

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'éducation nationale, de la
jeunesse et de la vie associative

Décret n° 2012- du 2012 portant dispositions statutaires relatives à l'appréciation et à la reconnaissance de la valeur professionnelle de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale

NOR : MEN

Publics concernés : personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale : fonctionnaires appartenant aux corps des chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive, des instituteurs, des conseillers principaux d'éducation, des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des adjoints d'enseignement, des professeurs d'éducation physique et sportive, des professeurs d'enseignement général de collège, des professeurs des écoles, des directeurs de centre d'information et d'orientation et conseillers d'orientation-psychologues, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs des écoles du corps de l'Etat créé pour la Polynésie française et des instituteurs de la fonction publique de l'Etat recrutés à Mayotte.

Objet : modification du système de l'appréciation de la valeur professionnelle par la mise en œuvre d'un entretien professionnel et des modalités d'avancement d'échelon par l'introduction d'un mécanisme de réductions et de majorations d'ancienneté.

Entrée en vigueur : Le texte entre en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2012 selon un échéancier propre à chaque corps.

Notice : La réforme du système de l'appréciation et de la reconnaissance de la valeur professionnelle des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation constitue l'un des volets du « pacte de carrière » annoncé par le Gouvernement en octobre 2009 visant à améliorer les conditions d'exercice du métier d'enseignant dans le cadre d'une gestion plus dynamique et personnalisée des ressources humaines.

Les spécificités propres au ministère chargé de l'éducation nationale tenant notamment au nombre de fonctionnaires et d'agents publics qu'il emploie conduisent à la définition d'un dispositif juridique propre aux personnels enseignants, d'éducation et d'orientation qui s'inspire toutefois du cadre général de la rénovation du système d'évaluation des fonctionnaires de l'Etat prévue par la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique et par le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

A cet effet, le décret modifie chaque statut particulier pour mettre fin au système de notation au profit d'un dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle fondé sur un entretien professionnel triennal. Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct et donne lieu à un compte-rendu qui peut faire l'objet d'une demande de révision

Le contenu et les modalités de l'entretien professionnel sont précisés par un arrêté du ministre chargé de l'éducation auquel il est renvoyé.

Par ailleurs, les grilles d'avancement d'échelon du premier grade des différents corps concernés sont modifiées en profondeur. En effet, le système d'avancement multi cadencé existant (au grand choix, au choix, à l'ancienneté) est remplacé par un dispositif d'attribution de réductions ou de majorations d'ancienneté par rapport à la durée **moyenne de référence** exigée de chacun des statuts particuliers pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur.

L'allocation des réductions d'ancienneté est établie en fonction des résultats de l'appréciation de la valeur professionnelle. Compte tenu de la situation particulière des grilles d'avancement des personnels enseignants d'éducation et d'orientation, des modalités particulières de conservation du bénéfice des réductions d'ancienneté entre les différents échelons sont prévues.

Enfin, des dispositions spécifiques en faveur des personnels nouvellement titularisés ou détachés dans l'un des corps enseignants, d'éducation et d'orientation sont prévues au regard de la prise en compte de l'appréciation de leur valeur professionnelle et de ses modalités pour l'avancement d'échelon.

Références : les dispositions du code d'éducation et les textes modifiés par le présent décret peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative,

Vu le code de l'éducation ;

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 la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, **notamment son article 21** ;

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° 85-899 du 21 août 1985 relatif à la déconcentration de certaines opérations de gestion du personnel relevant du ministère de l'éducation nationale ;

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^{er} août 1990 modifié relatif au statut particulier des professeurs des écoles ;

Vu le décret n° 91-290 du 20 mars 1991 modifié relatif au statut particulier des directeurs de centre d'information et d'orientation et 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° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;~~

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

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

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du...2012 ;

Vu la saisine du Conseil général de Mayotte en date du...2012 ;

Vu l'avis du gouvernement de la Polynésie française en date du...2012 ;

Le Conseil d'État (section de l'administration) entendu,

DECRETE

CHAPITRE IER
**DISPOSITIONS MODIFIANT LE DECRET N° 60-403 DU 22 AVRIL 1960 RELATIF AUX
DISPOSITIONS STATUTAIRES APPLICABLES AUX CHARGES D'ENSEIGNEMENT DE
L'EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE**

Article 1^{er}

L'intitulé du chapitre II du décret du 22 avril 1960 susvisé est remplacé par l'intitulé suivant :
« CHAPITRE II : Appréciation de la valeur professionnelle et avancement. »

Article 2

L'article 4 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 4.- La valeur professionnelle des chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive affectés dans un service ou établissement relevant du ministre de l'éducation nationale ou du ministre chargé de l'enseignement supérieur et placés sous l'autorité d'un recteur d'académie est appréciée dans les conditions prévues au présent article.

« I.- Les chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive bénéficient d'un entretien professionnel triennal au regard d'objectifs fixés pour trois années scolaires.

« Pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement [relevant de l'enseignement scolaire](#), cet entretien est l'aboutissement du dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des agents, qui comporte un processus d'auto évaluation s'appuyant principalement sur un référentiel de compétences défini par arrêté ministériel. L'auto évaluation est l'ensemble des dispositifs organisés, formalisés et permanents mis en œuvre par l'enseignant ayant pour rôle d'explicitier et d'analyser ses choix pédagogiques, en lien avec les résultats obtenus.

« [Les corps d'inspection sont garants de l'expertise disciplinaire et didactique des enseignants. Leur contribution s'exerce notamment par :](#)

« 1° [L'élaboration et la validation de la méthode d'auto évaluation, ainsi que la vérification des compétences disciplinaires et didactiques ;](#)

« 2° [La validation de l'auto évaluation, systématique lors de la préparation du premier entretien professionnel. Cette validation intervient ensuite à la demande de l'enseignant concerné.](#)

« ~~L contenu de l'entretien professionnel prend en compte les échanges avec l'enseignant sur les résultats de l'auto évaluation, situe l'agent au regard de critères professionnels et permet, le cas échéant, d'identifier des axes et des mesures de progrès nécessaires.~~

« [L'entretien professionnel porte sur :](#)

1° [La construction avec l'enseignant d'une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès souhaitables ;](#)

2° [Les résultats de l'auto évaluation et le traitement d'éventuelles divergences dans le cadre d'un dialogue ;](#)

3° [Le positionnement de l'agent sur chacun des critères professionnels définis par arrêté ministériel ;](#)

4° [La détermination de mesures de progrès nécessaires dans les situations jugées insuffisantes ;](#)

5° La manière de servir de l'agent ;

6° Un échange prospectif pour les trois années à venir.

