

## Spécial PPCR et Évaluation des enseignant-es

Les mesures contenues dans le protocole PPCR (Parcours professionnels, carrières, rémunérations), signé par la FSU, sont mises en œuvre progressivement dans tous les secteurs de la Fonction publique. Notre ministère a ouvert des discussions en juin dernier pour la revalorisation de nos carrières et de nos salaires, puis en septembre sur l'évaluation des personnels. Beaucoup de choses sont dites sur ces sujets. Certaines sont vraies, d'autres sont pures affabulations.

Les élu-es des personnels au Comité technique ministériel (CTM) ont été consultés ce 7 décembre sur :

- le projet portant reconstruction de la carrière et du lien entre carrière et évaluation des personnels d'enseignement et d'éducation,
- le projet portant revalorisation des grilles de rémunération

Ces projets ont été approuvés par 11 voix pour (6 FSU, 4 UNSA, 1 CFDT) et 4 contre (2 FO, 1 SNALC, 1 CGT). Ils seront ensuite complétés par des arrêtés portant notamment sur les modalités et critères d'évaluation des personnels, sujets non traités dans les décrets. À la demande expresse des syndicats de la FSU, les élus en CTM seront consultés sur chaque projet d'arrêté.

A travers cette note, le SNUEP-FSU fait le choix de vous informer de la teneur des mesures. Retrouvez ces analyses dans les publications nationales (journal national J93 et J94). La réforme de l'évaluation des personnels continue de faire débat : le ministère propose certes un système plus transparent et plus égalitaire, mais qui pose toujours des problèmes quant aux modalités et critères d'évaluation retenus.

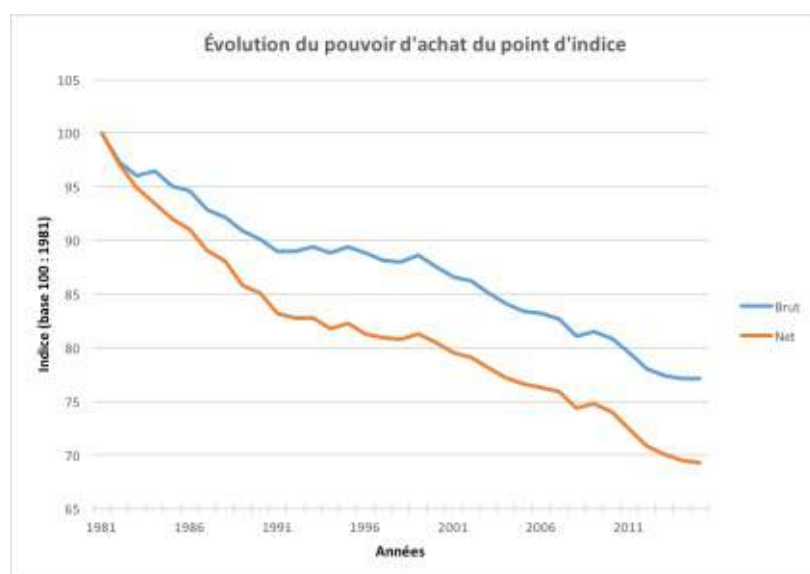
### Sommaire

1-Revalorisation avec des insuffisances à combattre .....	P2-4
2-les mesures de carrière .....	P4-6
3-Evaluation des enseignant-es.....	P6-8
<i>Reclassement au 1<sup>er</sup> septembre 2017.....</i>	<i>P8-9</i>
<i>Projet grille d'évaluation .....</i>	<i>P10-11</i>

## 1- Revalorisation avec des insuffisances à combattre

Depuis la création du corps des PLP en deux grades PLP1 et PLP2, puis l'intégration progressive dans le corps de PLP2 jusqu'aux années 2000, les PLP n'avaient pas réellement connu d'évolution significative en termes de carrière et de rémunération. Pire, les enseignant-es en France étaient les seul-es en Europe à connaître une baisse régulière de leur pouvoir d'achat.

