



CARRIÈRES



RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

3 RDVC

- ➔ pendant la 2^e année du 6^e échelon
- ➔ entre 18 et 30 mois d'ancienneté dans le 8^e échelon
- ➔ pendant la 2^e année du 9^e échelon

**Détermination du moment
de l'accès à la hors-classe**

Classe normale

| Échelon | Durée |
|---------|---|
| 1 | 1 an |
| 2 | 1 an |
| 3 | 2 ans |
| 4 | 2 ans |
| 5 | 2 ans 6 mois |
| 6 | 3 ans <i>(ou 2 ans)*</i> |
| 7 | 3 ans |
| 8 | 3 ans 6 mois <i>(ou 2 ans 6 mois)*</i> |
| 9 | 4 ans |
| 10 | 4 ans |
| 11 | |

Qui évalue et comment ?

| Corps | Situation d'exercice | Autorité qui évalue | Évaluation |
|---|--|----------------------------|--|
| Professeur Certifié, PLP ou PEPS | Affecté hors EPLE exerçant des fonctions d'enseignement | Recteur ou Ministre | Un entretien avec l'autorité auprès de laquelle il exerce ses fonctions |
| Professeur Agrégé | Affecté hors EPLE exerçant des fonctions d'enseignement | Ministre | |

Entretien avec le doyen ou directeur de faculté, d'UFR, d'instituts...
ou la personne déléguée à cet entretien !

Calendrier pour une évaluation l'année N

→ Information aux collègues concernés de fin juin à mi-juillet de l'année N-1 (mail)

ne-pas-repondre@education.gouv.fr

Rendez-vous de carrière

Boîte de réception - MEN 5 juillet 2019 à 09:12



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE ET
DE LA JEUNESSE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

» L'école
change avec
le numérique »
#EcoleNumerique

Madame, Monsieur,

Vous êtes éligible à un rendez-vous de carrière dans le cadre de la campagne **2019/2020** sous réserve que vous remplissiez les conditions d'éligibilité au **31/08/2020**.

Pour vous permettre de vous y préparer, vous trouverez en suivant le lien [SIAE](#) une présentation du dispositif de rendez-vous de carrière, ainsi que des notices et un guide explicatifs.

Votre attention est attirée sur l'intérêt de renseigner le « document de référence de l'entretien » qui vous permettra de conduire une analyse réflexive et contextualisée de vos activités et de votre pratique en identifiant les évolutions les plus caractéristiques et pourra contribuer à nourrir les échanges lors du rendez-vous.

→ **15 jours avant le début de l'évaluation,**
notification au collègue de la date de l'entretien

Calendrier pour une évaluation l'année N

- Le compte-rendu d'évaluation établi par l'évaluateur est transmis au collègue, qui peut, s'il le souhaite, formuler par écrit ses observations **dans un délai de 2 semaines.**

ne-pas-repondre@education.gouv.fr 

Consultation Compte-Rendu d'entretien disponible



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE ET
DE LA JEUNESSE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION



Madame, Monsieur,

Nous vous informons que votre compte rendu de carrière est désormais disponible à l'aide du lien ci-dessous :

[Consulter mon compte rendu.](#)

Vous êtes également invité à saisir vos observations éventuelles jusqu'au **09/11/2020**.

Au-delà de cette date, vos remarques ne pourront plus être prises en compte.

Calendrier pour une évaluation l'année N

- **Septembre de l'année N+1** : appréciation finale effectuée par le recteur (ou le ministre) communiquée dans les 15 jours suivant la rentrée. **S'ouvrent alors les délais de recours et de contestation.**

Situation sanitaire → notification le 15 janvier 2021 !

Délai de recours

- Après notification de l'appréciation finale, 30 jours pour faire appel de son évaluation (recours gracieux)
- Le recteur (ou le ministre) a 30 jours pour notifier sa réponse. Une absence de réponse vaut refus.
- À compter de la date de notification du refus, 30 jours pour faire appel à la CAP compétente

Situation sanitaire → CAP de contestation fin avril !

Document de référence

Ce n'est ni un rapport d'activité ni un bilan professionnel !

**GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS,
D'ÉDUCATION ET PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE**

ANNEXE 4 : DOCUMENT DE RÉFÉRENCE DE L'ENTRETIEN

Aide à la préparation du rendez-vous de carrière

**Corps enseignants
CPE et Psy-EN**

Compte-rendu d'évaluation

Compte-rendu de rendez-vous de carrière – modèle 5A (situation d'enseignement)

Pour le supérieur

| Niveau d'expertise | A consolider | Satisfaisant | Très satisfaisant | Excellent |
|---|--------------|--------------|-------------------|-----------|
| Prendre en compte la diversité des élèves et s'assurer de l'acquisition de savoirs et savoir-faire par les élèves (étudiants) | | | | |
| 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 (étudiants) | | | | |
| S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel | | | | |

Compte-rendu d'évaluation

Appréciation littérale de l'évaluateur

10 lignes maximum

2048 caractères

Observations de l'agent

10 lignes maximum

Appréciation finale

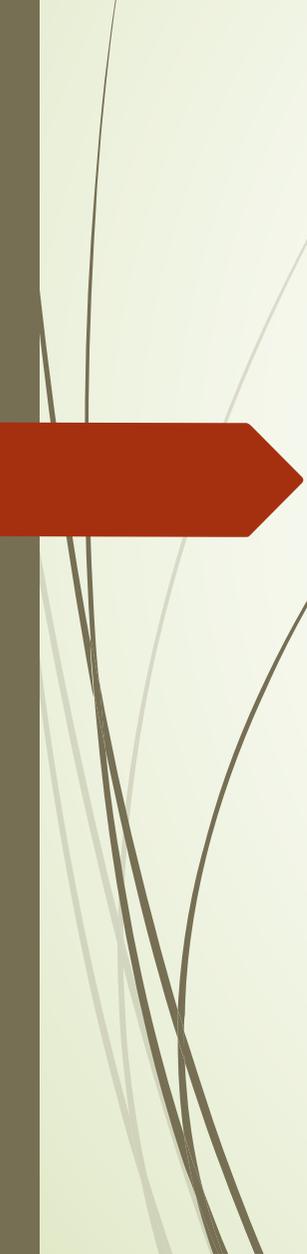
A renseigner par l'autorité académique ou le ministre selon le cas

| A consolider | Satisfaisant | Très satisfaisant | Excellent |
|---------------------|---------------------|--------------------------|------------------|
| | | | |



Valeur professionnelle ≠ mérite

- C'est la **valeur professionnelle** et non le « mérite » du collègue qui doit être prise en compte
- Au delà de son ancienneté, c'est bien de la maîtrise de son métier, de son expertise et des acquis de son expérience et de la formation reçue tout au long de sa carrière dont il est question



CAPN de contestation de RDVC



Agrégés :

| Echelon | Nombre de RdVC par échelon | Total % | Saisies de la CAPN | En % par RdVC |
|----------------------|-----------------------------------|----------------|---------------------------|----------------------|
| 6^e | 2056 | 28,3 % | 53 | 2,5 % |
| 8^e | 1969 | 27,1 % | 57 | 2,8 % |
| 9^e | 3236 | 44,6 % | 243 | 7,5 % |
| Total | 7261 | 100 % | 353 | 4,8 % |



Avancement d'échelon accéléré

PPCR : une carrière restructurée

Ancienne carrière

| Éch. | GCh | Ch | Anc |
|------|-----|------|-----|
| 1 | | 0,25 | |
| 2 | | 0,75 | |
| 3 | | 1 | |
| 4 | 2 | 2,5 | |
| 5 | 2,5 | 3 | 3,5 |
| 6 | 2,5 | 3 | 3,5 |
| 7 | 2,5 | 3 | 3,5 |
| 8 | 2,5 | 4 | 4,5 |
| 9 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | 3 | 4,5 | 5,5 |
| 11 | | | |

Durée de 20 à 30 ans

Nouvelle carrière

| Durée |
|----------------|
| 1 |
| 1 |
| 2 |
| 2 |
| 2,5 |
| 3 ou 2* |
| 3 |
| 3,5 ou 2,5* |
| 4 |
| 4 |
| |

