



MIEUX RÉMUNÉRÉES,

MIEUX ACCOMPAGNÉES

» LES NOUVELLES CARRIÈRES ENSEIGNANTES



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE



MIEUX RÉMUNÉRÉES,

MIEUX ACCOMPAGNÉES

LES NOUVELLES CARRIÈRES ENSEIGNANTES

ÉDITO	1
MODERNISATION ET REVALORISATION DE LA CARRIÈRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION-PSYCHOLOGUES	3
Aujourd'hui, une carrière au parcours peu lisible, marquée par une gestion trop administrative	4
Une carrière simplifiée, accompagnée et revalorisée	5
Un avancement régulier et transparent	5
Une évaluation rénovée	5
4 rendez-vous de carrière : des accélérations possibles et de nouvelles perspectives	6
Une carrière mieux rémunérée	7
Garantir l'attractivité à l'entrée dans le métier	7
Mieux rémunérer tout au long de la carrière	8
Un impact favorable sur la retraite	8
Des effets immédiats et programmés : calendrier de déploiement	9
 CHANTIER MÉTIERS : RAPPEL DES PRINCIPALES MESURES PRISES EN FAVEUR DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION	 11



ÉDITO

En 2012, François Hollande a fait de la jeunesse sa priorité. Vecteur principal de cette priorité, l'Éducation nationale a été au cœur de profonds changements ces quatre dernières années.

Nouveau socle commun et nouveaux cycles, nouveaux programmes de l'école maternelle au collège, nouveaux rythmes éducatifs, nouveau collège, révision de l'éducation prioritaire, mobilisation pour les valeurs de la République, les réformes ont été nombreuses pour refonder l'École de la République et recréer les conditions de la réussite de tous les élèves.

Mais cette refondation ne se concrétise qu'à travers les professionnels qui la font vivre au quotidien.

Pour cela, nous nous sommes donné les moyens de notre ambition pour l'École. C'est notamment l'engagement de créer 54 000 postes sur 5 ans dans l'éducation nationale et de rétablir la formation initiale des enseignants.

C'est aussi, depuis 2013, l'engagement d'une profonde modernisation des métiers de l'éducation nationale conduisant à une redéfinition des missions des enseignants et à des premières revalorisations : régime indemnitaire des directeurs d'école, des formateurs, des conseillers pédagogiques, des conseillers principaux d'éducation, des chefs de travaux et bien sûr, revalorisation de l'indemnité des enseignants exerçant dans l'éducation prioritaire.

En parallèle de ces chantiers, est engagée la revalorisation des enseignants du premier degré avec la création de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae) en 2013, initialement de 400 euros, avec l'engagement d'un alignement sur l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoe) versée aux enseignants du second degré, soient 1 200 euros. Cet engagement sera tenu dès l'année scolaire 2016-2017.

Je dévoile aujourd'hui la dernière étape de ces immenses chantiers. Avec la définition d'une nouvelle carrière enseignante et sa revalorisation, nous faisons un pas important vers plus d'attractivité et une plus grande reconnaissance de nos personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.

Désormais, les carrières seront mieux rémunérées et mieux accompagnées.

Nous revoyons ainsi tous les échelons de la grille afin que tous les enseignants, de leur recrutement à la fin de leur carrière, en voient les bénéfices. Cet effort, conduit dans

le cadre du protocole *Parcours professionnels, carrières et rémunérations* de la fonction publique se déploiera sur les trois prochaines années : il se traduira concrètement dès le 1^{er} janvier 2017 et représentera au total un milliard d'euros, dont près de la moitié dès 2017.

L'avancement sera régulier et transparent. Cela nous permet de repenser l'évaluation des enseignants pour mettre en place une véritable politique de développement des compétences et de gestion des ressources humaines à l'échelle d'une carrière. Conseiller, accompagner, former les enseignants, reconnaître et valoriser leur parcours et leur engagement au service de l'École de la République, voilà quels doivent être nos objectifs.

Pour cela, ils bénéficieront de rendez-vous réguliers au cours de leur carrière, qui leur permettront de bénéficier de possibilités d'accélération dès la classe normale et d'accéder dans le déroulement normal de leur carrière à la hors-classe. À travers la création d'un 3^e grade, la classe exceptionnelle, nous ouvrons par ailleurs de nouvelles perspectives pour reconnaître et valoriser leur parcours et leur engagement au cours de la carrière.

À l'heure où notre pays se tourne toujours plus vers son École, je veux croire que cette revalorisation permettra aussi de rappeler à quel point l'engagement des enseignants et des personnels de l'éducation nationale est précieux pour notre avenir.

Najat Vallaud-Belkacem

Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

MODERNISATION ET REVALORISATION DE LA CARRIÈRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION-PSYCHOLOGUES

Le 1^{er} juin 2016, Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche réunit l'ensemble des organisations syndicales représentatives pour présenter la modernisation et la revalorisation de la carrière des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation-psychologues, fonctionnaires dans l'enseignement public ou assimilés dans l'enseignement privé sous contrat. Suite à cette réunion qui posera les principes de cette rénovation des carrières, des groupes de travail dédiés à divers aspects de sa mise en œuvre seront très rapidement mis en place, dont notamment un sur la réforme des modalités de l'évaluation et de la reconnaissance des parcours et de l'engagement professionnels.

Il s'agit là d'une complète rénovation de la carrière qui s'inscrit dans le cadre du protocole *Parcours professionnels, carrières et rémunérations* (PPCR) dans la fonction publique, dont le Premier ministre a annoncé la mise en œuvre en septembre 2015. Elle permet de conclure, de manière cohérente, la modernisation et la revalorisation des métiers de l'éducation nationale commencées en 2013 dans le cadre de la Refondation de l'École de la République.

Si la modernisation et la revalorisation des carrières est indissociable de la nouvelle ambition pour l'École de la République et de ses enjeux, elle répond par ailleurs à une attente forte des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation-psychologues, dont les organisations syndicales représentatives ont approuvé à près de 70 % le protocole *Parcours professionnels, carrières et rémunérations* dans la fonction publique.

Les mesures au bénéfice des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation-psychologues se traduisent en termes d'amélioration de la rémunération et du déroulement de la carrière.

S'il y a eu dans un passé récent des mesures de revalorisation des débuts de la carrière enseignante en 2010 et 2012, aucune n'a cependant concerné l'intégralité de celle-ci. Le dernier plan d'une telle ampleur date de plus de vingt-cinq ans, plus précisément 1989, quand Lionel Jospin, alors ministre de l'Éducation nationale du Gouvernement de Michel Rocard, engagea un plan pluriannuel de revalorisation globale de la carrière et de la fonction enseignante.

Au-delà des mesures de revalorisation prévues dès janvier 2017 et programmées jusqu'en 2020, le Gouvernement fait le choix d'inscrire ses efforts en faveur de la carrière

enseignante dans la durée. Au total, plus de 820 000 personnels enseignants, d'éducation et d'orientation-psychologues, fonctionnaires et assimilés, de l'enseignement public et privé sous contrat, engagés au service de l'École de la République sont concernés.

Par extension, sous l'appellation les « personnels enseignants », on évoquera ceux-ci (les professeurs des écoles, certifiés, d'éducation physique et sportive, de lycée professionnel et les professeurs agrégés) et également les conseillers principaux d'éducation et les personnels d'orientation. Les psychologues de l'éducation nationale, corps en cours de création qui réunira les psychologues scolaires et les conseillers d'orientation-psychologues, seront également concernés.

POUR MÉMOIRE

Chaque personnel enseignant, d'éducation ou d'orientation-psychologue appartient à un corps (professeur des écoles, certifié, d'éducation physique et sportive, de lycée professionnel, agrégé, conseiller principal d'éducation, conseiller d'orientation-psychologue) dans l'enseignement public ou à l'échelle de rémunération correspondante dans l'enseignement privé sous contrat.

La carrière dans le corps comporte plusieurs grades :

- 1^{er} grade : la classe normale, dans laquelle les personnels sont recrutés ;
- 2^e grade : la hors-classe, dans laquelle ils sont promus.

Chaque grade comporte des échelons, à chacun desquels sont associés :

- un indice majoré. Celui-ci permet de calculer la rémunération de base, le « traitement brut », selon la formule suivante : traitement brut annuel = indice majoré x valeur du point d'indice (55,897 € en juillet 2016 et 56,232 € en février 2017) ;
- une durée pendant laquelle l'agent perçoit le même traitement brut.

AUJOURD'HUI, UNE CARRIÈRE AU PARCOURS PEU LISIBLE, MARQUÉE PAR UNE GESTION TROP ADMINISTRATIVE

Aujourd'hui, la carrière des personnels enseignants s'organise sur deux grades :

- un 1^{er} grade, dans lequel les personnels sont recrutés, appelé « classe normale » ;
- et un 2nd grade, dans lequel les personnels peuvent être promus, appelé « hors-classe ».

Durant deux tiers de leur carrière, la rémunération des personnels enseignants progresse plus ou moins rapidement, selon le rythme d'avancement dont ils bénéficient. Pour ces personnels, on déroge actuellement au statut commun de la fonction publique et aux modalités de reconnaissance de la valeur professionnelle, en distinguant trois rythmes d'avancement dits respectivement « grand choix », « choix » et « ancienneté ».

Ces modalités de gestion de la carrière ont montré leurs limites.

Le lien entre l'appréciation notée de la valeur professionnelle des personnels enseignants et leur avancement dans la carrière cristallise les critiques à l'encontre d'un processus jugé peu lisible, trop aléatoire et inéquitable, centré sur une gestion administrative de la carrière, au détriment d'une véritable politique des ressources humaines et des compétences (conseil, accompagnement, formation et progression professionnelle).

UNE CARRIÈRE SIMPLIFIÉE, ACCOMPAGNÉE ET REVALORISÉE

◀ Un avancement régulier et transparent

La carrière est rendue plus lisible et transparente avec des durées d'échelon fixes et connues de tous.

Aux trois rythmes d'avancement dans la classe normale, la carrière rénovée substitue une cadence unique, linéaire, de déroulement. Ainsi, la durée de référence pour atteindre le dernier échelon de la classe normale est fixée à vingt-six ans, soit une durée comparable à celle des autres fonctionnaires de catégorie A.

Les durées d'échelon deviennent fixes pour tous, à la fois en classe normale et en hors-classe. Les nouvelles durées d'échelon de la classe normale sont fixées entre celles antérieures du choix et du grand choix selon l'échelon considéré.

Par ailleurs, les personnels enseignants doivent pouvoir dérouler une carrière complète jusqu'au sommet de la hors-classe, qui devient ainsi le grade normal d'avancement dans la carrière.

