de notification.

Les services de gestion de carrière dont les coordonnées téléphoniques sont rappelées en début de note restent à votre disposition pour toute information complémentaire.

Signataire : Pour le Recteur et par délégation, Pascal MISERY, Secrétaire Général de l'Académie d'Aix-Marseille

Accompagnement

Procédé dynamique inscrit dans un temps long au cœur du PPCR et au plus près de chacun des enseignants

Accompagnement continu pour favoriser le développement personnel et professionnel des agents et permettre à chacun de donner une orientation dynamique à sa carrière, dans une **posture de bienveillance et d'exigence**

Dispositif de proximité pour développer le potentiel de chacun et construire les compétences collectives indispensables à la cohérence et à l'efficacité de l'action éducative.



Processus itératif et adaptatif, à la fois collectif et individuel en interaction constante (en réponse à une demande de l'intéressé ou à une initiative de l'administration)

Dimension collective : équipes pédagogiques disciplinaires – interdisciplinaires d'établissements, de réseaux, inter-degrés, etc.

Pour analyser les pratiques et améliorer si nécessaire la qualité des enseignements, faire évoluer les pratiques pédagogiques ou en initier de nouvelles, faire le bilan des besoins de formation et envisager des actions de formation de proximité, concevoir et mettre en œuvre des projets collectifs impulser – renforcer – essayer l'innovation, etc.

Dimension individuelle à l'initiative de chaque agent ou à l'initiative à tout moment du chef d'établissement et/ou de l'inspecteur

Pour consolider et développer les compétences professionnelles (notamment pour les néo-titulaires), remédier aux difficultés rencontrées par certains personnels, favoriser la mobilité professionnelle, identifier les besoins en formation et repérer les expertises spécifiques, etc.

Accompagnement pouvant faire l'objet en tant que de besoin, d'une restitution formalisée.

Bulletin académique n° 764 du 8 janvier 2018

Moments clefs ?

- 1^{er} RDV au cours de la 2^{ème} année du 6^{ème} échelon (autour de la 7^{ème} année),
- 2^{ème} RDV entre 18 et 30 mois du 8^{ème} échelon (autour de la 13^{ème} année),
- 3^{ème} RDV pour l'accès à la hors classe à partir de deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon (autour de la 20^{ème} année)
- 4^{ème} temps pour l'accès à la classe exceptionnelle

Le PPCR en quelques mots

Une revalorisation de ma carrière

à l'entrée, pendant tout son déroulement (par la transformation des primes en points d'indice et la revalorisation progressive des échelons) y compris l'incidence sur les droits à pension

Une restructuration de ma carrière

avec un avancement sur deux grades (classe normale et hors classe) généralisé à tous les agents, des durées d'avancement différenciées au cours de 3 rendez-vous de carrière et un 4^{ème} temps pour un accès à une classe « exceptionnelle ».

- Classe normale : 11 échelons
- Hors-Classe : 7 échelons
- Classe exceptionnelle : 3 à 4 échelons + 1 échelon spécial selon les corps

Une suppression de la double notion d'évaluation - notation

au profit

- d'une part, de l'accompagnement et du suivi de chaque agent
- d'autre part, des rendez-vous de carrière et de l'avancement

PPCR

Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations

Un protocole généralisé à l'ensemble de la fonction publique (État, Hospitalière et Territoriale) pour une **meilleure reconnaissance de l'engagement** des fonctionnaires civils et des militaires.

Des **passerelles facilitées au sein de la fonction publique** pour de nouvelles mobilités internes des agents.

Un dispositif au profit des ressources humaines, donnant une **priorité à l'accompagnement du parcours de professionnalisation de l'agent tout au long de sa carrière** et dans une dynamique de progrès.

Un protocole construit sur la base de **référentiels métiers qui s'imposent à tous**, évaluateurs comme évalués.

Une démarche qui suppose un nouveau positionnement professionnel de l'inspecteur, une véritable culture commune avec les personnels de direction dans un contexte de nouvelles alliances territoriales (les réseaux académiques)

Un pas de plus vers la **modernisation et la revalorisation des métiers de l'éducation nationale** initiées en 2013 dans le cadre de la Refondation de l'École de la République pour les 820 000 personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale.

