

Chantier PPCR

Top départ pour ma carrière

SOMMAIRE



Avancement
p. 4

Les nouveautés
p. 6

La classe exceptionnelle
p. 7

Exemples de parcours
p. 8

Évaluation professionnelle
p. 12

Foire aux questions
p. 14



Une revalorisation pour tous

La France étant à la traîne d'une grande partie de nos homologues européens en matière de rémunérations, il était temps que le ministère engage un plan de revalorisation conséquent pour tous les enseignants et personnels d'éducation.

Depuis plusieurs mois, des négociations sont en cours avec pour objectifs de revaloriser les carrières mais aussi de les rendre plus lisibles et plus justes.

En effet, la complexité du système actuel avec ses trois rythmes d'avancement fortement dépendants de la régularité des inspections ne nous permet pas d'avoir une visibilité sur notre déroulement de carrière.

Dorénavant, une carrière linéaire et raccourcie permettra l'accès à la hors-classe pour tous dans des délais acceptables. Qui plus est, non

seulement chacun avancera en moyenne plus vite, mais à chaque échelon, une revalorisation financière non négligeable est prévue.

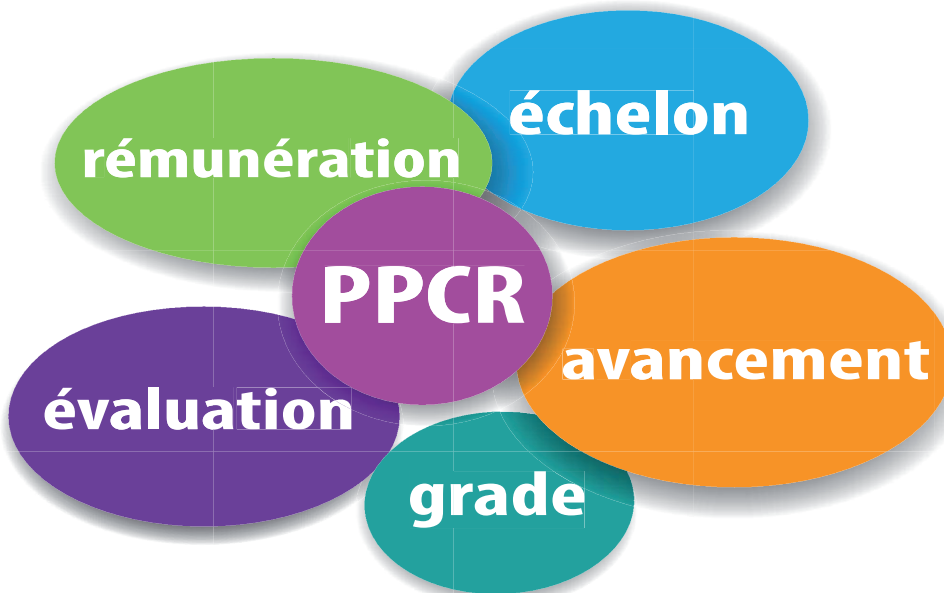
À la suite de la hors classe, une classe exceptionnelle est créée pour l'ensemble des corps. Elle doit à terme permettre au plus grand nombre de bénéficier d'un gain frôlant les 700 € nets mensuels par rapport à la rémunération de fin de grille actuelle.

Ce chantier de la revalorisation s'accompagne d'une refonte des modalités et du tempo de l'évaluation des personnels. À quatre moments

précis de la carrière, est créé un entretien professionnel qui s'inscrit dans une logique d'accompagnement et non plus de contrôle et d'autorité. Ce sont tous ces aspects que vous trouverez détaillés dans ce guide qui, nous l'espérons, vous permettra d'y voir plus clair sur votre carrière.

*Des carrières
plus lisibles
et plus justes*

Ma carrière évolue



Remise à plat des grilles(*)

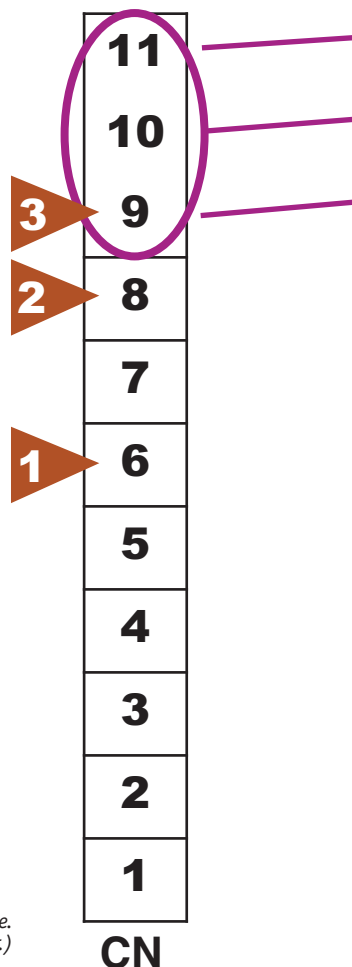
C'est un chamboulement complet qui se prépare. Il faudra désormais compter avec trois grades dont deux sont à la portée de tous. Zoom sur les changements induits.