Cf. infographie



**Un gain salarial sur l'ensemble de ma carrière,
un avancement régulier et transparent**

◀ Une évaluation rénovée

La rénovation de la carrière des personnels enseignants permet en outre de modifier les finalités de l'évaluation professionnelle, comme le Gouvernement s'y était engagé en 2012. L'objectif est d'en faire un véritable outil de politique de ressources humaines.

L'évaluation doit permettre de plus et mieux faire participer les personnels d'inspection et, dans le second degré, les personnels de direction au pilotage pédagogique, à la formation continue, au suivi et au conseil individuels et/ou collectifs ainsi qu'à l'accompagnement des personnels enseignants dans le cadre de leur exercice et de leur parcours professionnels.

Les modalités d'évaluation feront l'objet d'un groupe de travail avec les organisations syndicales représentatives.

◀ 4 rendez-vous de carrière : des accélérations possibles et de nouvelles perspectives

Chaque enseignant bénéficiera de **quatre rendez-vous de carrière pour faire le point de manière approfondie et objectivée sur son parcours**. Des accélérations de carrière ou des perspectives de promotion plus rapides permettront de reconnaître et valoriser les parcours et l'engagement professionnel.

Cf. infographie



4 rendez-vous de carrière, des accélérations possibles et de nouvelles perspectives

1^{er} grade : deux possibilités de voir accélérer sa carrière en classe normale

À deux reprises au 1^{er} grade (au 6^e et au 8^e échelon), à la suite d'un rendez-vous faisant le point sur leur carrière (autour de la 7^e année puis de la 13^e année de carrière), 30 % des personnels enseignants pourront bénéficier d'une accélération de leur carrière d'une année. Sous l'effet de deux accélérations, la durée du 1^{er} grade pourra être ramenée à vingt-quatre ans.

2^e grade : la hors-classe devient une perspective normale d'avancement

Avant la fin de la classe normale, à la suite d'un autre rendez-vous autour de 20 ans de carrière, les personnels pourront accéder à la hors-classe à un rythme reconnaissant leur parcours et leur engagement professionnels. Les personnels pourront accéder à la hors-classe à partir de deux ans d'ancienneté dans le 9^e échelon.

En 2016, les taux d'accès à la hors-classe sont respectivement de 5 % pour les professeurs des écoles et de 7 % pour les professeurs du second degré. À terme, ces taux d'accès convergeront vers le taux du second degré.

Création d'un 3^e grade : la classe exceptionnelle ouvre de nouvelles perspectives de carrière

À partir de septembre 2017, les personnels enseignants pourront accéder à un 3^e grade, dénommé classe exceptionnelle, qui constitue un levier RH supplémentaire au service d'une politique promouvant le parcours et l'engagement professionnel des personnels. La perspective d'accès à la classe exceptionnelle est abordée à l'occasion du dernier rendez-vous de carrière, qui se déroule au cours de la hors-classe.

La classe exceptionnelle sera prioritairement accessible (à hauteur de 80 % des promotions) aux personnels enseignants qui, à partir du 3^e échelon de la hors-classe, auront exercé en éducation prioritaire ou occupé des missions ou responsabilités particulières, pendant au moins huit ans. Les chantiers métiers de la Refondation de l'École de la République ont permis d'identifier la plupart des missions et responsabilités concernées :

- directeurs d'école ;
- conseillers pédagogiques ;
- directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (ex-chefs de travaux) ;
- formateurs ;
- directeurs de centre d'information et d'orientation ;
- enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur.

Elle sera également accessible (à hauteur de 20 % des promotions) aux autres enseignants, situés au dernier échelon de la hors-classe, pour tenir compte de parcours professionnels remarquables.

La constitution de la classe exceptionnelle sera progressive pour atteindre à terme 10 % de l'ensemble des effectifs des corps.

Les modalités de mise en place seront finalisées avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre d'un groupe de travail.

UNE CARRIÈRE MIEUX RÉMUNÉRÉE

Mieux considérer des personnels enseignants ne peut se restreindre à une augmentation salariale ponctuelle. C'est donc bien sur la durée de la carrière que s'inscrit la rénovation de celle-ci.

Dans un contexte de besoins importants de recrutement de personnels formés, il est d'autant plus nécessaire de valoriser leur niveau de recrutement, de reconnaître les missions qu'ils exercent ou les responsabilités qu'ils prennent et de garantir ainsi l'attractivité de leur carrière.

Cf. infographie  Exemples de carrières renouvelées

◀ Garantir l'attractivité à l'entrée dans le métier

Les stagiaires entreront dans la carrière avec un salaire progressivement revalorisé. À terme, en 2019, durant leur année de stage, ils percevront une rémunération de base (traitement brut) annuelle augmentée de plus de 1 400 €.

Par ailleurs, au-delà de l'année de stage, le début de leur carrière est plus favorable que celui des autres fonctionnaires de catégorie A.

Deux raisons qui, au-delà de l'intérêt pour le métier, doivent inciter à choisir une carrière d'enseignant, de personnel d'éducation ou de psychologue de l'éducation nationale.

◀ Mieux rémunérer tout au long de la carrière

Tous les échelons de la carrière enseignante sont revalorisés progressivement jusqu'en 2020, ce qui entraîne une augmentation de la rémunération de base. Par exemple, à partir de 2020, un enseignant certifié, qui déroulera une carrière complète en classe normale et hors-classe, gagnera 23 000 € de plus sur l'ensemble de sa carrière.

Dans le prolongement de la revalorisation précédente des sept premières années de carrière enseignante opérée en 2010 et 2012, il est apparu nécessaire de privilégier la suite de la carrière, en faisant plus particulièrement porter **l'effort de revalorisation sur le milieu de cette carrière.**

Ce choix, accompagné de l'amélioration des perspectives permet de redonner une cohérence en termes d'évolution salariale à l'ensemble de la carrière enseignante.

Un professeur des écoles pourra ainsi terminer sa carrière hors-échelle A, soit une rémunération de base comprise entre 50 000 € et 54 600 € bruts par an. Sur l'ensemble d'une carrière terminée à ce niveau, un enseignant aura gagné entre 45 000 € et 60 000 € bruts de plus qu'aujourd'hui.

Un professeur agrégé, quant à lui, atteindra la hors-échelle B, soit une rémunération de base brute annuelle comprise entre 54 600 € et 60 000 € bruts par an.

◀ Un impact favorable sur la retraite

Les mesures de rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire (par transformation d'une partie des primes en points d'indice) et de revalorisation de la rémunération de base des milieu et fin de carrière permettront aux personnels enseignants de l'enseignement public comme de l'enseignement privé, de bénéficier d'une pension de retraite plus favorable à l'issue de leur carrière.

À partir de 2020, un enseignant terminant sa carrière hors-classe bénéficiera d'un indice plus élevé qu'aujourd'hui. Par exemple, la rémunération de base d'un enseignant certifié sera augmentée de plus de 2 600 € bruts par an. Ce gain sur la rémunération de base se répercutera sur sa pension de retraite.

Cf. infographie



Un effet favorable pour ma retraite

DES EFFETS IMMÉDIATS ET PROGRAMMÉS : CALENDRIER DE DÉPLOIEMENT

Une **première étape de revalorisation de la rémunération de base intervient dès janvier 2017.**

Par exemple, un professeur des écoles au 8^e échelon de la classe normale, actuellement à l'indice majoré (IM) 531 verra son indice progresser à 542 et sa rémunération augmenter d'environ 450 € bruts sur l'année.

Cette revalorisation s'ajoute à la 2^e étape d'augmentation du point d'indice décidée par le Gouvernement de +0,6% en février 2017, après celle de +0,6% en juillet 2016.

Elle complète aussi d'autres revalorisations indemnitaires au bénéfice de ces mêmes personnels mises en œuvre dans le cadre des chantiers métiers, notamment le passage de l'ISAE des enseignants du premier degré de 400 à 1 200 € bruts pour la rentrée scolaire 2016, annoncé par le Premier ministre sur proposition de la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche lors de la clôture des journées de la Refondation de l'École, le 3 mai dernier.

Au 1^{er} septembre 2017, la carrière rénovée entre en vigueur. À cette occasion, les personnels actuellement en poste sont reclassés. Ce reclassement sera opéré selon des modalités simples : un personnel enseignant est reclassé en conservant l'intégralité de son ancienneté. Cela permettra à la grande majorité d'atteindre plus rapidement l'échelon suivant et de voir, à cette occasion, sa rémunération de base augmenter à nouveau.

Par exemple, le même professeur des écoles au 8^e échelon de la classe normale qui a trois ans d'ancienneté est reclassé au 1^{er} septembre 2017 en la conservant et passera au 9^e échelon six mois plus tard. À l'occasion de ce changement d'échelon, sa rémunération de base augmentera d'environ 2 000 € bruts par an.

Une seconde étape de revalorisation de la rémunération de base intervient en janvier 2019.

Par exemple, toujours le même professeur des écoles qui est au 9^e échelon de la classe normale verra son indice progresser de 583 à 590 et sa rémunération augmenter à nouveau de près de 400 € bruts par an.

À SAVOIR : en 2017 et 2018, les personnels enseignants bénéficieront, comme tous les fonctionnaires, d'un rééquilibrage progressif au profit de leur rémunération de base. Celui-ci est opéré par transformation d'une partie de leurs primes en rémunération de base.

Cf. infographie



Un gain salarial immédiat et programmé
sur ma fiche de paie

Au total, la modernisation et la revalorisation des carrières représente **un effort budgétaire d'un milliard d'euros d'ici à 2020**, provisionnés dans le cadre du protocole *Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)* de la fonction publique. **Près de 500 millions d'euros seront inscrits à ce titre dès le projet de loi de finances pour 2017.**

À la suite de la réunion des organisations syndicales représentatives du 1^{er} juin, des groupes de travail, associant les représentants de l'ensemble des personnels concernés, seront mis en place pour préciser les modalités de mise en œuvre :

- de la classe exceptionnelle,
- de la réforme de l'évaluation et de la reconnaissance du parcours et de l'engagement professionnels des personnels enseignants.

Un groupe sera par ailleurs chargé de la transposition des mesures aux autres corps (ex. instituteurs) pour tenir compte de leurs spécificités.

Des textes réglementaires permettront la mise en œuvre effective de l'ensemble des mesures à partir du 1^{er} janvier 2017. Ceux-ci seront soumis à la concertation des organisations syndicales représentatives.

