

## 1. Objectifs des rendez-vous de carrière

Un personnel enseignant, d'éducation ou psychologues déroulant une carrière complète a vocation à avoir quatre rendez-vous de carrière. Ces rendez-vous de carrière permettent de reconnaître sa valeur professionnelle et de déterminer :

- pour le premier, l'avancement accéléré du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> échelon ;
- pour le second, l'avancement accéléré du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> échelon ;
- pour le troisième, le moment de l'accès à la hors-classe ;
- pour le quatrième, l'accès à la classe exceptionnelle.

L'objet de la présente fiche est de fixer les principes d'organisation des trois premiers rendez-vous de carrière et leur articulation avec les campagnes d'avancement accéléré et hors classe. Le 4<sup>ème</sup> rendez-vous de carrière est organisé selon des modalités spécifiques qui font l'objet d'une présentation distincte.

Dans chacun des corps, les promotions tiendront compte dans le choix des promus de l'équilibre femmes-hommes parmi les promouvables pour s'inscrire dans les principes et orientations posés par le protocole d'accord signé le 8 mars 2013 et relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Les principes qui suivent sont également applicables aux enseignants, dont les professeurs documentalistes, aux conseillers principaux d'éducation (CPE) et aux psychologues de l'éducation nationale (PsyEN), sous réserve de modalités spécifiques à certains d'entre eux ou à certaines situations, qui sont précisées en partie 5.

Concernant les agrégés, les processus décrits ci-dessous s'appliquent dans le cadre actuel d'une compétence dévolue au ministre chargé de l'éducation nationale.

## 2. Les acteurs

Les services RH compétents initient le lancement de la campagne de rendez-vous de carrière pour l'année scolaire à venir.

Le rendez-vous de carrière de l'enseignant fait intervenir, pour le premier degré, l'inspecteur de l'éducation nationale et, pour le second degré, les corps d'inspection et le chef d'établissement.

Le recteur/l'IA-DASEN est l'autorité compétente pour arrêter l'appréciation finale de l'enseignant.

### **3. Les étapes d'un rendez-vous de carrière**

Le processus du rendez de carrière se déroule de septembre N au 31 août N+1. L'évaluation est validée selon le processus ci-après décrit au 31 août de l'année N+1.

#### **3.1. Une nécessaire phase de préparation**

##### ***Par l'enseignant :***

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

Pour cela, outre le fait de se référer à un guide générique sur la rénovation des carrières et de l'évaluation, l'enseignant pourra également s'appuyer sur la notice qui lui sera préalablement remise pour présenter le déroulé et les enjeux de ce rendez-vous de carrière et, s'il l'estime pertinent, sur les différents documents élaborés tout au long de son parcours et stockés dans i-prof.

Le guide comme la notice précités comprennent un document de référence à destination des évaluateurs comme des évalués sur lequel ils s'appuieront pour les rendez-vous de carrière.

##### ***Par les services académiques :***

Le rectorat adresse en juin aux inspections, et aux chefs d'établissement pour le second degré, la liste des enseignants relevant de la procédure du rendez-vous de carrière au titre de l'année scolaire à venir.

En parallèle, le rectorat informe individuellement les enseignants concernés de la programmation d'un rendez-vous de carrière pour l'année à venir. Est jointe à cette information la notice lui présentant le déroulé et les enjeux de ce rendez-vous de carrière.

Les corps d'inspection établissent leur plan d'inspection pour l'année en fonction des promouvables : les inspections sont programmées d'octobre à mai.

Le rendez-vous de carrière pour la hors-classe concerne les enseignants se situant dans la deuxième année du 9ème échelon de la classe normale.

Le calendrier du rendez-vous de carrière -inspection et entretien- est communiqué à l'enseignant un mois à l'avance par l'inspecteur compétent.

#### **3.2. Une inspection**

Le rendez-vous de carrière comporte une inspection en classe.

#### **3.3. Des échanges bilatéraux au travers d'un entretien pour le 1<sup>er</sup> degré et de deux entretiens pour le 2<sup>nd</sup> degré**

L'inspection est suivie d'un entretien avec l'inspecteur au cours duquel est fait un retour sur l'inspection et ont lieu des échanges sur la période écoulée.

Dans le second degré, un deuxième entretien a lieu entre l'enseignant et son chef d'établissement. Cet entretien se déroule dans un délai maximal de 6 semaines après l'inspection.

### **3.4. Un compte-rendu d'évaluation professionnelle lié au rendez-vous de carrière**

Complété et signé par l'inspecteur et, pour le second degré, par le chef d'établissement, le compte-rendu d'évaluation professionnelle, dont le modèle est arrêté par le ministre chargé de l'éducation nationale, est communiqué à l'enseignant qui peut, à cette occasion, formuler par écrit des observations.

