



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale des ressources humaines

**DYNAMISATION DES MILIEUX DE CARRIÈRE DES
ENSEIGNANTS ET CORPS ASSIMILÉS**

Projet soumis à concertation

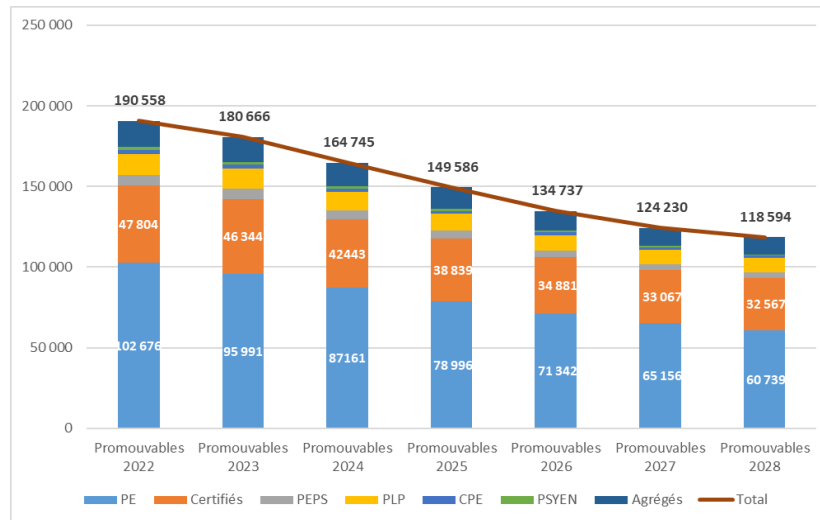
9 avril 2025

Les leviers possibles pour améliorer la progression de carrière

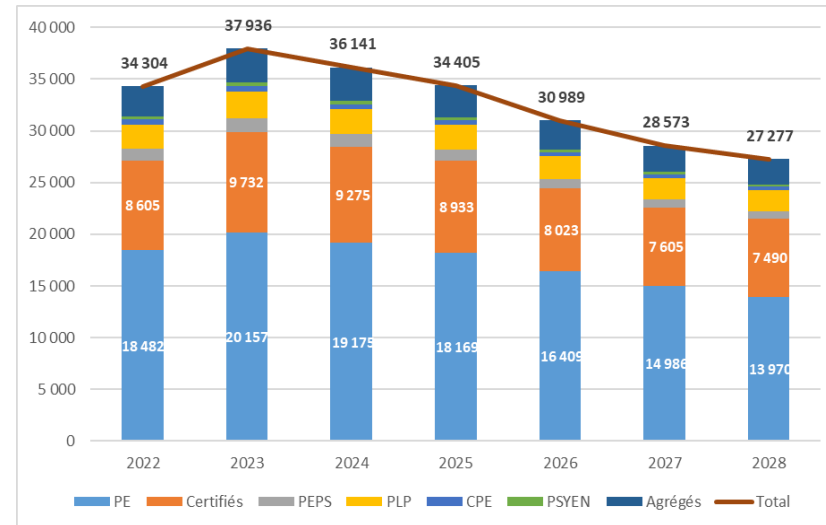
- ✓ Avancer la plage d'appel pour l'accès à la hors classe afin que ce grade occupe une part plus importante dans la carrière.
- ✓ Permettre des passages d'échelons plus réguliers, soit en augmentant le nombre d'échelons, soit en homogénéisant et /ou en réduisant leur durée.
- ✓ Augmenter le taux de promotion à la hors classe

Les prévisions d'évolution

Estimation du vivier des promouvables à la hors classe de 2025 à 2028 (enseignants du public) projection à partir de la situation actuelle (public, DGRH)



Estimation des contingents promus à la hors classe de 2025 à 2028 (enseignants du public) projection à partir de la situation actuelle (public, DGRH)



Propositions pour dynamiser les milieux de carrière

Les pistes envisagées au regard des simulations :

La réduction de la durée de certains échelons de la classe normale :