6^e échelon : 1^{er} arrêt sur image

Un premier rendez-vous de carrière avec son IEN (1^{er} degré) ou son IA-IPR et chef d'établissement (2nd degré) donnera lieu ou non à l'octroi d'un « boost » de carrière (cf p.6). Vous passerez ainsi à l'échelon 7 un an plus tôt.

8^e échelon : 2^e arrêt sur image

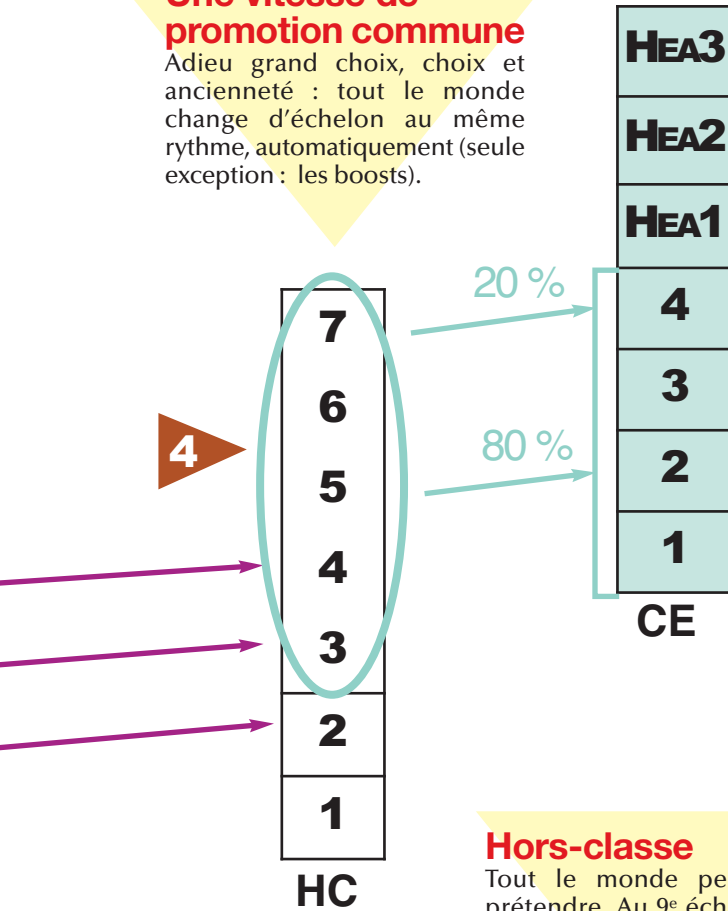
Un deuxième rendez-vous de carrière est programmé pour permettre là aussi un boost de carrière, soit, si c'est concluant, un an d'ancienneté gagné pour changer d'échelon.



(*) Pour les instituteurs, les Ae et les bi-admissibles, un système spécifique est mis en place. (Pour en savoir plus, nous contacter.)

Une vitesse de promotion commune

Adieu grand choix, choix et ancienneté : tout le monde change d'échelon au même rythme, automatiquement (seule exception : les boosts).





Après la hors-classe, de nouvelles perspectives

Entre le 3^e et le 7^e échelon de la hors-classe, vous aurez la possibilité de changer de grade pour passer à la classe exceptionnelle. Voir les conditions en p.7.


Hors-classe


Tout le monde peut désormais y prétendre. Au 9^e échelon de la classe normale, un rendez-vous de carrière offrira ou non cette porte d'entrée immédiate.

 Plage d'appel pour la hors-classe

 Plage d'appel pour la classe exceptionnelle, si vous avez exercé des fonctions particulières

Rendez-vous de carrière

 aux 6^e, 8^e échelons pour bénéficier ou non d'un boost

 au 9^e échelon pour accéder à la hors-classe

 à la hors-classe pour accéder à la classe exceptionnelle

CN = classe normale

HC = hors-classe

CE = classe exceptionnelle

HEA = hors échelle 1, 2 ou 3

Quoi de neuf avec le PPCR ?



© Rawpixel

Désormais, la très grande majorité des agents va avancer au même rythme. Plusieurs rendez-vous de carrière permettront des coups d'accélérateur (boosts) que ce soit pour gagner de l'ancienneté, et donc changer d'échelon plus vite, ou pour changer de grade.

Les boosts, qu'est-ce que c'est ?

Ce sont deux accélérations possibles aux échelons 6 et 8 de la classe normale, pour 30 % des personnels. Elles dépendent du « résultat » des deux premiers rendez-vous de carrière qui auront lieu à ces deux moments. Le principe est de gagner une année d'ancienneté pour passer à l'échelon supérieur. Cela permet de réduire à 25, voire 24

ans, la durée nécessaire pour atteindre le dernier échelon de la classe normale.

L'accès à la hors-classe, pour qui ?

