

Ajaccio, le 01 décembre 2023



**ACADÉMIE
DE CORSE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Le Recteur de la région académique de Corse,
Recteur de l'académie de Corse
Chancelier des universités
à

Monsieur l'Inspecteur d'académie, Directeur académique des services de l'Éducation nationale de la Corse-du-Sud
Monsieur l'Inspecteur d'académie, Directeur académique des services de l'Éducation nationale de la Haute-Corse
Monsieur le Président de l'Université de Corse
Mesdames et Messieurs les Conseillers du Recteur
Mesdames et Messieurs les Inspecteurs
Mesdames et Messieurs les Chefs d'établissement du 2nd degré public et privé
Madame la Directrice du réseau CANOPÉ Corse
Mesdames les Directrices des CIO d'Ajaccio et de Bastia
Mesdames et Messieurs les supérieurs hiérarchiques de personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'Education nationale éligibles à un rendez-vous de carrière et placés sous leur autorité

RECTORAT

Objet : Mise en œuvre des rendez-vous de carrière au titre de l'année scolaire 2023/2024

**Direction des
Ressources Humaines**

Affaire suivie par :
Vincent AILLAUD
Téléphone
04 95 50 33 41
sgadjoints@ac-corse.fr

Affaire suivie par :
DPE
Isabelle ALIAGA
Téléphone
04 95 50 33 15
dpens@ac-corse.fr

Affaire suivie par :
DPEM 2A 1^{er} degré
Véronique POLI
Téléphone
04 95 51 59 70
veronique.poli@ac-corse.fr

Affaire suivie par :
DPEM 2B 1^{er} degré
Hélène BANSARD
Téléphone
04 95 34 59 05
helene.bansard@ac-corse.fr

Références :

- Décret n° 2017-120 du 1er février 2017 portant dispositions statutaires relatives aux psychologues de l'éducation nationale
- Décret n° 2017-786 du 5 mai 2017 modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation nationale
- Décret n° 2017-787 du 5 mai 2017 relatif aux nouvelles modalités d'accompagnement, d'appréciation de la valeur professionnelle et d'avancement des personnels enseignants exerçant dans un établissement d'enseignement privé sous contrat
- Arrêté du 5 mai 2017 modifié relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues du ministère chargé de l'éducation nationale
- Arrêté du 13 septembre 2017 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants exerçant dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
- Arrêté du 13 mai 2020 relatif à l'aménagement des rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues du ministère chargé de l'éducation nationale réalisés au titre de l'année scolaire 2019-2020 du fait de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19
- Arrêté du 31 août 2020 relatif à l'aménagement des rendez-vous de carrière des personnels enseignants exerçant dans les établissements d'enseignement privés sous contrat réalisé au titre de l'année scolaire 2019-2020 du fait de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

Cette note de service a pour objet de rappeler le cadre réglementaire, la méthodologie et le calendrier de mise en œuvre des rendez-vous de carrière dans notre académie pour l'enseignement scolaire du 1^{er} et du 2nd degrés public et privé.

I. RAPPEL DU CADRE REGLEMENTAIRE

a) Les rendez-vous de carrière

Le premier rendez-vous de carrière concerne les personnels qui sont dans la 2^{ème} année du 6^{ème} échelon de la classe normale au 31/08 inclus de l'année d'évaluation.

Le deuxième rendez-vous de carrière concerne les personnels qui sont au 8^{ème} échelon de la classe normale avec 18 à 30 mois d'ancienneté dans l'échelon au 31/08 inclus de l'année d'évaluation.

30% des personnels concernés par le premier et le deuxième rendez-vous de carrière pourront bénéficier d'une année de bonification d'ancienneté pour le passage à l'échelon supérieur.

Le troisième rendez-vous de carrière concerne les personnels qui sont dans la 2^{ème} année du 9^{ème} échelon de la classe normale au 31/08 inclus de l'année d'évaluation.