CHANTIER MÉTIERS : RAPPEL DES PRINCIPALES MESURES PRISES EN FAVEUR DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'ÉDUCATION ET D'ORIENTATION

Les personnels de l'éducation nationale sont les acteurs essentiels de la Refondation de l'École de la République.

Réussir la mise en œuvre de ses nouvelles orientations pédagogiques et éducatives a impliqué de repenser leurs métiers. Un chantier sans précédent a été ouvert en 2013 et a majoritairement abouti dès décembre 2014.

Des groupes de travail organisés dans ce cadre et nourris par un dialogue social régulier, riche et de grande qualité, ont permis, ou permettront très prochainement pour encore quelques-uns, de redéfinir, de clarifier et de moderniser les missions, de mieux les connaître, les reconnaître - en termes de conditions d'exercice et de revalorisation - et les faire connaître.

GT PERSONNELS PRINCIPALES MESURES PRISES

1

Directeurs d'école

Plus de temps pour la direction d'école

▶ Pour les directeurs d'école de 3 classes ou moins : décharge de rentrée et de fin d'année scolaire de 4 jours depuis 2014, contre 2 jours précédemment, augmentée à 10 jours en 2015 pour les écoles de 3 classes, et étendue aux écoles de 2 classes en 2016

▶ Pour les directeurs des écoles de 8 et 9 classes, augmentation de la décharge hebdomadaire de 1/4 à 1/3, respectivement en 2015 et 2016.

▶ Simplification du travail administratif et renforcement de l'aide à la direction

Un régime indemnitaire revalorisé depuis 2014 :

▶ + 100 € pour les directeurs d'école de 5 à 9 classes (700 €)

▶ + 200 € pour les directeurs d'école de 1 à 3 classes (500 €)

▶ + 400 € pour les directeurs d'école de 4 classes (700 €)

Des perspectives de carrière améliorées : augmentation du nombre des promotions hors-classe

2

Enseignants spécialisés et Rased¹

Un travail en équipe, en réseau et une professionnalisation renforcés (réforme de la certification en cours)

¹ Rased : réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté

GT PERSONNELS

PRINCIPALES MESURES PRISES

3

**Formateurs
des 1^{er} et 2nd
degrés****Une reconnaissance statutaire** des professeurs des écoles-maîtres formateurs (PEMF) du 1^{er} degré et des professeurs formateurs académiques (PFA) du 2nd degré**Plus de temps à consacrer à la formation :**

- ▶ PEMF : décharge d'1/4 de leur service d'enseignement, portée à 1/3 en 2016
- ▶ PFA : une décharge allant de 3 à 6 heures hebdomadaires

Un régime indemnitaire revalorisé pour les formateurs et les tuteurs :

- ▶ PEMF : indemnité portée de 929 € à 1 250 €
- ▶ PFA : création d'une indemnité de 834 €
- ▶ Tuteurs : création d'une indemnité de 1 250 €

4

**Conseillers
pédagogiques****Une reconnaissance institutionnelle****Un régime indemnitaire revalorisé :** création d'une indemnité de 1 000 €**Des perspectives de carrière améliorées :** augmentation du nombre des promotions hors-classe

5

**Enseignants
du 1^{er} degré****Une reconnaissance indemnitaire identique à celle des enseignants du 2nd degré :**

- ▶ L'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) de 400 € annuels pour tous les professeurs des écoles, créée en 2013, est portée à 1 200 € annuels à la rentrée 2016, soit un niveau équivalent à celui de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoe²) du 2nd degré.

Reconnaissance indemnitaire des fonctions spécifiques (enseignement adapté et spécialisé) **et des missions particulières** (*groupe en cours de finalisation*)**Des perspectives de carrière améliorées :**

- ▶ Augmentation progressive du nombre des promotions hors-classe pour les professeurs des écoles (taux de promotion augmenté de 2 % en 2012 à 5 % en 2016)

6

**Enseignants
du 2nd degré****Une redéfinition historique des missions et des services,** inchangés depuis 1950, avec notamment la reconnaissance de l'ensemble des missions inhérentes au métier d'enseignant du 2nd degré**Une reconnaissance en temps ou indemnitaire**

- ▶ Reconnaissance de sujétions particulières d'exercice : pondération de services (exercice en cycle terminal LGT) ou création d'indemnité (1 250 € pour effectifs pléthoriques ; 400 € en 2016 pour l'exercice en cycle terminal de la voie professionnelle)

² Isoe : indemnité de suivi et d'orientation des élèves

GT	PERSONNELS	PRINCIPALES MESURES PRISES
		<p>► Possibilité d'exercer des missions particulières : création en 2015 de l'indemnité pour mission particulière (IMP) ; 5 taux compris entre 312 € et 3 750 € en fonction de la charge effective de la mission</p> <p>Mission de lutte contre le décrochage scolaire : <i>groupe en cours</i></p>
7	Conseillers principaux d'éducation	<p>Une actualisation des missions et une clarification du temps de travail</p> <p>Une revalorisation indemnitaire : alignement de leur indemnité sur l'ISOE et possibilité de bénéficier des IMP</p> <p>Des perspectives de carrière améliorées : augmentation du nombre des promotions hors-classe (taux augmenté à 7 % depuis 2013 contre 5 % en 2012)</p>
8	Chefs de travaux	<p>Une reconnaissance des responsabilités et du positionnement des ex-chefs de travaux, désormais Directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT)</p> <p>Un régime indemnitaire uniformisé et revalorisé : augmentation de leur indemnité de responsabilité de 2 600 €</p>
13	Personnels contractuels	<p>De nouveaux cadres de gestion pour le public et le privé</p> <p>Une meilleure prise en compte des services antérieurs (suppression de la règle dite « du butoir »)</p>
14	Personnels d'orientation et psychologues de l'éducation nationale	<p>La création d'un corps unique des psychologues de l'éducation nationale, la formation et le recrutement des psychologues de l'éducation nationale : <i>groupe en cours</i></p>
15	Métiers de la formation continue	<p>La construction d'un cadre de référence pour les métiers de la formation continue : <i>groupe en cours</i></p>

Éducation prioritaire : de nouveaux moyens pour exercer ses missions

Une hausse des indemnités de tous les enseignants en éducation prioritaire depuis la rentrée 2015:

- une indemnité de base pour les enseignants des REP : 1 734 €, soit une hausse de 50 % des indemnités précédentes (ISS Zep ou IS Éclair),
- une indemnité renforcée pour les enseignants des REP+ : 2 312 €, soit un doublement des indemnités précédentes (ISS Zep ou IS Éclair).

Le régime de rémunération accessoire des personnels d'éducation exerçant en éducation prioritaire est également revu.

Des conditions d'exercice plus favorables pour faciliter et renforcer le travail en équipe :

- 18 demi-journées libérées et remplacées dans le 1^{er} degré,
- Une pondération des heures d'enseignement dans le 2nd degré.



Un gain salarial immédiat et programmé sur ma fiche de paie

EN JUILLET 2016 Je bénéficie de la **1^{re} revalorisation du point d'indice** de 0,6 %.

RENTRÉE 2016 Si je suis enseignant(e) dans le premier degré, mon indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae) est revalorisée et versée mensuellement.

DÈS LE 1^{er} JANVIER 2017 Je gagne plus en traitement brut grâce à une **1^{re} augmentation indiciaire**.

EN FÉVRIER 2017 Je bénéficie de la **2^e revalorisation du point d'indice** de 0,6 %.

EN SEPTEMBRE 2017 Lors de la création de la nouvelle grille de mon corps, **je suis reclassé(e) en conservant l'intégralité de mon ancienneté**. Je peux atteindre plus rapidement l'échelon suivant et à cette occasion voir mon traitement brut augmenter.

À savoir : en 2017 et 2018 une partie de mes primes est convertie en traitement brut.

DÈS LE 1^{er} JANVIER 2019 Je gagne plus en traitement brut grâce à une **2^e augmentation indiciaire**.

À RETENIR

- ✓ Gain salarial grâce à une augmentation indiciaire en 2017 et 2019
- ✓ Gain salarial grâce à une revalorisation du point d'indice en 2016 et 2017



Un gain salarial sur l'ensemble de ma carrière, un avancement régulier et transparent

✔ Les échelons de ma grille en classe normale et en hors-classe sont revalorisés.

✔ Grâce à la carrière renouvelée :

- **À l'entrée dans la carrière** : je commence plus haut.
- **En début de carrière** : j'avance plus vite.
- **En milieu et fin de carrière** : j'avance à un rythme régulier aussi favorable voire plus favorable qu'à l'ancien rythme « au choix » et je termine plus haut.

Grilles des professeurs des écoles, certifiés, PEPS, PLP, CPE et COP

GRILLE 2016

GRILLE 2020

1^{er} grade : classe normale

échelon	indice majoré	durée en année(s)		
		grand choix	choix	ancienneté
11	658	-	-	-
10	612	3	4,5	5,5
9	567	3	4	5
8	531	2,5	4	4,5
7	495	2,5	3	3,5
6	467	2,5	3	3,5
5	458	2,5	3	3,5
4	445	2	2,5	2,5
3 titu	432		1	
2 stage	376		9 mois	
1 stage	349		3 mois	



La durée des échelons de ma grille est désormais fixe et connue :
les 3 rythmes d'avancement en classe normale sont remplacés par un rythme unique qui permet un déroulement de carrière plus transparent.

