



Quid de la Nouvelle carrière ?

Dans le cadre du PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations), le précédent gouvernement a engagé une réforme globale du déroulement de la carrière. Cette réforme concerne **tous les corps d'enseignants** (des professeur-e-s des écoles aux agrégé-e-s) **à l'exception de celui des MA** (Maîtres auxiliaires de 1^{re} et 2^e catégorie).

On s'interrogera ici sur les effets réels de textes qui révèlent quelques surprises :

- la progression d'ensemble de la carrière d'un-e certifié-e classe normale, par exemple, avec la disparition des 3 modes d'avancement (grand choix, choix, ancienneté), se fait sur la base de 26 ans, c'est-à-dire ce que permettait l'avancement au choix dans l'ancienne formule. Le grand choix avec 23 ans aurait été plus judicieux ;
- le délai d'attente pour les rendez-vous de carrière risque d'être anxiogène ;
- le poids donné au chef d'établissement dans la grille de compétences est encore accru... ce qui peut faire craindre une promotion au « mérite » et au faciès, même si l'intéressé-e peut ajouter des remarques ;
- quant aux deux possibilités de promotion dans la carrière, c'est très peu. Il y aura donc une « élite » à 30 % et un marais à 70 % tandis que les modalités d'accès à la classe exceptionnelle ne sont à ce jour pas déterminées pour les enseignant-e-s du privé sous contrat.

Cette réforme, qui s'échelonne sur 3 ans, ne rattrapera pas la baisse effective de notre pouvoir d'achat depuis le début de ce siècle.

Quelques changements essentiels

Les changements affecteront tout d'abord les grilles (cela a déjà été le cas en janvier 2017), notamment les indices, la durée de chaque échelon et les modalités des 3 rendez-vous professionnels (**grilles d'évaluation et indiciaires en pages suivantes**). Ces nouvelles modalités seront effectives à compter du 1^{er} septembre 2017 :

- il y aura 3 rendez-vous de carrière. Les inspections individuelles ou collectives restent possibles à la demande de l'intéressé-e, de l'administration ou du chef d'établissement ;
- les modulations d'avancement (grand choix, petit choix, ancienneté) disparaissent ;
- sera créé un nouveau grade pour les agrégé-e-s, les certifié-e-s, les professeurs des écoles, les professeurs d'EPS et les professeurs de lycée professionnel : la « classe exceptionnelle » ; n'y auront accès que des enseignant-e-s hors classe (quota fixé chaque année par un arrêté du ministère de l'Éducation nationale) ;
- l'échelle des bi-admissibles à l'agrégation disparaît.

Les rendez-vous de carrière

Dans les conditions prévues par leurs statuts respectifs, les enseignant-e-s bénéficient de **trois rendez-vous de carrière**, à l'exception des adjoints d'enseignement qui bénéficient de deux rendez-vous de carrière.

L'agent est informé individuellement, avant le début des vacances d'été, de la programmation d'un rendez-vous de carrière pour l'année scolaire à venir. Une notice présentant les enjeux et le déroulé du rendez-vous de carrière est jointe à cette information.

Le calendrier du rendez-vous de carrière est notifié à l'agent au plus tard un mois avant la date de celui-ci.

Dans les cas où le rendez-vous de carrière comprend plusieurs entretiens, le délai entre deux entretiens ne peut excéder six semaines.

Le compte rendu du rendez-vous de carrière est réalisé à l'aide du **modèle** figurant dans les pages suivantes.

Ce document est valable pour les visites des **professeurs des écoles, certifiés, agrégés, adjoints d'enseignement, professeurs d'EPS, CE d'EPS et professeurs de lycée professionnel**.

Dans tous les cas le compte rendu est notifié à l'agent qui peut, dans un délai de trois semaines, formuler par écrit, dans la partie du compte-rendu réservée à cet effet, des observations.

L'appréciation finale de la valeur professionnelle qui figure au compte rendu est notifiée dans les deux semaines après la rentrée scolaire suivant celle au cours de laquelle le rendez-vous de carrière a eu lieu.

Compte-rendu d'évaluation professionnelle des enseignants

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique (référence référentiel 2013 : P1)				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves (7 et P2)				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3,4 et P3)				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves (P4)				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves (P5)				
Coopérer au sein d'une équipe (10)				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement (11, 12 et 13)				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages (P4)				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (1/2/6)				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (5)				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (14)				

[A compléter par l'inspecteur](#)

[A compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par le chef d'établissement dans le 2nd degré](#)

[A compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par l'inspecteur et le chef d'établissement du 2nd degré](#)

Appréciation générale des évaluateurs
--

Dans le 2nd degré, l'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs fait l'objet d'un échange préalable entre eux.