« Pour les personnels qui n'assurent pas de fonctions d'enseignement **relevant de l'enseignement scolaire**, l'entretien professionnel porte sur :

« 1° 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 ;

« 2° 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 ;

« 3° La manière de servir de l'agent ;

« 4° Les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent ;

« 5° Le cas échéant, la manière dont l'agent exerce les fonctions d'encadrement qui lui sont confiées ;

« 6° 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 ;

« 7° Les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent en termes de carrière et de mobilité.

« II.- L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

« L'entretien donne lieu à un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. Il est communiqué à l'enseignant qui peut y apporter des observations avant de le retourner à son supérieur hiérarchique. Le compte rendu est notifié à l'enseignant qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« III.- L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'enseignant d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai d'un mois franc à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Le silence gardé pendant ce délai d'un mois par l'autorité hiérarchique vaut décision de rejet.

« La commission administrative paritaire compétente peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments utiles d'information. La commission administrative paritaire doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

« L'autorité hiérarchique communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

~~« IV.- Les corps d'inspection sont garants de l'expertise disciplinaire et didactique des enseignants et contribuent à ce titre à l'évaluation individuelle de cette expertise selon des~~

~~modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel.~~

« IV.- Le contenu et les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, ainsi que les modalités d'entretien applicables aux agents placés dans des situations particulières, sont précisés par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel. »

Article 3

L'article 5 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

~~« Art. 5.- Les chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive mis à disposition, ou exerçant dans un service ou établissement non placé sous l'autorité d'un recteur d'académie bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent.~~

~~« Les personnels détachés bénéficient d'un entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique dont ils dépendent dans leur organisme d'accueil.~~

~~« L'entretien professionnel donne lieu à un compte rendu transmis à l'administration d'origine.~~

~~« Les modalités d'application du présent article sont fixées par l'arrêté prévu à l'article 4. »~~

« Art. 5.- Les chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive mis à disposition font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle par leur administration d'origine, sur la base d'un rapport établi par leur supérieur hiérarchique direct ou le responsable sous l'autorité du quel ils sont placés au sein de chaque organisme d'accueil. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis à l'enseignant qui peut y porter ses observations.

« Les personnels détachés font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle dans les conditions prévues par les articles 27 ou 28 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 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.

« Les chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive exerçant dans un service ou établissement non placé sous l'autorité d'un recteur d'académie bénéficient d'un entretien professionnel triennal selon les modalités prévues par l'article 4. »

Article 4

L'article 6 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 6.- Les chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive de classe normale mentionnés aux articles 4 et 5 peuvent se voir attribuer, au vu de l'appréciation de leur valeur professionnelle, des réductions ou des majorations d'ancienneté par rapport à l'ancienneté ~~moyenne~~ **moyenne de référence** exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues au présent article.

« I.- La répartition des réductions d'ancienneté s'effectue sur une base annuelle de deux cent quarante cinq mois pour un effectif de cent agents. Les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de la classe normale n'entrent pas dans cet effectif.

« Les chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive de classe normale peuvent bénéficier, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, de deux ou cinq mois de

réduction d'ancienneté par année scolaire. Le nombre de mois de réduction d'ancienneté alloué annuellement est identique pour chaque année scolaire précédant la prochaine campagne d'avancement, **dès lors que l'agent appartient, à la date de prise d'effet, à la classe normale de son corps**. Les réductions d'ancienneté non prises en compte au titre d'un avancement d'échelon sont conservées au bénéfice de l'agent pour l'avancement d'échelon suivant.

« Dans le cas où la valeur professionnelle d'un agent se révèle insuffisante, celui-ci bénéficie de mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès dans la perspective d'une amélioration de ses résultats professionnels. Si l'entretien professionnel suivant fait apparaître des résultats professionnels toujours insuffisants, des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent être appliquées. Il ne peut être attribué au même agent, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, plus de deux mois de majoration entre deux campagnes d'avancement.

« Les chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive de classe normale qui ne font l'objet d'aucune réduction ou majoration d'ancienneté avancent à l'ancienneté **moyenne mentionnée au III de référence prévue dans le tableau figurant au III du présent article**.

« II.- Pour les personnels mentionnés à l'article 4, les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire académique, sur décision du recteur d'académie, qui module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs.

« Pour les personnels mentionnés à l'article 5, les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire nationale, sur décision du ministre, qui module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs.

« Les candidats dont la valeur professionnelle est jugée égale sont départagés par l'ancienneté dans la classe normale.

« L'attribution ou non de réductions ou de majorations d'ancienneté est notifiée à l'agent.

« Le recteur prononce les promotions des personnels mentionnés à l'article 4.

« Le ministre prononce les promotions des personnels mentionnés à l'article 5.

« III.- La durée **moyenne de référence** du temps passé dans chacun des échelons de la classe normale du corps des chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive est fixée ainsi qu'il suit :

ECHELONS	DUREE
11 ^{ème}	-
10 ^{ème}	4 ans 6 mois
9 ^{ème}	4 ans 6 mois
8 ^{ème}	4 ans
7 ^{ème}	3 ans 6 mois
6 ^{ème}	3 ans 6 mois
5 ^{ème}	3 ans 6 mois
4 ^{ème}	2 ans 6 mois

3 ^{ème}	1 an 6 mois
2 ^{ème}	1 an 6 mois
1 ^{er}	1 an

CHAPITRE II

DISPOSITIONS MODIFIANT LE DECRET N° 61-1012 DU 7 SEPTEMBRE 1961 DEFINISSANT LE STATUT PARTICULIER DES INSTITUTEURS EN CE QUI CONCERNE LES CONDITIONS D'AVANCEMENT D'ECHELON ET DE CHANGEMENT DE FONCTIONS

Article 5

Dans l'intitulé du décret du 7 septembre 1961 susvisé, les mots : « conditions d'avancement » sont remplacés par les mots : « conditions d'appréciation de la valeur professionnelle et d'avancement ».