C'est la nouveauté ! La hors-classe sera désormais accessible à tous sur une carrière complète, à partir de deux années passées à l'échelon 9 de la classe normale. Un rendez-vous de carrière

aura lieu avant ce changement de grade. La date d'accès à la hors-classe dépendra des conclusions de ce rendez-vous. D'ici 2020, l'ensemble des corps sera calé sur un ratio de passage à la hors-classe de 7 % chaque année. Pour rappel, le ratio est le pourcentage de collègues qui accèdent au grade sur l'ensemble des collègues susceptibles d'être promus.

ET POUR MOI, ÇA CHANGE QUOI ?

Selon votre corps, votre échelon actuel, l'exercice ou non, au cours de votre carrière, de fonctions spécifiques, vos perspectives d'avancement (échelon et grade) ne sont pas les mêmes. Pour tenter d'y voir plus clair, rendez-vous p. 8 à 11 pour découvrir quelques exemples de parcours. Adhérent du SE-Unsa, vous pouvez solliciter une étude personnalisée de votre situation. *Rdv en p. 16 pour en savoir plus.*

Un nouveau grade

La classe exceptionnelle est créée pour tous les corps, hormis ceux des instituteurs, des adjoints d'enseignement et des enseignants bi-admissibles. Ces derniers réintégreront la grille des certifiés, Peps, PLP avec une compensation indiciaire pour palier l'écart de rémunération.

Le SE-Unsa approuve la création d'une classe exceptionnelle plutôt que le Graf (Grade à accès fonctionnel) initialement prévu. Pour le SE-Unsa, cette classe doit pouvoir être atteint par l'ensemble des personnels sur une carrière complète. Réservé à l'origine à des cas particuliers (exercice en éducation prioritaire) ou des fonctions particulières d'exercice, ce 3^e grade sera finalement ouvert à tous. Un rendez-vous de carrière accompagnera ce changement de grade.

Après la hors-classe, on pourra accéder à ce nouveau grade par deux canaux :

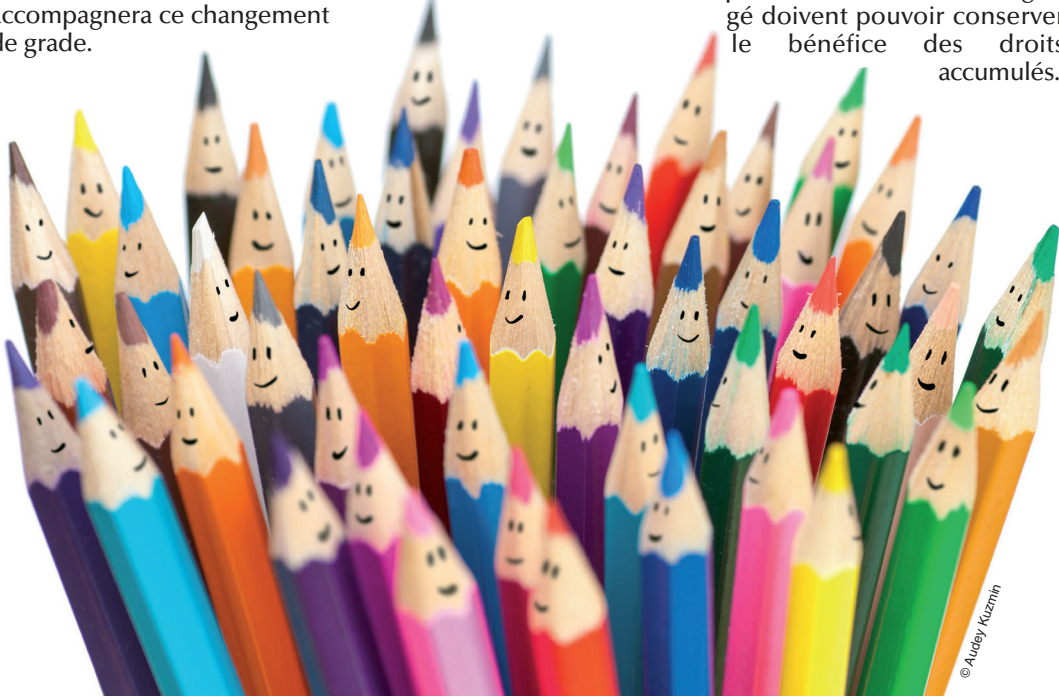
- 80 % des promotions seront accordées aux personnels ayant exercé pendant au moins 8 ans des missions ou responsabilités particulières et/ou en éducation prioritaire, à partir de l'échelon 3 de la hors-classe pour les certifiés, Peps, CPE, Cop, PLP et PE, et à partir de l'échelon 2 de la hors classe pour les agrégés ;
- 20 % des promotions seront accordées aux autres personnels, à la condition qu'ils aient atteint le dernier échelon de la hors-classe.

Le SE-Unsa souhaite rapprocher davantage les deux ratios.