échelon	indice majoré	durée en année(s)
11	673	-
10	629	4
9	590	4
8	557	3,5
7	519	3
6	492	3
5	476	2,5
4	461	2
3	448	2
2 titu	441	1
1 stage	390	1

2^e grade : hors-classe

échelon	indice majoré	durée en années
7	783	-
6	741	3
5	695	3
4	642	2,5
3	601	2,5
2	560	2,5
1	495	2,5



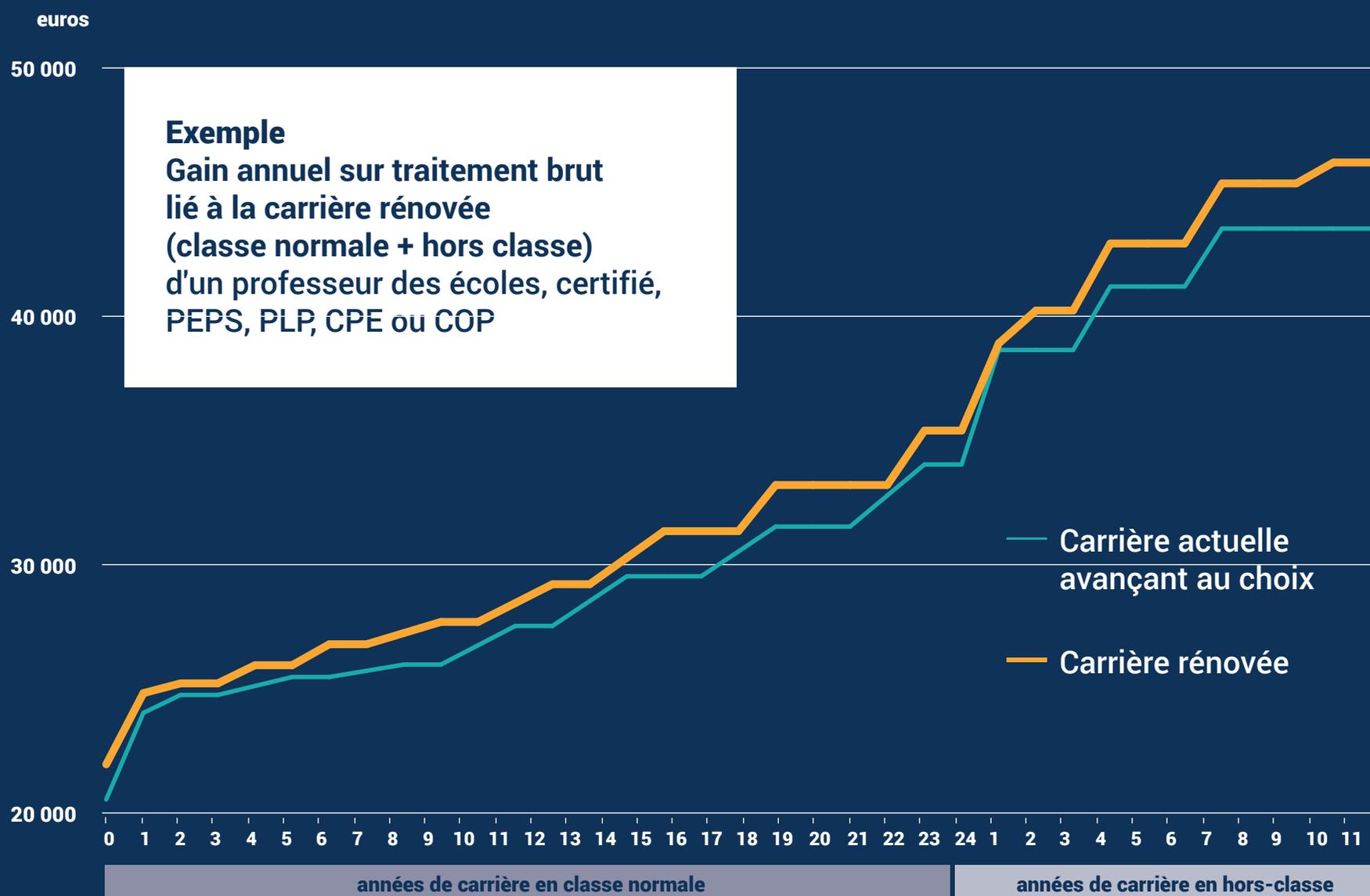
échelon	indice majoré	durée en années
7	821	-
6	806	3
5	763	3
4	715	2,5
3	668	2,5
2	624	2
1	590	2

3^e grade : classe exceptionnelle

échelon	indice majoré	durée en années
HeA'3*	972	-
HeA'2*	925	-
HeA'1*	890	-
4	830	3
3	775	2,5
2	735	2
1	695	2

Création d'un 3^e grade ouvrant de nouvelles perspectives de carrière : la classe exceptionnelle.

* Échelon spécial hors échelle A



Grille des enseignants agrégés

GRILLE 2016

GRILLE 2020

1^{er} grade : classe normale

échelon	indice majoré	durée en années		
		grand choix	choix	ancienneté
11	821	-	-	-
10	783	3	4,5	5,5
9	734	3	4	5
8	684	2,5	4	4,5
7	635	2,5	3	3,5
6	593	2,5	3	3,5
5	561	2,5	3	3,5
4	526	2	2,5	2,5
3 titu	489		1	
2 stage	436		9 mois	
1 stage	379		3 mois	

La durée des échelons de ma grille est désormais fixe et connue : les 3 rythmes d'avancement en classe normale sont remplacés par un rythme unique qui permet un déroulement de carrière plus transparent.

échelon	indice majoré	durée en années
11	830	-
10	800	4
9	757	4
8	710	3,5
7	659	3
6	618	3
5	579	2,5
4	542	2
3	513	2
2 titu	498	1
1 stage	450	1

2^e grade : hors-classe

échelon	indice majoré	durée en années
HeA3*	963	-
HeA2*	916	-
HeA1*	881	-
5	821	4
4	783	2,5
3	734	2,5
2	696	2,5
1	658	2,5

* Hors échelle A

échelon	indice majoré	durée en années
HeA'3*	972	-
HeA'2*	925	-
HeA'1*	890	-
3	830	3
2	800	2
1	757	2

* Hors échelle A

Création d'un 3^e grade ouvrant de nouvelles perspectives de carrière : la classe exceptionnelle.

3^e grade : classe exceptionnelle

échelon	indice majoré	durée en années
HeB3**	1067	-
HeB2**	1013	-
HeB1**	972	-
HeA'3*	972	1
HeA'2*	925	1
HeA'1*	890	1
1	890	2,2

** Hors échelle B

* Hors échelle A



4 rendez-vous de carrière, des accélérations possibles et de nouvelles perspectives

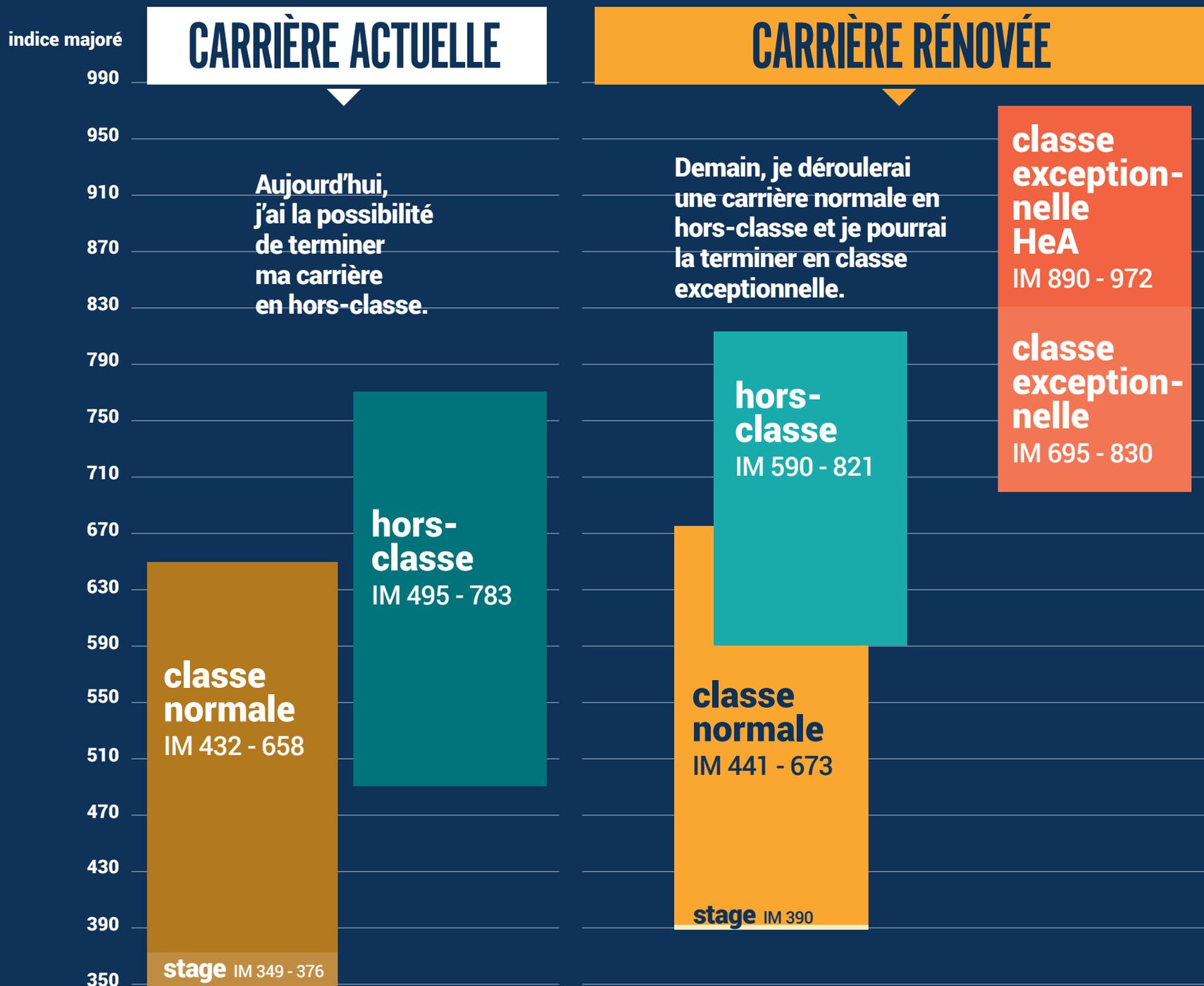
- ✓ À deux reprises, à la suite de rendez-vous de carrière, je peux bénéficier au 6^e et/ou au 8^e échelon d'**une accélération de ma carrière en classe normale d'une année.**
- ✓ À la suite d'un autre rendez-vous autour de 20 ans de carrière, je peux accéder à la hors-classe à un rythme reconnaissant mon parcours et mon engagement professionnels. Je terminerai à un indice plus élevé qu'aujourd'hui.

Carrière rénovée en classe normale
d'un personnel enseignant, d'éducation
ou d'orientation-psychologue



- ✓ **À partir de septembre 2017, je peux accéder à la classe exceptionnelle.** Cette perspective est abordée lors du dernier rendez-vous au cours de la hors-classe. L'accès à la classe exceptionnelle me permettra d'atteindre la hors-échelle A (hors-échelle B pour les agrégés), prioritairement si j'ai exercé en éducation prioritaire ou si j'ai occupé des missions ou des responsabilités particulières, pendant au moins 8 ans.

Comparaison des carrières actuelle et renouvelée des professeurs des écoles, certifiés, PEPS, PLP, CPE et COP



Comparaison des carrières actuelle et renouvelée des professeurs agrégés

indice majoré

CARRIÈRE ACTUELLE

CARRIÈRE RÉNOVÉE

1070

1030

990

950

910

870

830

790

750

710

670

630

590

550

510

470

430

390

350

Aujourd'hui,
j'ai la possibilité
de terminer
ma carrière
en hors-classe.

