

PACTE DE CARRIERE

MISE EN ŒUVRE DES ENTRETIENS 2 ET 20 ANS (Année 2010-2011)

A la suite des engagements ministériels sur le Pacte de carrière (voir lettre adressée aux enseignants en septembre dernier), l'institution se donne 2 obligations :

- informer les personnels concernés sur la nature de ces entretiens,
- réaliser les entretiens pour l'ensemble des personnels ayant fait l'objet de cette information préalable.

Le cadrage de ces entretiens est conditionné par les réponses apportées aux questions suivantes:

- 1) Pour en faire quoi ?
- 2) Qui l'assure ?
- 3) Avec quel accompagnement ?

1- OBJECTIFS DE CES ENTRETIENS:

A) Entretien à 2 ans après titularisation :

Il s'agit pour l'essentiel de permettre à l'enseignant de s'exprimer sur son entrée dans le métier. Au-delà, il conviendra d'apprécier dans quels domaines il souhaite progresser dans l'exercice de son métier et comment il pourra être le cas échéant être accompagné pour la mener à bien.

Cette rencontre revêt donc une dimension de validation du positionnement dans le métier, « entretien point d'étape sur l'adaptation à l'emploi » visant à vérifier la maîtrise (voire l'aisance) dans son exercice et si nécessaire, à définir un éventuel accompagnement.

La question de la mobilité à court terme ne devrait apparaître que très exceptionnellement à ce stade.

B) Entretien à 20 ans:

L'hypothèse d'une éventuelle mobilité fonctionnelle peut ici être abordée. A tout le moins, l'entretien peut permettre de prendre acte d'une volonté de changement, quelle qu'en soit la nature.

En effet, au-delà de la vision rétrospective des étapes structurantes qui ont jalonné le parcours de l'enseignant, il conviendra de l'aider à se projeter sur la 2^{ème} partie de sa carrière. Que celle-ci soit envisagée dans un strict continuum de fonctions ou qu'elle intègre un désir d'évolution professionnelle et de changement, le chef d'établissement ou l'IEN doit pouvoir apporter les premiers éléments de conseils ou d'éclairages. La suite du processus d'aide et d'accompagnement du projet pouvant, si l'enseignant le souhaite, être pris en charge par le pôle conseil en mobilité carrière de la direction académique des ressources humaines.

IMPORTANT : en 2012, la mise en place des nouvelles modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des enseignants qui se substitueront à la double notation actuellement en vigueur, supposera l'organisation **d'entretiens professionnels**. Par souci de pragmatisme, il n'est pas souhaitable de multiplier les temps institutionnels de rencontre entre les enseignants et leur responsable hiérarchique de proximité.

Concrètement, les personnels qui seront reçus en 2010-2011 dans le cadre des seuls entretiens à 2 et 20 ans inaugureront en quelque sorte une nouvelle modalité « d'accompagnement RH » souhaitée - comme rappelé plus haut - par le ministre de l'ENJVA dans le cadre de son engagement pour un nouveau Pacte de carrière.

Mais dès 2012, et pour les enseignants qui auront 2 ans et/ou 15 ans et plus, (cela restant à préciser) d'ancienneté « post titularisation », cet entretien initié pour une première cohorte d'enseignants en 2011, deviendra l'un des volets du futur entretien professionnel.

2) QUI ASSURE CES ENTRETIENS ?

Le premier niveau d'encadrement quels que soient les personnels concernés :

- Dans le second degré : le chef d'établissement ou son adjoint.
- Dans le 1^{er} degré : l'IEN de la circonscription ou le cas échéant et dans le cadre d'une délégation contrôlée, un conseiller pédagogique, voire le directeur d'école.

Ils disposeront d'une trame déroulant le fil conducteur de l'entretien et d'une fiche guide rappelant la posture requise afin de conduire ces entretiens dans les meilleures conditions.