C'est dans ce contexte qu'à moins d'un an de l'élection présidentielle, le gouvernement a décidé d'un plan de revalorisation salariale des enseignants.



Mesures salariales 1990 → 2017		
Année	Ajout de pts d'indice au traitement brut	Augmentation de la valeur brute du pt d'indice
1990		2,5 %
1991	+ 2 pts	1,0 %
1992		2,6 %
1993		1,7 %
1994		2,3 %
1995		2,6 %
1996		
1997		0,5 %
1998		1,3 %
1999	+ 2 pts	
2000		0,5 %
2001		1,2 %
2002		1,3 %
2003		
2004		0,5 %
2005		1,8 %
2006	+ 1 pt	0,5 %
2007		0,8 %
2008		0,8 %
2009		0,8 %
2010		0,5 %
2011		
2012		
2013		
2014		
2015		
2016		0,6 %
2017		0,6 %

L'ensemble des mesures proposées est une déclinaison du protocole PPCR négocié dans la Fonction publique et pour lequel la FSU avait donné sa signature à l'automne dernier.

- **Dégel de la valeur du point d'indice.** Les batailles du SNUEP et de la FSU ont permis d'arracher le dégel du point d'indice en deux fois 0,6 % (juillet 2016 et février 2017). Le SNUEP, avec la FSU, continuent de réclamer un plan de rattrapage de la valeur du point

d'indice, seul à même de compenser la perte de pouvoir d'achat accumulée ces dernières années.

- **Ajout de points d'indices sur les échelons.** Depuis 25 ans, les primes remplacent les revalorisations indiciaires. Pour la première fois, ce mouvement est stoppé !
- **Transformation d'une part des primes en points d'indice.**

Même si cette revalorisation va dans le bon sens, ni celle-ci ni l'augmentation du point d'indice de 1,2 % en deux ans arrachée par les organisations syndicales, ne compenseront la perte de pouvoir d'achat cumulée depuis plus de 15 ans. Ces mesures indiciaires et la nouvelle progression de carrière doivent être un point d'appui pour poursuivre nos actions afin d'améliorer davantage nos salaires et nos conditions de travail.

## Transfert primes/points et la distribution de point d'indices

Deux types de mesures :

Fonction publique = transfert primes-points de 4 points au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 5 points au 1<sup>er</sup> janvier 2018

Éducation nationale = distribution de points entre 2017 et 2019.

CLASSE NORMALE									Gains indiciaires 2017 → 2019-2020								
Éch.	INM 2016	1/1/2017	1/1/2018	1/1/2019	2017 2019	INM au 1/1/2019	PROFESSEURS DE LYCEE PROFESSIONNEL ET CPE										
1	349	+ 34	+ 5	+ 2	+ 41	390											
2	376	+ 7	+ 58		+ 65	441											
3	432	+ 8	+ 5	+ 3	+ 16	448											
4	445	+ 8	+ 5	+ 3	+ 16	461											
5	458	+ 8	+ 5	+ 5	+ 18	476											
6	467	+ 11	+ 5	+ 9	+ 25	492											
7	495	+ 11	+ 5	+ 8	+ 24	519											
8	531	+ 11	+ 5	+ 10	+ 26	557											
9	567	+ 11	+ 5	+ 7	+ 23	590											
10	612	+ 8	+ 5	+ 4	+ 17	629											
11	658	+ 6	+ 5	+ 4	+ 15	673											

		HORS-CLASSE							CLASSE EXCEPTIONNELLE	
Éch.	INM 2016	1/1/2017	Éch. au 1/9/2017	1/1/2018	1/1/2019	2017 2019	INM au 1/1/2019	E (création au 1/9/2017)		
1	495							Éch.	INM au 1/1/2018	
2	560	+ 18	1	+ 5	+ 7	+ 30	590	1	695	
3	601	+ 10	2	+ 5	+ 8	+ 23	624	2	735	
4	642	+ 10	3	+ 5	+ 11	+ 26	668	3	775	
5	695	+ 10	4	+ 5	+ 5	+ 20	715	4	830	
6	741	+ 10	5	+ 5	+ 7	+ 22	763			
7	783	+ 10	6	+ 5	+ 8	+ 23	806			
				7	+ 15	821				
								5	HEA 1	890
									HEA 2	925
									HEA 3	972

Éch. = échelon ; INM = indice nouveau majoré  
 N.B. : Transfert « primes-points » compris (4+5 pts).