Pour le SE-Unsa, le classement des promouvables devra reposer sur des critères lisibles de tous

La liste des conditions et fonctions particulières est accessible sur : <http://enseignants.se-uns.org/-Chantier-PPCR->

et permettant à chacun d'estimer le moment de sa promotion. Après une montée en charge sur plusieurs années, la classe exceptionnelle devra représenter 10 % des effectifs du corps. Elle devient une perspective de carrière réelle et importante. Sensible aux questions de mobilité professionnelle, le SE-Unsa demande une « portabilité des droits acquis » au titre des conditions particulières lors des changements de corps. Ainsi un professeur des écoles devenant professeur certifié ou un professeur d'EPS devenant agrégé doivent pouvoir conserver le bénéfice des droits accumulés.



© Audey Kuzmin

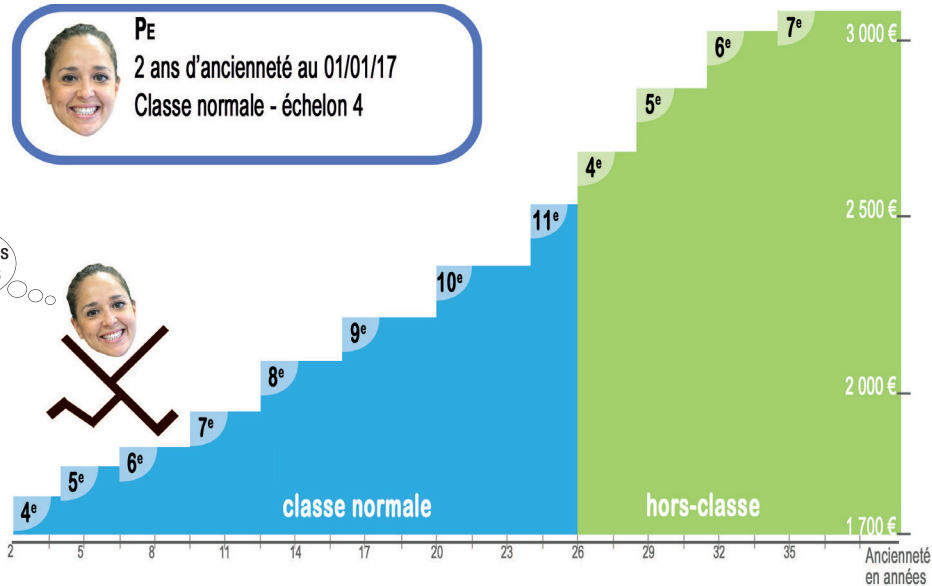
EXEMPLES DE PARCOURS



PE
2 ans d'ancienneté au 01/01/17
Classe normale - échelon 4

CAS 1

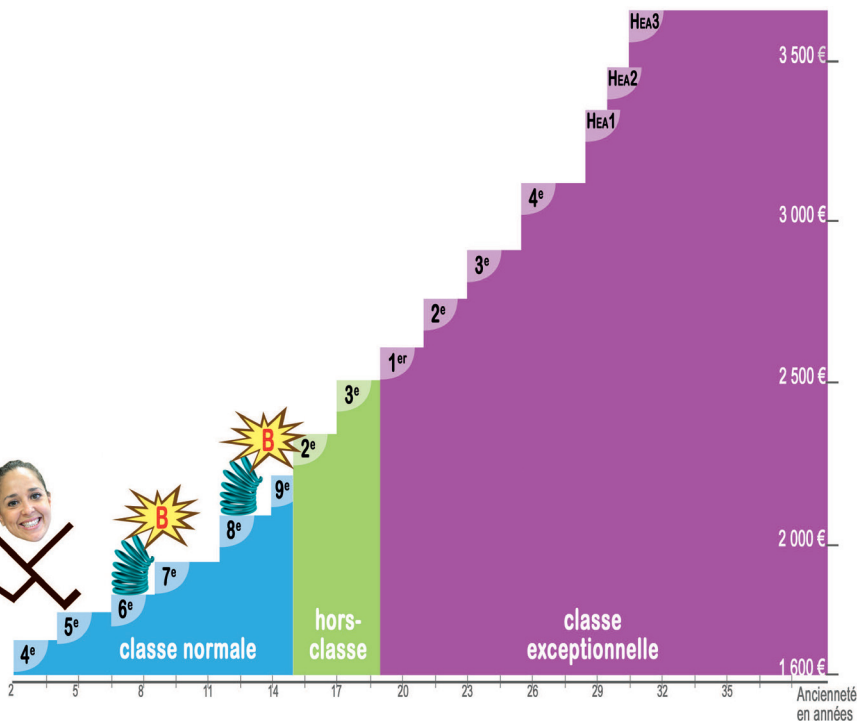
sans fonctions particulières



CAS 2

avec fonctions particulières

avec boosts de carrière





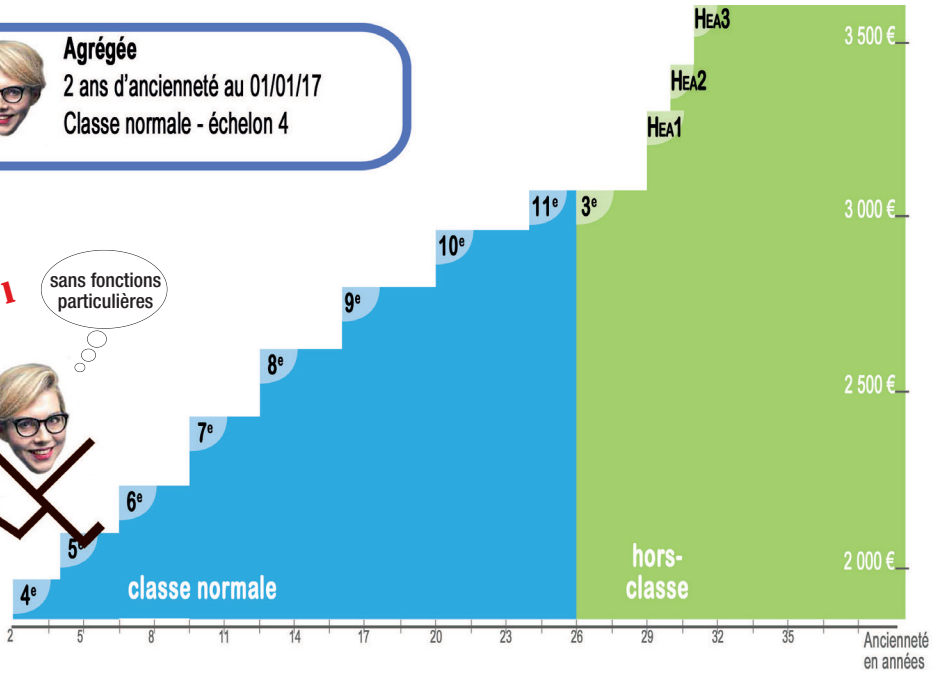
Agrégée

2 ans d'ancienneté au 01/01/17

Classe normale - échelon 4

CAS 1

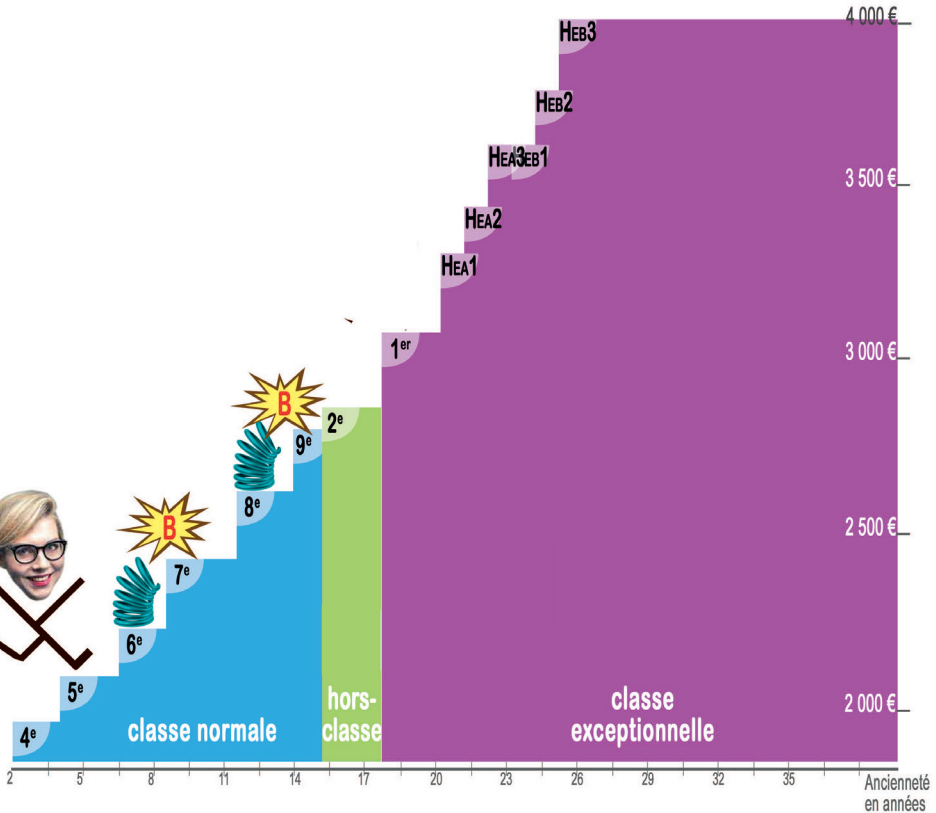
sans fonctions particulières



CAS 2

avec fonctions particulières

avec boosts de carrière



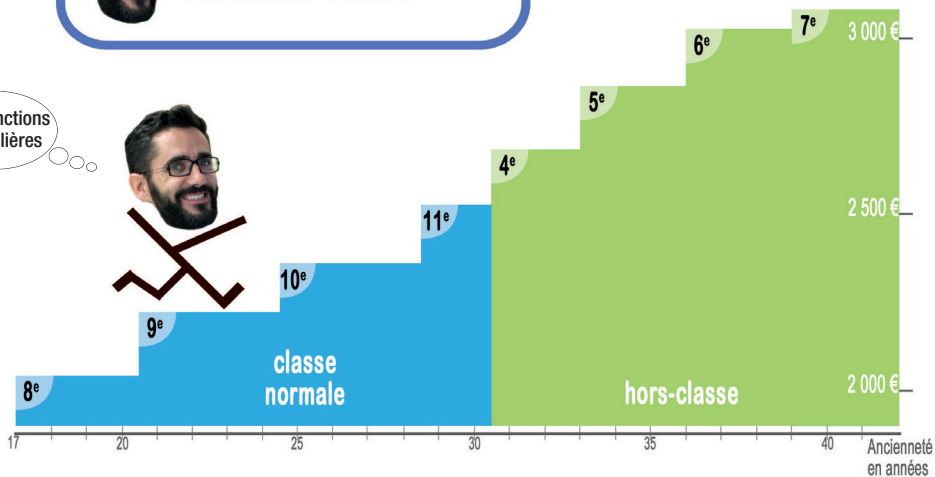
EXEMPLES DE PARCOURS



Certifié
17 ans d'ancienneté au 01/01/17
Classe normale - échelon 8

CAS 1

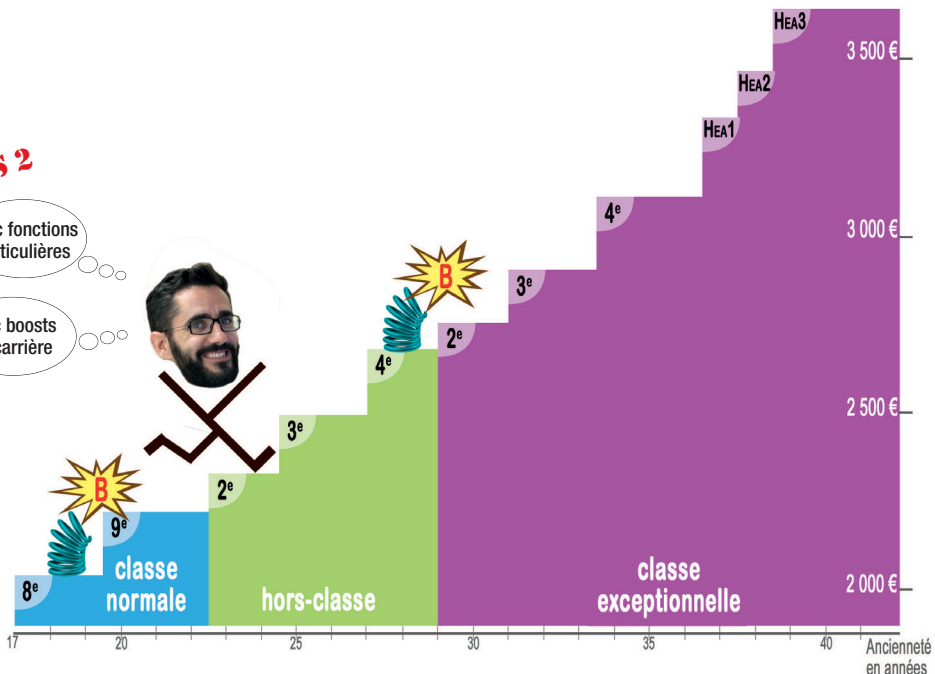