Les propositions annuelles de promotion à la hors classe s'appuieront sur les deux éléments suivants: l'appréciation finale du troisième rendez-vous de carrière de l'agent et le nombre d'années de présence de l'agent dans la plage d'appel statutaire à la hors classe.

b) Les évaluateurs et les comptes rendus d'entretiens

Le statut et l'affectation du personnel évalué déterminent le ou les évaluateurs ainsi que le modèle de compte rendu qu'il convient d'utiliser pour le rendez-vous de carrière. Vous trouverez, en annexe 1, la liste des modèles de comptes rendus de rendez-vous de carrière en fonction du corps d'appartenance et de la position statutaire de l'agent et, en annexe 2, les cinq modèles de comptes rendus prévus par l'arrêté du 5 mai 2017.

b1-) Dans le premier degré

C'est l'affectation à titre définitif de l'enseignant qui permet d'identifier l'IEN qui conduit le rendez-vous de carrière.

L'IEN mène le rendez-vous de carrière des enseignants, des conseillers pédagogiques de circonscription (CPC) affectés dans le ressort de sa circonscription, y compris des enseignants affectés en UPE2A.

S'agissant des enseignants affectés en services partagés sur plusieurs circonscriptions ou des enseignants du RASED dont le service est organisé sur plusieurs circonscriptions, le rendez-vous de carrière est mené par l'IEN de l'école de rattachement.

S'agissant des psychologues de l'éducation nationale « éducation, développement et apprentissages », le rendez-vous de carrière est conduit par l'IEN de la circonscription. Dans le cas où leur service est organisé sur plusieurs circonscriptions, c'est à l'IEN de leur établissement de rattachement qu'il revient de mener le rendez-vous de carrière, en lien avec l'IA-DASEN.

S'agissant des enseignants affectés en ULIS 1^{er} degré et des enseignants référents auprès des élèves handicapés, le rendez-vous de carrière est mené par l'IEN en charge de la circonscription dont relève l'enseignant, qui peut au besoin prendre l'attache du CT-ASH académique.

S'agissant des professeurs exerçant dans l'enseignement privé, le rendez-vous de carrière est mené conjointement par l'IEN porteur de la mission « enseignement privé » et le directeur de l'école.

L'IA-DASEN mène le rendez-vous de carrière des conseillers pédagogiques départementaux (CPD).

b2-) Dans le second degré

S'agissant des personnels enseignants et d'éducation du second degré affectés dans un établissement du second degré, le rendez-vous de carrière débute par une inspection en situation professionnelle suivie de deux entretiens, l'un avec l'inspecteur qui a mené l'inspection, l'autre avec le chef d'établissement. L'ordre des entretiens est déterminé conjointement par les deux évaluateurs.

L'inspection doit être menée par un inspecteur, stagiaire ou titulaire, un faisant fonction d'inspecteur ou un chargé de mission ayant compétence pour conduire les entretiens de carrière.

Si son adjoint peut recevoir délégation, en particulier au sein d'une cité scolaire ou en SEGPA, il est préférable, sauf situation particulière justifiée, que le chef d'établissement conduise l'entretien.

L'affectation à titre définitif de l'enseignant permet d'identifier le chef d'établissement qui conduit le rendez-vous de carrière. Ainsi, dans le cas d'une délégation rectorale, le chef de l'établissement où se situe l'affectation définitive prend l'attache de son collègue, chef d'établissement au sein duquel l'enseignant est affecté à titre provisoire pour l'année scolaire.

S'agissant des enseignants titulaires sur zone de remplacement, le rendez-vous de carrière est réalisé par le chef d'établissement de l'établissement de rattachement, y compris lorsque le TZR est nommé à l'année dans un autre établissement. Celui-ci doit toutefois prendre l'attache de son ou ses collègue(s) du ou des établissement(s) où le TZR effectue un service.

S'agissant des enseignants en services partagés, le rendez-vous de carrière est conduit par le chef d'établissement de l'établissement principal qui doit toutefois prendre l'attache de son ou ses collègue(s) du ou des établissement(s) où l'enseignant effectue un complément de service.

S'agissant des enseignants du 1^{er} degré exerçant en collège en SEGPA, ULIS ou UPE2A, ils bénéficient d'une inspection suivie d'un entretien par l'IEN en charge de la circonscription dont relève l'enseignant, qui peut au besoin prendre l'attache du CT-ASH académique.

c) Les délais règlementaires et les voies de recours

L'agent est informé de la date de l'inspection 15 jours calendaires avant celle-ci. Ce délai de notification ne peut être compris dans une période de vacances scolaires. Dans le second degré, l'entretien avec le chef d'établissement doit se tenir dans les 6 semaines qui suivent l'inspection. Les inspecteurs devront tenir compte du calendrier transmis en annexe afin que les chefs d'établissement puissent convenablement organiser leurs entretiens avant la fin de la campagne.