Source snes-fsu

- une revalorisation importante du 1<sup>er</sup> échelon : + 41 points et + 65 points pour le 2<sup>ème</sup> échelon. Cependant, cette revalorisation doit être relativisée puisqu'elle s'accompagne d'une augmentation du temps passé dans l'échelon. Le premier échelon passe à 1 an au lieu de 3 mois donc l'augmentation de 41 points ne vaut que pour les trois premiers mois. Après l'augmentation n'est plus que de 14 points (comparaison entre indice de l'actuel deuxième échelon qui dure 9 mois et l'indice de 390 du futur premier). De même, le futur

deuxième échelon, accessible au bout d'un an, est à comparer avec le troisième échelon actuel ce qui fait une augmentation de 9 points.

- une revalorisation ensuite plutôt ciblée entre le 6<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> échelon ainsi que sur les échelons de la hors classe.

Gain annuel moyen (*)	PLP, CPE		
	en pts d'indice	en %	en € nets *
2016-2017	43,7	0,60 %	165,44 €
2017-2018	85,1	1,15 %	322,22 €
2018-2019	146,4	1,95 %	552,38 €
2019-2020	199,6	2,65 %	750,50 €
2020-2021	227,0	2,99 %	852,43 €
2021-2022	238,3	3,11 %	895,12 €
2022-2023	234,8	3,04 %	881,72 €
2023-2024	250,6	3,22%	941,25 €
2024-2025	248,7	3,17 %	934,18 €
2025-2026	247,9	3,13 %	931,20 €

\*Gain annuel moyen = par personne et par an, gain moyen issu du déroulement selon la future carrière comparé avec le déroulement de carrière actuel. Le calcul inclut les revalorisations indiciaires et les effets du nouveau déroulement de carrière. Il ne prend pas en compte les transferts « primes-points » et n'inclut pas les accès à la classe exceptionnelle.

Valeur nette du point d'indice	
après déduction des cotisations sociales et hors toute prime et indemnité.	
01/06/2016	3,76440 €
01/07/2016	3,78699 €
01/01/2017	3,77085 €
01/02/2017	3,79348 €
01/01/2018	3,78094 €
01/01/2019	3,76842 €
01/01/2020	3,75589 €

N.B. : Calculs faits dans l'hypothèse d'une stabilité de la valeur brute du point après le 1/2/2017. Les baisses de la valeur nette du point d'indice sont dues à l'augmentation du prélèvement pour pension civile. Ces baisses seraient intervenues avec ou sans PPCR

## 2- Les mesures de carrière

CLASSE NORMALE												
Carrière actuelle						Carrière 2017						
Éch	GCh	Ch	Anc	INM 2016	Durée	INM au 1/1/2019						
1		0,25		349	1	390						
2		0,75		376	1	441						
3		1		432	2	448						
4	2	2,5		445	2	461						
5	2,5	3	3,5	458	2,5	476						
6	2,5	3	3,5	467	3 ou 2*	492						
7	2,5	3	3,5	495	3	519						
8	2,5	4	4,5	531	3,5 ou 2,5*	557						
9	3	4	5	567	4	590						
10	3	4,5	5,5	612	4	629						
11				658		673						

HORS-CLASSE												
Carrière actuelle						Carrière 2017						
Éch.	Durée	INM 2016										
1	2,5	495										
2	2,5	560										
3	2,5	601										
4	2,5	642										
5	3	695										
6	3	741										
7		783										
Au 1/1/2020 →			7									

CLASSE EXCEPTIONNELLE (création au 1/9/2017)					
Éch.	Durée	INM au 1/1/2018			
1	2	695			
2	2	735			
3	2,5	775			
4	3	830			
5	HEA 1	1	890		
	HEA 2	1	925		
	HEA 3		972		

\* Réduction d'un an de la durée pour 30 % des collègues.