sans fonctions particulières



CAS 2

avec fonctions particulières

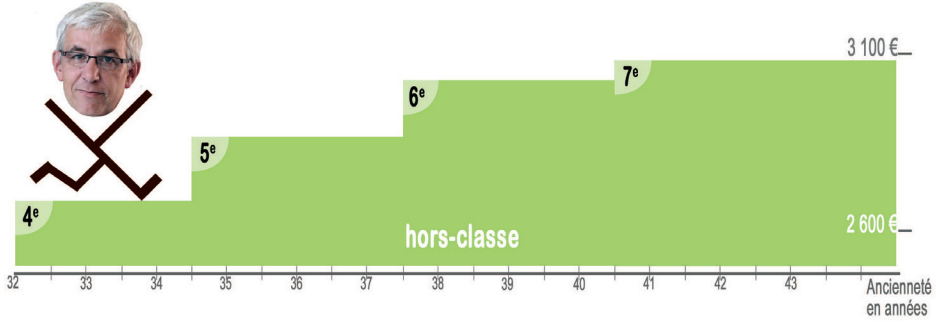
avec boosts de carrière



CAS 1

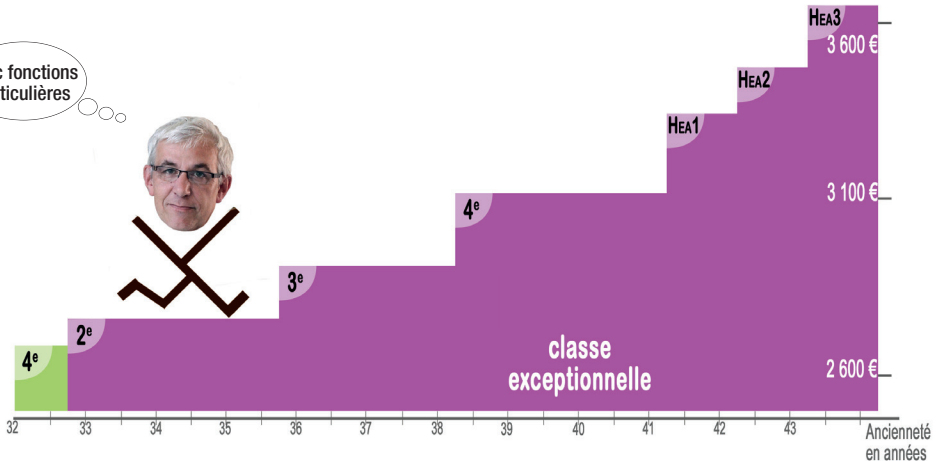
PLP
32 ans d'ancienneté au 01/01/17
Hors-classe - échelon 4

sans fonctions particulières



CAS 2

avec fonctions particulières



Une autre logique

Les principes

Plusieurs principes nouveaux charpentent le processus dans le but de réorienter les finalités et les modalités de l'évaluation pour renforcer son rôle formatif, de conseil et d'accompagnement.

L'évaluation doit donc :

- être régulière,
- s'inscrire dans une approche de travail en équipe,
- aboutir à des conseils individuels et collectifs et, si nécessaire, des actions de formation,
- faire l'objet d'un suivi.

Dans cette optique, des rendez-vous d'appréciation de la valeur professionnelle sont mis en place à des moments considérés comme clés dans la carrière.

Le processus : 4 rendez-vous de carrière

Désormais, quatre rendez-vous de carrière des enseignants sont programmés :

- un premier pour l'avancement accéléré du 6^e au 7^e échelon ;
- un second pour l'avancement accéléré du 8^e au 9^e échelon ;
- un troisième au moment de l'accès à la hors-classe ;
- un quatrième lors de l'accès à la classe exceptionnelle.

Lors de ces rendez-vous de carrière, interviennent l'EN pour le premier degré et l'IA-IPR et le chef d'établissement pour le second degré.

C'est le recteur qui arrête l'appréciation finale de l'enseignant ou du personnel d'éducation.