Article 6

L'article 1^{er} du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 1^{er}.- L'appréciation de la valeur professionnelle des instituteurs s'effectue dans les mêmes conditions que celles prévues pour les professeurs des écoles par l'article 23 du décret n° 90-680 du 1^{er} août 1990 relatif au statut particulier des professeurs des écoles. »

Article 7

L'article 2 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 2.- Les instituteurs peuvent se voir attribuer, au vu de l'appréciation de leur valeur professionnelle, des réductions ou des majorations d'ancienneté par rapport à l'ancienneté **moyenne de référence** exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues au présent article.

« I.- La répartition des réductions d'ancienneté s'effectue sur une base annuelle de deux cent soixante seize mois pour un effectif de cent agents. Les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé du corps n'entrent pas dans cet effectif.

« Les instituteurs peuvent bénéficier, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, de deux ou cinq mois de réduction d'ancienneté par année scolaire. Le nombre de mois de réduction d'ancienneté alloué annuellement est identique pour chaque année scolaire précédant la prochaine campagne d'avancement, **dès lors que l'agent appartient, à la date de prise d'effet, à la classe unique de son corps**. Les réductions d'ancienneté non prises en compte au titre d'un avancement d'échelon sont conservées au bénéfice de l'agent pour l'avancement d'échelon suivant.

« Dans le cas où la valeur professionnelle d'un agent se révèle insuffisante, celui-ci bénéficie de mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès dans la perspective d'une amélioration de ses résultats professionnels. Si l'entretien professionnel suivant fait apparaître des résultats professionnels toujours insuffisants, des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent être appliquées. Il ne peut être attribué au même agent, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, plus de deux mois de majoration entre deux campagnes d'avancement.

« Les instituteurs qui ne font l'objet d'aucune réduction ou majoration d'ancienneté avancement à l'ancienneté ~~moyenne mentionnée au III~~ de référence prévue dans le tableau figurant au III du présent article.

« II.- Les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire compétente, sur décision de l'autorité hiérarchique compétente, qui module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs.

« Les candidats dont la valeur professionnelle est jugée égale sont départagés par l'ancienneté dans le corps.

« L'attribution ou non de réductions ou de majorations d'ancienneté est notifiée à l'agent.

« III.- La durée ~~moyenne de référence~~ du temps passé dans chacun des échelons du corps des instituteurs est fixée ainsi qu'il suit :

ECHELONS	DUREE
11 ^{ème}	-
10 ^{ème}	4 ans 6 mois
9 ^{ème}	4 ans 6 mois
8 ^{ème}	4 ans 6 mois
7 ^{ème}	4 ans 6 mois
6 ^{ème}	2 ans 6 mois
5 ^{ème}	1 an 6 mois
4 ^{ème}	1 an 6 mois
3 ^{ème}	1 an
2 ^{ème}	9 mois
1 ^{er}	9 mois

[CHAPITRE III]

DISPOSITIONS MODIFIANT LE DECRET N° 70-738 DU 12 AOUT 1970 RELATIF AU STATUT PARTICULIER DES CONSEILLERS PRINCIPAUX D'EDUCATION

Article 8

Au premier alinéa de l'article 8 du décret du 12 août 1970 susvisé, le mot : « professeurs » est remplacé par les mots : « conseillers principaux d'éducation ».

Article 9

L'intitulé du chapitre III du même décret est remplacé par l'intitulé suivant :

« CHAPITRE III : Appréciation de la valeur professionnelle et avancement. »

Article 10

L'article 10-1 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 10-1.- I.- La valeur professionnelle des conseillers principaux d'éducation affectés dans un service ou établissement relevant du ministre de l'éducation nationale et placés sous l'autorité d'un recteur d'académie, autres que ceux nommés fonctionnaires stagiaires, est appréciée dans les conditions prévues au présent article.

« I.- Les conseillers principaux d'éducation bénéficient d'un entretien professionnel triennal au regard d'objectifs fixés pour trois années scolaires.

« Cet entretien est l'aboutissement du dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des agents, qui comporte un processus d'auto évaluation s'appuyant principalement sur un référentiel de compétences défini par arrêté ministériel. L'auto évaluation est l'ensemble des dispositifs organisés, formalisés et permanents mis en œuvre par l'agent ayant pour rôle d'explicitier et d'analyser ses choix professionnels, en lien avec les résultats obtenus. Le dispositif d'auto évaluation des conseillers principaux d'éducation est adapté aux missions dévolues aux agents de ce corps.

« Les corps d'inspection sont garants de l'expertise professionnelle des conseillers principaux d'éducation. Leur contribution s'exerce notamment par :

« 1° L'élaboration et la validation de la méthode d'auto évaluation ;

« 2° La validation de l'auto évaluation, systématique lors de la préparation du premier entretien professionnel. Cette validation intervient ensuite à la demande de l'agent concerné.

~~« Le contenu de l'entretien professionnel prend en compte les échanges avec l'agent sur les résultats de l'auto évaluation, situe l'agent au regard de critères professionnels et permet, le cas échéant, d'identifier des axes et des mesures de progrès nécessaires.~~

« L'entretien professionnel porte sur :

1° La construction avec l'agent d'une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès souhaitables ;

2° Les résultats de l'auto évaluation et le traitement d'éventuelles divergences dans le cadre d'un dialogue ;

3° Le positionnement de l'agent sur chacun des critères professionnels définis par arrêté ministériel ;

4° La détermination de mesures de progrès nécessaires dans les situations jugées insuffisantes

5° La manière de servir de l'agent ;

6° Un échange prospectif pour les trois années à venir.

« II.- L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

« L'entretien donne lieu à un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique direct. Il est communiqué au conseiller principal d'éducation qui peut y apporter des observations avant de le retourner à son supérieur hiérarchique. Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« III.- Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans le corps des conseillers principaux d'éducation bénéficient d'un premier entretien professionnel au titre de l'évaluation des activités de la période de référence couvrant leur première année d'exercice de leurs fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire ou détaché.

« Les entretiens professionnels ultérieurs interviennent concomitamment avec ceux dont bénéficie l'ensemble des personnels de leur corps d'appartenance.

« IV.- L'autorité hiérarchique peut être saisie par le conseiller principal d'éducation d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai d'un mois franc à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Le silence gardé pendant ce délai d'un mois par l'autorité hiérarchique vaut décision de rejet.

« La commission administrative paritaire compétente peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments utiles d'information. La commission administrative paritaire doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

« L'autorité hiérarchique communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

~~« V.- Les corps d'inspection sont garants de l'expertise professionnelle des conseillers principaux d'éducation et contribuent à ce titre à l'évaluation individuelle de cette expertise selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel.~~

« VI.- Le contenu et les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, ainsi que les modalités d'entretien applicables aux agents placés dans des situations particulières, sont précisés par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel. »

Article 11

L'article 10-2 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 10-2.- Les conseillers principaux d'éducation mis à disposition font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle par leur administration d'origine, sur la base d'un rapport établi par leur supérieur hiérarchique direct ou le responsable sous l'autorité duquel ils sont placés au sein de chaque organisme d'accueil. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis à l'enseignant qui peut y porter ses observations.

« Les personnels détachés font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle dans les conditions prévues par les articles 27 ou 28 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 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.

« Les conseillers principaux d'éducation exerçant dans un service ou établissement non placé sous l'autorité d'un recteur d'académie bénéficient d'un entretien professionnel triennal selon les modalités prévues par l'article 10-1. »

Article 12

Les articles 10-3 et 10-4 du même décret sont abrogés.

Article 13

L'article 10-6 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 10-6.- Les conseillers principaux d'éducation de classe normale mentionnés aux articles 10-1 et 10-2 peuvent se voir attribuer, au vu de l'appréciation de leur valeur professionnelle, des réductions ou des majorations d'ancienneté par rapport à l'ancienneté **moyenne de référence** exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues au présent article.

« I.- La répartition des réductions d'ancienneté s'effectue sur une base annuelle de deux cent cinquante six mois pour un effectif de cent agents. Les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de la classe normale du corps n'entrent pas dans cet effectif.

« Les conseillers principaux d'éducation de classe normale peuvent bénéficier, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, de deux ou cinq mois de réduction d'ancienneté par année scolaire. Le nombre de mois de réduction d'ancienneté alloué annuellement est identique pour chaque année scolaire précédant la prochaine campagne d'avancement, **dès lors que l'agent appartient, à la date de prise d'effet, à la classe normale de son corps**. Les réductions d'ancienneté non prises en compte au titre d'un avancement d'échelon sont conservées au bénéfice de l'agent pour l'avancement d'échelon suivant.

« Dans le cas où la valeur professionnelle d'un agent se révèle insuffisante, celui-ci bénéficie de mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès dans la perspective d'une amélioration de ses résultats professionnels. Si l'entretien professionnel suivant fait apparaître des résultats professionnels toujours insuffisants, des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent être appliquées. Il ne peut être attribué au même agent, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, plus de deux mois de majoration entre deux campagnes d'avancement.

« Les conseillers principaux d'éducation de classe normale qui ne font l'objet d'aucune réduction ou majoration d'ancienneté avancent à l'ancienneté ~~moyenne mentionnée au IV de référence prévue dans le tableaux figurant au IV du présent article~~.

« II.- Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans la classe normale du corps des conseillers principaux d'éducation peuvent bénéficier, au titre de la campagne d'avancement d'échelon afférente à leur premier entretien professionnel, de réductions d'ancienneté dans les conditions mentionnées au I.

« Les campagnes d'avancement ultérieures interviennent concomitamment avec celles dont bénéficie l'ensemble des personnels de leur corps et classe d'appartenance.

« III.- Pour les personnels mentionnés à l'article 10-1, les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire académique, sur décision du recteur d'académie, qui module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs

« Pour les personnels mentionnés à l'article 10-2, les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire nationale, sur décision du ministre, qui module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs.

« Les candidats dont la valeur professionnelle est jugée égale sont départagés par l'ancienneté dans la classe normale.

« L'attribution ou non de réductions ou de majorations d'ancienneté est notifiée à l'agent.

« Le recteur prononce les promotions des personnels mentionnés à l'article 10-1.

« Le ministre prononce les promotions des personnels mentionnés à l'article 10-2.

« IV.- La durée **moyenne de référence** du temps passé dans chacun des échelons de la classe normale du corps des conseillers principaux d'éducation est fixée ainsi qu'il suit :

ECHELONS	DUREE
11 ^{ème}	-
10 ^{ème}	5 ans 6 mois
9 ^{ème}	5 ans
8 ^{ème}	4 ans 6 mois
7 ^{ème}	3 ans 6 mois
6 ^{ème}	3 ans 6 mois
5 ^{ème}	3 ans 6 mois
4 ^{ème}	2 ans 6 mois
3 ^{ème}	1 an
2 ^{ème}	9 mois
1 ^{er}	3 mois

Article 14

L'article 10-7 du même décret est abrogé.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS MODIFIANT LE DECRET N° 72-580 DU 4 JUILLET 1972 RELATIF AU STATUT PARTICULIER DES PROFESSEURS AGREGES DE L'ENSEIGNEMENT DU SECOND DEGRE

Article 15

L'intitulé du chapitre III du décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 susvisé est remplacé par l'intitulé suivant :

« CHAPITRE III : Appréciation de la valeur professionnelle et avancement. »

Article 16

L'article 7 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 7.- La valeur professionnelle des professeurs agrégés affectés dans un service ou établissement relevant du ministre de l'éducation nationale ou du ministre chargé de l'enseignement supérieur et placés sous l'autorité d'un recteur d'académie, autres que ceux nommés fonctionnaires stagiaires est appréciée dans les conditions prévues au présent article.

« I.- Les professeurs agrégés bénéficient d'un entretien professionnel triennal au regard d'objectifs fixés pour trois années scolaires.

« Pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement **relevant de l'enseignement scolaire**, cet entretien est l'aboutissement du dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des agents, qui comporte un processus d'auto évaluation s'appuyant principalement sur un référentiel de compétences défini par arrêté ministériel. L'auto évaluation est l'ensemble des dispositifs organisés, formalisés et permanents mis en œuvre par

l'enseignant ayant pour rôle d'explicitier et d'analyser ses choix pédagogiques, en lien avec les résultats obtenus.

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

« 1° L'élaboration et la validation de la méthode d'auto évaluation, ainsi que la vérification des compétences disciplinaires et didactiques ;

« 2° La validation de l'auto évaluation, systématique lors de la préparation du premier entretien professionnel. Cette validation intervient ensuite à la demande de l'enseignant concerné.

~~« Le contenu de l'entretien professionnel prend en compte les échanges avec l'enseignant sur les résultats de l'auto évaluation, situe l'agent au regard de critères professionnels et permet, le cas échéant, d'identifier des axes et des mesures de progrès nécessaires.~~

« L'entretien professionnel porte sur :

1° La construction avec l'enseignant d'une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès souhaitables ;

2° Les résultats de l'auto évaluation et le traitement d'éventuelles divergences dans le cadre d'un dialogue ;

3° Le positionnement de l'agent sur chacun des critères professionnels définis par arrêté ministériel ;

4° La détermination de mesures de progrès nécessaires dans les situations jugées insuffisantes

5° La manière de servir de l'agent ;

6° Un échange prospectif pour les trois années à venir.

« Pour les personnels qui n'assurent pas de fonctions d'enseignement **relevant de l'enseignement scolaire**, l'entretien professionnel porte sur :

« 1° 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 ;

« 2° 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 ;

« 3° La manière de servir de l'agent ;

« 4° Les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent ;

« 5° Le cas échéant, la manière dont l'agent exerce les fonctions d'encadrement qui lui sont confiées ;

« 6° 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 ;

« 7° Les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent en termes de carrière et de mobilité.

« II.- L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

« L'entretien donne lieu à un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. Il est communiqué à l'enseignant qui peut y apporter des observations avant de le retourner à son supérieur hiérarchique. Le compte rendu est notifié à l'enseignant qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« III.- Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans le corps des professeurs agrégés bénéficient d'un premier entretien professionnel au titre de l'évaluation des activités de la période de référence couvrant leur première année d'exercice de leurs fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire ou détaché.

« Les entretiens professionnels ultérieurs interviennent concomitamment avec ceux dont bénéficie l'ensemble des personnels de leur corps d'appartenance.

« IV.- L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'enseignant d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai d'un mois franc à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Le silence gardé pendant ce délai d'un mois par l'autorité hiérarchique vaut décision de rejet.

« La commission administrative paritaire compétente peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments utiles d'information. La commission administrative paritaire doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

« L'autorité hiérarchique communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

~~« V.- Les corps d'inspection sont garants de l'expertise disciplinaire et didactique des enseignants et contribuent à ce titre à l'évaluation individuelle de cette expertise selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel.~~

« VI.- Le contenu et les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, ainsi que les modalités d'entretien applicables aux agents placés dans des situations particulières, sont précisés par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel. »

Article 17

L'article 8 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 8.- Les professeurs agrégés mis à disposition font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle par leur administration d'origine, sur la base d'un rapport établi par leur supérieur hiérarchique direct ou le responsable sous l'autorité du quel ils sont placés au sein de chaque organisme d'accueil. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis à l'enseignant qui peut y porter ses observations.

« Les personnels détachés font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle dans les conditions prévues par les articles 27 ou 28 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 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.

« Les professeurs agrégés exerçant dans un service ou établissement non placé sous l'autorité d'un recteur d'académie bénéficient d'un entretien professionnel triennal selon les modalités prévues par l'article 7. »

Article 18

Les articles 9, 10, 11, 12 et 13 du même décret sont abrogés.

Article 19

L'article 13 bis du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 13 bis.- Les professeurs agrégés de classe normale mentionnés aux articles 8 et 9 peuvent se voir attribuer, au vu de l'appréciation de leur valeur professionnelle, des réductions ou des majorations d'ancienneté par rapport à l'ancienneté [de référence](#) exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues au présent article.

« I.- La répartition des réductions d'ancienneté s'effectue sur une base annuelle de deux cent cinquante six mois pour un effectif de cent agents. Les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de la classe normale du corps n'entrent pas dans cet effectif.

« Les professeurs agrégés de classe normale peuvent bénéficier, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, de deux ou cinq mois de réduction d'ancienneté par année scolaire. Le nombre de mois de réduction d'ancienneté alloué annuellement est identique pour chaque année scolaire précédant la prochaine campagne d'avancement [dès lors que l'agent appartient, à la date de prise d'effet, à la classe normale de son corps](#). Les réductions d'ancienneté non prises en compte au titre d'un avancement d'échelon sont conservées au bénéfice de l'agent pour l'avancement d'échelon suivant.

« Dans le cas où la valeur professionnelle d'un agent se révèle insuffisante, celui-ci bénéficie de mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès dans la perspective d'une amélioration de ses résultats professionnels. Si l'entretien professionnel suivant fait apparaître des résultats professionnels toujours insuffisants, des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent être appliquées. Il ne peut être attribué au même agent, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, plus de deux mois de majoration entre deux campagnes d'avancement.

« Les professeurs agrégés de classe normale qui ne font l'objet d'aucune réduction ou majoration d'ancienneté avancent à l'ancienneté [de référence prévue dans le tableau figurant au IV du présent article](#).

« II.- Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans la classe normale du corps des professeurs agrégés peuvent bénéficier, au titre de la campagne d'avancement d'échelon afférente à leur premier entretien professionnel, de réductions d'ancienneté dans les conditions mentionnées au I.

« Les campagnes d'avancement ultérieures interviennent concomitamment avec celles dont bénéficie l'ensemble des personnels de leur corps et classe d'appartenance.

« III.- Les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire nationale, sur décision du ministre, qui module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs ou les fonctionnaires.

« Les candidats dont la valeur professionnelle est jugée égale sont départagés par l'ancienneté dans la classe normale.

« L'attribution ou non de réductions ou de majorations d'ancienneté est notifiée à l'agent.

« Le ministre prononce les promotions.

« IV.- La durée de référence du temps passé dans chacun des échelons de la classe normale du corps des professeurs agrégés est fixée ainsi qu'il suit :

ECHELONS	DUREE
11 ^{ème}	-
10 ^{ème}	5 ans 6 mois
9 ^{ème}	5 ans
8 ^{ème}	4 ans 6 mois
7 ^{ème}	3 ans 6 mois
6 ^{ème}	3 ans 6 mois
5 ^{ème}	3 ans 6 mois
4 ^{ème}	2 ans 6 mois
3 ^{ème}	1 an
2 ^{ème}	9 mois
1 ^{er}	3 mois

Chapitre V

DISPOSITIONS MODIFIANT LE DECRET N° 72-581 DU 4 JUILLET 1972 RELATIF AU STATUT PARTICULIER DES PROFESSEURS CERTIFIES

Article 20

L'intitulé du chapitre III du décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 susvisé est remplacé par l'intitulé suivant :

« CHAPITRE III : Appréciation de la valeur professionnelle et avancement. »

Article 21

L'article 30 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 30.- La valeur professionnelle des professeurs certifiés affectés dans un service ou établissement relevant du ministre de l'éducation nationale ou du ministre chargé de l'enseignement supérieur et placés sous l'autorité d'un recteur d'académie, autres que ceux nommés fonctionnaires stagiaires, est appréciée dans les conditions prévues au présent article.

« I.- Les professeurs certifiés bénéficient d'un entretien professionnel triennal au regard d'objectifs fixés pour trois années scolaires.

« Pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, cet entretien est l'aboutissement du dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des agents, qui comporte un processus d'auto évaluation s'appuyant principalement sur un référentiel de compétences défini par arrêté ministériel. L'auto

évaluation est l'ensemble des dispositifs organisés, formalisés et permanents mis en œuvre par l'enseignant ayant pour rôle d'explicitier et d'analyser ses choix pédagogiques, en lien avec les résultats obtenus.

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

« 1° L'élaboration et la validation de la méthode d'auto évaluation, ainsi que la vérification des compétences disciplinaires et didactiques ;

« 2° La validation de l'auto évaluation, systématique lors de la préparation du premier entretien professionnel. Cette validation intervient ensuite à la demande de l'enseignant concerné.

~~« Le contenu de l'entretien professionnel prend en compte les échanges avec l'enseignant sur les résultats de l'auto évaluation, situe l'agent au regard de critères professionnels et permet, le cas échéant, d'identifier des axes et des mesures de progrès nécessaires.~~

« L'entretien professionnel porte sur :

1° La construction avec l'enseignant d'une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès souhaitables ;

2° Les résultats de l'auto évaluation et le traitement d'éventuelles divergences dans le cadre d'un dialogue ;

3° Le positionnement de l'agent sur chacun des critères professionnels définis par arrêté ministériel ;

4° La détermination de mesures de progrès nécessaires dans les situations jugées insuffisantes ;

5° La manière de servir de l'agent ;

6° Un échange prospectif pour les trois années à venir.

« Pour les personnels qui n'assurent pas de fonctions d'enseignement **relevant de l'enseignement scolaire**, l'entretien professionnel porte sur :

« 1° 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 ;

« 2° 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 ;

« 3° La manière de servir de l'agent ;

« 4° Les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent ;

« 5° Le cas échéant, la manière dont l'agent exerce les fonctions d'encadrement qui lui sont confiées ;

« 6° 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 ;

« 7° Les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent en termes de carrière et de mobilité.

« II.- L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

« L'entretien donne lieu à un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. Il est communiqué à l'enseignant qui peut y apporter des observations avant de le retourner à son supérieur hiérarchique. Le compte rendu est notifié à l'enseignant qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« III.- Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans le corps des professeurs certifiés bénéficient d'un premier entretien professionnel au titre de l'évaluation des activités de la période de référence couvrant leur première année d'exercice de leurs fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire ou détaché.

« Les entretiens professionnels ultérieurs interviennent concomitamment avec ceux dont bénéficie l'ensemble des personnels de leur corps d'appartenance.

« IV.- L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'enseignant d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai d'un mois franc à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Le silence gardé pendant ce délai d'un mois par l'autorité hiérarchique vaut décision de rejet.

« La commission administrative paritaire compétente peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments utiles d'information. La commission administrative paritaire doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

« L'autorité hiérarchique communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

~~« V.- Les corps d'inspection sont garants de l'expertise disciplinaire et didactique des enseignants et contribuent à ce titre à l'évaluation individuelle de cette expertise selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel.~~

« VI.- Le contenu et les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, ainsi que les modalités d'entretien applicables aux agents placés dans des situations particulières, sont précisés par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel. »

Article 22

L'article 31 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 31.- Les professeurs certifiés mis à disposition font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle par leur administration d'origine, sur la base d'un rapport établi par leur supérieur hiérarchique direct ou le responsable sous l'autorité du quel ils sont placés au sein de chaque organisme d'accueil. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis à l'enseignant qui peut y porter ses observations.

« Les personnels détachés font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle dans les conditions prévues par les articles 27 ou 28 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 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.

« Les professeurs certifiés exerçant dans un service ou établissement non placé sous l'autorité d'un recteur d'académie bénéficient d'un entretien professionnel triennal selon les modalités prévues par l'article 30. »

Article 23

L'article 32 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 32.- Les professeurs certifiés de classe normale mentionnés aux articles 30 et 31 peuvent se voir attribuer, au vu de l'appréciation de leur valeur professionnelle, des réductions ou des majorations d'ancienneté par rapport à l'ancienneté **de référence** exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues au présent article.

« I.- La répartition des réductions d'ancienneté s'effectue sur une base annuelle de deux cent cinquante six mois pour un effectif de cent agents. Les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de la classe normale du corps n'entrent pas dans cet effectif.

« Les professeurs certifiés de classe normale peuvent bénéficier, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, de deux ou cinq mois de réduction d'ancienneté par année scolaire. Le nombre de mois de réduction d'ancienneté alloué annuellement est identique pour chaque année scolaire précédant la prochaine campagne d'avancement, **dès lors que l'agent appartient, à la date de prise d'effet, à la classe normale de son corps.** Les réductions d'ancienneté non prises en compte au titre d'un avancement d'échelon sont conservées au bénéfice de l'agent pour l'avancement d'échelon suivant.

« Dans le cas où la valeur professionnelle d'un agent se révèle insuffisante, celui-ci bénéficie de mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès dans la perspective d'une amélioration de ses résultats professionnels. Si l'entretien professionnel suivant fait apparaître des résultats professionnels toujours insuffisants, des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent être appliquées. Il ne peut être attribué au même agent, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, plus de deux mois de majoration entre deux campagnes d'avancement.

« Les professeurs certifiés de classe normale qui ne font l'objet d'aucune réduction ou majoration d'ancienneté avancent à l'ancienneté **de référence prévue dans le tableau figurant au IV du présent article.**

« II.- Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans la classe normale du corps des professeurs certifiés peuvent bénéficier, au titre de la campagne d'avancement d'échelon afférente à leur premier entretien professionnel, de réductions d'ancienneté dans les conditions mentionnées au I.

« Les campagnes d'avancement ultérieures interviennent concomitamment avec celles dont bénéficie l'ensemble des personnels de leur corps et classe d'appartenance.

« III.- Pour les personnels mentionnés à l'article 30, les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire académique, sur décision du recteur d'académie, qui module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs.

« Pour les personnels mentionnés à l'article 31, les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire nationale, sur décision du ministre, qui module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs.

« Les candidats dont la valeur professionnelle est jugée égale sont départagés par l'ancienneté dans la classe normale.

« L'attribution ou non de réductions ou de majorations d'ancienneté est notifiée à l'agent.

« Le recteur prononce les promotions des personnels mentionnés à l'article 30.

« Le ministre prononce les promotions des personnels mentionnés à l'article 31.

« IV.- La durée **de référence** du temps passé dans chacun des échelons de la classe normale du corps des professeurs certifiés est fixée ainsi qu'il suit :

ECHELONS	DUREE
11 ^{ème}	-
10 ^{ème}	5 ans 6 mois
9 ^{ème}	5 ans
8 ^{ème}	4 ans 6 mois
7 ^{ème}	3 ans 6 mois
6 ^{ème}	3 ans 6 mois
5 ^{ème}	3 ans 6 mois
4 ^{ème}	2 ans 6 mois
3 ^{ème}	1 an
2 ^{ème}	9 mois
1 ^{er}	3 mois

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS MODIFIANT LE DECRET N° 72-583 DU 4 JUILLET 1972 DEFINISSANT CERTAINS ELEMENTS DU STATUT PARTICULIER DES ADJOINTS D'ENSEIGNEMENT

Article 24

L'article 3 du décret n° 72-583 du 4 juillet 1972 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 3.- La valeur professionnelle des adjoints d'enseignement placés sous l'autorité d'un recteur d'académie est appréciée dans les conditions prévues au présent article.

« I.- Les adjoint d'enseignement bénéficient d'un entretien professionnel triennal au regard d'objectifs fixés pour trois années scolaires.

« Pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement, cet entretien est l'aboutissement du dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des agents, qui comporte un processus d'auto évaluation s'appuyant principalement sur un référentiel de

compétences défini par arrêté ministériel. L'auto évaluation est l'ensemble des dispositifs organisés, formalisés et permanents mis en œuvre par l'enseignant ayant pour rôle d'explicitier et d'analyser ses choix pédagogiques, en lien avec les résultats obtenus.

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

« 1° L'élaboration et la validation de la méthode d'auto évaluation, ainsi que la vérification des compétences disciplinaires et didactiques ;

« 2° La validation de l'auto évaluation, systématique lors de la préparation du premier entretien professionnel. Cette validation intervient ensuite à la demande de l'enseignant concerné.

~~« Le contenu de l'entretien professionnel prend en compte les échanges avec l'enseignant sur les résultats de l'auto évaluation, situe l'agent au regard de critères professionnels et permet, le cas échéant, d'identifier des axes et des mesures de progrès nécessaires.~~

« L'entretien professionnel porte sur :

1° La construction avec l'enseignant d'une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès souhaitables ;

2° Les résultats de l'auto évaluation et le traitement d'éventuelles divergences dans le cadre d'un dialogue ;

3° Le positionnement de l'agent sur chacun des critères professionnels définis par arrêté ministériel ;

4° La détermination de mesures de progrès nécessaires dans les situations jugées insuffisantes ;

5° La manière de servir de l'agent ;

6° Un échange prospectif pour les trois années à venir.

« Pour les personnels qui n'assurent pas de fonctions d'enseignement, l'entretien professionnel porte sur :

« 1° 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 ;

« 2° 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 ;

« 3° La manière de servir de l'agent ;

« 4° Les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent ;

« 5° Le cas échéant, la manière dont l'agent exerce les fonctions d'encadrement qui lui sont confiées ;

« 6° 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 ;

« 7° Les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent en termes de carrière et de mobilité.

« II.- L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

« L'entretien donne lieu à un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. Il est communiqué à l'enseignant qui peut y apporter des observations avant de le retourner à son supérieur hiérarchique. Le compte rendu est notifié à l'enseignant qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« III.- Les adjoints d'enseignement mis à disposition font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle par leur administration d'origine, sur la base d'un rapport établi par leur supérieur hiérarchique direct ou le responsable sous l'autorité duquel ils sont placés au sein de chaque organisme d'accueil. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis à l'enseignant qui peut y porter ses observations.

« Les personnels détachés font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle dans les conditions prévues par les articles 27 ou 28 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 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.

« IV.- L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'enseignant d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai d'un mois franc à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Le silence gardé pendant ce délai d'un mois par l'autorité hiérarchique vaut décision de rejet.

« La commission administrative paritaire compétente peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments utiles d'information. La commission administrative paritaire doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

« L'autorité hiérarchique communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

~~« V.- Les corps d'inspection sont garants de l'expertise disciplinaire et didactique des enseignants et contribuent à ce titre à l'évaluation individuelle de cette expertise selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel.~~

« VI.- Le contenu et les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, ainsi que les modalités d'entretien applicables aux agents placés dans des situations particulières, sont précisés par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel. »

Article 25

Les articles 4 et 5 du même décret sont abrogés.

Article 26

L'article 6 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 6.- Les adjoints d'enseignement mentionnés aux articles 3 et 4 peuvent se voir attribuer, au vu de l'appréciation de leur valeur professionnelle, des réductions ou des majorations d'ancienneté par rapport à l'ancienneté **de référence** exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues au présent article.

« I.- La répartition des réductions d'ancienneté s'effectue sur une base annuelle de deux cent quarante cinq mois pour un effectif de cent agents. Les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé du corps n'entrent pas dans cet effectif.

« Les adjoints d'enseignement peuvent bénéficier, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, de deux ou cinq mois de réduction d'ancienneté par année scolaire. Le nombre de mois de réduction d'ancienneté alloué annuellement est identique pour chaque année scolaire précédant la prochaine campagne d'avancement, **dès lors que l'agent appartient, à la date de prise d'effet, à la classe unique de son corps**. Les réductions d'ancienneté non prises en compte au titre d'un avancement d'échelon sont conservées au bénéfice de l'agent pour l'avancement d'échelon suivant.

« Dans le cas où la valeur professionnelle d'un agent se révèle insuffisante, celui-ci bénéficie de mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès dans la perspective d'une amélioration de ses résultats professionnels. Si l'entretien professionnel suivant fait apparaître des résultats professionnels toujours insuffisants, des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent être appliquées. Il ne peut être attribué au même agent, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, plus de deux mois de majoration entre deux campagnes d'avancement.

