



ACADÉMIE DE LILLE

Liberté
Égalité
Fraternité

DEPARTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

DPE
Bureau des actes collectifs

Affaire suivie par :
Anne-Laure FERMEY, Adjointe à la Cheffe du DPE
Frédéric HOARAU, Chef du bureau
Tél : 03 20 15 65 97
Mél : dpe-actesco@ac-lille.fr

144 rue de Bavay
59000 Lille

Lille, le 12 octobre 2021

La rectrice de région académique
Rectrice d'académie
Chancelière des universités

à

Messieurs les présidents d'université
Messieurs les directeurs d'établissement
d'enseignement supérieur

Objet : Campagne des rendez-vous de carrière 2021-2022 des personnels enseignants du 2nd degré

P.J. : *Modèle de grille de compte rendu et outil d'aide au positionnement*

Cette note de service vise à rappeler les modalités de mise en œuvre des rendez-vous de carrière (RDVC) pour les personnels enseignants du second degré exerçant des fonctions d'enseignement dans une structure relevant de l'enseignement supérieur. Elle met également à votre disposition, en annexe, le modèle de la grille de compte-rendu à renseigner à l'issue de l'évaluation.

I- L'ORGANISATION DES RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

L'ensemble du processus des RDVC est géré hors application SIAE (système d'information d'aide à l'évaluation).

Précision importante : le délai pour prévenir l'agent du calendrier de son RDVC est fixé à 15 jours calendaires avant la date de son entretien, non compris les jours de vacances de classe.

Concernant la question du report d'un RDVC :

⇒ Si le report est à l'initiative de l'évaluateur, il ne déclenche pas une modification du calendrier du RDVC considérant ainsi que l'agent a bénéficié du délai réglementaire pour s'y préparer.

⇒ Si le report est à l'initiative de l'évalué, deux cas de figure sont à prendre en considération :

- le report est lié à un motif légitime (maladie, absence non prévisible pour un motif légitime...) : l'évalué doit alors bénéficier de la computation d'un nouveau délai de 15 jours afin de pouvoir préparer pleinement son RDVC ;
- le report apparaît lié à un motif non légitime (absence non justifiée...) : la mise en place d'un report est appréciée au cas par cas : le calendrier du RDVC n'est pas modifié (pas de computation d'un nouveau délai de 15 jours).

II- LE DEROULÉ DES RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

Le RDVC de carrière consiste en un seul entretien avec le supérieur hiérarchique de l'enseignant.

Il est souhaitable que les évalués préparent leur RDVC. Pour cela ils peuvent prendre appui sur le guide du rendez-vous de carrière publié par le Ministère de l'Education Nationale que vous pouvez porter à leur connaissance :

<https://www.education.gouv.fr/rendez-vous-de-carriere-mode-d-emploi-41627>

Aucun document ne peut être exigé. C'est l'agent, et lui seul, qui décide de produire et de communiquer aux évaluateurs ce qui prend alors la forme d'un document de référence dont la maquette est présentée dans le guide cité supra. Si ce document est présenté par l'agent, il devra alors nécessairement faire l'objet d'un échange dans le cadre des entretiens. Si ce document n'est pas produit par l'agent, il ne peut en être fait état dans le compte rendu d'évaluation professionnelle (CREP).

III- LE COMPTE RENDU D'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

L'évaluateur renseigne la grille d'évaluation conformément au modèle joint en annexe et rédige une appréciation littéraire qui ne doit pas dépasser 2048 caractères, limite de saisie imposée dans l'application SIAE.

L'outil d'aide au positionnement des items dans la grille est reconduit et figure en annexe.

La finalité de cet outil est de vous proposer des observables partagés pour chacun des items de ces grilles d'évaluation et spécifiques aux fonctions et missions exercées par les personnels enseignants dans les structures de l'enseignement supérieur. Leur valeur n'est qu'indicative.

Je tiens, néanmoins, à attirer votre attention sur la nécessité de réserver la cotation « Excellent » des différents items aux seuls niveaux d'expertise correspondant à une valeur exceptionnelle ou remarquable de l'agent dans le domaine considéré, et dans le cadre d'un exercice comparé de la valeur professionnelle des agents.

Le respect de cette consigne doit permettre d'assurer une plus grande cohérence dans la détermination de l'appréciation finale de la valeur professionnelle

IV- CALENDRIER

Je vous demande de bien vouloir transmettre au bureau des actes collectifs du DPE les CREP rédigés en format word pour le 30 avril 2022 au plus tard afin que la saisie puisse être effectuée dans l'application SIAE.