Éch. = échelon ; INM = indice nouveau majoré  
N.B. : Transfert « primes-points » compris (9 pts).

- La classe normale est unifiée et construite sur un rythme commun d'une durée maximale de 26 ans. 30 % des personnels bénéficieront d'une réduction de durée d'un an lors du passage du 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> échelon. Il en sera de même lors du passage du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> échelon.

- La hors-classe sera accessible à tous les personnels ayant au moins atteint le 9<sup>e</sup> échelon depuis deux ans.

- Une classe exceptionnelle, accessible à partir de la hors-classe, sera créée au 1<sup>er</sup> septembre 2017. L'échelon terminal de ce grade est l'échelle-lettre A (HEA) pour les PLP et CPE .



## Nouvelle classe normale



- Une carrière en classe normale qui maintenant n'induit que 2 ans de différence entre collègues au lieu des 10 ans précédemment.
- La durée totale de la carrière est calée globalement sur l'avancement au choix (26 ans).
- Les inégalités entre sexe, entre fonctions (TZR) seront largement diminuées.
- Une mise à distance des CE et IEN sur la classe normale : dans le système actuel, ils pèsent plus de 100 000 euros sur 30 ans avec le PPCR ils ne pèseront plus que 3000 euros sur 26 ans.

Le SNUEP-FSU continue de revendiquer l'avancement de tous au rythme commun le plus rapide.

L'allongement de la durée de séjour dans les trois premiers échelons absorbera en partie les importantes augmentations indiciaires en début de carrière (cf. tableaux en page 3). Le SNUEP-FSU demande que la durée du 3<sup>e</sup> échelon soit réduite à une année.

## Hors Classe

- « Tous les personnels parcourront une carrière normale sur au moins deux grades » : chacun-e doit désormais avoir accès à la hors classe.
- La création d'un échelon terminal à l'indice 821 au 1/1/2020.
- La mise en place d'un barème national dès 2017 qui réduira les inégalités académiques actuelles.
- La mise à distance du pouvoir des recteurs et des hiérarchies intermédiaires sur cette question.
- La réduction de la plage d'appel : avant on était promuvable à partir du 7<sup>ème</sup> échelon, on le sera maintenant à partir du 9<sup>ème</sup> plus 2 ans d'ancienneté, cela va dans le sens d'un accès de tous aux dernier indice de la hors classe. Cela réduit la concurrence entre collègues.
- Un même volume de promotions à la hors classe qu'actuellement rendu possible par l'augmentation du pourcentage du nombre de promotions possibles (le calcul se faisant désormais sur le nombre de collègues qui sont au minimum au 9<sup>ème</sup> échelon et 2 ans d'ancienneté et non plus au minimum au 7<sup>ème</sup> échelon).

Une partie de ces dispositions relèvera des notes de service ministérielles annuelles. Le SNUEP-FSU devra continuer à se battre pour que les engagements pris dans les textes de cadrage soient traduits dans les textes réglementaires et soient mis en œuvre concrètement dans les actes de gestion de carrière des PLP et CPE. Le SNUEP-FSU revendique que soit inscrite dans le statut une clause de sauvegarde permettant la promotion automatique à la hors-classe des personnels ayant atteint le 11<sup>e</sup> échelon depuis 3 ans.

L'accès à la hors classe à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018 se fera dans le cadre d'un barème national prenant en compte les dernières notes obtenues ainsi que le nombre d'années depuis lesquelles le collègue a atteint le 9<sup>ème</sup> échelon et 2 ans d'ancienneté. Le ministère

indique sans plus de précisions que cette modalité d'accès perdurera quelques années et que dans ces conditions les inspecteurs n'iront pas visiter les collègues pour le passage à la hors classe.