Le PPCR pour quelle valeur ajoutée ?

- Un gain salarial par l'augmentation du point d'indice.
- Un gain salarial sur l'ensemble de la carrière, un rythme d'avancement commun à tous, régulier et transparent.
- Des accélérations possibles et de nouvelles perspectives au cours des 4 temps du parcours professionnel :
 - ➔ le gain d'un an pour 30% des personnels en classe normale lors du passage du 6^{ème} au 7^{ème} échelon, idem du 8^{ème} au 9^{ème} ;
 - ➔ un accès plus rapide à la hors classe ;
 - ➔ la possibilité d'accéder à une nouvelle classe dite « exceptionnelle » en reconnaissance des fonctions et responsabilités spécifiques exercées au cours du parcours professionnel à l'éducation nationale.
- Un impact favorable pour ma retraite.

Trois RDV de carrière – les points clefs

Un **acte administratif** défini réglementairement, et des outils et une démarche spécifiques qui n'offrent aucun aménagement possible

Par exemple, pour les personnels enseignants :

- Profil des évaluateurs : un seul Inspecteur ou selon le cas un faisant fonction, le chef d'établissement ou le chef d'affectation administrative ou selon le cas son adjoint
 - Présence possible du chef d'établissement ou de son adjoint durant le temps d'observation en classe
 - Temporalité : l'observation en classe précède les deux entretiens (celui avec l'inspecteur et celui avec le chef d'établissement espacés au maximum de 6 semaines)
 - Délai : communication à l'enseignant à minima un mois avant le rendez-vous de carrière
- Deux cas de report possible :
- à la demande de l'évaluateur sans délai supplémentaire d'un mois
 - à la demande de l'enseignant (pour des motifs légitimes) avec délai supplémentaire d'un mois.

Trois moments de la carrière d'un agent pour **apprécier sa valeur professionnelle** à des moments où il semble pertinent de faire le point sur le chemin parcouru professionnellement.

Un **temps précieux** consacré à chaque agent par le ou les évaluateurs, pour :

- **porter un regard** sur une période de vie professionnelle (en moyenne tous les 7 ans),
- **prendre du recul sur sa pratique**,
- **faire un bilan professionnel approfondi** (et comportant des appréciations motivées du ou des évaluateurs),
- **et se projeter**.

Quels recours possibles ?

1^{er} délai de 30 jours francs pour un recours gracieux de l'agent par écrit auprès du recteur / IA-DASEN / ministre.

2^{ème} délai de 30 jours francs pour une réponse de l'autorité académique (en l'absence de réponse, la demande est caduque).

3^{ème} délai de 30 jours francs pour permettre à l'enseignant de saisir la CAP d'un recours. La CAP émet un avis : soit le Recteur accepte de modifier les éléments de l'évaluation, soit il ne donne pas suite. Ce n'est qu'à l'issue de cette CAP recours que seront faites les notifications d'avancement

En dernier recours, saisie possible du tribunal administratif par l'enseignant.

Notification de l'appréciation finale dans les deux semaines après la rentrée scolaire

Modalités des RDV de carrière

Enseignants du 1^{er} degré : Inspection en situation suivie d'un entretien avec l'inspecteur. Pour le privé, un entretien supplémentaire avec le chef d'établissement dans un délai de 6 semaines maximum.

Enseignants du 2nd degré : Inspection en situation (en présence, s'il le souhaite, du chef d'établissement) suivie d'un entretien avec l'inspecteur et d'un entretien avec le chef d'établissement dans un délai de 6 semaines maximum.

Psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) :

Spécialité EDA, un entretien par l'inspecteur de circonscription en lien avec l'EN Adjoint

Spécialité EDO exerçant en CIO : un entretien avec l'EN-IO et un entretien avec le directeur du CIO

Spécialité EDO exerçant la fonction de DCIO : un entretien avec l'EN-IO et un entretien avec le DASEN

Conseillers principaux d'éducation (CPE) : Inspection en situation suivie d'un entretien avec l'inspecteur et d'un entretien avec le chef d'établissement dans un délai de 6 semaines maximum

NB : déroulement de l'entretien sur la base du « document de référence de l'entretien » (Cf Guide du rendez-vous de carrière, MEN).