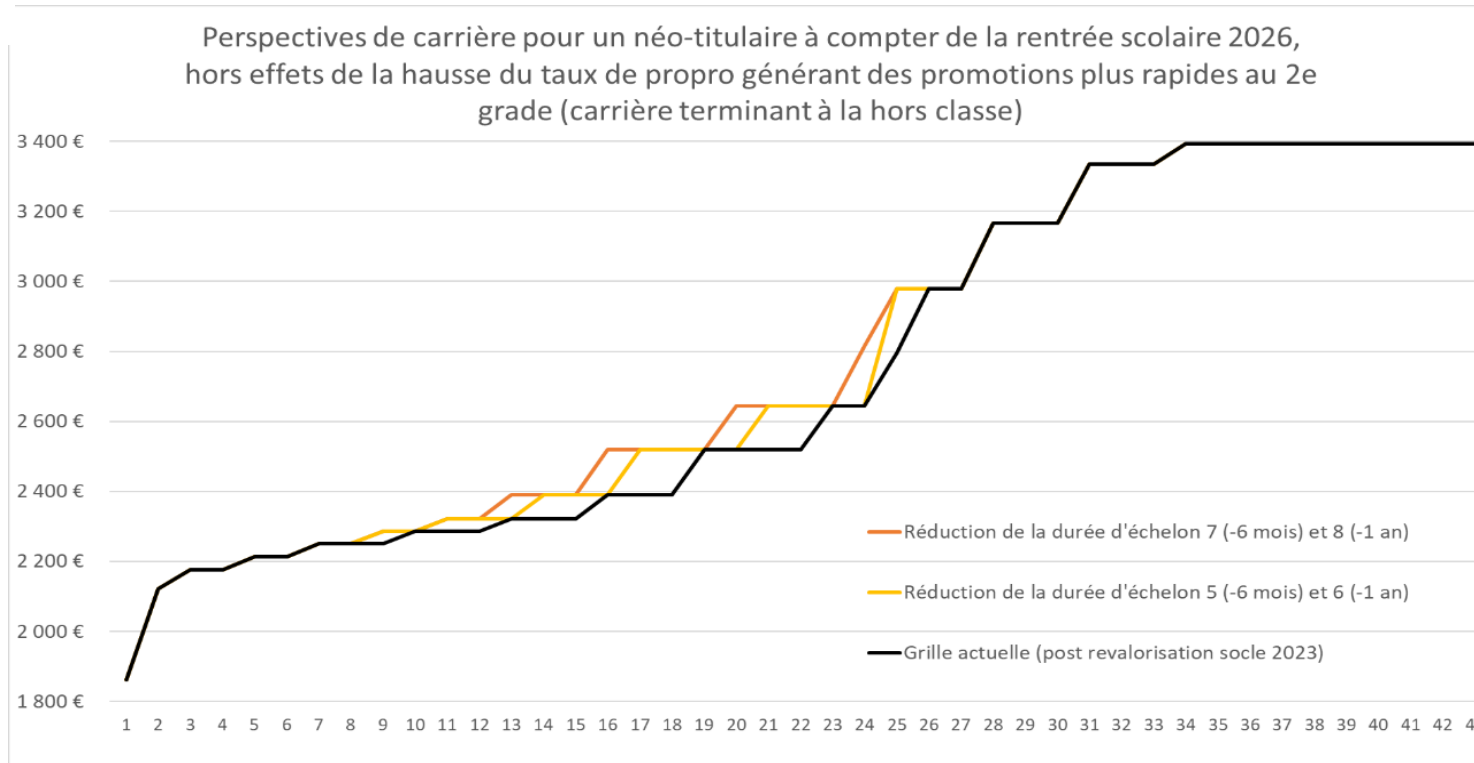
- Réduction de six mois pour les échelons 5, 6 et 7 et d'un an pour l'échelon 8

L'augmentation des possibilités de promotion au grade de la hors classe :

- Un taux de pro-pro augmenté sur le prochain triennal: de 23 % en 2025, à 25% (en 2026), 27% (en 2027) et 29% (en 2028).
- *Cette augmentation permettrait de réduire de plusieurs mois le temps moyen passé dans le premier grade avant la promotion à la hors classe. A titre d'information, l'âge moyen d'accès au 2^e grade était de 51 ans pour les certifiés en 2020 (cf. bilan des LDG carrières).*

11e échelon	—
10e échelon	4 ans
9e échelon	4 ans
8e échelon	2 ans 6 mois 3 ans 6 mois
7e échelon	2 ans 6 mois 3 ans
6e échelon	2 ans 6 mois 3 ans
5e échelon	2 ans 2 ans 6 mois
4e échelon	2 ans
3e échelon	2 ans
2e échelon	1 an
1er échelon	1 an

Effets attendus de ces propositions



Réflexion sur les modalités d'évaluation

Constats relatifs au dispositif d'évaluation des personnels enseignants et assimilés (rendez-vous de carrière)

- ✓ Dispositif ad hoc dérogatoire au droit commun, instauré en 2017 dans le cadre de la transposition du protocole PPCR
- ✓ A l'heure actuelle, 3 RDVC qui se concentrent sur une période de 10 ans au sein de la classe normale (6^{ème}, 8^{ème} et 9^{ème} échelons de la classe normale), avec une bonification d'ancienneté d'un an pour les deux premiers RDVC pour 30% des agents et un avis qui va influencer sur le rythme de passage à la hors classe dans le cadre du troisième RDVC (depuis le 9^e, 10^e ou 11^e échelon).
- ✓ Constats sur le dispositif actuel : premier RDVC trop tardif, deuxième RDVC trop rapproché du premier, le troisième et dernier RDVC intervient après 19 ans de carrière, pas de RDVC en vue de l'accès à la classe exceptionnelle défonctionnalisée.
- ✓ Préconisations de l'IGESR dans un rapport de juillet 2023

Pistes envisagées pour transformer les modalités d'évaluation

Objectifs :

- ✓ Un meilleur accompagnement des agents
- ✓ Une meilleure reconnaissance de la valeur professionnelle des agents

Pistes :

- ✓ Conservation du même nombre de RDVC
- ✓ Révision de leur cadencement : 1^{er} RDVC organisé quatre ans après la titularisation (bilan de l'entrée dans le métier), 2^{ème} RDVC (en amont de la plage d'appel à la hors classe), 3^{ème} RDVC (en amont de la plage d'appel à la classe exceptionnelle)
- ✓ Fin du dispositif des bonifications d'ancienneté accordées au cours des deux premiers RDVC

Une entrée en vigueur échelonnée

- **2025 :**

- ✓ 1^{er} septembre : réduction de la durée de certains échelons de la classe normale

- **2026 :**

- ✓ Début de la hausse du taux de pro-pro à la hors classe

- ✓ Début de la réforme des RDVC avec mesures transitoires, en raison des campagne de RDVC en cours

La mise en œuvre de ces orientations est en tout état de cause soumise aux arbitrages budgétaires.