

## ARRETE

### **Arrêté du .....relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des personnels enseignants, d'orientation et d'éducation relevant du ministère 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° 68-503 du 30 mai 1968 modifié portant statut particulier des professeurs de chaires supérieures des établissements classiques, modernes et techniques ;

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 d'orientation 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° .....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

Arrête :

## **Chapitre 1<sup>er</sup>**

### **De l'entretien professionnel**

#### Article 1<sup>er</sup>

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 peut comprendre également un processus d'auto-évaluation.

#### Article 2

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Pour les enseignants du second degré pré-baccalauréat et post-baccalauréat le supérieur hiérarchique est le chef d'établissement

ou son (ses) adjoint(s). Pour les enseignants du premier degré le supérieur hiérarchique est l'inspecteur de l'éducation nationale compétent.

En cas de nécessité liée à la continuité du service public, l'autorité hiérarchique peut également désigner un autre fonctionnaire pour mener les entretiens d'évaluation au sein des écoles ou établissements.

L'autorité hiérarchique désigne les fonctionnaires chargés de mener des entretiens d'évaluation dans toutes les autres situations, et notamment à l'égard des enseignants non affectés au sein d'une école ou d'un établissement du second degré.

Dans le cas où l'entretien professionnel n'est pas conduit par le supérieur direct de l'agent, il en est fait explicitement mention dans le compte-rendu.

### Article 3

La date de l'entretien professionnel est fixée par le supérieur direct de l'agent ou par le fonctionnaire désigné par le recteur d'académie à cet effet 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 4

En dehors des cas prévus par l'article 7 du présent arrêté, l'entretien professionnel porte sur :

- L'analyse des résultats du processus d'auto évaluation ainsi que du traitement des éventuelles divergences.
- Le positionnement de l'agent sur chacun des critères retenus au titre de l'évaluation et de l'auto évaluation.
- La construction avec l'enseignant d'une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide ou de progrès souhaitables. Il s'agit notamment du besoin en tutorat, de formation ou des perspectives d'évolution professionnelle.

## Article 5

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 ;
- les compétences dans sa discipline ou ses domaines d'apprentissage;
- sa pratique professionnelle dans l'action collective de l'école ou de l'établissement, en lien avec les parents d'élève et les partenaires. Cette action se situe conformément aux orientations validées par les instances de l'école ou de l'établissement par la mise en place notamment de projets pédagogiques transversaux et pluridisciplinaires assurant la cohérence d'un enseignement collectif ;
- la qualité du cadre de travail afin qu'il soit propice aux apprentissages et au partage des valeurs de la République, notamment le respect mutuel et l'égalité entre tous les élèves.

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.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux situations visées à l'article 7.

## Article 6

L'appréciation du positionnement de l'agent au regard des critères décrits à l'article 5 est réalisée par le supérieur hiérarchique au regard, d'une part, de l'analyse des résultats de l'auto évaluation et, d'autre part, de l'examen de la manière de servir de l'agent.

Ce positionnement fait l'objet d'une appréciation globale intégrée au compte rendu d'entretien.

#### Article 7

Dans toutes les situations où l'agent ne remplit pas de fonctions d'enseignement 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 ;
- 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 8

L'entretien professionnel fait l'objet d'un compte rendu établi par le supérieur hiérarchique ou le fonctionnaire désigné par le recteur d'académie.

Le compte rendu est complété des éléments issus du processus d'auto-évaluation et des dispositifs permettant d'évaluer le positionnement de l'agent.

A la demande de l'agent, le compte rendu peut également rapporter des échanges portant sur des sujets généraux relatifs à l'agent.

Le compte rendu d'entretien mentionne la réduction d'ancienneté proposée par le supérieur hiérarchique.

### Article 9

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

L'agent dispose d'un délai maximum de 5 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 à son supérieur hiérarchique. Celui-ci prend connaissance des compléments et modifie le compte rendu s'il l'estime opportun. 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 et atteste qu'il en a pris connaissance. En cas de refus de signature, l'autorité hiérarchique le mentionne sur le compte rendu.

L'agent peut ultérieurement saisir la commission administrative paritaire (CAP) compétente. La CAP peut demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

## **Chapitre 2**

### **Des situations particulières**

#### Article 10

Les agents sont évalués 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 11

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

### Article 12

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 (soit un an et six mois en cas d'évaluation tri-annuelle).

### Article 13

L'agent à temps partiel est dans les mêmes conditions que s'il occupait ses fonctions à temps plein.

### Article 14

L'agent dont le service est partagé entre plusieurs établissements fait l'objet d'un entretien d'évaluation 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 15

L'agent en situation de titulaire sur zone de remplacement est évalué par le chef d'établissement de rattachement administratif. Il recueille l'avis des autres chefs d'établissement où l'agent a exercé.

### Article 16

Les agents affectés dans un établissement d'enseignement supérieur font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle par le biais d'un rapport établi par le supérieur hiérarchique direct de l'administration d'accueil dans les conditions visées par les articles 4, 5 ou 7 du présent arrêté.

### Article 17

Les agents mis à disposition d'une autre administration font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle par le biais d'un rapport établi par le supérieur hiérarchique direct de l'administration d'accueil dans les conditions visées par les articles 4, 5 ou 7 du présent arrêté.

### Article 18

Les agents en position de détachement font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle par le biais d'un rapport établi par le supérieur hiérarchique direct de l'administration d'accueil dans les conditions visées par les articles 4, 5 ou 7 du présent arrêté.

### Article 19

Les agents en position d'affectation, de détachement ou de mise à disposition qui, bien que relevant d'un corps à gestion déconcentrée, sont gérés par le ministre bénéficient des mêmes dispositions en matière d'avancement d'échelon.

Ils sont soumis aux dispositions particulières suivantes :

- Les recours prévus par l'article 9 sont effectués auprès de la commission administrative paritaire nationale dont relève l'agent;
- Les répartitions d'ancienneté prévues dans les statuts particuliers sont calculées à l'échelon national par le ministre;
- Les réductions d'ancienneté sont réparties par le ministre après avis de la commission administrative paritaire nationale dont relève l'agent.

## **Chapitre 3**

### **Dispositions transitoires**

#### Article 20

Les dispositions du présent arrêté s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012 concernant le début du processus d'évaluation et le 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour les entretiens professionnels.

#### Article 21



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.