Durée de 24 à 26 ans



CAP

- 30% des promouvables sont promus
- Utilisation de l'avis « Recteur » (ou « Ministre »)



Accès à la hors-classe

Bénéfice immédiat... ou non

| Ancienne situation | | Nouvelle situation | |
|--|-----|---|-----|
| Échelon au 1/09/2019 | IM* | Échelon de reclassement | IM* |
| Certifié/CPE/ Psy-ÉN classe normale | | Certifié/CPE/ Psy-ÉN hors-classe | |
| 11 ^e avec 2,5 ans ou + | 669 | 5 ^e sans ancienneté | 756 |
| 11 ^e avec moins de 2,5 ans | 669 | 4 ^e avec ancienneté conservée | 710 |
| 10 ^e avec 2,5 ans ou + | 625 | 4 ^e sans ancienneté | 710 |
| 10 ^e avec moins de 2,5 ans | 625 | 3 ^e avec ancienneté conservée | 657 |
| Agrégé classe normale | | Agrégé hors-classe | |
| 11 ^e avec 3 ans ou + | 830 | 4 ^e sans ancienneté (HEA-1) | 890 |
| 11 ^e avec moins de 3 ans | 830 | 3 ^e avec ancienneté conservée | 830 |
| 10 ^e avec 2 ans ou + | 796 | 3 ^e sans ancienneté | 830 |
| 10 ^e avec moins de 2 ans | 796 | 2 ^e avec ancienneté conservée | 796 |

* IM : indice majoré.



La hors-classe pour tous

Note de service :

« La carrière a désormais vocation à se dérouler sur au moins deux grades, à un rythme plus ou moins rapide, sauf, dans des cas exceptionnels, opposition motivée de votre part. »

Agrégés : il reste au niveau national environ 150 collègues au 11^e échelon depuis plus de 3 ans



Pour le supérieur

13,2% des promus sont des PRAG ce qui est conforme à leur part dans les promouvables (12,8%)

Barème national

| Appréciation du recteur | Points |
|-------------------------|--------|
| Excellent | 145 |
| Très satisfaisant | 125 |
| Satisfaisant | 105 |
| À consolider | 95 |

| Professeurs certifiés ou agrégés, CPE et Psy-ÉN | | |
|--|--|--------|
| Échelon et ancienneté dans cet échelon au 31 août 2020 | Ancienneté théorique dans la plage d'appel (en années) | Points |
| 9+2 | 0 | 0 |
| 9+3 | 1 | 10 |
| 10+0 | 2 | 20 |
| 10+1 | 3 | 30 |
| 10+2 | 4 | 40 |
| 10+3 | 5 | 50 |
| 11+0 | 6 | 60 |
| 11+1 | 7 | 70 |
| 11+2 | 8 | 80 |
| 11+3 | 9 | 100 |
| 11+4 | 10 | 110 |
| 11+5 | 11 | 120 |
| 11+6 | 12 | 130 |
| 11+7 | 13 | 140 |
| 11+8 | 14 | 150 |
| 11+9 et plus | 15 et plus | 160 |

Prise en compte de l'ancienneté qui minore le poids de l'avis !

| Ancienneté + avis du Recteur | Barème global |
|------------------------------|---------------|
| 11+9 Exc | 305 |
| 11+8 Exc | 295 |
| 11+9 T. S. | 285 |
| 11+7 Exc | 285 |
| 11+8 T. S. | 275 |
| 11+6 Exc | 275 |
| 11+9 S. | 265 |
| 11+7 T. S. | 265 |
| 11+5 Exc | 265 |
| 11+9 A C. | 255 |
| 11+8 S. | 255 |
| 11+6 T. S. | 255 |
| 11+4 Exc | 255 |
| 11+8 A C. | 245 |
| 11+7 S. | 245 |
| 11+5 T. S. | 245 |
| 11+3 Exc | 245 |
| 11+7 A C. | 235 |
| 11+6 S. | 235 |
| 11+4 T. S. | 235 |
| 11+6 A C. | 225 |
| 11+5 S. | 225 |
| 11+3 T. S. | 225 |
| 11+2 Exc | 225 |
| 11+5 A C. | 215 |
| 11+4 S. | 215 |
| 11+1 Exc | 215 |
| 11+4 A C. | 205 |
| 11+3 S. | 205 |
| 11+2 T. S. | 205 |
| 11+0 Exc | 205 |
| 11+3 A C. | 195 |
| 11+1 T. S. | 195 |