Dans le second degré, l'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs fait l'objet d'un échange préalable entre eux.

### **3.5. Appréciation finale et voies de recours**

Le recteur/l'IA-DASEN arrête l'appréciation finale de la valeur professionnelle de l'agent au vu des appréciations des évaluateurs primaires. L'appréciation finale est communiquée à l'enseignant.

L'enseignant peut demander la révision de son appréciation finale auprès du recteur/ de l'IA-DASEN, dans un délai d'un mois, suivant la notification de cette dernière. L'autorité compétente a un mois pour répondre. En cas de réponse défavorable, l'enseignant peut saisir la CAP d'une demande de révision dans le mois suivant la notification de la réponse. Il est précisé que le silence gardé par l'autorité académique compétente à l'expiration du délai imparti pour répondre à la demande de révision vaut rejet de celle-ci.

Une CAP sur les demandes de révision se tient préalablement à la CAP pour l'avancement différencié. Elle est informée du nombre des demandes de révision et des suites données par l'autorité compétente.

L'évaluation, issue du 3<sup>ème</sup> rendez-vous de carrière organisé dans la perspective du passage à la hors classe, se déroule selon des modalités similaires à celles prévues pour les deux premiers rendez-vous de carrière.

## **4. Articulation entre les rendez-vous de carrière et les campagnes d'avancement**

### **4.1. Avancement différencié aux 6<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> échelons**

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

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

*NB : l'avantage spécifique d'ancienneté (ASA) est un dispositif totalement distinct de l'avancement d'échelon.*

### **4.2. Avancement à la hors classe**

Les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues doivent pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades. Un barème est construit pour atteindre cet objectif et doit permettre un accès plus ou moins précoce à la hors classe en référence à une durée moyenne d'accès à ce grade.

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

Les propositions annuelles de promotion résulteront du barème qui prendra en compte les deux éléments suivants : l'appréciation finale du 3<sup>ème</sup> rendez-vous de carrière de l'enseignant et le nombre d'années de présence de l'enseignant dans la plage d'appel statutaire à la hors classe (à partir donc de 2 ans dans le 9<sup>ème</sup> échelon). En cas d'égalité, des critères nationaux de départage seront définis.

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.

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

## **5. Précisions concernant certains corps ou personnels**

### **5.1. Evaluation des conseillers principaux d'éducation (CPE), professeurs documentalistes et psychologues de l'éducation nationale (PsyEN)**

Les CPE et les professeurs documentalistes sont évalués, comme les corps du 2<sup>nd</sup> degré, par un inspecteur (IA-IPR EVS) et par le chef d'établissement.

Les PsyEN sont évalués :

- lorsqu'ils exercent dans le premier degré (école et RASED) : par l'inspecteur de circonscription en lien avec l'IEN A ;
- lorsqu'ils exercent au sein d'un CIO : par le directeur de CIO et l'IEN-IO ;
- lorsqu'ils exercent la fonction de DCIO, par le DASEN et l'IEN-IO.

### **5.2. Evaluation des personnels enseignants, d'éducation ou psychologues affectés hors école du premier degré et hors établissement du second degré**

#### ***5.2.1. Le rendez-vous de carrière d'un agent placé sous l'autorité d'un recteur***

Pour ces agents, le rendez-vous de carrière comprend :

- s'il exerce dans un établissement d'enseignement supérieur : un entretien professionnel avec l'autorité auprès de laquelle il exerce ses fonctions ;
- s'il n'exerce pas dans l'enseignement supérieur : un entretien professionnel avec son supérieur hiérarchique direct.

L'appréciation finale de la valeur professionnelle est arrêtée par le recteur.

#### ***5.2.2. Le rendez-vous de carrière d'un agent placé sous l'autorité du ministre chargé de l'éducation nationale<sup>1</sup>***

Pour ces agents, le rendez-vous de carrière comprend :

- s'il exerce une fonction d'enseignement : un entretien professionnel avec l'autorité auprès de laquelle il exerce ses fonctions ;
- s'il n'exerce pas une fonction d'enseignement : un entretien professionnel avec son supérieur hiérarchique direct.

L'appréciation finale de la valeur professionnelle est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale.

Les rendez-vous de carrière des agents mentionnés au 5 donnent lieu à l'établissement d'un compte-rendu, sur la base de modèles adaptés et arrêtés par le ministre chargé de l'éducation nationale.

---

<sup>1</sup> Le ministre chargé de l'éducation nationale évalue les personnels enseignants ou assimilés en position de détachement, mis à disposition ou exerçant dans un service ou établissement non visé ci-dessus et non placés sous l'autorité d'un recteur.