Agents non soumis à une inspection (pour plus de précisions, se reporter au Guide du RDV de carrière publié par le ministère)

- **agents placés sous l'autorité d'un recteur**

Enseignants détachés (dans l'enseignement supérieur), un entretien professionnel réalisé auprès de l'autorité auprès de laquelle il exerce ses fonctions

Pour ceux n'exerçant pas dans l'enseignement supérieur (comme les enseignants mis à disposition ou encore les enseignants affectés auprès du Recteur), un entretien professionnel avec son supérieur hiérarchique direct.

- **agents placés sous l'autorité du ministre chargé de l'éducation nationale**

Agents exerçant une fonction d'enseignement, un entretien professionnel réalisé par l'autorité auprès de laquelle il exerce ses fonctions

Pour ceux n'exerçant pas une fonction d'enseignement, un entretien professionnel avec son supérieur hiérarchique direct.

Classe exceptionnelle ?

3^{ème} grade d'avancement accessible à un nombre d'enseignants fixé annuellement par le Ministère.

Contingent défini annuellement par le Ministère et composé :

- pour 80%, à partir du 3^{ème} échelon de la HC et pour ceux ayant exercé en éducation prioritaire ou occupé des fonctions spécifiques pendant au moins 8 ans

dans l'enseignement supérieur, de directeur d'école et chargé d'école, de directeur de CIO, de directeur et directeur adjoint de SEGPA, de conseiller pédagogique (CP en EPS, CP départemental ou de circonscription), de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques, de formateur académique ou maître formateur, d'enseignant référent handicap et/ou de directeur départemental ou régional UNSS élèves

- pour 20% pour ceux situés au dernier échelon de la HC et ayant fait preuve d'un parcours professionnel remarquable.

Calendrier 2017-2018

Septembre 2017 :

Communication par le Ministère à tous les agents d'un « Guide du RDV de carrière des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale »
Information de la Direction des ressources humaines du rectorat aux agents concernés par les rendez-vous de carrière.

D'octobre 2017 à mai 2018 :

Début de la programmation des premiers RDV de carrière via le nouvel applicatif SIAE (accès depuis i.prof).

Modalités :

- avant le rendez-vous de carrière

Délai de prévenance d'un mois (réglementaire) de la date du rendez-vous de carrière aux agents concernés

NB : il est fortement recommandé que l'agent prépare en amont son rendez-vous de carrière. Pour ce faire, il peut s'appuyer sur le guide ministériel dont le document de référence de l'entretien. Toutefois, s'il est fortement

recommandé aux agents de compléter et de transmettre ce document aux évaluateurs avant le rendez-vous de carrière, il n'est pas obligatoire.

- à l'issue du rendez-vous de carrière :

Dans le second degré, des échanges entre les évaluateurs permettent de renseigner les items communs et les appréciations générales.

Pour l'année 2017-2018, aucun retour ne sera fait aux évalués avant la mi-juin 2018.

Après cette date, dès communication des comptes rendus via l'application SIAE (accessible depuis i.prof), l'agent pourra formuler des observations dans un délai de 3 semaines.

Dans les deux semaines après la rentrée scolaire 2018 :

Notification de l'appréciation finale à l'agent.

A noter pour la période transitoire 2017-2018 :

Gestion des promotions prenant effet au 1^{er} septembre 2017 par l'ancien système (arrêt des notes au 1^{er} août 2016)

Avancement d'échelon entre le 1^{er} septembre 2016 et le 31 août 2017 par l'ancien dispositif

Gestion des avancements accélérés (6^{ème} et 8^{ème} et pour l'accès à la hors classe) sur la base des notes de l'ancien dispositif.

Pas de RDV de carrière pour l'accès à la HC des enseignants qui seront au 1^{er} septembre 2017, au 9^{ème} échelon (avec plus de 2 ans d'ancienneté), au 10^{ème} ou au 11^{ème} échelon.

Avancement à partir de leur dernière note pédagogique, de leur « ancienneté pour l'accès à la HC » calculée à partir de la date correspondant à 2 ans au 9^{ème} échelon en fonction d'un barème national (à paraître).