## La classe exceptionnelle

Création au premier septembre 2017 d'une classe exceptionnelle qui permettra un débouché de carrière pour certains. Cela correspondra à terme à 10 % (2 % par an de 2017 à 2019) du corps ce qui permettrait à plus de 35 % de collègues en hors-classe de bénéficier de ce débouché de carrière. Il permettra à un petit nombre de PLP et CPE d'accéder à la hors-échelle A (INM 890 à 972).

Cette classe exceptionnelle sera accessible selon deux modalités :

- aux personnels ayant atteint au moins le 3<sup>e</sup> échelon de la hors-classe (nouvelle carrière) et ayant été

affectés au cours de leur carrière au moins 8 ans en éducation prioritaire, ou dans l'enseignement supérieur (post-bac des lycées : STS, CPGE ; PRAG, PRCE), ou en tant que directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (ex chef de travaux), ou PFA (professeur formateur académique) ou DCIO ;

- à tous les autres personnels ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe, pour un maximum de 20 % du contingent annuel de promotions.

La création d'un nouveau grade accessible à un petit nombre de collègue est pour le SNUEP-FSU inacceptable ! Les volumes de promotion et les modalités d'accès, calquées sur les pratiques managériales en vogue dans l'administration, sont inadaptés à la structure des corps enseignants et assimilés, et risquent de ne pas permettre à toutes et tous d'atteindre ce grade avant le départ à la retraite. Les missions reconnues créeront de fait des inégalités entre les disciplines, les genres ou les corps, ce que le ministère reconnaît lui-même.

LE SNUEP-FSU REVENDIQUE une carrière pouvant être parcourue par tous sans obstacle de grade.

Les modalités d'accès proposées doivent donc être revues au profit d'un accès ouvert à toutes et tous.

Le SNUEP-FSU portera le mandat de l'accès à ce grade pour tous afin que l'ensemble des collègues puissent obtenir l'échelon maximal au cours de sa carrière.

## Reclassement au 1<sup>er</sup> septembre 2017 dans la nouvelle carrière (cf. tableaux pages 8 et 9)

Au premier septembre 2017, tous les enseignants seront reclassés dans la nouvelle carrière. Ce reclassement se fera en classe normale à échelon égal ou immédiatement supérieur lorsque l'ancienneté détenue est égale ou supérieure à celle permettant d'accéder à l'échelon

supérieur dans la nouvelle grille. En hors classe, le reclassement se fera à l'échelon -1 mais sans perte de salaire. (Voir grille dans le Journal n°93 de septembre 2016 et sur notre site internet).

## 3- Evaluation des enseignant-es

### Accompagnement

Le ministère place la réforme de l'évaluation sous le signe de l'accompagnement des personnels. À cette fin, il entend développer l'accompagnement individuel des personnels et l'accompagnement collectif des équipes. L'objectif affiché est de recentrer l'évaluation sur l'aide et le conseil et permettre les échanges de pratiques professionnelles. Le SNUEP-FSU partage ces orientations.

Paradoxalement, le ministère maintient une connexion entre évaluation et progression de carrière, au risque de fausser le caractère formatif de l'évaluation. Toutefois, le projet du ministère, si ambitieux qu'il puisse être, se heurte à un problème de taille : celui d'une formation continue souvent exsangue, centrée sur les besoins institutionnels et l'adaptation aux réformes