1/ Appréciation littérale de l'inspecteur (10 lignes):

2/ Appréciation littérale du chef d'établissement (pour le 2nd degré) (10 lignes):

Observations de l'agent

10 lignes maximum

Appréciation finale de l'autorité académique

A renseigner par l'autorité académique

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

L'ensemble des éléments précédents est communiqué à l'agent

Proposition de l'autorité académique sur un avancement accéléré
--

Proposition de l'autorité académique : le nombre de ces propositions est égal à 30% des effectifs du corps concernés par le rendez-vous de carrière considéré.

Les **3** pavés de la grille de compétence (11 items) renvoient un à un à des critères pédagogiques, des compétences en dehors du cadre de la classe et de l'équipe éducative ainsi qu'à un bilan de l'accompagnement des élèves et de l'engagement dans la formation. On ne sait pas pour l'instant qui remplira quel groupe d'items : les inspecteurs ou les chefs d'établissement ? Ou les deux, conjointement ? Mais on peut craindre que la gestion managériale de l'enseignant, très au goût du jour, dépendra pour beaucoup de l'avis du second (avec les dérives possibles liées au caractère propre).

Les 3 rendez-vous de carrière se dérouleront aux :

- **6^e échelon (ancienneté de 8 à 9 ans, au cours de la 2^e année du 6^e échelon), avec possibilité de gain d'1 an ;**
- **8^e échelon (ancienneté de 13 à 14 ans, entre 1 an et 6 mois et 2 ans 6 mois) avec possibilité de gain d'1 an ;**
- **et 9^e échelon (ancienneté de 19 à 21 ans).**

Ces modalités sont identiques pour tous les corps : PE, CERT, AGR, P EPS, PEGC, CE EPS, PLP.

Promotions à la hors-classe et à la classe exceptionnelle

L'organisation de chaque corps est modifiée par la création du troisième grade : **la classe exceptionnelle**. L'accès à cette classe sera possible :

- à partir du 3^e échelon de la hors-classe pour celles ou ceux qui enseignent dans les établissements sensibles ou ont des parcours exceptionnels (80 %),
- ou à tous les enseignant-e-s ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe (20 % des promotions).

À compter du 1^{er} septembre 2017, tous les maîtres seront reclassés dans les nouvelles grilles indiciaires :

- **en classe normale, à l'échelon égal,**
- **en hors-classe,**
 - **à l'échelon précédent pour les certifié-e-s, professeurs des écoles et professeurs de lycée professionnel,**
 - **à l'échelon diminué de 2 pour les agrégé-e-s.**

Avancement d'échelon à compter du 1er septembre 2017

Un arrêté du 5 mai 2017 a modifié l'architecture des principales grilles indiciaires et modifié les premiers indices.

Agrégé			Certifié-PEPS-PLP-PE			CE EPS et PEGC		
Echelon	classe normale		Echelon	classe normale		Echelon	classe normale	
1	1 an	443	1	1 an	383	1	1 an	325
2	1 an	493	2	1 an	436	2	1 an 6 mois	343
3	2 ans	497	3	2 ans	440	3	1 an 6 mois	363
4	2 ans	534	4	2 ans	453	4	2 ans 6 mois	380
5	2 ans 6 mois	569	5	2 ans 6 mois	466	5	3 ans	398
6	3 ans (1)	604	6	3 ans (1)	478	6	3 ans (1)	419
7	3 ans	646	7	3 ans	506	7	3 ans	438
8	3 ans 6 mois (1)	695	8	3 ans 6 mois (1)	542	8	3 ans 6 mois (1)	462
9	4 ans	745	9	4 ans	578	9	3 ans 6 mois	486
10	4 ans	791	10	4 ans	620	10	3 ans 6 mois	515
11		825	11		664	11		544
hors classe			hors classe			hors classe		
1	2 ans	745	1	2 ans	570	1	2 ans	461
2	2 ans	791	2	2 ans	611	2	3 ans	485
3	3 ans	825	3	2 ans 6 mois	652	3	3 ans	514
4		HEA	4	2 ans 6 mois	705	4	3 ans	543
			5	3 ans	751	5	3 ans	616
			6		793	6		662
classe exceptionnelle			classe exceptionnelle			classe exceptionnelle		
1	2 ans 6 mois	825	1	2 ans	690	1	1 an	616
2	3 ans	HEA (#)	2	2 ans	730	2	2 ans 6 mois	668
3		HEB (#)	3	2 ans 6 mois	770	3	2 ans 6 mois	705
			4		826	4	2 ans 6 mois	751
			Spécial		HEA (#)	5		793