| | |
|------------|-----|
| 10+3 Exc | 195 |
| 11+2 S. | 185 |
| 11+0 T. S. | 185 |
| 10+2 Exc | 185 |
| 11+2 A C. | 175 |
| 11+1 S. | 175 |
| 10+3 T. S. | 175 |
| 10+1 Exc | 175 |
| 11+1 A C. | 165 |
| 11+0 S. | 165 |
| 10+2 T. S. | 165 |
| 10+0 Exc | 165 |
| 11+0 A C. | 155 |
| 10+3 S. | 155 |
| 10+1 T. S. | 155 |
| 9+3 Exc | 155 |
| 10+3 A C. | 145 |
| 10+2 S. | 145 |
| 10+0 T. S. | 145 |
| 9+2 Exc | 145 |
| 10+2 A C. | 135 |
| 10+1 S. | 135 |
| 9+3 T. S. | 135 |
| 10+1 A C. | 125 |
| 10+0 S. | 125 |
| 9+2 T. S. | 125 |
| 10+0 A C. | 115 |
| 9+3 S. | 115 |
| 9+3 A C. | 105 |
| 9+2 S. | 105 |
| 9+2 A C. | 95 |

BARRE 2018

BARRE 2019

BARRE 2020

Une opposition à promotion marginale

Note de service : « Une opposition à promotion à la hors classe pourra être formulée dans des cas très exceptionnels. Elle fera l'objet d'une motivation littérale. »

