

## ...le rendez-vous de carrière

Vous êtes enseignant·es - professeur·es des écoles, PEPS, PLP, certifié·es, agrégé·s -  
et disposez d'un contrat définitif :

trois rendez-vous dit "de carrière" sont programmés sur l'ensemble de vos années d'exercice.

### Ces rendez-vous :

- sont destinés à "apprécier la valeur professionnelle de l'agent·e".
- sont pris en compte pour une **potentielle accélération** :
  - a) d'une année vers les 7<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> échelons de la classe normale\*
  - b) pour l'accès à la hors-classe.

L'accès à la classe exceptionnelle, quant à lui, n'est pas soumis à rendez-vous de carrière.

\* Les adjoint·es d'enseignement (AE) sont titulaires mais ne bénéficient que de deux rendez-vous de carrière  
\* Les maîtres délégué·es n'ont pas de contrat définitif : c'est une "évaluation professionnelle" tous les 3 ans

Concrètement, seul·es quelques collègues bénéficient d'un avancement accéléré d'un an lors des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> rendez-vous, tandis que l'appréciation portée au 3<sup>e</sup> rendez-vous peut peser sur la rapidité d'accès à la hors-classe. Mais c'est loin d'être le seul critère.

Finalement, avec ce système, **l'évaluation n'a pas pour objectif d'aider les collègues** à progresser dans leur pratique.

C'est un **système de sélection** destiné à ne promouvoir qu'une minorité...

Nombreux·euses sont les frustré·es et déçu·es, non promu·es en raison de quotas, et pourtant consciencieux·euses, investi·es, professionnel·les...

**Pour la CGT Enseignement privé, l'avancement doit être le même pour toutes et tous, déconnecté de toute évaluation.**

Ce document, sans être exhaustif, a vocation à vous aider à mieux comprendre ces rendez-vous de carrière, leur fonctionnement et les enjeux.

### Bonne lecture et surtout, n'oubliez pas :

- ✓ Ne restez pas isolé·e,
- ✓ Rejoignez-nous,
- ✓ Syndiquez-vous !