Comment ça marche pour les trois premiers rendez-vous ?

En juin, le rectorat informe individuellement les enseignants concernés de la programmation d'un rendez-vous de carrière pour l'année à venir.

Un mois avant l'inspection, le calendrier précis du rendez-vous de carrière est communiqué à l'agent par l'inspecteur compétent.

Les collègues devraient disposer d'un document d'appui leur permettant de préparer leur rendez-vous professionnel et en recensant les grands thèmes susceptibles d'être abordés.

Le rendez-vous de carrière se poursuit par une inspection en situation. Elle est suivie d'un entretien qui s'appuie sur l'inspection mais qui peut s'élargir à des échanges sur les éventuels souhaits d'évolution professionnelle.

Dans le second degré, et indépendamment des entretiens à intervalles réguliers avec le chef d'établissement, un deuxième entretien a lieu entre l'agent et son chef d'établissement. Cet entretien se déroule dans un délai maximal de 21 jours après l'inspection et prend en compte l'avis de l'IPR. Complété et signé par l'inspecteur et, pour le second degré, par le chef d'établissement, le compte-rendu d'évaluation est ensuite communiqué à l'agent qui peut, à cette occasion, formuler par écrit des observations. Cette évaluation

L'AVIS DU SYNDICAT

Pour le SE-Unsa, les rendez-vous de carrière ont l'avantage d'une évaluation similaire pour tous avec 4 rendez-vous qui interviennent au même moment de la carrière. On sort ainsi d'un dispositif injuste soumis aux visites aléatoires