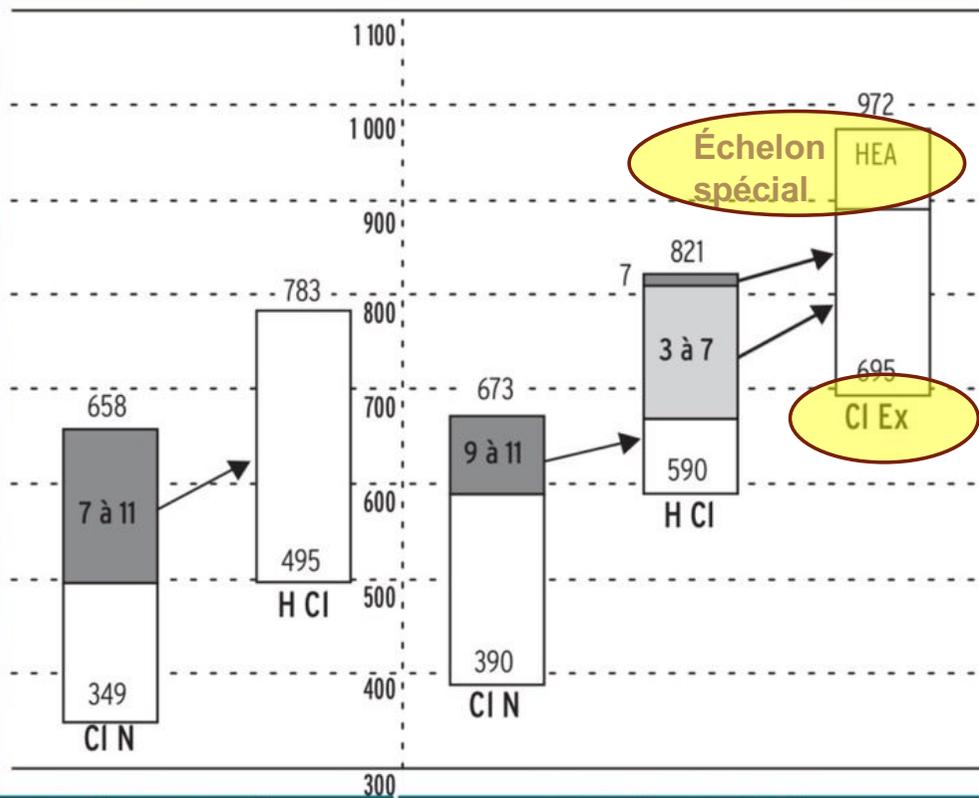
Agrégés : environ 60 par an



Accès à la classe exceptionnelle

Structure de carrière et espace indiciaire

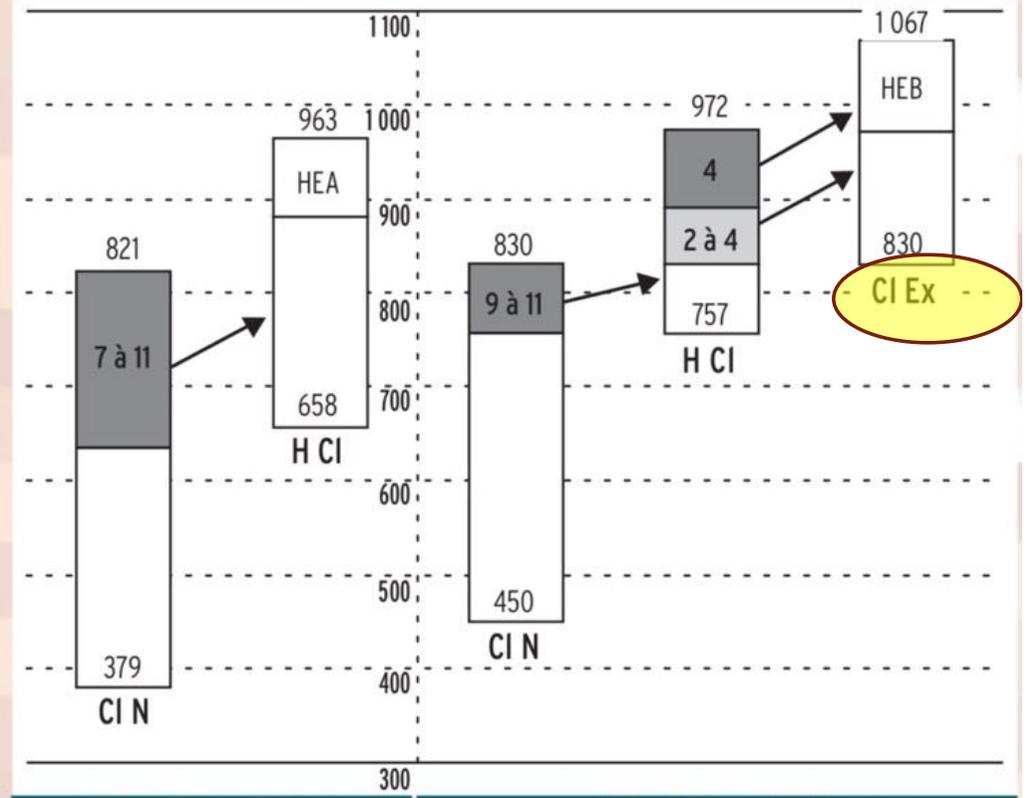
Professeurs certifiés, CPE et Psy-ÉN



Ancienne carrière

Carrière actuelle

Professeurs agrégés



Ancienne carrière

Carrière actuelle

2 voies d'accès

La voie 1 concerne les collègues étant au moins au 3^e échelon de la hors-classe (2^e échelon pour les professeurs agrégés) et ayant été affectés au cours de leur carrière au moins huit ans dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières.

Les affectations retenues sont les suivantes :

- ▶ éducation prioritaire ;
- ▶ enseignement supérieur (CPGE, PRAG, PRCE) ;
- ▶ DCIO ;
- ▶ DDFPT (ex-chef de travaux) ;
- ▶ formateur académique ;
- ▶ tuteur.