Vos contacts en région



S'ORGANISER  
ET RÉSISTER  
COLLECTIVEMENT

TRAVAILLER DANS  
DES CONDITIONS  
DIGNES



DÉFENDRE  
LES PERSONNELS  
DE L'ÉDUCATION

**C'EST NOTRE  
CARACTÈRE PROPRE**

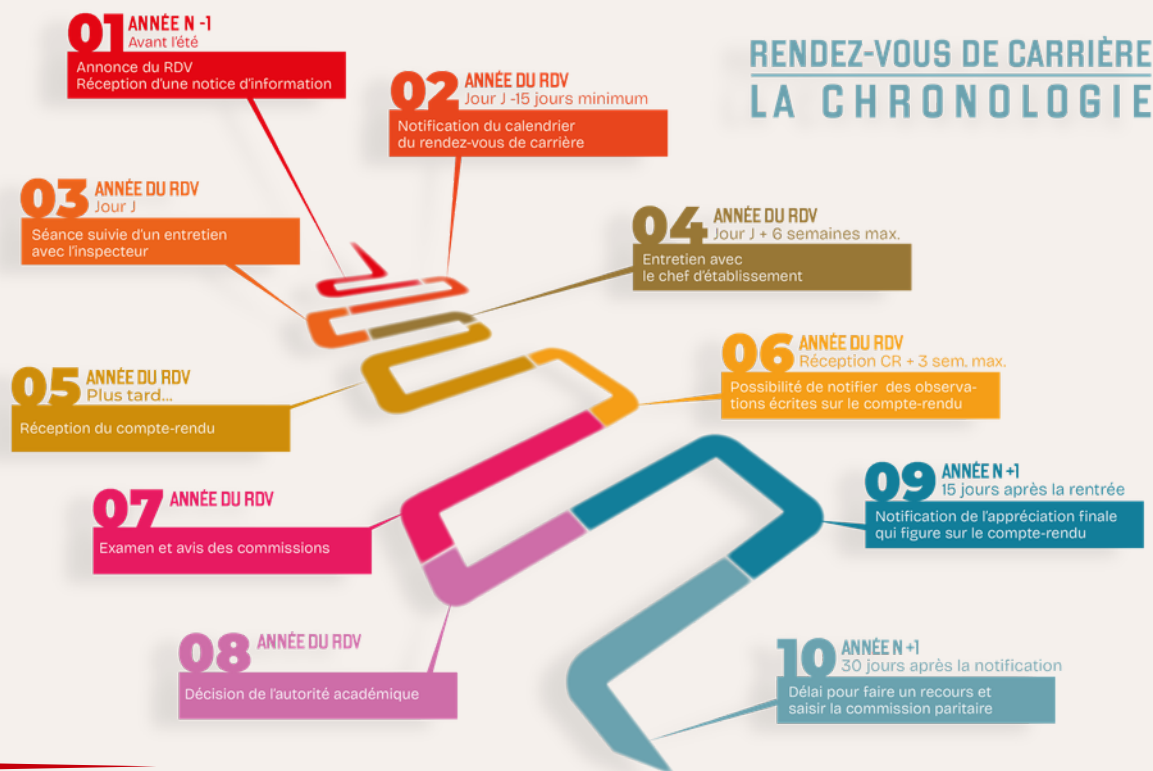
**AGIR ENSEMBLE CONTRE LE MÉPRIS ET L'EXPLOITATION**



[cgt-ep.syndicatcgt.fr](http://cgt-ep.syndicatcgt.fr)



# LE CALENDRIER



## LES DIFFÉRENTS RENDEZ-VOUS ...

| RDV de carrière     | Quand ?                                                                                              | Pour qui ?            | Pour quoi ?                   |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------|
| 1 <sup>er</sup> rdv | dans la 2 <sup>e</sup> année du 6 <sup>e</sup> échelon de la classe normale                          | 30 % des promouvables | gagner un an sur l'avancement |
| 2 <sup>e</sup> rdv  | au 8 <sup>e</sup> échelon de la classe normale (entre le 18 <sup>e</sup> et le 30 <sup>e</sup> mois) | 30 % des promouvables | gagner un an sur l'avancement |
| 3 <sup>e</sup> rdv  | dans la 2 <sup>e</sup> année du 9 <sup>e</sup> échelon de la classe normale                          | 23 % des promouvables | accéder à la hors classe      |

Les références réglementaires et les liens vers le site du Ministère

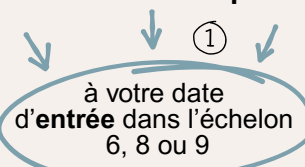


## Suis-je éligible au rendez-vous de carrière en 26-27 ?

Pour savoir si vous avez un rendez-vous de carrière cette année, regardez la **date à laquelle vous êtes passé-e à votre échelon actuel.**



- 1. Vous êtes au 6<sup>e</sup> échelon : ajoutez **2 ans**.
- 2. Vous êtes au 8<sup>e</sup> échelon : ajoutez **2 ans et 6 mois**.
- 3. Vous êtes au 9<sup>e</sup> échelon : ajoutez **2 ans**.



Cette date obtenue correspond à votre **date de promouvabilité**.

3. Votre rendez-vous de carrière a lieu pendant l'année scolaire qui précède cette date.

D'autres exemples de calculs sur notre site



### Exemple :

1. Vous êtes passé-e au 8<sup>e</sup> échelon le 1<sup>er</sup> mars 2025.
2. Vous ajoutez 2 ans et 6 mois → 1<sup>er</sup> septembre 2027 = date de promouvabilité
3. Votre rendez-vous de carrière aura donc lieu pendant l'année scolaire 2026-2027.



Les **collègues qui n'ont pas pu avoir de rendez-vous de carrière l'année prévue** (congé maladie, maternité, formation...) peuvent l'avoir en septembre de l'année suivante.

Sinon, une appréciation finale leur est attribuée par l'administration, sur des bases assez floues ... C'est une parmi les nombreuses raisons des inégalités de traitement au sein de la fonction publique. La CGT revendique un déroulement de carrière transparent garantissant à toutes et tous les mêmes droits à l'avancement, sans pénalisation liée aux absences.

# LA GRILLE D'ÉVALUATION

Chaque rdv de carrière conduit à des évaluations **séparées** puis **conjointe** de l'inspecteur-ice et du chef-fe d'établissement via une grille.

L'appréciation finale de la recteur-ice en découle. C'est un savant comptage des petites croix de la grille et une appréciation littérale dont la subjectivité est un bonheur à décrypter.

Comment dès lors affirmer qu'il est possible de départager objectivement les collègues ?

Par ailleurs, nous contestons la place accordée au chef-fe d'établissement dont l'avis pèse dans 6 items sur 11.

## Le savez-vous ?



En pratique, 30 % des appréciations sont "Excellent" donc même avec une appréciation "Très Satisfaisant", l'espoir de promotion est quasi nul.

Pour les agrégé-es, la gestion de la carrière se fait au niveau du ministère, dans la plus grande opacité, ce que conteste la CGT !



Il est possible de refuser un rendez-vous de carrière. Pour les collègues en fin de carrière, cela s'entend. Pour les autres, c'est à mesurer au cas par cas. Prenez contact avec les militant-es CGT de votre académie.

# ACCÉDER À LA HORS CLASSE

C'est l'**appréciation** donnée par le-a recteur-ice lors du **3° rdv** de carrière qui compte pour accéder à la Hors Classe.