des corps d'inspection. La structure, le contenu et les modalités de mise en œuvre du bilan professionnel doivent encore être retravaillés. De même, la question d'une « barémisation » pour l'accès à la hors-classe n'est toujours pas tranchée. Le SE-Unsa est attentif à ce que l'outil d'évaluation ne se résume pas à une série de cases à cocher où les moyennes empêcheraient tout échange entre évaluateur et évalué, dévoyant ainsi un support de partage autour d'une pratique professionnelle. Il s'agit bien d'évaluer des degrés d'expertise et non d'émettre des jugements de valeur du type « Bon », « Très bon » ou autres. En ce qui concerne l'accompagnement, circonscrire le champ de ce dernier à des personnels en difficulté constituerait pour le SE-Unsa, une erreur et un contresens total.



s'appuie sur un document dont le modèle est arrêté par le ministre de l'Éducation nationale.

Il appartient au recteur d'académie pour le 2nd degré ou à l'IA-Dasen (pour le 1^{er} degré) de porter l'appréciation finale de la valeur professionnelle de l'agent au vu du compte-rendu d'évaluation.

Un accompagnement régulier et formateur

Un dispositif d'accompagnement peut être mis en place à la suite d'une inspection, d'un en-

tretien ou, à tout moment, à la demande des personnels et notamment en début de carrière.

L'accompagnement peut se concevoir de manière collective ou individuelle. Il s'agit d'un accompagnement de proximité des équipes et des personnels qui vise à les soutenir dans l'exercice de leur mission.