**classe
normale**
IM 489 - 821

stage
IM 379 - 436

**hors-
classe**
IM 658 -
HeA 963

**hors-
classe**
IM 757-
HeA' 972

**classe
normale**
IM 498 - 830

stage IM 450

**classe
exception-
nelle
HeB**
IM 830 -
HeB 1067

Demain, je déroulerai
une carrière normale en
hors-classe et je pourrai
la terminer en classe
exceptionnelle.



Un effet favorable pour ma retraite

- ✔ Les mesures de revalorisation indiciaire et de transformation d'une partie de mes primes en points d'indice dont je bénéficie seront favorables pour ma retraite.

MÉMO

En tant que personnel enseignant, d'éducation ou d'orientation-psychologue, je suis professeur des écoles, certifié, PEPS, PLP, agrégé, CPE ou COP.

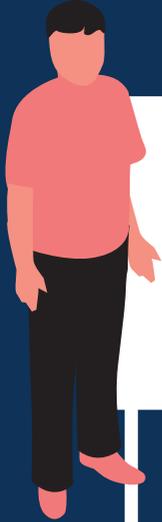
Ma carrière comporte plusieurs grades : classe normale, hors-classe et à partir de 2017, un 3^e grade, la classe exceptionnelle.

Chaque grade comporte des échelons, à chacun desquels sont associés :

- un indice majoré. Celui-ci permet de calculer mon traitement brut : **traitement brut annuel = indice majoré x valeur du point d'indice** (55,897 € en juillet 2016 et 56,232 € en février 2017) ;
- une durée pendant laquelle je perçois le même traitement brut.

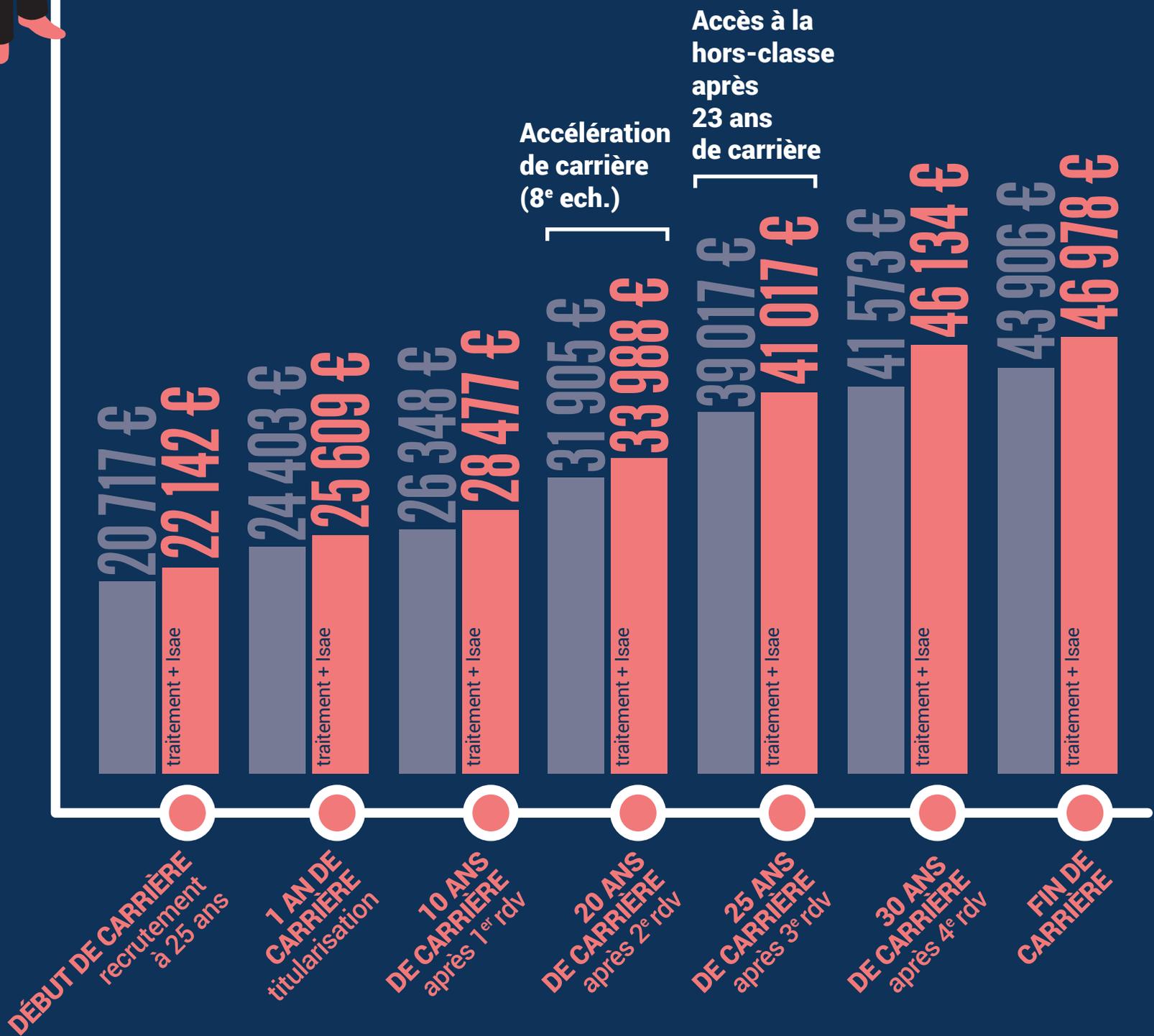


Exemples de carrières renouvelées



RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE D'UN PROFESSEUR DES ÉCOLES

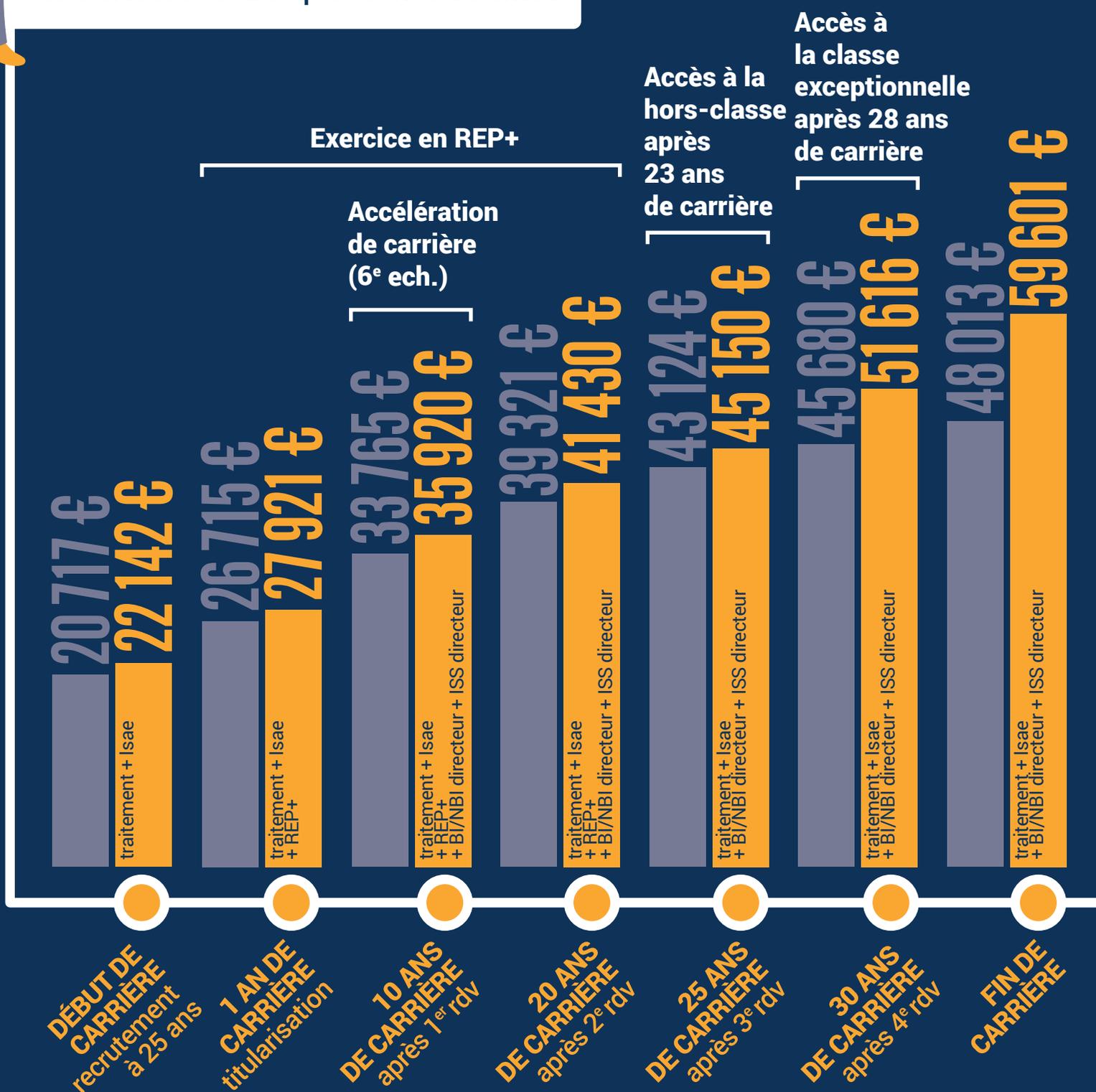
■ Carrière 2016
■ Carrière renouvelée





RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE D'UNE PROFESSEURE QUI DEVIENT DIRECTRICE D'ÉCOLE de 8 classes 10 ans après son recrutement