Le rendez-vous de carrière doit être conduit en présentiel. Le report de l'inspection ou de l'entretien à l'initiative de l'évaluateur ne déclenche pas un nouveau délai de 15 jours. Si le report est lié à une absence pour motif légitime de l'agent (par exemple : congé de maladie), celui-ci doit être convoqué avec computation d'un nouveau délai de quinze jours. Dans le cas où le motif de report n'apparaît pas légitime, la situation est étudiée au cas par cas, (report du rendez-vous sans délai de quinze jours ou perte du bénéfice du rendez-vous de carrière).

À l'issue du rendez-vous de carrière le compte rendu est communiqué à l'agent qui peut formuler par écrit des observations dans un délai 15 jours. Si l'agent ne se présente pas à l'entretien, le compte rendu devra mentionner l'absence et l'éventuelle motivation y afférente.

Suivant le statut du personnel évalué et au vu des appréciations portées par les évaluateurs, le Recteur ou l'IA-DASEN arrête l'appréciation finale qui est notifiée à l'agent dans les deux semaines qui suivent la rentrée scolaire.

L'agent peut former un recours gracieux par écrit en vue de demander la révision de son appréciation finale auprès du recteur ou de l'IA-DASEN dans un délai de 30 jours francs, suivant la notification de cette dernière. L'autorité compétente dispose de 30 jours francs pour répondre. En cas de réponse défavorable, l'agent peut saisir la commission administrative paritaire (CAP) d'une demande de révision dans le délai de 30 jours francs suivant la notification de la réponse.

Il est précisé que le silence gardé par l'autorité administrative compétente à l'expiration du délai imparti pour répondre à la demande de révision vaut rejet de celle-ci.

II. L'ÉVALUATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Le bilan de parcours professionnel que constitue le rendez-vous de carrière doit conduire à une **évaluation globale de la valeur professionnelle de l'agent** suivant l'une des quatre appréciations déterminées par la grille d'évaluation.

Il est proposé une méthodologie reposant sur la qualification du niveau d'excellence qui vise à permettre un étalonnage des trois autres niveaux d'expertise.

a) L'appréciation de la valeur professionnelle

La valeur professionnelle de l'agent se fonde sur une appréciation tant à fois la générale de l'agent que de ses compétences. L'évaluateur procède pour cela à un « aller-retour », entre les compétences

à évaluer, suivant le référentiel de compétences du corps d'appartenance de l'agent, et l'appréciation globale de compétences de ces derniers (au sein de l'école ou de l'établissement, au sein de l'Education nationale).

L'attention des évaluateurs est attirée sur le contexte d'exercice est parfois très propice, parfois moins, à la mise en œuvre des compétences. La prise en compte du contexte peut donc conduire l'évaluateur à pondérer l'appréciation.

b) L'évaluation du niveau d'expertise

La grille académique ci-dessous doit aider l'ensemble des évaluateurs à positionner l'agent évalué sur les niveaux d'expertise en distinguant les exigences attendues pour chaque rendez-vous de carrière. Vous veillerez ainsi à mettre en cohérence votre évaluation avec l'expérience de l'agent acquise tout au long de la carrière.