Il est de nature différente selon que l'agent se trouve en début, en milieu ou en fin de carrière.

Dans le premier degré, les inspecteurs sont assistés dans leur mission d'accompa-

gnement par les conseillers pédagogiques et par les professeurs des écoles maîtres formateurs, notamment dans le cadre de la formation continue. Dans le second degré interviennent les professeurs formateurs académiques, des professeurs venant en appui des corps d'inspection et des tuteurs repérés conjointement par l'inspecteur et le chef d'établissement. Selon les besoins, l'institution peut aussi faire appel à l'Espé dans le cadre de la formation continue.



FOIRE AUX QUESTIONS

Je suis CPE. Quand vais-je pouvoir bénéficier du nouveau système d'avancement au même rythme pour tous ?

Pour tous les personnels, le nouveau rythme d'avancement sera mis en place à la rentrée 2017, une fois que le reclassement dans les nouvelles grilles sera effectif.

Je suis certifiée d'anglais au 5^e échelon de la classe normale depuis le 01/09/2013. Quand vais-je accéder au 6^e échelon avec les nouvelles grilles ?

Vous serez au 6^e échelon dès le 1^{er} septembre 2017 grâce au rythme unique d'avancement applicable à tous. Avec l'ancien système, il aurait fallu attendre 6 mois de plus pour y accéder.

Je me réjouis de toucher enfin 1200 € d'ISAE. J'ai cru comprendre que cette indemnité serait à terme intégrée à mon salaire sous forme de points d'indice. Quand et comment cela se fera-t-il ?

L'intégration de 7 points se fera en deux temps : 3 points à partir du salaire de janvier 2017 et 4 points supplémentaires à partir du salaire de janvier 2018. Pour que cette augmentation indiciaire ne soit pas amoindrie par les cotisations sociales qui en découlent, à ces 7 points s'ajouteront 2 points (1 point en janvier 2017 et 1 point en janvier 2018).

Je suis agrégée en mathématiques, actuellement au 3^e échelon de la hors classe, depuis le 1^{er} septembre 2016. À quel échelon vais-je être reclassée dans les nouvelles grilles ? Quelles vont être les conséquences financières ?

En septembre 2017, vous serez reclassée à l'échelon 1 de la hors-classe des nouvelles grilles, et 10 points d'indice supplémentaires seront intégrés dans votre traitement (soit environ 35 € nets en plus). En septembre 2018, vous intégrerez directement l'échelon 2 de la hors-classe de la nouvelle grille, avec là encore une augmentation de votre rémunération équivalente à environ 20 €. Puis, en janvier 2019, sans changer d'échelon, elle augmentera à nouveau à hauteur de 180 €. Soit un gain, sur 3 années, de 235 € mensuels.

Je suis PLP en électrotechnique hors-classe, directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques depuis 12 ans dans mon établissement. Puis-je prétendre à la classe exceptionnelle de façon prioritaire ?

Oui, si vous avez exercé pendant 8 ans des fonctions particulières, comme la vôtre, à partir du 3^e échelon de la hors-classe. Vous ferez partie des 80 % de promotions réservées au titre de l'exercice de fonctions particulières.



© Mimerva Studio

Je suis Peps et j'exerce dans l'Enseignement supérieur depuis 5 ans. En début de carrière, j'ai exercé 3 ans en éducation prioritaire. Ces années se cumulent-elles pour l'accès à la classe exceptionnelle ?

Je viens d'entrer dans le métier. On m'a dit qu'il n'y aurait plus de notes pour m'évaluer. Est-ce que mon IPR et mon chef d'établissement viendront me voir ?

Oui, les années se cumulent tout au long de la carrière et n'ont pas nécessairement besoin d'être effectuées à la suite. De plus, il n'y a pas besoin d'être sur ce type de poste pour être éligible.

Oui, c'est prévu dans le cadre de visites d'accompagnement tout au long de la carrière. De plus, 4 rendez-vous de carrière ponctueront votre parcours, pour vous faire bénéficier éventuellement d'accélération de carrière aux échelons 6 et 8 de la classe normale, au moment de l'accès à la hors-classe (à l'échelon 9 de la classe normale depuis 2 ans) et également pour accéder à la classe exceptionnelle.

Retrouvez nos coordonnées

- postales
- téléphoniques
- courriels


se-unsa.org



sur www.se-unsa.org rubrique *Notre réseau*

Et suivez-nous sur les réseaux sociaux



Toutes les infos PPCR sur <http://enseignants.se-unsa.org/-Chantier-PPCR->

COUPON RÉPONSE

Nom : Prénom :

Département d'exercice :

Adresse mail :

Je souhaite bénéficier d'une étude personnalisée de déroulement de carrière
(service réservé aux adhérents du SE-Unsa)

Je souhaite adhérer au SE-Unsa

Je souhaite recevoir des informations du SE-Unsa par le biais de la lettre en ligne

À retourner à : SE-Unsa, secteur administratif, 209 boulevard Saint-Germain, 75007 PARIS