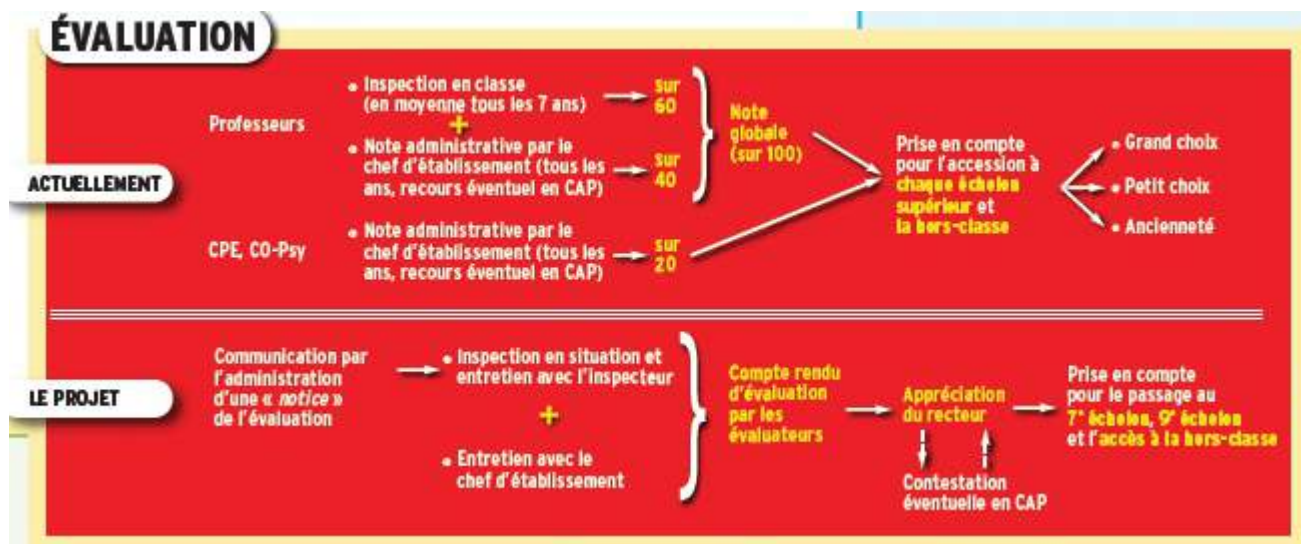
Le SNUEP-FSU exige l'augmentation des crédits qui sont alloués à la formation et son élargissement aux domaines didactiques et pédagogiques. Il sera vigilant à ce que, comme le prévoit le ministère dans ses fiches, les modalités de compte rendu et, le cas échéant, de restitution des moments d'accompagnement collectif des équipes soient laissées au libre arbitre de celles-ci. Il en va de notre rôle de concepteur de notre métier.

## Rendez-vous carrière

Malgré l'opposition des syndicats de la FSU, le ministère conserve une part de promotions au mérite en maintenant 4 rendez-vous de carrière permettant à certains d'avoir un rythme d'avancement plus rapide. Les deux premiers proposeront à seulement 30 % des collègues une réduction d'un an d'ancienneté au 6<sup>ème</sup> et au 8<sup>ème</sup> échelon. Le troisième rendez-vous déterminera le classement pour l'accès à la hors classe.

Enfin le quatrième rendez-vous permettra d'accéder à la

classe exceptionnelle soit à partir du 3<sup>ème</sup> échelon de la hors classe, soit à partir du dernier échelon. L'évaluation s'effectuera sur onze compétences établies nationalement, tirées du référentiel métier. Elle s'appuiera sur une inspection en classe par l'IEN suivie d'un entretien. L'enseignant-e sera prévenu-e un mois avant. Un deuxième entretien aura lieu entre l'enseignant-e et son/sa chef-fe d'établissement dans un délai maximal de 6 semaines après l'inspection.



source SNES-FSU

Ce que précise le nouveau décret :

« Le professeur de lycée professionnel bénéficie de trois rendez-vous de carrière dont l'objectif est d'apprécier la valeur professionnelle de l'intéressé. Ils ont lieu lorsque au 31 août de l'année scolaire en cours :

- Pour le premier rendez-vous, le professeur de lycée professionnel est dans la 2<sup>ème</sup> année du 6<sup>ème</sup> échelon de la classe normale ;

- Pour le deuxième rendez-vous, le professeur de lycée professionnel justifie d'une ancienneté dans le 8<sup>ème</sup> échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois ;

- Pour le troisième rendez-vous, le professeur de lycée professionnel est dans la 2<sup>ème</sup> année du 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale. »

Le rendez-vous de carrière comprend une inspection, un entretien avec le membre des corps d'inspection compétent et un entretien avec le/la chef-fe de l'établissement dans lequel il est affecté. Le rendez-vous

de carrière donne lieu à l'établissement d'un compte rendu. L'appréciation finale qui figure au compte rendu est arrêtée par le recteur.