■ Carrière 2016
■ Carrière renouvelée

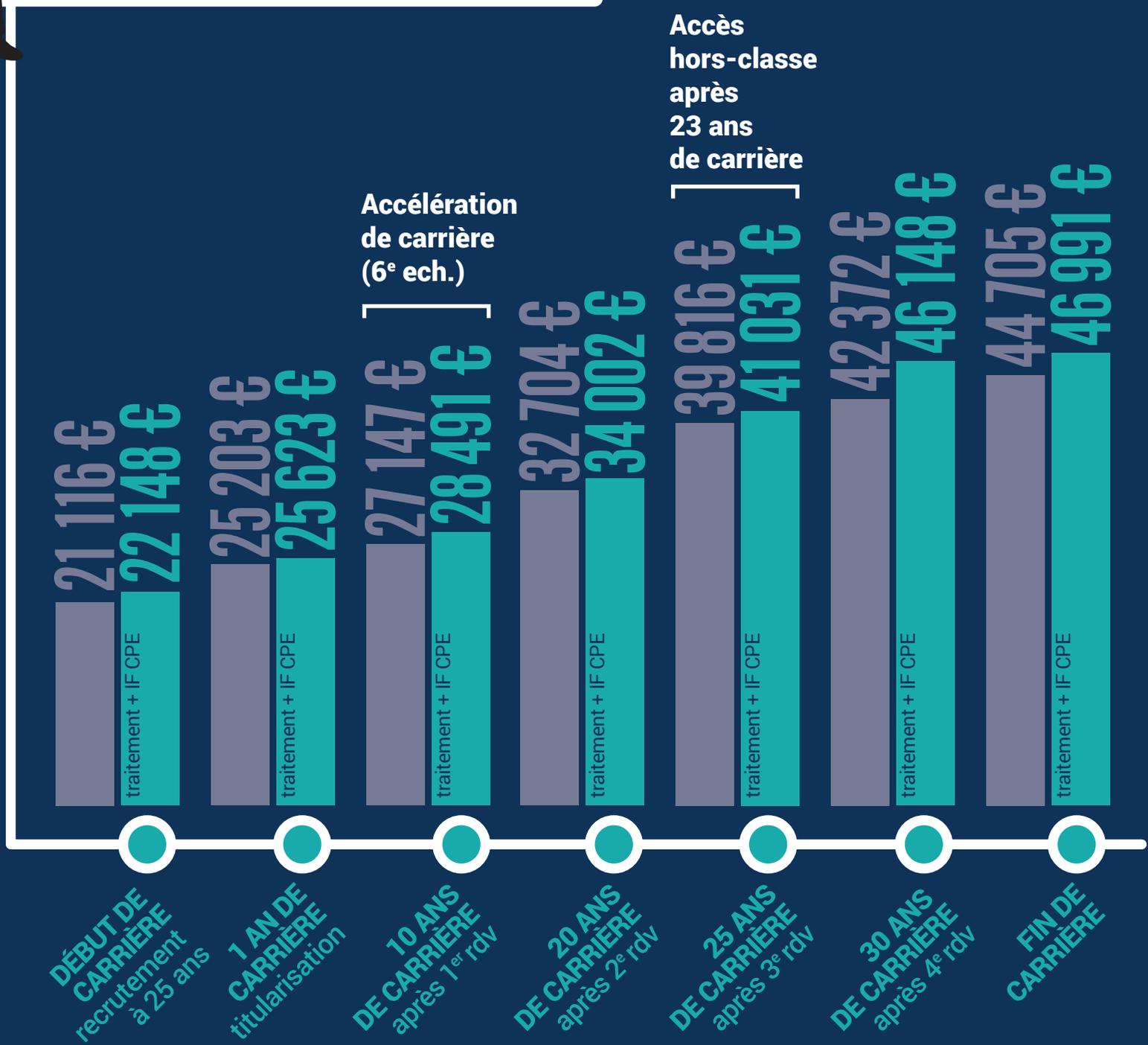




RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE D'UN CONSEILLER PRINCIPAL D'ÉDUCATION (CPE)

■ Carrière 2016
■ Carrière renouvelée

Accès hors-classe après 23 ans de carrière

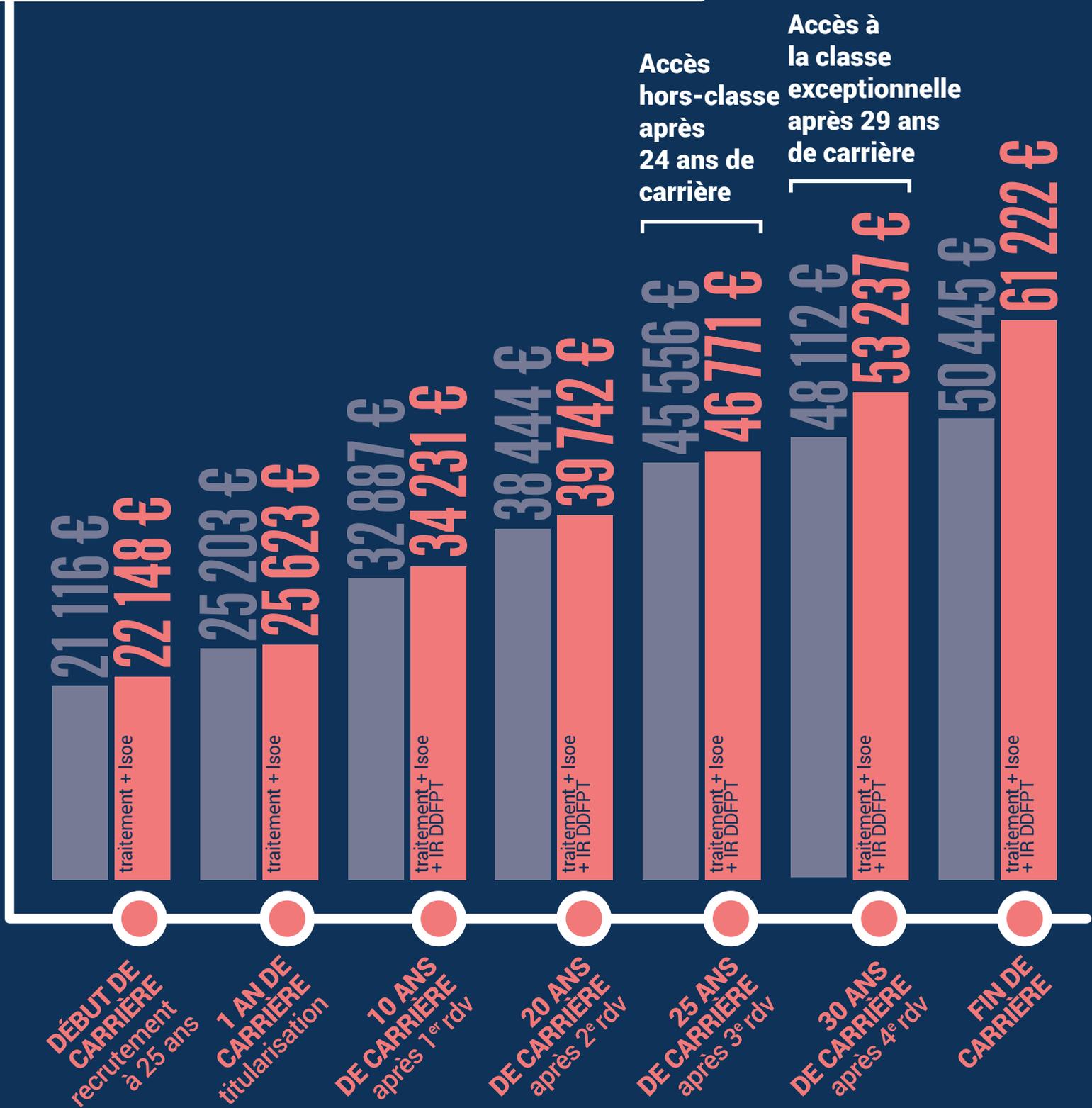




RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE D'UNE PROFESSEURE DE LYCÉE PROFESSIONNEL QUI DEVIENT DIRECTRICE DÉLÉGUÉE AUX FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET TECHNOLOGIQUES

10 ans après son recrutement

■ Carrière 2016
■ Carrière renouvelée

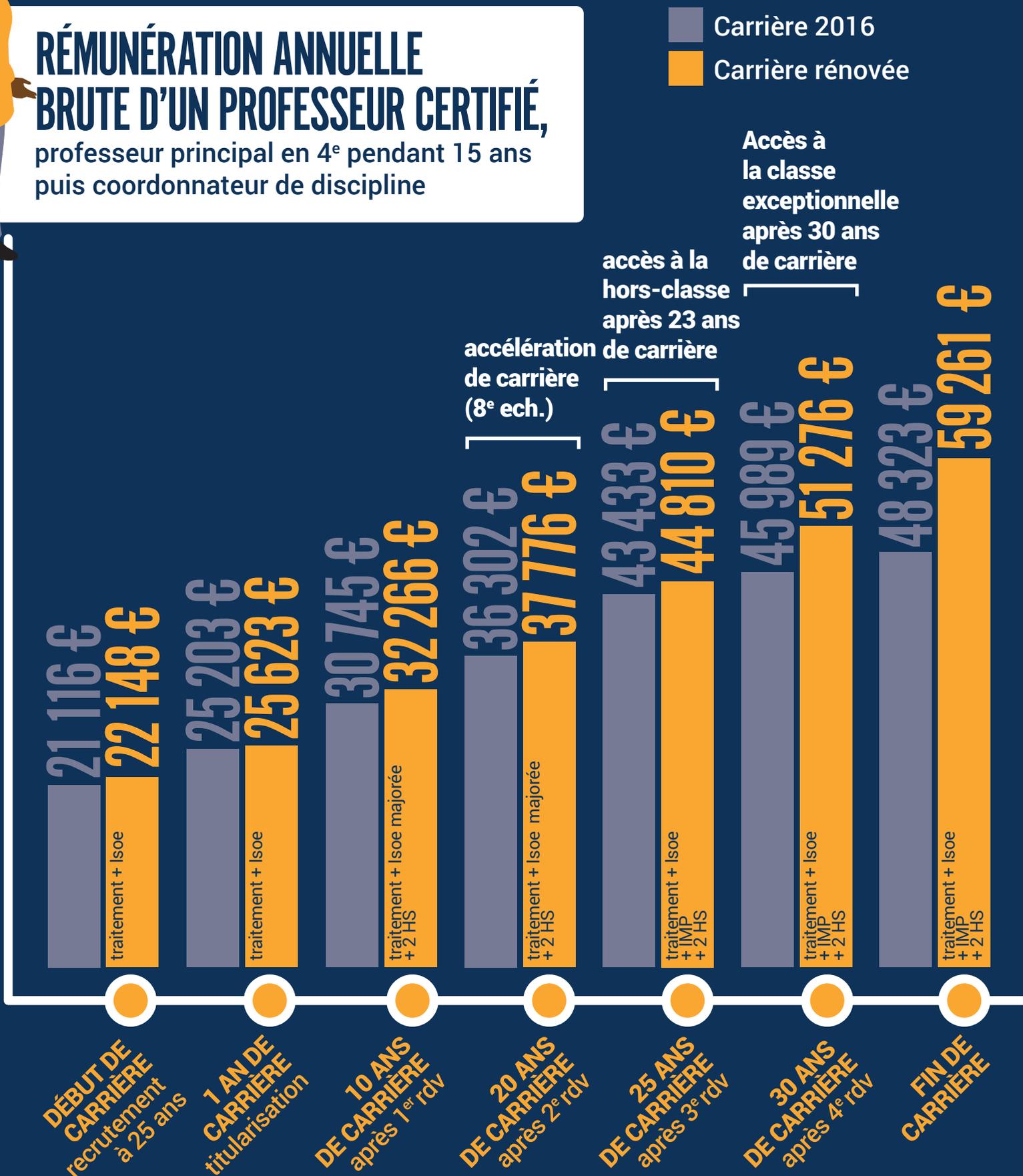




RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE D'UN PROFESSEUR CERTIFIÉ,

