

**Réunion d'information
Parcours Professionnels,
Carrière et
Rémunération (PPCR).**

Circonscription Saint-Lô Nord

Document de référence : « Rendez-vous de carrière – Mode d'emploi »

<https://www.education.gouv.fr/rendez-vous-de-carriere-mode-d-emploi-41627>

La réforme de l'évaluation des enseignants

Décret du 1^{er} août 1990 modifié par le décret n°2017-786 du 5 mai 2017.

Arrêté du 5 mai 2017 relative à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière.

Ce qui a changé :

- La fin de la notation,
- La fin des trois cadences d'avancement (Grand choix, Choix et Ancienneté) qui instaure une durée fixe dans le passage d'échelon, et un équilibre dans la durée et la rémunération des carrières,
- Une revalorisation indiciaire visant à améliorer les débuts et les fins de carrière,
- Trois rendez-vous de carrière pour apprécier la valeur des compétences professionnelles des enseignants décrites dans le référentiel de 2013 (BO du 25 juillet 2013) ; au 6^{ème}, 8^{ème} et 9^{ème} échelons.

<https://www.education.gouv.fr/le-referentiel-de-competences-des-metiers-du-professorat-et-de-l-education-5753>.

Une durée fixe dans le passage d'échelon

Echelon	Durée dans l'échelon
du 1 ^{er} au 2 ^e	1 an
du 2 ^e au 3 ^e	1 an
du 3 ^e au 4 ^e	2 ans
du 4 ^e au 5 ^e	2 ans
du 5 ^e au 6 ^e	2 ans et 6 mois
du 6 ^e au 7 ^e <small>PPCR</small>	3 ans ou 2ans
du 7 ^e au 8 ^e	3 ans
du 8 ^e au 9 ^e <small>PPCR</small>	3 ans et 6 mois ou 2 ans et 6 mois
du 9 ^e au 10 ^e <small>PPCR</small>	4 ans ou 3 ans
du 10 ^e au 11 ^e	4 ans

Un déroulement de carrière sur deux grades

-Classe normale (11 échelons).

-Hors classe (1^{er} janvier 2021, création d'un 7^{ème} échelon dans la grille de la hors-classe).

Un passage accessible à tous à partir de 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon.

Une ancienneté conservée dans l'échelon. Si l'ancienneté acquise permet un passage à l'échelon supérieur, le fonctionnaire en bénéficie immédiatement.

Création d'une classe exceptionnelle

Document de référence : <https://www.education.gouv.fr/bo/17/Hebdo41/MENH1732802N.htm>

- Un accès par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement.
- Deux viviers d'enseignants concernés :
 - Les enseignants qui ont atteint au moins le 3^{ème} échelon de la hors classe **et** qui exercent ou ont exercé des missions particulières pendant au moins 8 ans à titre définitif (enseignants REP/REP+, directeurs d'école, directeurs de SEGPA, conseillers pédagogiques, maîtres formateurs, enseignants référents).
 - Les enseignants qui ont atteints le 6^è échelon de la hors classe et qui « *ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle au regard de l'ensemble de leur carrière* ».
- 4 échelons et 3 chevrons (échelons spéciaux de la CE).

Le rendez-vous de carrière

C'est un lien entre la carrière et l'évaluation de l'enseignant au travers d'un temps consacré pour faire le point sur sa pratique et porter un regard particulier sur son parcours professionnel et son évolution.

1^{er} RDV de carrière : 2^{ème} année du 6^{ème} échelon.

2^{ème} RDV de carrière : Entre 18 et 30 mois du 8^{ème} échelon.

3^{ème} RDV de carrière pour accès à la hors classe : 2^{ème} année du 9^{ème} échelon.

Les modalités

- Une inspection en classe.
- Un entretien avec un inspecteur de l'éducation nationale (*Cf Guide du rendez-vous de carrière (p17 – Annexe 3)*).

Onze compétences professionnelles évaluées et réparties en trois blocs :

Bloc 1 : Cinq compétences qui concernent les pratiques professionnelles en classe.

Bloc 2 : Trois compétences qui concernent les pratiques professionnelles au sein de l'école et de l'établissement.

Bloc 3 : Trois compétences qui concernent les missions du fonctionnaire de l'éducation nationale.

Quatre niveaux d'évaluation proposés à l'appréciation finale de l'IA-DASEN :

Excellent >> Concerne 10 % des enseignants. Personnel capable de théoriser sa pratique. Evolution de carrière vers CAFIPEMF ou PERDIR pour les directeurs.

Très satisfaisant >> Environ 30 à 40 % des enseignants. Enseignant très impliqué. Reconnu pour ses pratiques.

Satisfaisant >> Environ 30 à 40 % des enseignants. Enseignant consciencieux qui travaille « honnêtement » en impliquant des marges de progrès tant dans le savoir-faire que dans l'investissement.

À consolider >> Environ 20% des enseignants. Enseignant qui se contente de l'exécution du contrat professionnel minimal. Présente des lacunes professionnelles mais ne se situe pas dans l'insuffisance professionnelle pour autant.

Les étapes

- La date du rendez-vous de carrière est communiquée à minima 15 jours avant la date effective.
- Une nécessaire étape de préparation : **Transmission d'un document de référence qui relève du libre choix de l'enseignant.**
- Une inspection (45 à 55 min minimum) au cours de laquelle l'enseignant peut produire tout document relatif à la situation professionnelle observée.
- Un entretien (60 min maximum) avec l'inspecteur ayant conduit l'inspection, et qui portera sur les 3 blocs définis précédemment, document de référence à l'appui s'il est présent (sauf pour le secteur privé – Bloc 1).
- Le compte-rendu du RDVC :
 - Complété par l'IEN et transmis à l'enseignant
 - Possibilité de formuler des observations dans un délai de trois semaines
 - Appréciation finale par l'IA-DASEN notifiée dans les deux semaines après la rentrée scolaire qui suit.

LE DOCUMENT DE RÉFÉRENCE DE L'ENTRETIEN

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, l'enseignant 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, la vie scolaire...) : compétences liées à la maîtrise des enseignements, compétences 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'établissement 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).

PPCR directeur d'école

L'évaluation aborde à la fois les compétences didactiques et pédagogiques, et la conduite des missions de direction.

PPCR secteur privé

Seule la partie liée aux pratiques didactiques et pédagogiques de l'enseignant est évaluée par l'IEN de circonscription. Les dimensions d'implication collective, de formation continue, et d'évolution de parcours professionnel, le sont par le chef d'établissement au cours d'un deuxième entretien.

S'il le souhaite, le chef d'établissement peut se joindre à l'IEN lors de l'observation en classe.

SIAE

Outil d'accompagnement des RDVC : Système d'aide à l'évaluation des enseignants (SIAE - Présent dans l'espace I-PROF).

- Informe par mail les enseignants qui bénéficieront d'un rendez-vous de carrière,
- Transmet une convocation au moins 15 jours avant le RDVC,
- Transmet le compte-rendu de l'entretien,
- Permet de renseigner des observations au compte-rendu de l'IEN dans les trois semaines,
- Notifie l'appréciation finale de l'IA-DASEN.

Attention, unique communication sur boite mail I-PROF et boite académique.

En circonscription, les rendez-vous de carrière se dérouleront de la mi-octobre à la mi-mars.

Les personnels sont informés à minima 15 jours à l'avance.

L'affirmation du principe de l'accompagnement continu tout au long de la carrière

Le PPCR est une opportunité pour :

- favoriser le développement personnel et professionnel des enseignants,
- permettre à chacun de donner une orientation dynamique à sa carrière.

Le rendez-vous de carrière et l'accompagnement des enseignants et des équipes sont intimement liés. Au-delà de l'évaluation, il est un outil qui permet de définir un besoin en accompagnement de type :

- **collectif** : Accompagnement d'une équipe pédagogique d'école, de cycle, de réseau voire d'une équipe inter-degré dans le cadre de la liaison école collège.
 - >> Origine de la demande : soit à l'initiative de l'équipe, soit à l'initiative de l'IEN.
 - >> Sujets abordés : pédagogiques, en lien avec le projet d'école, de cycle ou de réseau, explicitation sur les grandes orientations nationales ou académiques...

- **individuel :**

>> Origine de la demande : soit à l'initiative de l'enseignant, soit à l'initiative de l'IEN.

>> Forme : Visites en classe, entretiens...

>> Acteurs : IEN et équipe de circonscription.

Public prioritairement ciblé : Les enseignants présentant des insuffisances professionnelles, les enseignants en grande difficulté...