

# La rénovation de la carrière des personnels enseignants, d'éducation et psychologues

# Une carrière simplifiée et revalorisée

## SIMPLIFIÉE : Un avancement régulier et transparent

- Carrière rendue plus lisible et transparente : des durées d'échelon fixes et connues de tous en CN et HC.
- Une cadence unique et linéaire du déroulement de carrière.
  - Fin de la triple cadence des avancements
  - Linéarité de la carrière : changement d'échelon automatique, intervenant à des durées fixes
  - Durée de référence de 26 ans pour atteindre le dernier échelon de la CN (une durée comparable à celle des autres fonctionnaires de cat. A.)
  - De nouvelles durées d'échelon en CN fixées entre celles antérieures du choix et du grand choix selon l'échelon considéré
- La HC devient le grade normal d'avancement dans la carrière
  - Principe du protocole PPCR : déroulement d'une carrière complète sur au moins 2 grades

# Une carrière accompagnée

## Une appréciation de la valeur professionnelle renouvelée 1/3

- La rénovation des carrières enseignantes permet de modifier les finalités de l'évaluation professionnelle.
- Deux dispositifs sont prévus :
  - L'accompagnement :
    - Tout enseignant bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel.
    - Individuel ou collectif, il répond à une demande des personnels ou à une initiative de l'institution.

# L'accompagnement individuel

- L'accompagnement individuel se réalise selon plusieurs modalités :
  - À la demande de l'enseignant
    - Tout enseignant peut demander tout au long de sa carrière à bénéficier d'un accompagnement ( CPC ou IEN)
  - Dans le cadre du continuum de formation ESPE / Direction Académique
    - Les néo-titulaires bénéficieront d'un accompagnement renforcé en première année de T1, de T2 et de T3.
  - A l'initiative de l'institution
    - Les enseignants en difficulté bénéficieront d'un accompagnement spécifique contractualisé avec l'IEN de circonscription.

# L'accompagnement collectif

- L'accompagnement collectif se réalise selon plusieurs modalités :
  - À la demande du directeur d'école
    - Tout directeur d'école ou toute équipe d'école ou de cycle peut bénéficier d'un accompagnement (CPC et IEN)
  - Dans le cadre de l'évaluation de dispositifs particuliers
    - L'accompagnement collectif peut se réaliser à la demande du Directeur Académique ou de l'IEN dans le cadre du suivi de dispositifs particuliers ( ex : CP à 12...)
  - Pour les écoles dont les directeurs sont en fonction à N+1 après leur formation
    - L'accompagnement collectif peut être proposé à travers une observation du fonctionnement de l'équipe.

# Une carrière accompagnée

## Une appréciation de la valeur professionnelle rénovée 2/3

- Trois rendez-vous de carrière pour reconnaître et valoriser les parcours et l'engagement professionnels:
  - Premier rendez-vous de carrière : 2<sup>ème</sup> année du 6<sup>ème</sup> échelon de la classe normale,
  - Deuxième rendez-vous de carrière : ancienneté dans le 8<sup>ème</sup> échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois,
  - Troisième rendez-vous de carrière : 2<sup>ème</sup> année du 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale.
- Le contenu du rendez-vous de carrière dépend du corps d'appartenance et de la position statutaire.
- Le compte rendu du rendez-vous de carrière sera réalisé à partir d'un des modèles annexés à l'arrêté du 05 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants publié au JO du 10 mai 2017.
- Un guide du rendez-vous de carrière est disponible à l'adresse suivante :  
**<http://www.education.gouv.fr/cid118572/rendez-vous-de-carriere-mode-d-emploi.htm>**

# Une carrière accompagnée

## Une appréciation de la valeur professionnelle rénovée 3/3

- Les modalités du rendez-vous de carrière :
  - Le rendez-vous de carrière comprend – en fonction de la situation des agents - une inspection en classe et/ou un ou plusieurs entretiens
  - L'agent est informé à chaque étape du rendez-vous de carrière :
    - Une information individuelle en fin d'année scolaire précédant l'année du rendez-vous de carrière
    - La communication du calendrier du rendez-vous de carrière au plus tard un mois avant la date de la première étape de celui-ci (inspection et/ou entretien)
    - Une information par messagerie et par une application dédiée (SIAE) :
      - de la mise à disposition des appréciations des évaluateurs
      - de la mise à disposition de l'appréciation finale.