professeur principal en 4^e pendant 15 ans puis coordonnateur de discipline

■ Carrière 2016
■ Carrière renouvelée





ANNEXES

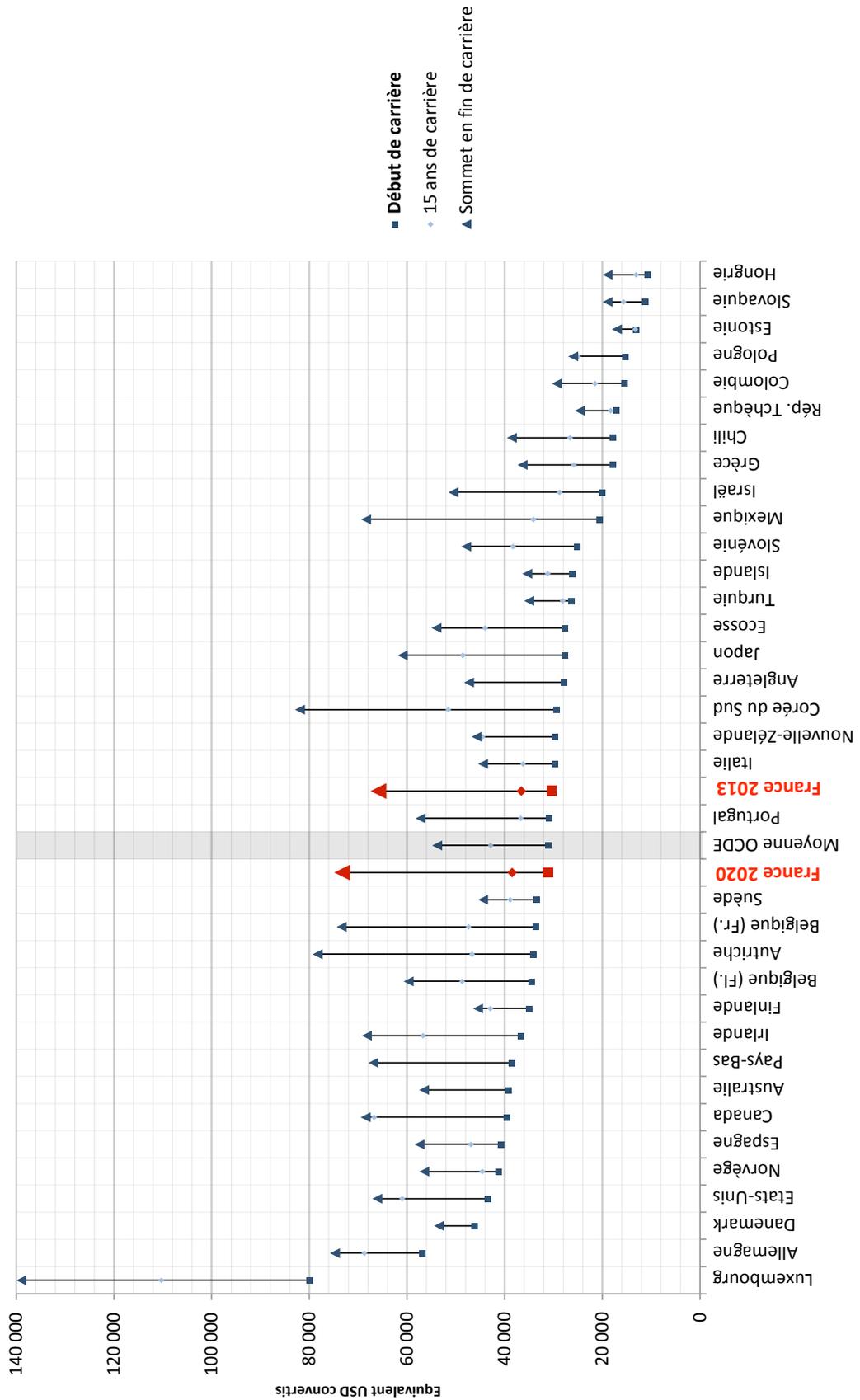
COMPARAISONS OCDE

Salaires des enseignants du premier cycle du secondaire à différents moments de leur carrière	2
--	---

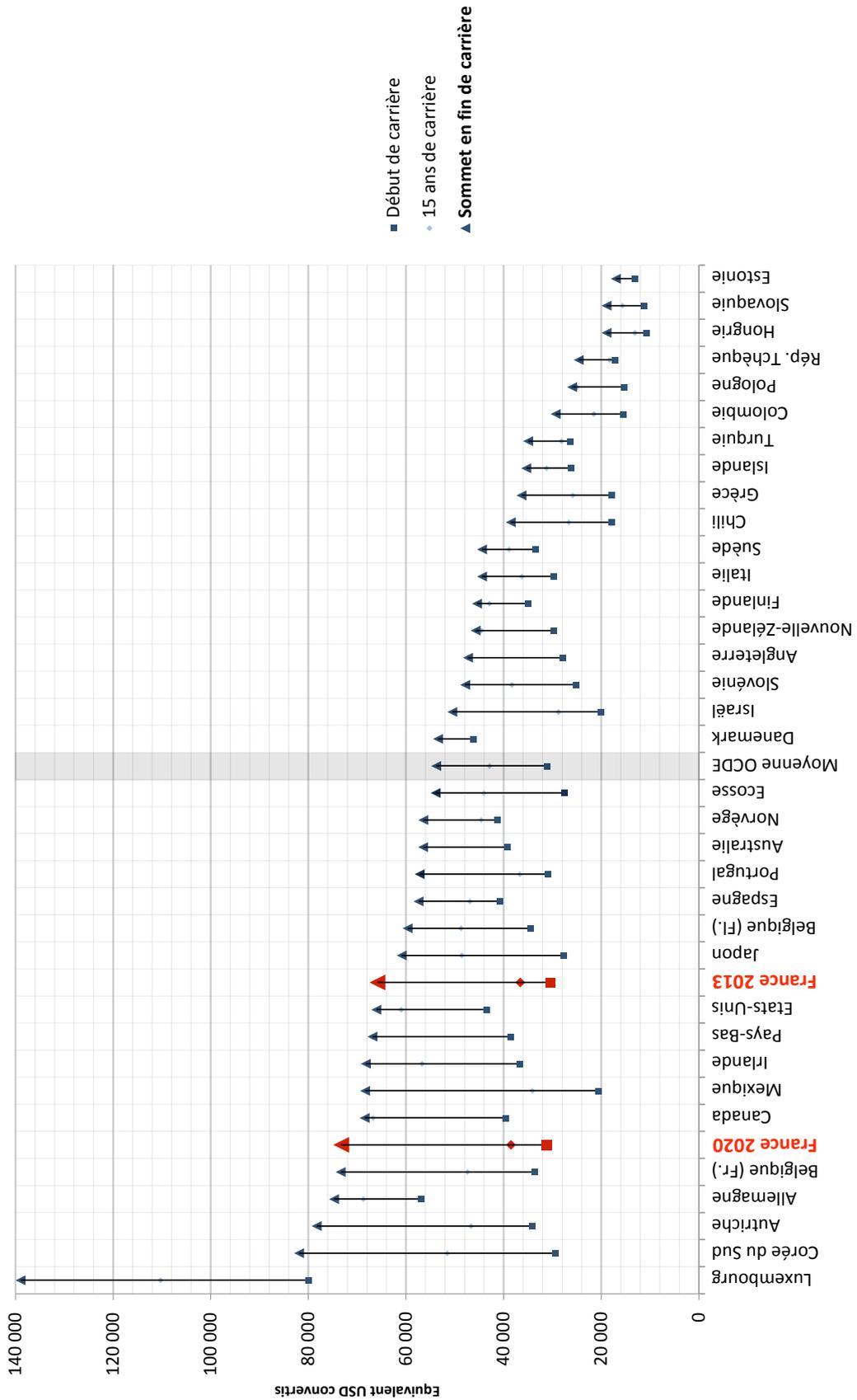
DOCUMENTS REMIS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

Grille des professeurs des écoles, certifiés, PEPS, PLP, CPE et COP-Psy	4
Grille des professeurs agrégés	5
Fiche : Principes associés à la rénovation des carrières.....	7
Fiche : Axes de la rénovation de l'évaluation professionnelle	11

Salaires des enseignants du premier cycle du secondaire à différents moments de leur carrière (OCDE 2013)
 Projection des salaires des enseignants français du premier cycle du secondaire suite à la revalorisation en 2020



Salaires des enseignants du premier cycle du secondaire à différents moments de leur carrière (OCDE 2013)
 Projection des salaires des enseignants français du premier cycle du secondaire suite à la revalorisation en 2020



FICHE

PRINCIPES ASSOCIÉS À LA RÉNOVATION DES CARRIÈRES

Dans le cadre des principes retenus par le protocole *Parcours professionnels, carrières et rémunération* (PPCR) pour les corps de catégorie A type et compte tenu des spécificités propres aux corps enseignants, d'éducation et psychologues¹, il est proposé de rénover et de revaloriser les grilles des professeurs des écoles, certifiés, PEPS, PLP, CPE et COP et celle des agrégés sur la base des principes suivants.

La carrière des personnels enseignants, d'éducation et psychologues se déroulera sur un grade de recrutement (classe normale) et un grade normal d'avancement (hors classe). Les perspectives de carrière sont complétées par une classe exceptionnelle, nouveau grade de promotion créé à partir de septembre 2017, dont l'accès sera conditionné sur le modèle d'un grade à accès fonctionnel de personnel administratif de catégorie A.

1. Bornes indiciaires et revalorisation

Les bornes indiciaires des grilles renouvelées des PE, certifiés, PEPS, PLP, CPE et PsyEn¹ sont fixées en référence au protocole PPCR.

