

## Appréciation de la valeur professionnelle des enseignants

Entre le Ministre de l'Education nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative, et le Sgen CFDT, une plate-forme destinée à cadrer le nouveau dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des enseignants a été négociée dans le cadre de l'accord de méthode établi lors de la négociation préalable qui s'est tenue le 30 novembre 2011.

Les deux parties s'accordent pour considérer que la réussite de chaque élève est l'objectif des politiques éducatives nationale et académique. Les modalités et critères de l'évaluation des personnels devront être établis au regard de ces objectifs.

### 1- La définition du dispositif

- Le processus s'engage grâce à l'implication de chaque enseignant dans une démarche d'auto-évaluation menée à partir de critères communs. L'auto-évaluation permet à l'enseignant d'explicitier et d'analyser ses choix pédagogiques et sa contribution aux différents axes du projet de l'école ou de l'établissement, tout au long de la période appréciée, en lien avec les résultats obtenus.
- A partir du référentiel de compétences et de l'analyse de leur métier exprimée par les enseignants, quatre critères sont retenus :
  - sait faire progresser chaque élève dans le respect des programmes et des politiques éducatives ;
  - sait faire progresser les compétences dans la discipline ou les domaines d'apprentissage ;
  - sait faire progresser le travail en équipe, les compétences interdisciplinaires et les projets de l'école ou de l'établissement ;
  - sait faire progresser la qualité du climat scolaire en interne et en externe.
- Des entretiens professionnels réguliers sont instaurés tous les trois ans entre les enseignants et les IEN de circonscription ou les chefs d'établissement, conformément aux textes en vigueur au sein de la Fonction Publique pour tous les fonctionnaires.

Ces entretiens ont un quadruple objectif :

- développer une écoute active pour construire avec l'enseignant une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès souhaitables : par exemple, en termes de tutorat, de formation ou d'évolution professionnelle ;
- s'accorder sur les résultats de l'auto-évaluation ou sinon constater et traiter les divergences dans le cadre d'un dialogue équilibré ;
- positionner l'enseignant sur chacun des critères sur une grille à quatre niveaux (mise en œuvre exceptionnelle des compétences professionnelles

requis ; mise en œuvre remarquable de ces compétences ; mise en œuvre satisfaisante de ces compétences ; mise en œuvre insuffisante de ces mêmes compétences) ;

- se mettre d'accord sur les mesures de progrès nécessaires dans les situations jugées insuffisantes.

- Le dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle sera étendu aux conseillers d'orientation-psychologues et aux conseillers principaux d'éducation, avec des critères adaptés à leur exercice professionnel.
- Garants de l'expertise disciplinaire et didactique des enseignants, la contribution des corps d'inspection s'exerce de plusieurs manières ;
  - la construction et la validation de la méthode d'auto-évaluation, ainsi que la vérification des compétences disciplinaires et didactiques ;
  - la conduite d'évaluations collectives d'établissements – écoles, collèges, lycées – selon un cadre de référence cohérent ;
  - la validation du résultat 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 CPGE ou STS, 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.

## **2- L'articulation avancement/carrière**

Les deux processus « appréciation de la valeur professionnelle » et « avancement de carrière » sont distincts, avec leurs étapes et leurs calendriers respectifs.

Les enseignants progressent tous selon un rythme de base fondé sur l'expérience professionnelle.

La suppression de la notation implique la définition d'un nouveau lien entre appréciation et déroulement de carrière. Dans une enveloppe équivalente aux moyens actuellement alloués aux accélérations de carrières (soit 256 mois par an pour 100 agents), ce nouveau lien se traduira par la possibilité d'accélérer le rythme de carrière de base, fonction de l'expérience professionnelle et de l'ancienneté. L'autorité hiérarchique pourra ainsi attribuer annuellement 2, 3 ou 5 mois de réduction d'ancienneté (multiplié à due proportion de la période prise en compte pour l'appréciation de l'agent).

Dans le cadre de la préparation des commissions administratives paritaires, le supérieur hiérarchique émet des propositions de réduction d'ancienneté qui sont consolidées et validées au niveau académique, puis présentées en CAP. Dans chaque

établissement ou circonscription, la proposition de répartition des réductions d'ancienneté est rendue publique. La décision finale revient à l'autorité hiérarchique qui peut être le Ministre, le Recteur ou le Directeur académique selon les cas.

La proportion d'enseignants avançant au rythme de base (ancienneté) ne pourra être supérieure à ce qu'elle est actuellement (20%).

Les modalités d'avancement d'échelon au sein de la hors-classe des corps enseignant ; COP et CPE ne changent pas.

### **3- Le calendrier de mise en œuvre des entretiens**

Entrée en vigueur du nouveau dispositif : rentrée 2012-2013

Pour les enseignants du second degré, l'entrée en vigueur du nouveau dispositif aura lieu par vagues, de façon progressive sur trois années (du 1<sup>er</sup> septembre 2012 au 31 août 2015). L'ensemble des agents relevant d'un corps et d'un grade donnés basculent simultanément dans le nouveau dispositif. Les professeurs des écoles basculeront en une seule vague, en 2013-2014, afin d'assurer la préparation nécessaire compte tenu du volume concerné.

Les promotions d'échelon continuent à s'effectuer selon les règles et modalités actuellement en vigueur, jusqu'au basculement effectif dans le nouveau dispositif.

### **4- Dispositions complémentaires**

- Un plan d'action permettant l'accompagnement et la formation des personnels concernés sera mis en œuvre dès 2012.
- Les deux parties concernées partagent la volonté de créer les conditions d'un accord représentatif selon les termes de la loi sur le dialogue social (loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010). En conséquence, le contenu de cette plate-forme constitue les éléments d'un projet d'accord qui sera adressé aux organisations représentatives du ministère.
- En cas d'accord, un comité de suivi sera constitué avec les signataires et consulté sur l'ensemble des étapes de mise en œuvre du dispositif, notamment l'accompagnement et la formation des personnels concernés.
- Dans un souci d'amélioration et de convergence du système de promotion de l'ensemble des enseignants, le taux de promotion à la hors-classe des professeurs des écoles sera porté de 2 à 5% en accompagnement de la mise en œuvre effective de la présente plate-forme.
- Les signataires s'accordent à considérer l'intérêt d'un agenda social portant sur les évolutions du métier d'enseignant et sur l'articulation entre évaluation collective et appréciation individuelle.