Le professeur de lycée professionnel pourra saisir le/la recteur/trice d'une demande de révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle dans un délai de 30 jours francs suivant sa notification. Le/La recteur/trice dispose d'un délai de 30 jours francs pour réviser l'appréciation finale de la valeur professionnelle. L'absence de réponse équivaut à un refus de révision.

La commission administrative paritaire compétente pourra, sur requête de l'intéressé-e et sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours, demander au recteur la révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle. La commission administrative paritaire compétente devra être saisie dans un délai de 30 jours francs suivant la réponse de l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours. »



Le système actuel d'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation est insatisfaisant et inadapté, relevant davantage du jugement que du conseil. Il présente toutefois une garantie majeure que le SNUEP-FSU continue de défendre : la double évaluation avec prépondérance de l'évaluation pédagogique correspond à la volonté des personnels d'être évalués principalement sur ce qu'ils considèrent comme le « cœur du métier ».

Dans l'objectif de faire de l'évaluation un outil qui concoure à l'amélioration du service public d'éducation, le SNUEP-FSU revendique :

- la **déconnexion** de l'évaluation et de la progression de carrière ;
- une **double évaluation pour les CPE et PLP** avec prépondérance de l'évaluation pédagogique qui correspond au cœur du métier avec un cadrage national des critères ;
- des inspections menées par des IEN issu-es de la discipline pour plus d'efficacité particulièrement dans les disciplines professionnelles et pour les CPE ;
- la **possibilité de contester** l'évaluation globale, dès lors que perdure le lien entre évaluation et déroulement de carrière ; les contestations devant être étudiées en CAP ;
- une **augmentation des contingents de formation continue** et une amélioration du contenu de celle-ci ;
- un **réel accompagnement** des personnels et des équipes.

Tableaux du reclassement au 1<sup>er</sup>/9/2017 dans la nouvelle carrière

2017/2018 : Année de transition

Comme les avancements prononcés au cours d'une année scolaire sont fondés sur des éléments établis au cours de l'année précédente et compte tenu de l'entrée en vigueur des décrets au 1<sup>er</sup> septembre 2017, l'année 2017-2018 sera une année de transition. Les réductions d'ancienneté seront attribuées sur la base de l'actuel dispositif de notation. Les collègues reclassés dans la nouvelle grille au 6<sup>ème</sup> échelon avec au moins 1 an d'ancienneté et ceux reclassés au 8<sup>ème</sup> avec au moins 1,5 ans d'ancienneté pourront prétendre au cours de l'année 2017-2018 à une accélération de carrière. C'est pourquoi tous les collègues qui, au 1<sup>er</sup> septembre 2016, sont au 6<sup>ème</sup> échelon avec une ancienneté inférieure ou égale à un an ou au 8<sup>ème</sup> échelon avec une ancienneté comprise entre 6 mois et 1,5 ans et qui n'ont pas été inspectés ces dernières années devront l'être au cours de l'année scolaire 2016-2017.

Les chef-fes d'établissement ne noteront pas les enseignant-es cette année. La note administrative prise en compte en 2017-2018 sera la note obtenue en 2015-2016.