Au-delà du principe de conversion primes/points (+9 points d'IM par échelon à horizon 2018), les gains d'indice sont redistribués au profit des personnels situés en milieu de carrière qui n'ont pas bénéficié des revalorisations récentes de 2010 et 2012.

La grille des agrégés évolue selon des principes et modalités analogues.

Les grilles correspondantes sont jointes en annexe.

2. Durées des grades, des échelons et cadences d'avancement

Classe normale

Une cadence unique est mise en place permettant un déroulement de la classe normale (CN) linéaire sur 26 ans, durée de référence des corps A type dans le cadre du protocole PPCR. Les durées d'échelon sont fixées entre celles antérieures du choix et du grand choix, selon l'échelon considéré.

Aux échelons 6 et 8 de la CN, un avancement accéléré bénéficie à 30% des personnels de chacun de ces échelons. Il permet une accélération d'une année à chaque fois.

La durée de la CN qui résulte de ces paramètres est en moyenne de 25,4 ans.

Hors classe

La carrière hors classe (HC) des personnels enseignants, d'éducation ou psychologues évoluant sur une grille équivalente à celle des certifiés, se déroulera linéairement sur 15 ans. Compte tenu de modalités inchangées de reclassement lié au passage hors classe, 13 ans sont nécessaires pour atteindre le dernier échelon de la HC créé en 2020 lorsque l'accès HC se fait à partir du 9^{ème} échelon de la CN avec 2 années d'ancienneté.

¹ Perspective de création d'un corps unique des PsyEN, regroupant les psychologues scolaires et les personnels d'orientation.

3. Modalités d'accès à la hors classe

La plage d'accès à la hors classe est positionnée à 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon de la classe normale des grilles équivalentes à celle des certifiés et de la grille des agrégés à compter du 1^{er} septembre 2017, donc dès la campagne de promotion 2017-2018.

Les taux promus / promouvables seront fixés afin de garantir à compter de la campagne de promotions 2017-2018 le maintien du flux d'accès actuel à la hors classe et de poursuivre l'objectif de convergence du taux applicable aux professeurs des écoles avec celui des enseignants du 2nd degré. Cet objectif de convergence des taux concernera également le corps des PsyEN selon des modalités qui tiendront compte des situations de départ dans les corps concernés par l'intégration.

Les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues doivent pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades. Les taux d'avancement à fixer garantiront des déroulements de carrière correspondant à la durée effective de l'activité professionnelle et permettront d'atteindre les indices de traitement les plus élevés de la hors classe.

4. Modalités de reclassement

Classe normale

Les personnels appartenant à la classe normale (CN) seront reclassés, à identité de grade, à l'échelon équivalent avec conservation de l'intégralité de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine.

Hors classe

Compte tenu de l'accélération de carrière hors classe (HC), les personnels appartenant à celle-ci seront reclassés, à identité de grade, à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur avec conservation de l'intégralité de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine.

Ce reclassement tiendra compte des promotions prononcées dans l'ancienne grille au titre de l'année 2017 (campagne de promotion 2016-2017).

Règle commune CN et HC : Si l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine est supérieure à la durée de l'échelon d'accueil, le reclassement se fera à l'échelon supérieur sans ancienneté.

5. Création d'un 3^{ème} grade en 2017 : la classe exceptionnelle

Un 3^{ème} grade, dénommé « Classe exceptionnelle », est créé à partir de septembre 2017 dans chacun des corps évoluant sur une grille équivalente à celle des certifiés et du corps des agrégés.

Ce grade culminant en HeA sera accessible à partir du 3^{ème} échelon de la nouvelle grille hors classe pour les PE, certifiés, PEPS, PLP, CPE et COP ayant exercé des missions ou responsabilités identifiées ou ayant exercé dans des conditions difficiles, et à partir du dernier échelon de la hors classe pour les autres enseignants au titre de leur parcours professionnel selon des modalités d'appréciation de celui-ci à définir.

La promotion en classe exceptionnelle se fera sur la base de :

- 80% des promotions au titre de l'exercice, pendant 8 ans au cours de leur carrière, de missions ou responsabilités identifiées notamment dans le cadre des GT métiers (directeur d'école, CP, DDFPT, DCIO, formateur, exercice dans l'enseignement supérieur) ou d'exercice de leurs fonctions dans des conditions difficiles (éducation prioritaire) ;
- 20% des promotions au titre du parcours.

Le dispositif montra progressivement en charge pour atteindre à terme un contingent de 10% des effectifs des corps.

L'échelon spécial en HeA de la classe exceptionnelle représente à terme 20% des effectifs du grade.

Pour les agrégés, la classe exceptionnelle culmine en HeB.

6. Calendrier de mise en œuvre

Les grilles indiciaires sont revalorisées selon l'échéancier fixé dans les grilles jointes en annexe.

Cet échéancier comporte :

- Deux étapes de revalorisation indiciaire, hors conversion primes/points, dont la première intervient au 1^{er} janvier 2017 dans le cadre des grilles actuelles et la seconde au 1^{er} janvier 2019 ;
- Deux étapes de conversion primes/points en 2017 et 2018 ;
- Un reclassement dans la carrière rénovée au 1^{er} septembre 2017.

A la suite d'une réunion multilatérale avec les organisations syndicales représentatives portant sur le cadrage général de la rénovation et de la revalorisation de la carrière, des groupes de travail seront réunis sur :

- La transposition des mesures aux autres corps enseignants des 1^{er} et 2nd degrés selon des modalités tenant compte de leurs spécificités ;
- Le 3^{ème} grade ;
- L'évaluation.

FICHE

AXES DE LA RÉNOVATION DE L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

La rénovation de la carrière des personnels enseignants qui repose notamment sur l'instauration d'une cadence unique, permet de modifier les finalités de l'évaluation professionnelle, avec l'objectif d'en faire un véritable outil de politique de ressources humaines réorienté vers le conseil, l'accompagnement et la formation.

En lien avec la redéfinition des missions des personnels d'inspection telles qu'elles sont définies par la circulaire n° 2015-207 du 11 décembre 2015, l'évaluation doit permettre de plus et mieux faire participer les personnels d'inspection et, dans le second degré, les personnels de direction au pilotage pédagogique, chacun pour ce qui relève de son expertise et de sa responsabilité, à la formation continue, au suivi et au conseil individuels et/ou collectifs ainsi qu'à l'accompagnement des personnels enseignants dans le cadre de leur exercice et de leur parcours professionnels.

Par ailleurs, la gestion des ressources humaines dans ce cadre rénové conduit à prévoir des rendez-vous de carrière pour chaque enseignant, positionnés à des moments clefs et destinés à les faire bénéficier des nouveaux mécanismes d'accélération et de promotion.

Pour les enseignants, les axes de la rénovation de l'évaluation professionnelle pourraient être les suivants.

1. Réorienter les finalités et les modalités de l'évaluation pour renforcer son rôle formatif, de conseil et d'accompagnement

Instaurer la confiance, développer un accompagnement de proximité des personnels enseignants et des équipes, expliciter le sens des réformes, participer à leur appropriation et contribuer ainsi à leur application au plus près des personnels et des élèves doivent constituer les lignes forces de la rénovation de l'évaluation professionnelle associée à la rénovation des carrières.

Pour cela, l'évaluation doit :

- être régulière ;
- s'inscrire dans une approche de travail en équipe ;
- aboutir à des conseils individuels et/ou collectifs et, en fonction des besoins, à des actions de formation ;
- faire l'objet d'un suivi

En outre, les finalités et les rythmes de l'évaluation pourraient être modulés selon les différentes périodes de la carrière de l'enseignant. Trois périodes pourraient ainsi être distinguées avec, au-delà de l'objectif commun de qualité de l'enseignement au bénéfice des élèves, des objectifs adaptés à chacune d'entre elles :

- **Première période : un objectif de consolidation professionnelle** avec une périodicité rapprochée et une visée formative renforcée de l'évaluation en termes de conseils, d'accompagnement et de suivi.
- **Deuxième période : un objectif de suivi et d'orientation de la carrière** avec une périodicité plus espacée de l'évaluation, des conseils sur l'évolution des fonctions, du parcours et des actions d'accompagnement adaptés (par ex. : compléments de formation, actualisation des connaissances professionnelles).
- **Troisième période : un objectif de valorisation de l'expérience** avec une évaluation selon un rythme circonstancié (évolution de carrière, accompagnement de fin de carrière, ...).

2. Mettre en place de vrais rendez-vous de carrière pour chaque enseignant

Actuellement, le lien entre l'appréciation notée de la valeur professionnelle des enseignants et leur avancement dans la carrière cristallise les critiques. Le processus est jugé trop aléatoire, inéquitable, centré sur une gestion administrative de la carrière, au détriment d'une véritable logique de développement des compétences et de gestion des ressources humaines (engagement, formation et progression professionnels).

A ce système complexe et trop administratif se substituerait de véritables rendez-vous de carrière permettant d'objectiver la valeur professionnelle et sa reconnaissance en termes d'accélération ou de promotion de carrière.

Pour favoriser la transparence et l'équité de l'appréciation de la valeur professionnelle, il convient d'élaborer **un référentiel commun sur la base de critères simples, qui s'appuient à la fois sur les compétences professionnelles attendues des métiers du professorat et de l'éducation** (arrêté du 1^{er} juillet 2013) et sur les activités conduites, les missions exercées ou les responsabilités prises par les enseignants.

Cette appréciation fondée sur la base de critères nationaux connus de tous serait substituée à la notation.

Dans le cadre de la carrière rénovée, quatre rendez-vous de carrière, avec les acteurs de l'évaluation, sont identifiés au cours desquels un avancement d'échelon ou de promotion de grade différencié peut être proposé pour reconnaître et valoriser le parcours et l'engagement professionnels : deux accélérations de carrière possibles au 6^{ème} et 8^{ème} échelons de la CN (soit un premier rendez-vous après environ 7 ans de carrière et un deuxième rendez-vous aux alentours de 12-13 ans de carrière), la temporalité du passage HC (soit troisième rendez-vous de carrière, à partir du 9^{ème} échelon de la classe normale) et la possibilité d'accès à la classe exceptionnelle (quatrième rendez-vous au cours de la hors classe).

Ces rendez-vous de carrière s'appuieront sur **un bilan professionnel approfondi, objectif et comportant des appréciations motivées du ou des évaluateurs**, selon des éléments de cadrage à construire. Les modalités de la participation de l'enseignant lui-même à la construction de ce bilan pourraient être étudiées.

education.gouv.fr

Contact presse
01 55 55 30 10

spresse@education.gouv.fr

Retrouvez ce dossier dans l'espace presse
education.gouv.fr/presse



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE