

Projet de dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des enseignants

Le dispositif actuel de notation des personnels enseignants a fait l'objet de nombreux rapports et enquêtes critiques qui ont mis en évidence l'existence d'un dispositif conçu dans le cadre d'une gestion administrative des personnels, et des inspections pédagogiques aux rythmes trop espacés pour permettre une appréciation régulière et efficace de la valeur professionnelle des enseignants au regard de la réussite de chaque élève qui est l'objectif des politiques éducatives nationale et académique. Les modalités et critères de l'évaluation des personnels doivent être établis au regard de cet objectif.

1- Le dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des enseignants

- 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.

2- Le rôle des corps d'inspection

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.

3- 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, qui permette de réduire ou majorer le rythme de base. Dans une enveloppe équivalente aux moyens actuellement alloués aux accélérations de carrières (soit 256 mois par an pour 100 agents dans le cas des professeurs certifiés et assimilés), 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 de 0, 2 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. La décision

finale revient à l'autorité hiérarchique qui peut être le Ministre, le Recteur ou le Directeur académique selon les cas.

Les modalités d'avancement d'échelon au sein de la hors-classe des corps concernés ne changent pas.

4- Le calendrier de mise en œuvre du dispositif

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^{er} 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.

Un plan d'action permettant l'accompagnement et la formation des personnels concernés par ce dispositif sera mis en œuvre dès 2012.