Reclassement en classe normale PLP et CPE					
Échelon détenu au 1/9/2017 (ancienneté dans cet échelon à cette date)	INM	Nouvel échelon au 1/9/2017	Conservation de l'ancienneté dans l'échelon précédemment détenu	INM	Durée du nouvel échelon
2 (≥ 9 mois)	383	→ 3	non	440 puis 445 au 1/1/2018 * 448 au 1/1/2019	2 ans
3 (≥ 1 an)	440	→ 4	non	453 puis 458 au 1/1/2018 * 461 au 1/1/2019	2 ans
4 (< 2 ans)	453		oui		
4 (≥ 2 ans)	466	→ 5	non	466 puis 471 au 1/1/2018 * 476 au 1/1/2019	2 ans 6 m.
5 (< 2 ans 6 mois)			oui		
5 (≥ 2 ans 6 mois)	478	→ 6	non	478 puis 483 au 1/1/2018 * 492 au 1/1/2019	3 ans ou 2 ans**
6 (< 3 ans)			oui		
6 (≥ 3 ans)	506	→ 7	non	506 puis 511 au 1/1/2018 * 519 au 1/1/2019	3 ans
7 (< 3 ans)			oui		
7 (≥ 3 ans)	542	→ 8	non	542 puis 547 au 1/1/2018 * 557 au 1/1/2019	3 ans 6 mois ou 2a 6m**
8 (< 3 ans 6 mois)			oui		
8 (≥ 3 ans 6 mois)	578	→ 9	non	578 puis 583 au 1/1/2018* 590 au 1/1/2019	4 ans
9 (< 4 ans)			oui		
9 (≥ 4 ans)	620	→ 10	non	620 puis 625 au 1/1/2018 * 629 au 1/1/2019	4 ans
10 (< 4 ans)			oui		
10 (≥ 4 ans)	664	→ 11	non	664 puis 669 au 1/1/2018 * 673 au 1/1/2019	
11			oui		



Tableaux hors-classe et classe exceptionnelle

Reclassement / avancement en hors-classe PLP, CPE,						Si accès à la classe exceptionnelle				
Échelon détenu au 1/9/2017 (ancienneté dans cet échelon à cette date)	INM	Nouvel échelon au 1/9/2017	Conservation de l'ancienneté dans l'échelon précédemment détenu	INM	Durée du nouvel échelon	Échelon nouveau détenu dans la hors-classe	Échelon dans la classe exceptionnelle	INM	Durée	
4	652	→ 3	oui	652 puis 657 au 1/1/2018 * 668 au 1/1/2019	2 ans 6 m.	3 (< 2 ans)	→ 1	690 puis 695 au 1/1/2018 *	2 ans	
						3 (≥ 2 ans)	→ 2	730 puis 735 au 1/1/2018 *	2 ans	
5 (< 2 ans 6 mois)	705	→ 4	oui	705 puis 710 au 1/1/2018 * 715 au 1/1/2019	2 ans 6 m.	4 (< 2 ans)	→ 3	770 puis 775 au 1/1/2018 *	2 ans 6 m.	
4 (≥ 2 ans)										
5 (≥ 2 ans 6 mois)	751	→ 5	non	751 puis 756 au 1/1/2018 * 763 au 1/1/2019	3 ans	5 (< 2 ans 6 mois)	→ 4	825 puis 830 au 1/1/2018 *	3 ans	
6			oui			5 (≥ 2 ans 6 mois)				
7	793	→ 6	oui	793 puis 798 au 1/1/2018 * 806 au 1/1/2019	3 ans à/c du 1/1/2020	6				
Au 1 <sup>er</sup> /1/2020	806	6 (≥ 3 ans) → 7	sans objet	821		7				
							5	1 <sup>er</sup> chevron	890	1 an
								2 <sup>e</sup> chevron	925	1 an
								3 <sup>e</sup> chevron	972	

1<sup>er</sup> accès au 5<sup>e</sup> échelon de la classe  
exceptionnelle à compter du 1<sup>er</sup>/9/2020 →

\* 2<sup>nd</sup> étape du transfert « primes-points » : + 5 pts  
IMN = indice nouveau majoré

Source snes-fsu

**PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIERES ET REMUNERATIONS - REFORME DE L'EVALUATION PROFESSIONNELLE**

**FICHE 3. COMPTE-RENDU D'EVALUATION 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<sup>er</sup> degré et par le chef d'établissement dans le 2<sup>nd</sup> degré

A compléter par l'inspecteur dans le 1<sup>er</sup> degré et par l'inspecteur et le chef d'établissement du 2<sup>nd</sup> degré

## Appréciation générale des évaluateurs

Dans le 2<sup>nd</sup> 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 2<sup>nd</sup> 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.