Ces affectations doivent avoir été exercées en position d'activité ou de détachement. La durée minimale de huit ans est décomptée par année scolaire. Seules les années complètes sont retenues. Les services à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein. En cas de cumul de ces affectations sur une même période, la durée n'est comptabilisée qu'une seule fois. Cette durée peut avoir été accomplie de façon continue ou discontinue tout au long de la carrière, elle peut aussi être composée de différents types d'affectation.

La voie 2 : l'ancienneté de carrière

Cette voie concerne tous les collègues placés au dernier échelon de la hors-classe (pour les professeurs agrégés : au dernier chevron). **Il n'est pas nécessaire de faire acte de candidature : chaque situation sera automatiquement examinée.**

Fin de l'acte de candidature

I-Prof - Votre assistant Carrière

Votre Courrier

Votre Dossier

Vos Perspectives

Votre CV

Les Services

Les Guides

© I-Prof 14

Code page : Cv.

Diplômes et titres

Formations et compétences

Activités professionnelles

Fonctions et missions

Activités personnelles

Distinctions honorifiques

Editez votre CV

Cliquez sur l'un des onglets pour accéder à une rubrique de votre CV

Afin de mieux faire connaître vos aptitudes, vos goûts et vos compétences, vous pouvez, si vous le désirez, saisir des informations qui ne sont pas encore dans votre dossier.

La saisie des données qualitatives de votre curriculum vitae ainsi que leur mise à jour sont laissées à votre libre appréciation.

Ces informations seront consultables par votre gestionnaire ainsi que par les corps d'inspection. Vous pourrez également communiquer votre curriculum vitae lors d'opérations de promotions ultérieures.

Conformément à la loi 'informatique et libertés' du 6 janvier 1978, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent. Si vous souhaitez exercer ce droit et obtenir communication des informations vous concernant, veuillez vous adresser à votre gestionnaire.

Barème

► L'avis du recteur

- Excellent : 140 points
- Très satisfaisant : 90 points.
- Satisfaisant : 40 points.
- Insatisfaisant : 0 point.

L'ancienneté en hors-classe, au 31 août 2020

| Professeurs certifiés, CPE, Psy-ÉN | | Points | Professeurs agrégés | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|--------|----------------------------|---------------------|
| Échelon | | | Échelon | |
| 3 ^e éch. | Sans ancienneté | 3 | Sans ancienneté | 2 ^e éch. |
| | Ancienneté < 1 an | 6 | Ancienneté < 1 an | |
| | 1 an ≤ ancienneté < 2 ans 6 mois | 9 | 1 an ≤ ancienneté < 2 ans | |
| 4 ^e éch. | Sans ancienneté | 12 | Sans ancienneté | 3 ^e éch. |
| | Ancienneté < 1 an | 15 | Ancienneté < 1 an | |
| | 1 an ≤ ancienneté < 2 ans | 18 | 1 an ≤ ancienneté < 2 ans | |
| | 2 ans ≤ ancienneté < 2 ans 6 mois | 21 | 2 ans ≤ ancienneté < 3 ans | |
| 5 ^e éch. | Sans ancienneté | 24 | Sans ancienneté | 4 ^e éch. |
| | Ancienneté < 1 an | 27 | Ancienneté < 1 an | |
| | 1 an ≤ ancienneté < 2 ans | 30 | 1 an ≤ ancienneté < 2 ans | |
| | 2 ans ≤ ancienneté < 3 ans | 33 | 2 ans ≤ ancienneté < 3 ans | |
| 6 ^e éch. | Sans ancienneté | 36 | 3 ans ≤ ancienneté < 4 ans | |
| | Ancienneté < 1 an | 39 | 4 ans ≤ ancienneté < 5 ans | |
| | 1 an ≤ ancienneté < 2 ans | 42 | 5 ans ≤ ancienneté < 6 ans | |
| | 2 ans ≤ ancienneté < 3 ans | 45 | 6 ans ≤ ancienneté < 7 ans | |
| | Ancienneté ≥ 3 ans | 48 | Ancienneté ≥ 7 ans | |

Avis du recteur

L'AVIS DU RECTEUR

Pour chaque collègue promouvable, l'IA-IPR compétent et le chef d'établissement (IEN-IO et DASEN pour les DCIO) formuleront chacun *via* I-Prof une appréciation littérale. Ces appréciations seront consultables par chaque collègue « *dans un délai raisonnable avant la tenue de la commission paritaire* », indique la note de service ministérielle.