Cette appréciation est convertie en points de "**valeur professionnelle**"

... auxquels s'ajoutent des **points d'ancienneté**.

**Valeur professionnelle**  
(appréciation recteur-ice)

**Points d'ancienneté**

| Appréciation      | 1 <sup>er</sup> degré | 2 <sup>nd</sup> degré |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|
| Excellent         | 120 points            | 145 points            |
| Très satisfaisant | 110 points            | 125 points            |
| Satisfaisant      | 80 points             | 105 points            |
| À consolider      | 60 points             | 95 points             |



Grille salaires des enseignant-es

## Le savez vous?

En cas d'égalité de barème, c'est l'ancienneté dans le grade qui est prise en compte. Une attention est aussi portée à l'égalité femmes/hommes et donc à la proportion de femmes et d'hommes promu-es au regard de cette proportion chez les promouvables (lignes directrices du ministère).

| Échelon au 31/08 + ancienneté | Points d'ancienneté   |                       |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
|                               | 1 <sup>er</sup> degré | 2 <sup>nd</sup> degré |
| 9 + 2                         | 0                     | 0                     |
| 9 + 3                         | 10                    | 10                    |
| 10 + 0                        | 20                    | 20                    |
| 10 + 1                        | 30                    | 30                    |
| 10 + 2                        | 40                    | 40                    |
| 10 + 3                        | 50                    | 50                    |
| 11 + 0                        | 70                    | 60                    |
| 11 + 1                        | 80                    | 70                    |
| 11 + 2                        | 90                    | 80                    |
| 11 + 3                        | 100                   | 100                   |
| 11 + 4                        | 110                   | 110                   |
| 11 + 5                        | 120                   | 120                   |
| 11 + 6                        | 120                   | 130                   |
| 11 + 7                        | 120                   | 140                   |
| 11 + 8                        | 120                   | 150                   |
| 11 + 9 et plus                | 120                   | 160                   |

La double peine ! L'appréciation du 3° rdv de carrière est définitive : impossible de bénéficier d'un nouveau rdv. Une appréciation de type "À consolider" sera donc pérenne jusqu'à l'accès à la hors-classe.



# ACCÉDER À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE



au 31 août de l'année de la campagne

## Accès à partir de la hors classe

- 5<sup>e</sup> échelon pour les certifié-es, PLP, PEPS, PE
- 4<sup>e</sup> échelon pour les agrégé-es

Aucune démarche à accomplir :

inscription automatique au tableau d'avancement  
Il est conseillé de mettre à jour son CV I-Professionnel



## Évaluateur-ices :

chef-fe d'établissement  
et inspecteur-ice

## Appréciations possibles :

- Très favorable (doit être motivé, pérenne),
- Favorable (non motivé, non pérenne),
- Défavorable (motivé, non pérenne).

Depuis 2024, les viviers 1 et 2 ont disparu, il n'y a qu'une voie d'accès.



La classe exceptionnelle ne fait qu'une chose : aggraver l'élitisme de notre profession en renforçant l'individualisation des carrières et la promotion de quelques un-es, au détriment de tou-tes.



## Taux de promotion en 2026 :

- 29 % pour les professeur-es des écoles,
- 13,5 % pour les agrégé-es
- 9,5 % pour les certifié-es, PLP et PEPS.



## LA CGT REVENDIQUE ...

ENSEIGNEMENT PRIVÉ

## ≧ ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ≦

3 AU 10 DÉCEMBRE 2026

**Pour la CGT, l'évaluation doit être totalement détachée de la notion d'avancement.**

Nous avons besoin de regards et d'échanges sur nos pratiques et nos conceptions dans ce métier où chacun-e est trop souvent livré-e à lui-elle-même.

Pour autant, un rendez-vous de carrière ne peut pas et ne doit pas être une sanction ou une récompense, nous mettant dans une position infantilisante.

**Nous revendiquons :**

- une **déconnexion totale** entre la **rémunération**, l'**avancement** et l'**évaluation**.
- un **déroulement de carrière unique** sur un seul grade, intégrant la hors classe et la classe exceptionnelle
- une **augmentation immédiate** et sans contre partie de 400 € des salaires ainsi qu'une revalorisation de la valeur du point d'indice
- l'**abrogation du jour de carence** et le rétablissement à 100% de la rémunération des agent-es en congé maladie ordinaire.
- l'**égalité salariale entre les femmes et les hommes**



**VOTEZ CGT**



- ✓ Ne restez pas isolé-e,
- ✓ Rejoignez-nous,
- ✓ Syndiquez-vous !

**Adhérer  
Rejoindre la CGT**



**CGT Enseignement Privé**  
263 rue de Paris - Case 544  
93515 MONTREUIL Cédex  
[contact@cgt-ep.org](mailto:contact@cgt-ep.org)

