



académie
Martinique



Région académique

PPCR

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIERES ET REMUNERATIONS

PPCR- INTRODUCTION

- **Le processus PPCR des personnels enseignants et d'éducation n'est pas dissociable du processus PPCR de la fonction publique dans son ensemble.**

C'est une refonte:

- **des rémunérations**
- **du déroulement des carrières**
- **de l'appréciation de la valeur professionnelle.**

Refonte des rémunérations

Evolution des grilles indiciaires

- Janvier 2017 : revalorisation indiciaire (+34 points pour les stagiaires) + conversion primes/points (4)
- Septembre 2017 : création de la Classe Exceptionnelle
- Janvier 2018 : conversion primes/points (5)
- Janvier 2019 : solde revalorisation (+ 41 points pour les stagiaires)
- Janvier 2020 : fin du processus

Refonte du déroulement de carrière

3 grands changements:

- Suppression des 3 rythmes d'avancement (Grand choix, Choix, Ancienneté)
- Un avancement sur au moins deux grades : Classe normale et Hors classe
- La création d'un troisième grade (Classe exceptionnelle)

Refonte du déroulement de carrière

- **3 ou 4 rendez-vous de carrière**
- Un choix d'homogénéisation nationale de l'appréciation de la valeur professionnelle, en matière de régularité des R-V C-

Les « Rendez-vous de carrière »

- **1^{er} RVC**: pour l'accélération possible du 6^{ème} au 7^{ème} échelon
- **2^{ème} RVC**: pour l'accélération possible du 8^{ème} au 9^{ème} échelon
- **3^{ème} RDV** : après le 9^{ème} échelon pour l'accès éventuel à la Hors classe
- **4^{ème} RDV** pour certains professeurs : pendant la Hors classe, pour l'accès éventuel à la classe exceptionnelle

Ces accélérations peuvent à chaque fois faire **gagner 1 an**, soit un accès au dernier échelon en 24 ans au lieu de 26 ans

Les « Rendez-vous de carrière »

- À l'issue de chaque rendez-vous de carrière, 30 % des éligibles (6^e et 8^e éch. CN) bénéficient d'une bonification d'ancienneté et un certain nombre de personnels (9^e éch. CN) d'une inscription au tableau d'avancement annuel d'accès à la hors-classe.
- Le nombre de RVC de carrières < nombre d'inspections actuelles;
- En dehors de RVC, les inspecteurs assurent un accompagnement individuel ou collectif.

Refonte de l'appréciation de la valeur professionnelle

La fin de la notation des personnels
(sur 100 – sur 40 et sur 60 – pour les professeurs du second degré).

« Les rendez-vous de carrière » et refonte de l'appréciation de la valeur professionnelle

- Bilan professionnel (non obligatoire) appelé « document de référence », remis par le professeur (calé sur le référentiel compétences : BO de juillet 2013)
- L'inspecteur réalise une inspection suivie d'un entretien (échange à la fois sur bilan et sur l'observation des pratiques)
- Pas de rapport d'inspection, mais une grille d'évaluation est remplie, suivie de 10 lignes d'appréciation (sans conseil)

« Les rendez-vous de carrière » et refonte de l'appréciation de la valeur professionnelle

- Le chef d'établissement mène également un entretien dans les 8 semaines qui suivent ; il remplit également une grille et rédige environ 10 lignes d'appréciation
- Inspecteur et chef d'établissement remplissent une grille commune (fondée sur le référentiel de compétences), suivie de parties distinctes, d'une partie commune (appréciation) : À améliorer / Bon / TB / Excellent,
- L'enseignant peut formuler des observations
- L' « autorité académique » apprécie la pratique professionnelle à un niveau global : À améliorer / Bon / TB / excellent (30% « d'excellent » qui bénéficieront d'un avancement accéléré)

L'accompagnement des enseignants

Les enseignants bénéficient tout au long de leur carrière d'un accompagnement (déconnecté du processus d'évaluation) qui a pour objectifs de consolider et de développer les compétences professionnelles, de remédier aux difficultés rencontrées, de favoriser la mobilité professionnelle.

L'accompagnement des enseignants

- **L'accompagnement peut se concevoir de manière collective ou individuelle.**
- Complémentaire des entretiens de carrière, **cette démarche revêt avant tout une dimension formative.**
- Un dispositif d'accompagnement peut être mis place **à la suite d'une inspection, d'un entretien ou, à tout moment de la carrière, à la demande des personnels.**

L'accompagnement des enseignants

Les différentes modalités

- **dispositif spécifique pour les personnels en début de carrière** afin de consolider les compétences inscrites au référentiel ;
- **offre de formation** dans les domaines de la pédagogie générale, de la didactique ou de la gestion de classe ;
- **intervention à titre préventif** à la suite d'un constat de l'inspecteur et/ou du chef d'établissement ;
- **proposition d'aide** aux personnels faisant état de difficultés ;
- aide et conseil pour **l'évolution vers des fonctions d'encadrement.**

Un troisième grade : la classe exceptionnelle

- La cible est commune pour l'ensemble des corps, soit 10 % en 2023.

Un troisième grade : la classe exceptionnelle

- Deux voies d'inscription au tableau annuel d'avancement et deux viviers :
 - à 20 % des promotions annuelles, le vivier est constitué des personnels ayant « une valeur professionnelle exceptionnelle » et ayant atteint un certain niveau d'avancement (dans la majorité des corps, au moins le 6^e éch. HC) ;
 - à 80 %, le vivier est constitué des personnels justifiant de huit années d'exercice dans des conditions difficiles ou de huit années d'exercice de fonctions particulières, et ayant atteint un certain niveau d'avancement (dans la majorité des corps, au moins le 3^e éch. HC).

PPCR en 2016-2017

- **2016-2017 est une année de transition, devant permettre la mise à œuvre des nouvelles modalités.**
- **Cela se traduit par :**
 - une campagne d'inspection ciblée ;
 - l'absence d'une campagne de notation sur 40 dans le second degré ;
 - la signature des décrets, puis l'élaboration et la signature d'autres textes, pour les compléter ou en préciser l'exécution.

PPCR en 2016-2017

- La campagne d'inspection 2016-2017 inclut les personnels au 6^e échelon CN avec ancienneté inférieure ou égale à un an au 1^{er} septembre 2016 et au 8^e échelon CN avec ancienneté comprise entre 6 et 18 mois.
- La première campagne de bonification d'ancienneté (2017-2018) sera établie en s'appuyant sur les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle antérieures au 1^{er} septembre 2017 (notes et appréciations).
- **Pour la hors classe, l'examen des dossiers des promouvables sera pour quelques années encore fondé sur l'ancien système.**



Région académique

académie
Martinique



La journée du numérique et ma discipline

- Programme de la journée du 1^{er} mars:
 - 10h -12h: présentation et mise en pratique
 - 13h-15h: ateliers pour ceux qui le souhaitent
- Mardi 13 juin: ateliers
 - inscription auprès d'Agnès Vallee (agnes.vallee@ac-paris.fr)
 - ou Géraldine Hecklé (geraldine.heckle@ac-paris.fr)

Merci de votre attention