

## ARRETE

### **Arrêté du .....relatif aux modalités d'appréciation de la valeur professionnelle de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale**

Le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 60-403 du 22 avril 1960 modifié relatif aux dispositions statutaires applicables aux chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive

Vu le décret n° 61-1012 du 7 septembre 1961 modifié définissant le statut particulier des instituteurs en ce qui concerne les conditions d'avancement d'échelon et de changement de fonctions ;

Vu le décret n°70-738 du 12 août 1970 modifié relatif au statut particulier des conseillers principaux d'éducation ;

Vu le décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 modifié relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré ;

Vu le décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 modifié relatif au statut particulier des professeurs certifiés ;

Vu le décret n° 72-583 du 4 juillet 1972 modifié définissant certains éléments du statut particulier des adjoints d'enseignement ;

Vu le décret n° 80-627 du 4 août 1980 modifié relatif au statut particulier des professeurs d'éducation physique et sportive ;

Vu le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;

Vu le décret n° 86-492 du 14 mars 1986 modifié relatif au statut particulier des professeurs d'enseignement général de collège ;

Vu le décret n° 90-680 du 1<sup>er</sup> août 1990 modifié relatif au statut particulier des professeurs des écoles ;

Vu le décret n°91-290 du 20 mars 1991 relatif au statut des directeurs de centre d'information et des conseillers d'orientation psychologues ;

Vu le décret n° 92-1189 du 6 novembre 1992 modifié relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel ;

Vu le décret n° 2003-1260 du 23 décembre 2003 modifié fixant les dispositions statutaires applicables aux professeurs des écoles du corps de l'Etat créé pour la Polynésie française ;

Vu le décret n° 2005-119 du 14 février 2005 modifié relatif au statut du corps des instituteurs de la fonction publique de l'Etat recrutés à Mayotte ;

Vu le décret n°2012-16 du 5 janvier 2012 relatif à l'organisation académique ;

Vu le décret n°.....du 2012 portant dispositions statutaires relatives à l'appréciation et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ;

Vu l'avis du comité technique ministériel de l'éducation nationale en date du....2012,

Arrête :

## **Chapitre 1<sup>er</sup>** **De l'entretien professionnel**

### Article 1er

Les fonctionnaires des corps susvisés bénéficient tous les trois ans d'un entretien professionnel dont les modalités sont fixées par le présent arrêté. Cet entretien est l'aboutissement du dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des agents qui comprend également un processus d'auto-évaluation.

Cet entretien est réalisé tous les trois ans selon le calendrier propre au corps ou au grade d'appartenance de l'agent.

### Article 2

La date de l'entretien professionnel est fixée par le supérieur hiérarchique direct de l'agent qui la communique à l'agent au moins huit jours ouvrés à l'avance. Cette communication est accompagnée des documents nécessaires à la conduite de cet entretien.

### Article 3

Les entretiens professionnels des personnels qui assurent un service d'enseignement poursuivent quatre objectifs :

1) Développer une écoute active pour construire avec l'agent une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès souhaitables.

2) S'accorder sur les résultats de l'auto-évaluation ou sinon constater et traiter les divergences dans le cadre d'un dialogue équilibré ;

3) Positionner l'enseignant sur chacun des critères professionnels définis à l'article 4. Chaque critère fait l'objet d'une appréciation :

- mise en œuvre exceptionnelle des compétences requises ;
- mise en œuvre remarquable des compétences requises ;
- mise en œuvre satisfaisante des compétences requises ;

- mise en œuvre insuffisante des compétences requises ;

4) Se mettre d'accord sur les mesures de progrès nécessaires dans les situations jugées insuffisantes.

#### Article 4

Le processus d'évaluation est engagé par une démarche d'auto-évaluation qui s'appuie principalement sur les compétences définies à l'annexe de l'arrêté du 12 mai 2010 portant définition des compétences à acquérir par les professeurs, documentalistes et conseillers principaux d'éducation. Il s'agit notamment pour l'agent d'évaluer sa capacité à faire progresser :

- chaque élève dans le respect des programmes et des politiques éducatives ;
- les compétences dans la discipline ou les domaines d'apprentissage ;
- Le travail en équipe, les compétences interdisciplinaires et les projets de l'école ou de l'établissement ;
- La qualité du climat scolaire en interne et en externe.

Ces critères peuvent être adaptés selon les fonctions attribuées à l'agent, notamment si celui-ci s'est vu confier des missions particulières. Les critères définis dans le cadre de l'auto évaluation sont repris au titre de l'évaluation.

La méthode et les résultats de l'auto évaluation sont validés par les corps d'inspection selon les dispositions de l'article 6.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux situations visées à l'article 5.

#### Article 5

Dans toutes les situations où l'agent ne remplit pas de fonctions d'enseignement, d'éducation ou d'orientation l'entretien professionnel porte sur :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent au regard des objectifs qui lui ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- Les objectifs assignés pour les trois années à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- La manière de servir de l'agent ;
- Les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent ;
- Le cas échéant, la manière dont l'agent exerce les fonctions d'encadrement qui lui sont confiées ;

Chacun de ces items fait l'objet d'une appréciation (exceptionnel, remarquable, satisfaisant, insuffisant).

Par ailleurs, l'entretien professionnel aborde :

- Les besoins de formation de l'agent eu égard notamment aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;
- Les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent en termes de carrière et de mobilité.

#### Article 6

Les corps d'inspection sont garants de l'expertise disciplinaire et didactique des enseignants. Leur contribution s'exerce par :

- l'élaboration et la validation de la méthode d'auto-évaluation, ainsi que la vérification des compétences disciplinaires et didactiques ;
- la validation de l'auto-évaluation, systématique lors de la préparation du premier entretien d'appréciation. Cette validation intervient ensuite à la demande de l'enseignant concerné ;

Les corps d'inspection interviennent dans les moments-clés du parcours de l'enseignant (titularisation, affectation en classe préparatoire aux grandes écoles ou dans les sections de technicien supérieur, avis pour les promotions de corps) ainsi que dans les situations d'insuffisance signalées. Ils le font dans un cadre d'action concerté avec l'équipe de direction académique et approuvé par le recteur.

#### Article 7

L'entretien professionnel fait l'objet d'un compte rendu établi par le supérieur hiérarchique.

#### Article 8

Le compte rendu est communiqué à l'agent dans un délai maximum de dix jours ouvrés.

L'agent dispose d'un délai maximum de cinq jours ouvrés à compter du jour de la date de remise du compte rendu par le supérieur hiérarchique pour y apposer ses observations le cas échéant.

A l'issue de ce délai, l'agent remet le compte rendu éventuellement complété de ses observations à son supérieur hiérarchique. En cas de désaccord, les compléments font l'objet d'une mention spécifique.

Le supérieur hiérarchique notifie alors le compte rendu dans un délai maximum de dix jours ouvrés. L'agent le signe pour attester qu'il en a pris connaissance. En cas de refus de signature, l'autorité hiérarchique le mentionne sur le compte rendu.

## Chapitre 2

### Des situations particulières

#### Article 9

Les agents font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent au moment de la campagne d'évaluation, et ce, même s'ils ont changé d'affectation au cours de la période de référence.

#### Article 10

Les agents en congés maladie ou de maternité font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle, par correspondance le cas échéant.

#### Article 11

Les agents en congés de longue maladie ou de longue durée, en congés formation, en congés parental, en disponibilité font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle s'ils ont été en fonction dans le service pendant au moins la moitié de la période de référence de l'évaluation

#### Article 12

L'agent à temps partiel fait l'objet d'une appréciation de sa valeur professionnelle dans les mêmes conditions que s'il occupait ses fonctions à temps plein.

#### Article 13

L'agent dont le service est partagé entre plusieurs établissements fait l'objet d'un entretien professionnel réalisé par le supérieur hiérarchique de l'établissement d'affectation principale. Le supérieur hiérarchique recueille l'avis des autres chefs d'établissement le cas échéant.

#### Article 14

L'agent en situation de titulaire sur zone de remplacement est fait l'objet d'une appréciation de sa valeur professionnelle par le chef d'établissement de rattachement administratif. Il recueille l'avis des autres chefs d'établissement où l'agent a exercé.

### **Chapitre 3**

#### **Dispositions transitoires et finales**

#### Article 15

Les dispositions du présent arrêté s'appliquent :

- Pour les professeurs certifiés hors classe, les conseillers d'insertion et de probation et les professeurs de lycée professionnel de classe normale: à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012;
- Pour les professeurs certifiés de classe normale et les adjoints d'enseignement : à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2013 ;
- Pour les professeurs agrégés de l'enseignement du second degré, les professeurs de lycée professionnel hors classe, les professeurs d'éducation physique et sportive, les chargés de l'enseignement de l'éducation physique et sportive, les professeurs d'enseignement général de

collège et les directeurs de centre d'information et d'orientation et conseillers d'orientation psychologues: à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2014 ;

- Pour les instituteurs, les professeurs des écoles, les professeurs des écoles du corps de l'Etat créé pour la Polynésie française, les instituteurs de la fonction publique de l'Etat recrutés à Mayotte: à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2013.

#### Article 16

La directrice générale des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.