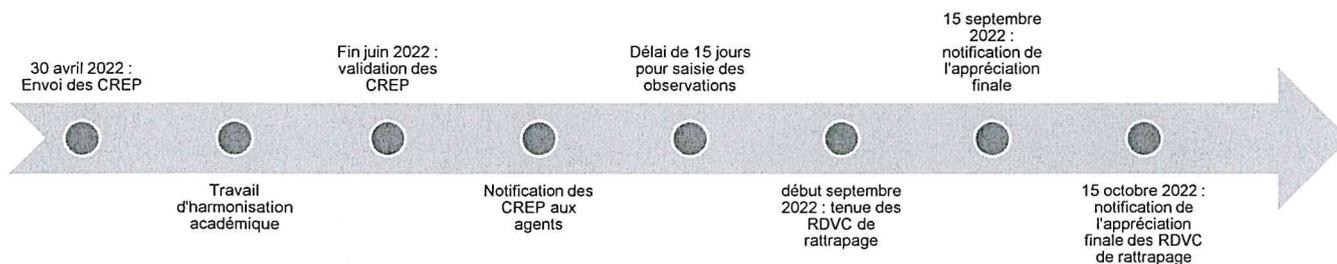
Les CREP sont à envoyer à l'adresse suivante : dpe-actesco@ac-lille.fr

A l'issue de la réalisation d'un travail d'harmonisation au niveau académique, les CREP seront notifiés fin juin 2022 aux agents qui disposeront alors d'un délai de 15 jours pour saisie d'éventuelles observations.

Sauf erreur matérielle manifeste, il ne sera pas possible de modifier, suite à des observations formulées par les agents, les appréciations saisies par les évaluateurs, les intéressés ayant à leur disposition la procédure de recours après la notification de l'appréciation finale.

L'appréciation finale de la valeur professionnelle par l'autorité compétente sera notifiée dans les deux semaines suivant la rentrée scolaire, soit au plus tard le 15 septembre 2022 pour les RDVC qui auront été réalisés en 2021-2022. Les délais de recours débutent à la date de la notification.

Pour les agents qui n'auront pas pu bénéficier de leur RDVC en raison d'une absence prolongée (maladie, maternité...), et qui seront en activité à la rentrée scolaire 2022, un RDVC pourra être organisé début septembre 2022. L'appréciation finale sera alors notifiée au plus tard le 15 octobre 2022.



Le bureau des actes collectifs du DPE reste à votre disposition pour toute question ou information complémentaire.

Pour la Rectrice et par délégation
Le Secrétaire Général de l'Académie


Paul-Eric PIERRE

Valérie CABUIL



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

NOM :	Prénom :
Corps / grade :	Echelon :
Date de naissance :	
Affectation :	Académie ou département :

Année scolaire :

COMPTE-RENDU DE RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE – SITUATION D'ENSEIGNEMENT

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Prendre en compte la diversité des élèves et s'assurer de l'acquisition de savoirs et savoir-faire par les élèves				
Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

APPRECIATION LITTÉRALE DE L'ÉVALUATEUR



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

NOM :

Prénom :

OBSERVATIONS DE L'AGENT

APPRECIATION FINALE DE L'AUTORITE COMPETENTE
--

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

Le jj/mm/aaaa

*Le recteur de l'académie de
XXXXXXXXXX*

Signature numérisée

Nom Prénom

Modalités de recours :

L'appréciation finale peut faire l'objet d'un recours : vous disposez d'un délai de 30 jours francs à compter de la notification du présent document pour saisir l'autorité compétente d'une éventuelle demande de révision. A compter de la réception de la demande, celle-ci disposera à son tour d'un délai de 30 jours francs pour réviser, le cas échéant, l'appréciation finale. L'absence de réponse équivaut à un refus de révision.

En cas de rejet de votre recours, vous disposerez d'un nouveau délai de 30 jours francs suivant la réponse ou l'absence de réponse de l'autorité concernée pour demander à cette autorité de saisir la commission administrative paritaire compétente d'une demande de révision.

Outil d'aide au positionnement des items de la grille d'évaluation des personnels enseignants affectés dans un établissement d'enseignement supérieur exerçant des fonctions d'enseignement

modèle de grille d'évaluation 5A

Cette grille a pour but de guider l'évaluateur en tenant le plus possible compte des spécificités d'une affectation dans l'enseignement supérieur. L'économie globale de la grille d'évaluation utilisée pour les personnels affectés dans un établissement public local d'éducation a été conservée mais déclinée de telle sorte que les directions de services ou composantes amenées à évaluer les PRA-G-PRCE puissent le faire selon des thématiques comparables mais adaptées aux particularités d'un cadre d'exercice au sein d'un EPSCP. Sa valeur n'est qu'indicative.

La grille est conçue de façon à situer la manière de servir d'un collègue de façon graduée selon les types de missions menées par ces derniers (compétences pédagogiques, capacité d'initiative et de participation à la conception et au suivi des formations, aptitude à la coopération au sein des équipes pédagogiques, connaissance du fonctionnement de la composante et de l'institution).

