

Réunion sur les rendez-vous de carrière



Le nouveau dispositif d'évaluation, en déconnectant partiellement l'évaluation de l'avancement fait évoluer le système d'inspection traditionnelle vers l'accompagnement. Cependant à trois reprises dans une carrière, chaque collègue aura l'occasion de gagner un avancement au total qui peut aller jusqu'à 3 ans et demi, s'il réussit ses rendez-vous de carrière !

Rendez-vous de carrière

Les organisations syndicales étaient reçues en salle de conférence du Vice-rectorat pour une présentation power point sur les rendez-vous de carrière, présentation assurée par le DRH assisté du DAASEN (Directeur Académique Adjoint des Services de l'Education Nationale). Après avoir visionné quelques diapositives inspirées du guide du rendez-vous de carrière de la direction générale des ressources humaines (DGRH), http://www.education.gouv.fr/cid/118572/rendez-vous-de-carriere-mode-d-emploi.htm#A_quoi_sert_le_rendez-vous_de_carriere, le DRH laissait libre cours à la discussion. Pour ce faire, nous disposons de quelques éléments dispensés par le DRH lors de la projection préalable :

Personnels concernés : ce dispositif s'applique à tous les personnels enseignants, d'éducation et psychologues du ministère chargé de l'éducation:

- les conseillers principaux d'éducation,
- les professeurs agrégés,
- les professeurs certifiés,
- les adjoints d'enseignement,
- les professeurs d'éducation physique et sportive,
- les professeurs des écoles,
- les professeurs de lycée professionnel,
- les psychologues de l'éducation nationale.

La progression de carrière sera désormais au rythme d'une cadence unique et linéaire sauf trois étapes qui donneront lieu à 3 rendez-vous de carrière, les deux

premiers pouvant faire gagner 1 an et le troisième passer directement à la hors-classe depuis le 9^{ème} échelon :

- 1) Le premier rendez-vous de carrière concerne les personnels qui sont dans **la deuxième année du 6^e échelon**.
- 2) Le deuxième rendez-vous de carrière concerne les personnels qui ont, une ancienneté comprise **entre 18 mois et 30 mois** dans le 8^e échelon.
- 3) Le rendez-vous de carrière pour l'accès à la hors-classe concerne les enseignants se situant dans la deuxième année du 9^e échelon de la classe normale.

Processus d'évaluation

Les personnels sont informés de leur RV de carrière via leur adresse académique au mois de juin de l'année scolaire précédente. Le calendrier du RV de carrière est communiqué au plus tard un mois avant la date de celui-ci. Deux entretiens sont programmés, l'un

avec l'inspecteur, l'autre avec le chef d'établissement. Le délai entre les deux entretiens ne peut excéder 6 semaines. Ils font l'objet d'appréciations harmonisées par les évaluateurs. Cette double évaluation est fondée sur un compte-rendu traitant du « *niveau*

d'expertise » du collègue. La fiche d'évaluation pour chaque corps est disponible en annexe du guide de la DGRH. Le compte-rendu est communiqué à l'agent qui peut formuler des observations dans un délai de 3 semaines. L'appréciation finale est portée par le VR et

notifiée dans les deux semaines après la rentrée scolaire suivante. A partir de la date de notification, un recours est possible.

Aux 6ème et 8ème échelons, le VR propose, le cas échéant, un avancement accéléré d'échelon pour une proportion égale à 30 % des effectifs d'agents concernés.

Le passage à la hors-classe est envisageable sur la base du RV de carrière à partir de 2 ans dans le neuvième échelon. D'une manière plus globale, il est inscrit dans une carrière qui, désormais doit se dérouler sur deux grades sauf graves insuffisances professionnelles qui devront être justifiées par l'administration devant la CAPL.

La CAPL est consultée sur ces propositions.

Présence du chef d'établissement lors de l'inspection du RV de carrière

Le DRH a insisté sur deux points, la possibilité d'avoir des accompagnements à l'initiative du collègue ou de l'administration et la présence des chefs d'établissement aux inspections des rendez-vous de carrière. Le SNES a contesté ce dernier point en effet le chef d'établissement n'a nul besoin d'être présent pour renseigner les items dont il a la responsabilité. Sa présence ajoute une pression supplémentaire inutile sur les collègues lors d'un rendez-vous à enjeu d'avancement non négligeable. Le SNES a ajouté

que ce guide de la DGRH n'avait pas de valeur juridique.

Une fois de plus, nous avons été surpris par la désinvolture de certaines réponses. Quand il a été question de la situation particulière des femmes enceintes qui pourraient être exclues de la plage d'appel du fait de leur congé, le DRH nous a répondu qu'une grossesse ne durait pas 12 mois. Pour d'autres collègues en congé formation, la question se pose aussi. Dans ces deux cas, le DRH nous répond que cela sera traité en CAP. Par ailleurs, Le DRH et le Daasen ignorent qu'il y a deux campagnes (décembre-janvier pour 2017 avec effet rétroactif le 01/09/2017, et avril 2018 pour session 2018).

Hors-classe

Concernant le passage à la hors-classe pour cette année, le DRH ne savait pas si les chefs d'établissement et les inspecteurs auront ou non à donner un avis ! Le SNES l'a interrogé sur cette question car il serait anormal et injuste que les appréciations soient figées sur la base de l'année dernière. Nous y reviendrons aussi souvent que possible.

Classe exceptionnelle

Une première campagne de passage à la classe exceptionnelle commence au mois de décembre au titre de l'année 2017:

- **doivent candidater** les personnels au 3ème échelon de la Hors classe (2^{ème} pour les agrégés)

justifiant de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles notamment en réseau éducation prioritaire ou sur des fonctions particulières. Les actes de candidatures devront être adressés entre le 7 et le 21 décembre 2017, ces dates sont à confirmer

- **ne doivent pas candidater** les personnels au dernier échelon de la Hors classe.

Mais il est conseillé pour tous de renseigner soigneusement les rubriques iprof en particulier le CV.

Il est à remarquer l'importance que garde le RV de carrière en termes d'avancement si on prend en compte la globalité de la carrière comme précisé en introduction de ce compte-rendu. Il ne faut donc pas en négliger l'impact quoi qu'en dise le DRH. Si cette réunion a permis d'établir un peu plus clairement ce qu'est le rendez-vous carrière, nous restons sur un goût d'inachevé et sur des questions irrésolues. Le SNES interrogera de nouveau le vice-rectorat et sera attentif au respect des règles. Nous comptons sur chacun d'entre vous pour nous signaler toute anomalie concernant ces rendez-vous de carrière.