Le recteur formulera ensuite, à partir de ces appréciations primaires et du dossier tel que figurant dans *I-Prof*, un avis se déclinant en quatre degrés : « *excellent / très satisfaisant / satisfaisant / insatisfaisant* ». Le nombre des avis « *excellent* » ou « *très satisfaisant* » est contingenté en proportion du nombre de promouvables.

Pour les professeurs agrégés :

Le pourcentage des appréciations Excellent est fixé à :

20% maximum des agents relevant du premier vivier

4% maximum des agents relevant du second vivier (non recevables au titre du premier vivier)

Le pourcentage des appréciations Très satisfaisant est fixé à :

30% maximum des agents relevant du premier vivier

25% maximum relevant du second vivier (non recevables au titre du premier vivier)

Pour les autres corps du second degré :

Le pourcentage des appréciations Excellent au titre d'une campagne s'élève à :

20 % maximum des agents relevant du premier vivier ;

5 % maximum des agents relevant du second vivier (non recevables au titre du premier vivier).

Le pourcentage des appréciations Très satisfaisant au titre du premier vivier, d'une part, et du second vivier, d'autre part, est fixé par les recteurs d'académie.



Affectation dans un établissement d'enseignement supérieur

2020 :

- 929 promotions ont été prononcées au vivier 1 (dont 33,5 % de PRAG)
- 232 au vivier 2 (dont 4,3% de PRAG)



Bilan

- Tarissement du vivier 1 → perte de promotions !
- Ralentissement de la montée en charge : 1 161 promotions contre 2 178 l'an dernier chez les agrégés
- 10% max. du corps à terme → indispensable « rotation » afin de permettre au plus grand nombre d'y accéder
- Égalité professionnelle femmes/hommes : dégradation au fil des campagnes de promotion !

Accès au corps des agrégés par liste d'aptitude





Conditions de recevabilité

- Avoir minimum 40 ans
- être certifié, PLP ou PEPS depuis 5 ans
- totaliser 10 ans de services d'enseignement effectifs

La présence des éléments statutaires du dossier (lettre de motivation et CV spécifique de candidature) est obligatoire.



Critères

Perte de beaucoup de crédit tant cette promotion souffre de candidatures de proximité et de propositions imposées

Des nominations transparentes et équilibrées peuvent être obtenues par la prise en compte d'un certain nombre d'éléments objectifs : **qualifications (notamment celles acquises au cours de la carrière), présentation voire admissibilité au concours de l'agrégation, parcours de carrière...**



Quelques chiffres

Enseignement supérieur : 10,7% des candidats, 13,9% des proposés académiques et 8,8% des promus

Âge moyen des promus : 56 ans

Accéder à la classe exceptionnelle des certifiés ou accéder au corps des agrégés ? → analyse personnelle du déroulement de carrière en fonction de la date de départ à la retraite



Taux de pression

Environ 4 proposés à l'issue des CAPA pour une nomination en CAPN



Loi de transformation destruction de la FP



Conséquences

- Perte de garanties collectives, de droits des personnels
- Dessaisissement des CAP de l'examen préalable de tous les actes de gestion collective (mutations, affectations, détachements, ré-intégrations, avancements, promotions...)
- Plus d'examen individuel des situations mais bilans collectifs de gestion
- Système de recours administratif individuel après l'opération de gestion prévoyant le choix par le requérant d'un « *représentant désigné par une organisation syndicale représentative de son choix* »
- Janvier 2023 : installation des nouvelles instances, nouvelles CAP avec un nouveau périmètre

Lignes directrices de gestion



Annexe I : quasiment sans changement le contenu des anciennes notes de service avec les modalités de promotion, les barèmes et leur quantification. Création d'un barème pour l'accès à l'échelon spécial.