# Une carrière revalorisée

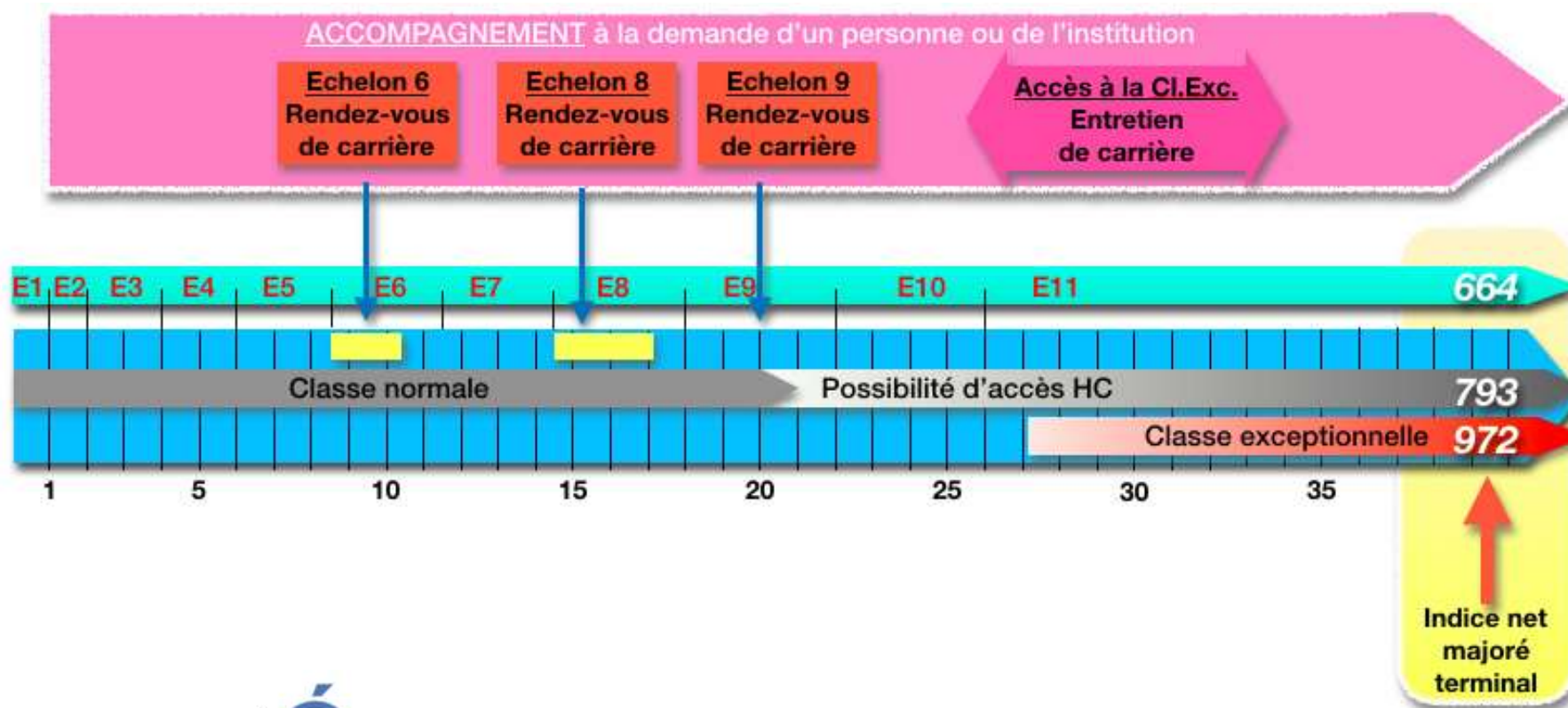
## De nouvelles modalités d'avancement (1/2)

- Classe normale : deux possibilités de voir accélérer sa carrière
  - À deux reprises : au 6e et au 8e échelon, à la suite du rendez-vous de carrière, 30 % des enseignants pourront bénéficier d'une accélération de leur carrière d'une année.
  - Sous l'effet des deux accélérations, la durée de la classe normale pourra être ramenée 24 ans.



# Une carrière revalorisée

## De nouvelles modalités d'avancement (2/2)



# Une carrière revalorisée

## De nouvelles perspectives de promotion

- A partir de sept. 2017 : création d'un 3<sup>e</sup> grade, la classe exceptionnelle,
  - Levier RH supplémentaire d'une politique de promotion du parcours et de l'engagement professionnels.
- 2 viviers d'accès à la Cl. Ex. :
  - Accès prioritaire -à hauteur de 80 % des promotions- à partir du 2<sup>e</sup> échelon HC pour les agrégés (3<sup>ème</sup> pour les autres corps enseignants), aux personnels ayant exercé en éducation prioritaire ou ayant occupé des missions ou responsabilités particulières, pendant au moins 8 ans. Une affectation dans l'enseignement supérieur fera partie de la liste des fonctions éligibles dans ce cadre.
  - Egalement accessible -à hauteur de 20 % des promotions- aux autres enseignants, situés au dernier échelon HC, pour tenir compte de parcours professionnels remarquables.
- Constitution de la Cl. Ex. en 7 ans pour atteindre 10 % des effectifs des corps à terme.