

<https://www.snetap-fsu.fr/Rendez-Vous-de-carriere-des-PCEA-et-PLPA.html>



Rendez-Vous de carrière des PCEA et PLPA

- Métiers - Enseignant-e du Secondaire - Statuts (titulaire, contractuel) et grille indiciaire -

Date de mise en ligne : mercredi 22 janvier 2025

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

Après une période transitoire 2017-2020, le ministère de l'Agriculture a mis en place à partir de septembre 2020 la nouvelle procédure d'évaluation des personnels en l'associant – ce que dénonce le SNETAP-FSU – à la progression de carrière, à travers les « Rendez-Vous de Carrière » au nombre de trois.

Le SNETAP-FSU a obtenu que la totalité des promouvables soient évalué.es et non « pré-sélectionné.es » par l'administration et l'inspection. Nous appelons les collègues à la vigilance pour s'assurer de cela ! Les élu.es paritaires SNETAP-FSU seront attentif.ves à ce que les collègues non évalué.es dans le cadre de leur rendez-vous de carrière, parce que oublié.es par l'administration, ne soient pas pénalisés.es.

ATTENTION : Les 3 temps du RDV (inspection, entretien avec l'inspecteur et entretien avec le directeur) sont obligatoires. Depuis la période Covid, une procédure dérogatoire a été mise en place mais est restreinte à certaines circonstances exceptionnelles (essentiellement pour des raisons de santé). Suite à de nombreux « oublis », des collègues sont soumis à un RDV de carrière « simplifié », consistant uniquement en un entretien avec le directeur. Il ne faut pas hésiter à dénoncer ces situations et combattre ce qui va peu à peu installer l'idée qu'un directeur serait seul habilité à évaluer un.e enseignant.e ! Cela entraîne inexorablement vers une « évaluation au mérite » que nous combattons.

****Les RDV des 6ème et 8ème échelon de la classe normale**

L'avis qui en est issu est utilisé pour l'attribution d'une bonification de 12 mois, accordée uniquement à 30 % des agent.es éligibles.

L'administration est tenue de respecter les équilibres femmes/hommes : la proportion femmes/hommes parmi les collègues promu.es doit être celle existant au sein des promouvables.

Pour le SNETAP-FSU, il n'y a pas d'autre solution que d'aller au bout de la réforme PPCR et de supprimer ces deux moments d'accélération de carrière qui ne peuvent que générer une fois de plus, frustration et rancœur dans la profession.

« Tous.tes méritant.es ! » : Les avis proposés par l'évaluateur.rice statutaire final.e ne sont pas « contingentés », c'est-à-dire que leur volume n'est pas limité par un quota ou une proportion, qui pourrait, par exemple et par hasard, correspondre exactement au ratio de promotions possibles en matière d'avancement d'échelon ...

****Le RDV du 9ème échelon de la classe normale**

Dans le cadre du protocole « PPCR », la FSU a obtenu un principe majeur et elle entend le faire respecter :

« Tous les personnels parcourront une carrière normale sur au moins deux grades » : tous les collègues partiront à la retraite en ayant eu accès au moins au grade de la Hors-Classe

Née de la revalorisation de 1989 et gagnée par la fédération à laquelle appartient le SNE-TAP-FSU, la hors-classe est l'exemple du succès de la lutte syndicale opiniâtre, alliant revendication et action dans les [CAP](#). Chaque année, les élu.es paritaires SNETAP-FSU se sont battu.es lors des CAP « hors classe » pour la promotion d'un maximum d'agent.es. Le SNETAP-FSU avait ainsi obtenu que les pro-motions des enseignant.es et [CPE](#) devenu.es des personnels de direction se fassent « hors quota », c'est-à-dire sans pénaliser les en-seignant.es et CPE restés « dans la carrière active ». Cette position a malheureusement été abandonnée par l'administration.

Initialement prévue pour 15 % de chaque corps, la hors classe est devenue un débouché de carrière de masse, représentant aujourd'hui plus du tiers de chaque corps ([PLPA](#) : 34 %, [PCEA](#) : 37 %, CPE : 35 %). Près de 90 % des CPE, PCEA et PLPA partant à la retraite sont à la hors classe.

Le passage à la Hors-Classe se fait selon un dispositif « pro/pro », un ratio promu.es/promouvables. Grâce à la mobilisation du SNETAP-FSU, ce taux « pro-pro » est en constante évolution depuis plusieurs années. **Pour l'année 2024, il est de 22 %. Pour l'année 2025, il est de 23 %.**

Le SNETAP-FSU continue à défendre le principe du barème national d'accès à la hors classe pour lutter contre les inégalités et ne pas laisser la place à un « avancement au pseudo-mérite » selon des critères peu transparents de l'employeur ou de son représentant direct.

