

<https://snetap-fsu.fr/PLPA-PCEA-Rendez-Vous-de-carriere-rentree-2020.html>



PLPA, PCEA : Rendez-Vous de carrière, rentrée 2020

- Métiers - Enseignant.e - Carrière, rémunération, conditions de travail -



Date de mise en ligne : mercredi 9 septembre 2020

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

La nouvelle carrière des enseignant.es et [CPE](#) dite PPCR

Dernières informations concernant le calendrier d'un Rendez-Vous de carrière : modification de l'arrêté de juin 2019 :

- Pour les RDV 2019-2020 : Ce texte permet d'adapter, à titre exceptionnel, la campagne de 2019/2020 pour tenir compte des effets collatéraux des mesures de confinement et des retards pris dans le déroulement des rendez-vous de carrière. A ce titre, pour la seule campagne 2019-2020, le délai maximum entre les deux temps du rendez-vous initialement de 6 semaines est porté à 46 semaines et la date limite de remise de notification de l'appréciation finale est reportée au 31 décembre 2020.
- Pour les RDV 2020-2021 : Cet arrêté modifie également, de façon pérenne et à l'image de ce qui est mis en oeuvre au sein de l'éducation nationale depuis 2019, **le délai de notification du calendrier du rendez-vous de carrière de l'agent qui est ramené à 15 jours.**

Après une période transitoire 2017-2020, le ministère de l'Agriculture met 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.

Dans le cadre de la période de transition, les élu.es paritaires SNETAP-FSU seront vigilant.es pour les collègues non évalué.es parce que trop ancien.nes dans leur échelon et à ce titre ne pouvant bénéficier de cet avancement.

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

Pour l'attribution de la bonification de 12 mois, si l'administration est inévitablement attachée au principe de « prioriser » les avis « Excellent » avec un nombre de points élevés, le SNETAP-FSU défend un principe et deux critères principaux pour les départager, puisque tou.tes les promouvables « sont méritant.es » et parce qu'ils/elles ont atteint les 6ème et 8ème échelon :

- Le principe : un « rattrapage de carrière » en priorité : l'objectif de ces rendez-vous de carrière doit être un moyen de compenser un éventuel retard de carrière, pour des agent.es entré.es tardivement dans la fonction publique et/ou qui ont connu par exemple des interruptions de carrière liées à des événements personnels, familiaux ;
- Critère 1 : la date d'entrée dans le corps puis dans l'échelon avec l'attribution d'un nombre conséquents de points ;
- Critère 2 : pour les promouvables du 8ème échelon, l'absence d'une précédente accélération de carrière au 6ème échelon.

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.ice 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 enseignant.es et CPE restés « dans la carrière active ». Ce combat demeure dans le cadre des discussions sur le nouveau statut des personnels de direction.

Initialement prévue pour 15 % de chaque corps, la hors classe est devenue un débouché de carrière de masse, représentant aujourd'hui plus de 25 % 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.

Dans le grade de la Hors-Classe, le protocole a prévu la création d'un nouvel échelon terminal à l'indice 821 pour les professeur.es et CPE ayant 3 ans dans le dernier échelon actuel. Initialement prévue le 1/1/2020, elle a été reportée à 2021.

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 en 2017, ce taux « pro-pro » a été fixé à 17 % pour les années 2017-2018-2019 et 2020, dans le respect de la parité avec l'Éducation Nationale alors que le projet initial du ministère était nettement inférieur !

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.

Si l'avancement d'échelon dans la classe normale est réglementairement liée aux deux Rendez-Vous de Carrière (échelons 6 et 8), ce n'est absolument pas le cas pour l'accès à la Hors-Classe. **Le SNETAP-FSU entend défendre, dans l'intérêt des agent.es, le principe « PPCR » du déroulement d'une carrière sur au moins deux grades. Il est donc entendu que chaque collègue a droit à accomplir une carrière complète en deux grades avant son départ en retraite (acquis « PPCR »).**

Dès lors les collègues au 11e échelon sont prioritaires par rapport aux collègues placés au 10e échelon. Ceux-là sont évidemment prioritaires par rapport à ceux ayant 2 années d'ancienneté révolues dans le 9e échelon de la classe normale, ancienneté minimale requise pour pouvoir y prétendre.

Le SNETAP-FSU et ses élu.es paritaires combattront donc avec force tout barème remettant en cause ce principe d'une carrière sur au moins des deux grades.

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'[EPLFPA](#),
 - + 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 littérale 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.

[Rendez-vous de Carrière note de service juillet 2019](#)

[Publish at Calameo](#)

Retrouvez ici le descriptif du dispositif PPCR : [PPCR : la nouvelle carrière des enseignant.es](https://www.ppcr-enseignement.fr/)

Consultez le texte réglementaire ici avec les annexes de l'arrêté :

<https://snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L52xH52/pdf-39070.png> **RDV carrière arrêté du 27 juin 2019**