Professeur de chaires supérieures			Adjoint d'enseignement			Instituteur		
Echelon	Durée	Indice	Echelon	Durée	Indice	Echelon	Durée	Indice
1	2 ans	662	1	1 an	327	1	9 mois	349
2	2 ans	700	2	1 an	345	2	9 mois	365
3	2 ans	738	3	1 an	366	3	1 an	374
4	2 ans	780	4	2 ans	382	4	1 an 6 mois	381
5	4 ans 6 mois	825	5	3 ans	400	5	1 an 6 mois	391
6		HEA	6	3 ans (2)	423	6	1 an 6 mois	398
			7	3 ans	442	7	3 ans	407
			8	3 ans 6 mois (2)	466	8	3 ans 3 mois	428
			9	3 ans 6 mois	492	9	4 ans	449
			10	4 ans 6 mois	521	10	4 ans	479
			11		550	11		523
La carrière se poursuit au 3 ^e échelon de la classe exceptionnelle des agrégés.								

Maîtres auxiliaires			MA1		MA2	
Echelon	Durée	Indice	Indice			
1	3 ans (3)	349	321			
2	3 ans (3)	376	335			
3	3 ans (3)	395	351			
4	4 ans (4)	416	368			
5	4 ans (4)	439	384			
6	4 ans (4)	460	395			
7	4 ans (4)	484	416			
8		507	447			

A compter du 1^{er} septembre 2017 il ne peut plus y avoir de nouveau entrants bi-admissibles. Ceux qui bénéficiaient de cette grille de rémunération conserveront le différentiel de traitement qu'ils avaient sur les certifiés du même échelon.

- Instituteur remplaçant sans CAP ni diplôme d'instituteur : 310
- Instituteur remplaçant avec CAP ou diplôme d'instituteur : 314

Les PEGC ont la grille indiciaire des instituteurs majorée de 15 points.

(#) La hors échelle A (HEA) comprend trois chevrons A1, A2, A3 correspondant aux indices 885, 920 et 967.
La hors échelle B (HEB) comprend trois chevrons B1, B2, B3 correspondant aux indices 967, 1008 et 1062.
La durée d'un chevron est d'un an.

- (1) 30 % des promouvables: ont une durée d'échelon réduite d'un an.
(2) 30 % des promouvables: ont une durée d'échelon réduite de 9 mois.
(3) 20 % des promouvables: ont une durée d'échelon réduite de 6 mois.
(4) 20 % des promouvables: ont une durée d'échelon réduite d'un an.

Commentaires

Comme toute « réforme », le PPCR a quelques avantages et beaucoup d'inconvénients :

- le chef d'établissement se voit attribuer un rôle déterminant dans l'évolution de la carrière d'un maître, notamment selon des critères managériaux qui sont étrangers à nos pratiques, là où nous préférierions un réel accompagnement pédagogique de l'inspecteur ;
- le « nouveau » temps de l'inspection sera sans doute générateur d'inquiétude de même que le temps d'entretien avec le chef d'établissement : assiduité, ponctualité, autorité et rayonnement, qui avaient au moins l'avantage de la clarté, sans être une panacée, deviendront une sorte d'engagement à l'intégration, avec des « coopérer... », « contribuer... », « installer et maintenir... ». Il est dès lors facile de deviner ce que seront les dérives possibles au nom du « caractère propre » dans les écoles, collèges, lycée sous contrat, d'obédience religieuse. Nous demandons donc que les 2 premiers critères du deuxième pavé de la grille de compétences soient reformulés pour plus de transparence ;
- 70 % des maîtres n'auront pas de réelle promotion. La classe des bi-admissibles disparaîtra : ceux-ci verront sans doute leur indice maintenu jusqu'au changement d'indice suivant ;
- les maîtres-auxiliaires et surtout les MA en CDI, seront toujours sur la touche : nous demandons qu'ils soient versés par liste d'aptitude dans le corps des certifiés, avec un plan sur 5 ans. Reste également le problème des délégués-auxiliaires malléables et corvéables à merci et pour lesquels nous demandons une amélioration de statut ;
- et si le volet financier du PPCR semble au premier abord honorable (il y aura une grille revalorisée en janvier 2019 et la création d'un 7^e échelon de la hors-classe en 2020), il ne doit pas nous faire oublier que, à ancienneté égale, un professeur de collège gagne en moyenne, au bout de 15 ans, 35 000€, tandis que son homologue allemand touche 61 000€ (même si les pratiques sont différentes). Nous demandons donc un rééquilibrage en ce sens.

Denis Titli

Sources :

- Réforme de l'avancement des enseignants : [Journal officiel du 7 mai 2017](#)
- Grille des onze compétences : [Journal officiel du 10 mai 2017](#)