Niveau d'expertise	Explicitation du niveau d'expertise	Action
À consolider	L'enseignant ne connaît que partiellement le référentiel et ne sait pas mobiliser l'ensemble des compétences dans sa pratique professionnelle. Il fait encore l'apprentissage de la mise en œuvre de pratiques professionnelles	« Ne connaît pas suffisamment » « Ne fait que partiellement »
Satisfaisant	Action satisfaisante Met en œuvre des pratiques professionnelles conformes aux attendus. L'enseignant maîtrise suffisamment les éléments du référentiel de compétences. La pertinence de son travail est repérée dans la plupart des situations qu'il rencontre.	« Fait, connaît, participe, met en œuvre... » « Maîtrise suffisamment, rend compte, décrit »
Très satisfaisant	Action cohérente et efficace dans la mise en œuvre du référentiel (action contextualisée, inscription de son action dans un cadre collectif et partagé...) Il met en œuvre des pratiques professionnelles qui témoignent d'une maîtrise de l'ensemble du référentiel de compétences. Il sait décrire et expliciter ses démarches pour répondre aux exigences professionnelles des situations rencontrées.	« S'implique » « Connaît de manière approfondie » « Est force de proposition » « Anime, participe activement » « Inscrit son action dans le cadre d'un collectif » « Explicite »
Excellent	Action qui apporte une plus-value à l'école, à l'établissement, au système éducatif. L'agent est « moteur » au sein de son équipe, de son établissement ou de son école. L'enseignant peut également être investi au-delà de son établissement par un engagement au profit de la communauté éducative (formation, contribution à la production de ressources, engagement académique voire national...) De manière pérenne, l'agent sait prendre une distance réflexive, expérimente, innove, enrichit continuellement sa pratique.	« Pilote certains dossiers (dans le cadre d'une délégation) » « Fait preuve d'expertise sur certains dossiers délégués. » « Assure une veille institutionnelle, disciplinaire, didactique, pédagogique, .. ; » « Collabore efficacement avec ses collègues » « Co-construit, partage, échange » « S'engage » « Impulse » « Pilote des dossiers » « Fait preuve d'expertise sur certains dossiers délégués »

	Il participe activement à la création d'un savoir collectif en le formalisant et en s'engageant dans des processus d'échanges de pratiques de formation tant au niveau régional que national.	« Assure une veille institutionnelle, disciplinaire, didactique, pédagogique » « Produit des ressources » « Analyse et évalue son action »
--	---	--

Les attendus professionnels étant différents entre chaque rendez-vous de carrière, vous veillerez à mettre en cohérence le niveau d'exigence attendu en fonction de l'expérience de l'enseignant.

c) Contingentement des avis dans le second degré

Le contingentement des avis s'applique dès lors que le nombre d'enseignants pour un évaluateur primaire dépasse **le seuil de trois éligibles** par rendez-vous de carrière. Il convient de préciser que le nombre d'avis contingenté pour chaque évaluateur doit être compris comme un plafond qu'il n'est en aucun cas obligatoire d'atteindre. Au-delà des seuils, un arrondi à l'entier le plus proche sera opéré par chaque évaluateur.

Ainsi, une majorité d'items positionnés à « Excellent » ou « Très Satisfaisant » au sein du **binôme d'évaluateurs** devra être observée afin de respecter le quota fixé à chacun des évaluateurs selon la répartition suivante :

Avis Inspecteur / Chef d'établissement ou DCIO (majorité d'items de la grille au sein du binôme d'évaluateurs)		
Rendez-vous de carrière	Excellent	Très satisfaisant
1 ^{er} rendez-vous de carrière	30% maximum (à partir de 3 personnels évalués)	Pas de quotas
2 ^{ème} rendez-vous de carrière	30% maximum (à partir de 3 personnels évalués)	Pas de quotas
3 ^{ème} rendez-vous de carrière	25% maximum (à partir de 3 personnels évalués)	45 % maximum (à partir de 3 personnels évalués)

d) Les appréciations littérales

En cohérence avec les appréciations portées sur le niveau d'acquisition des compétences, les évaluateurs sont invités à justifier celles-ci par une appréciation littérale. Cette appréciation doit s'appuyer sur le référentiel de compétences publié au BO n° 30 du 25 juillet 2013 pour les personnels enseignant et d'éducation, et au BO n°18 du 4 mai 2017 s'agissant des psychologues de l'éducation nationale.

Pour le second degré, les items communs ainsi que l'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs doivent faire l'objet d'un échange préalable entre eux.

Des réunions d'harmonisation permettent de vérifier la cohérence des avis avec les items de la grille et revenir, quand cela est nécessaire, vers certains évaluateurs pour réétudier le compte rendu.

Aussi vous porterez une importance toute particulière à l'appréciation littérale en cohérence avec l'appréciation émise sur le niveau de compétence atteint pour chaque item des grilles d'évaluation.

Toute référence à un congé de maladie quel qu'il soit ou à une activité syndicale doit être proscrite.

e) L'accompagnement

L'accompagnement des enseignants dans l'exercice de leur métier est l'une des finalités de la réforme de l'évaluation.

L'accompagnement est un processus dynamique qui s'inscrit dans un temps long, seul à même de permettre l'évolution des pratiques didactiques ou pédagogiques (items inspecteurs) mais également de l'évolution des autres compétences transversales de la grille (items chef d'établissement et items communs)

L'accompagnement peut se concevoir de manière collective ou individuelle. Il s'agit d'un accompagnement de proximité des équipes et des personnels qui vise à les soutenir dans l'exercice de leur mission, dans une relation de confiance. L'enjeu est de développer le potentiel individuel des enseignants et de construire des compétences collectives pour assurer la cohérence et l'efficacité de l'action éducative.

Si à l'occasion du rendez-vous de carrière, l'évaluateur identifie des pistes d'amélioration du travail de l'agent relevant de l'accompagnement à mettre en place, ces éléments peuvent être formalisés dans leurs grandes lignes dans l'avis littéral du compte-rendu de rendez-vous de carrière en lien avec les items de la grille

Cet accompagnement peut également être précisé dans un document distinct au compte rendu de carrière qui pourra être transmis au service de formation pour mise en œuvre.

III. LE CALENDRIER

Les personnels éligibles ont été avisés par courrier électronique avant l'été qu'ils bénéficieraient d'un rendez-vous de carrière au cours de l'année scolaire.

Un calendrier prévisionnel de mise en œuvre des rendez-vous de carrière transmis en annexe 4 retrace toutes les étapes importantes à retenir dans le processus d'évaluation des agents.

a) Tenue des rendez-vous de carrière

La campagne des rendez-vous de carrière 2023/2024 débute le 1^{er} octobre 2023 et devra s'achever au plus tard le 27 mai 2024.

Dans la mesure du possible, les personnels concernés seront réunis et informés au plus tôt dans l'année afin de répondre à leurs éventuelles interrogations concernant le nouveau dispositif mis en place. Ce moment peut être l'occasion de rappeler aux personnels enseignants, d'éducation, et psychologues de l'Éducation nationale qu'un guide de l'évaluation est à leur disposition sur le site du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse à l'adresse suivante : <http://www.education.gouv.fr/cid118572/rendez-vous-carriere-mode-emploi.html>

S'il ne présente pas de caractère obligatoire le « document de référence de l'entretien » est un outil utile pour préparer les entretiens. En ce sens, il est fortement recommandé aux personnels éligibles d'utiliser ce document disponible sur la page sus-référencée. Afin de laisser le temps nécessaire aux évaluateurs de l'analyser, il est préconisé aux personnels de l'adresser à chaque évaluateur au moins une semaine avant l'inspection ou l'entretien.

Dans toute la mesure du possible, et en lien avec les évalués, les inspections et/ou entretiens seront programmés **les lundis et mardis** dans le second degré.

b) Notification des appréciations des évaluateurs

À l'issue du rendez-vous de carrière, les évaluateurs du 1^{er} comme du 2nd degré ne procéderont pas immédiatement à la validation définitive de leur saisie dans l'outil SIAE mais se limiteront à l'enregistrer, les données saisies par un évaluateur étant visibles par l'autre dès leur enregistrement. Il est en effet nécessaire de pouvoir disposer d'un temps entre la saisie du compte rendu et sa transmission pour observation à l'agent évalué, afin de procéder à une harmonisation académique de l'ensemble des appréciations.

c) Dispositions transitoires

Il est précisé que la campagne d'avancement d'échelon 2023/2024 (1^{er} et 2^{ème} rendez-vous de carrière) s'appuiera sur les appréciations finales notifiées aux agents au plus tard le 15 octobre 2023.

Le passage à la hors classe 2024 s'appuiera sur les avis pérennes formulés lors des campagnes précédentes.

Je vous remercie de bien vouloir porter à la connaissance des personnels enseignants, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale placés sous votre autorité les modalités d'évaluation et signaler toute difficulté liée à la mise en œuvre de ces dispositions.

Les divisions de gestion de personnel ainsi que la direction des ressources humaines mentionnées sous le présent timbre restent à votre disposition pour vous apporter toute précision utile.

Pour le Recteur et par délégation, Philippe AGRESTI
la Secrétaire Générale

Virginie FRANTZ

PJ :

Annexe 1 – Identification du contenu et du modèle de compte rendu du rendez-vous de carrière en fonction du corps d'appartenance et de la position statutaire

Annexe 2 – Modèles de compte rendu de carrière

Annexes 3 a, b et c – Tutoriels SIAE (connexion, convocation, saisie du compte rendu)

Annexe 4 – Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des rendez-vous de carrière