3) MODE OPERATOIRE :

A) ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE :

Il est préconisé de déconnecter cet entretien des campagnes de notations et de promotions afin de marquer clairement que cet échange n'a aucune incidence sur ces opérations de gestion.

Suites de l'entretien :

Un **relevé de conclusion** est rédigé, remis à l'intéressé(e) et signé par le chef d'établissement (ou son adjoint).

S'il le souhaite, l'enseignant prend ensuite toute initiative suggérée dans le relevé de conclusion. Le relevé de conclusion n'est pas versé au dossier administratif de l'enseignant.

B) PROFESSEURS DES ECOLES:

Toute latitude est laissée à l'IEN pour en organiser la mise en œuvre dans sa circonscription, en optimisant disponibilités et déplacements. Il pourrait le cas échéant être secondé dans ce travail par un conseiller pédagogique, voire le directeur de l'école de rattachement de l'enseignant, qui agirait, sous la réserve expresse de leur volontariat, par délégation.

Suites de l'entretien :

Cf supra 2nd degré ;

4) QUI FAIT QUOI, COMMENT ET QUAND ?

PHASE TEST PUIS DE GENERALISATION :

- **Une phase test** est organisée dans chaque académie concernant quelques établissements et circonscriptions sur la période décembre/janvier. Elle est destinée à opérer les ajustements nécessaires sur les documents d'accompagnement mis à disposition des personnels de direction et d'inspection concernés, tout en enregistrant leurs réactions comme celles des enseignants ciblés.
- **Généralisation : Dès janvier 2011 : Identification des cibles** (rappel : enseignants qui totalisent au mois de septembre 2010, 2 ans et /ou 20 ans de métier post titularisation) par les DPE académiques, et communication aux établissements et aux circonscriptions d'un état nominatif des enseignants concernés à partir du **début mars**.
- **Début mars 2011, information des personnels enseignants et d'encadrement** concernés:
 - Un courrier du recteur à l'intention des enseignants concernés leur annonce la mise en place des entretiens de carrière (rappel des objectifs, organisation, calendrier). Les documents préparatoires à l'entretien sont mis à disposition dans l'prof.
 - Une communication du recteur vous informera sur les modalités d'organisation qui sont laissées à l'appréciation et à l'initiative de chaque académie.
A la suite des entretiens, vous serez conduits à en faire remonter le **bilan** vers votre rectorat sur un support qui vous sera adressé en temps utile par votre académie.

- Un **bilan académique** de l'opération sera ensuite adressé à la mission conseil en mobilité et parcours professionnels de la DGRH. Les questionnaires support de ces bilans parviendront ultérieurement dans les rectorats.
- **Avant les congés d'été**, élaboration de la synthèse nationale de la mise en place de cette opération.

NB : Les trames d'entretien, fiche guide, relevés de conclusion, document d'information/préparation à l'attention des enseignants, tableau de synthèse qu'il s'agira de faire remonter aux services académiques après réalisation des entretiens, vous seront adressés par vos académies respectives, une fois que les éventuelles modifications auront été apportées en fin de phase test à ces documents.

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

NOVEMBRE 2010

Test : envoi du message de cadrage DGRH + documents supports.
Contacts de chefs d'étab. + IEN volontaires en académies

DECEMBRE 2010

Test : info/accomp. académique
Des personnels d'encadrement
Préalablement contactés.
Début des entretiens.

JANVIER 2011

Test : entretiens (suite)
Requête EPP/ciblage en vue de la **généralisation.**

FEVRIER 2011

Test : retour des données à la MCMPP pour info DGRH.

MARS

Généralisation :
Info/accomp. acad.
Démarrage des entretiens.

AVRIL

Généralisation : suite entretiens.

MAI

Généralisation : suite des entretiens. Enquête bilan pour remontée au rectorat. Enquête bilan académique pour retour à la DGRH.

JUIN

Généralisation : fin
Synthèse par MCMPP* pour info DGRH