Le SNETAP-FSU revendique également l'inscription dans les statuts d'une promotion automatique à la hors-classe des personnels ayant atteint le 11ème échelon depuis au moins 3 ans.

Le troisième « rendez-vous de carrière » devient une modalité possible d'accès à la Hors-Classe. Il concerne les personnels qui sont au moins dans la deuxième année du 9ème échelon de la classe normale.

ATTENTION : Il faut bien comprendre que cet avis du 3ème RDV est définitif et sera celui utilisé pour étudier chaque année les possibilités de promotion à la Hors Classe jusqu'à l'effectivité de cette promotion. Un avis qui ne serait pas excellent sera très clairement pénalisant !

****Les étapes du RDV**

Le Rendez-vous de carrière se déroule selon les modalités suivantes :

- une inspection pédagogique suivie d'un entretien
- un entretien avec le.a chef.fe d'établissement

Un délai maximal de 6 semaines sépare les deux entretiens.

Pour les personnels hors enseignement, le rendez-vous de carrière est un entretien unique réalisé par le.a chef.fe de service, le.a supérieur.e hiérarchique direct.e.

Le compte-rendu du RDV de carrière est le même pour les enseignant.es quelle que soit la discipline, sauf pour :

- les professeur.es de Technologies Informatiques et Multimédia (TIM),
- les professeur.es d'éducation socioculturelle ([ESC](#)),
- les professeur.es documentalistes,
- les enseignant.es exerçant des fonctions de direction sans être détaché.es sur un statut d'emploi (responsables d'exploitation, directeurs.rices de centre ...).

Pour ces agent.es, la grille d'évaluation servant de base au compte-rendu tient compte de la spécificité des missions qui leur sont dévolues et des fonctions qu'ils exercent. Le compte rendu est également différent pour les CPE.

Le compte-rendu est composé :

- d'une grille d'évaluation, elle-même constituée de trois volets :
 - + le premier est renseigné par l'inspecteur.rice de l'enseignement agricole,
 - + le deuxième, par le.a chef.fe de l'[EPLEFPA](#),
 - + le troisième conjointement par l'inspecteur.rice et le.a directeur.rice qui se concertent pour l'établir.
- d'une partie consacrée à l'appréciation littéraire que complètent chacun en ce qui les concernent l'inspecteur.rice et le.a directeur.rice,
 - + d'une partie consacrée aux commentaires de l'agent,
 - + d'une partie réservée à l'appréciation finale de l'autorité académique.

****Communication du compte-rendu et de l'avis**

Au plus tard trois semaines après le dernier temps du rendez-vous de carrière, le compte-rendu établi par les évaluateurs est adressé à l'agent qui dispose lui-même d'un délai de trois semaines pour en prendre connaissance et porter ses observations.

Une fois ce délai écoulé, l'agent doit alors le remettre au directeur de l'EPLEFPA qui le transmet sans délai au [DRAAF-SRFD](#) afin que ces derniers portent l'appréciation finale du rendez-vous de carrière.

La date ultime de transmission des comptes rendus est fixée au plus tard au 10 mai de l'année scolaire concernée.

L'appréciation finale est ensuite notifiée à l'agent, quelle que soit sa situation professionnelle, au plus tard le 7 juillet de l'année scolaire au cours de laquelle le rendez-vous de carrière s'est déroulé.

****Les délais de recours**

A la réception du compte rendu final, l'agent dispose d'un délai de 45 jours francs pour formuler une demande de révision de l'appréciation auprès du DRAAF-SRFD.

Ces derniers ont 15 jours pour répondre, soit en modifiant l'appréciation soit en la maintenant.

L'absence de réponse équivaut à un maintien de l'appréciation.

A la réception de la réponse, ou à l'issue des 15 jours en cas d'absence de réponse, l'agent dispose d'un nouveau délai de 30 jours pour formuler un recours auprès du président de la commission administrative paritaire compétente pour le corps d'appartenance (CAP) et demander une révision de son appréciation.

Ce recours doit être formellement adressé au bureau de gestion des personnels enseignants et des personnels de la filière formation recherche (BE2FR), par courriel à l'adresse rdv-carriere-public.sg.agriculture.gouv.fr