Items	Précisions	A compléter par l'évaluateur (supérieur hiérarchique)			
		A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Appréciation générale des niveaux d'expertise		A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
		Non participation, bloquant	Respect des missions et des demandes de l'institution	Très bonne maîtrise des attendus	Proactif, moteur (rayonnement)
		→ Méconnaît, refuse	→ Applique, participe, respecte, est conforme, adhérent	→ Réfléchi, fait vivre, construit pour sa pratique, réinvestit	→ Conçoit, mutualise, fédère, impulse
		→ Inopérant	→ Collaboratif	→ Réactif	→ Proactif
1 Prendre en compte la diversité des élèves et s'assurer de l'acquisition de savoirs et savoirs-faire par les élèves	- Recouvrir les notions de connaissances, compétences, capacités et aptitudes - "élèves" entendu comme élèves des grandes écoles et étudiants	Pas de prise en compte de la diversité des élèves / étudiants. N'est pas en mesure de repérer, d'évaluer les acquis et lacunes des élèves/étudiants et ainsi de construire les démarches d'apprentissage adaptées.	Repère l'hétérogénéité des acquis des élèves et étudiants et adapte les apprentissages en fonction	Gère de façon dynamique la diversité des acquis et applique des stratégies différenciées afin de garantir l'acquisition des compétences et savoirs des apprenants quel que soit leur niveau de compétence et de savoir initial	Propose et conçoit des dispositifs d'apprentissage et/ou de remédiation, est moteur au sein des équipes pédagogiques dans la mise en œuvre de dispositifs
		2 Coopérer au sein d'une équipe (10)		Ne s'inscrit pas dans une démarche collective. Ne trouve pas sa place dans l'équipe	Identifie les personnes ressources. S'inscrit dans des projets existants.

	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
<p>3 Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents et les partenaires de l'école/établissement</p> <p>- Relations avec l'EPLE (continuum bac - 3 / bac + 3</p> <p>- Relations avec le monde économique (accueil en stage, animation de réseaux, transfert de technologie...)</p> <p>- Relations avec la recherche</p>	<p>Absence/manque de lien avec la communauté éducative et les partenaires. Méconnaissance sur le fonctionnement de l'institution et le contenu des actions.</p>	<p>S'informe sur le fonctionnement des instances et le contenu des actions. Coopération et participation aux instances toutefois limitées à la simple application des procédures.</p>	<p>Participe aux différentes instances</p> <p>Identifie le rôle et l'action des différents partenaires</p> <p>Prend des initiatives pour résoudre des problèmes qui se présentent</p> <p>Mobilise les procédures à bon escient</p>	<p>Contribue aux travaux des instances</p> <p>Contribue, s'inscrit dans les collaborations entre services</p> <p>Mobilise les acteurs autour de projets complexes</p> <p>S'investit dans la vie sociale et culturelle</p> <p>Construit des procédures</p>
<p>4 Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages (P4)</p>	<p>Manque d'assiduité et de ponctualité. Gestion de groupe inadaptée. Décisions injustes ou absentes.</p>	<p>Maintient un climat propice aux apprentissages et un mode de fonctionnement efficace pour les activités. Assure la sécurité. Autorité exigeante et bienveillante.</p>	<p>Connait les objectifs et construit avec les élèves/étudiants le sens des apprentissages. Réagit de manière pertinente et proportionnée. Favorise l'ambition et la persévérance</p>	<p>Explicite les enjeux et les attendus et sait les partager. Favorise la participation et l'implication de tous. Crée une dynamique d'échanges et de collaborations entre pairs.</p>
<p>5 Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (1, 2 et 6)</p>	<p>Cet item a trait à la connaissance et au respect des règles de fonctionnement, règlements intérieurs, et chartes en vigueur au sein des établissements (règlement des études et examens, aspects disciplinaires, usage du système d'information, latéité, etc.) et à la faculté des enseignants à respecter les principes définis dans ces divers règlements, à les faire connaître et respecter par les étudiants et à favoriser un apprentissage valorisant ces mêmes principes</p>	<p>Connaissance et respect des règlements intérieurs et chartes en vigueur dans l'établissement</p>	<p>Intègre à sa pratique pédagogique des éléments relatifs à l'engagement et aux problématiques d'éthique</p>	<p>Contribue à la réflexion et à l'actualisation des règlements : suscite l'engagement citoyen chez les élèves/étudiants</p>
<p>6 Accompagner les étudiants dans leur parcours de formation</p>	<p>Ne participe pas à la construction des parcours des élèves/étudiants</p>	<p>- Accepte de tutorer des élèves / étudiants</p>	<p>- Suit une (des) cohorte(s) d'élèves / étudiants dans la phase d'orientation et/ou d'insertion professionnelle (accompagnement dans la construction du projet professionnel de l'élève / étudiant)</p>	<p>- S'inscrit dans l'accueil, le conseil et le suivi des élèves / étudiants dans le cadre de leur parcours individuel de formation et de leur insertion professionnelle</p>
<p>7 S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel</p>	<p>Absence, refus de formation.</p>	<p>S'inscrit et/ou participe à des formations conseillées pour améliorer sa pratique.</p>	<p>Identifie ses besoins. S'inscrit dans des formations pour ouvrir son champ d'intervention, de compétence (analyse réflexive). Réinvestit les acquis de la formation et de la recherche.</p>	<p>Propose, pilote des formations. Mutualise les acquis de la formation, impulse une politique de développement professionnel. Enrichit sa pratique par les apports de la recherche en pédagogie, l'innovation. S'inscrit dans une démarche de praticien réflexif au service de l'individuel et du collectif.</p>