« Les adjoints d'enseignement qui ne font l'objet d'aucune réduction ou majoration d'ancienneté avancent à l'ancienneté **de référence prévue dans le tableau figurant au III du présent article**.

« II.- Les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire académique, sur décision du recteur d'académie, qui module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs.

« Les candidats dont la valeur professionnelle est jugée égale sont départagés par l'ancienneté dans le corps.

« L'attribution ou non de réductions ou de majorations d'ancienneté est notifiée à l'agent.

« Le recteur prononce les promotions des adjoints d'enseignement.

« III.- La durée **de référence** du temps passé dans chacun des échelons du corps des adjoints d'enseignement est fixée ainsi qu'il suit :

ECHELONS	DUREE
11 ^{ème}	-
10 ^{ème}	4 ans 6 mois
9 ^{ème}	4 ans 6 mois
8 ^{ème}	4 ans
7 ^{ème}	3 ans 6 mois

6 ^{ème}	3 ans 6 mois
5 ^{ème}	3 ans 6 mois
4 ^{ème}	2 ans 6 mois
3 ^{ème}	1 an 6 mois
2 ^{ème}	1 an 6 mois
1 ^{er}	1 an

CHAPITRE VII
DISPOSITIONS MODIFIANT LE DECRET N° 80-627 DU 4 AOUT 1980 RELATIF AU STATUT PARTICULIER DES PROFESSEURS D'EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE

Article 27

L'intitulé du chapitre III du décret du 4 août 1980 susvisé est remplacé par l'intitulé suivant :
« CHAPITRE III : Appréciation de la valeur professionnelle et avancement. »

Article 28

L'article 9 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 9.- La valeur professionnelle des professeurs d'éducation physique et sportive affectés dans un service ou établissement relevant du ministre de l'éducation nationale ou du ministre chargé de l'enseignement supérieur et placés sous l'autorité d'un recteur d'académie, autres que ceux nommés fonctionnaires stagiaires, est appréciée dans les conditions prévues au présent article.

« I.- Les professeurs d'éducation physique et sportive bénéficient d'un entretien professionnel triennal au regard d'objectifs fixés pour trois années scolaires.

« Pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement [relevant de l'enseignement scolaire](#), cet entretien est l'aboutissement du dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des agents, qui comporte un processus d'auto évaluation s'appuyant principalement sur un référentiel de compétences défini par arrêté ministériel. L'auto évaluation est l'ensemble des dispositifs organisés, formalisés et permanents mis en œuvre par l'enseignant ayant pour rôle d'explicitier et d'analyser ses choix pédagogiques, en lien avec les résultats obtenus.

« [Les corps d'inspection sont garants de l'expertise disciplinaire et didactique des enseignants. Leur contribution s'exerce notamment par :](#)

« 1° [L'élaboration et la validation de la méthode d'auto évaluation, ainsi que la vérification des compétences disciplinaires et didactiques ;](#)

« 2° [La validation de l'auto évaluation, systématique lors de la préparation du premier entretien professionnel. Cette validation intervient ensuite à la demande de l'enseignant concerné.](#)

« ~~[Le contenu de l'entretien professionnel prend en compte les échanges avec l'enseignant sur les résultats de l'auto évaluation, situe l'agent au regard de critères professionnels et permet, le cas échéant, d'identifier des axes et des mesures de progrès nécessaires.](#)~~

« [L'entretien professionnel porte sur :](#)

1° La construction avec l'enseignant d'une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès souhaitables ;

2° Les résultats de l'auto évaluation et le traitement d'éventuelles divergences dans le cadre d'un dialogue ;

3° Le positionnement de l'agent sur chacun des critères professionnels définis par arrêté ministériel ;

4° La détermination de mesures de progrès nécessaires dans les situations jugées insuffisantes ;

5° La manière de servir de l'agent ;

6° Un échange prospectif pour les trois années à venir.

« Pour les personnels qui n'assurent pas de fonctions d'enseignement **relevant de l'enseignement scolaire**, l'entretien professionnel porte sur :

« 1° 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 ;

« 2° 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 ;

« 3° La manière de servir de l'agent ;

« 4° Les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent ;

« 5° Le cas échéant, la manière dont l'agent exerce les fonctions d'encadrement qui lui sont confiées ;

« 6° 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 ;

« 7° Les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent en termes de carrière et de mobilité.

« II.- L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

« L'entretien donne lieu à un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. Il est communiqué à l'enseignant qui peut y apporter des observations avant de le retourner à son supérieur hiérarchique. Le compte rendu est notifié à l'enseignant qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« III.- Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans le corps des professeurs d'éducation physique et sportive bénéficient d'un premier entretien professionnel au titre de l'évaluation des activités de la période de référence couvrant leur première année d'exercice de leurs fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire ou détaché.

« Les entretiens professionnels ultérieurs interviennent concomitamment avec ceux dont bénéficie l'ensemble des personnels de leur corps d'appartenance.

« IV.- L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'enseignant d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai d'un mois franc à compter

de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Le silence gardé pendant ce délai d'un mois par l'autorité hiérarchique vaut décision de rejet.

« La commission administrative paritaire compétente peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments utiles d'information. La commission administrative paritaire doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

« L'autorité hiérarchique communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

~~« V.- Les corps d'inspection sont garants de l'expertise disciplinaire et didactique des enseignants et contribuent à ce titre à l'évaluation individuelle de cette expertise selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel.~~

« VI.- Le contenu et les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, ainsi que les modalités d'entretien applicables aux agents placés dans des situations particulières, sont précisés par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel. »

Article 29

L'article 10 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 10.- Les professeurs d'éducation physique et sportive mis à disposition font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle par leur administration d'origine, sur la base d'un rapport établi par leur supérieur hiérarchique direct ou le responsable sous l'autorité duquel ils sont placés au sein de chaque organisme d'accueil. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis à l'enseignant qui peut y porter ses observations.

« Les personnels détachés font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle dans les conditions prévues par les articles 27 ou 28 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 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.

« Les professeurs d'éducation physique et sportive exerçant dans un service ou établissement non placé sous l'autorité d'un recteur d'académie bénéficient d'un entretien professionnel triennal selon les modalités prévues par l'article 9. »

Article 30

L'article 11 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 11.- Les professeurs d'éducation physique et sportive de classe normale mentionnés aux articles 9 et 10 peuvent se voir attribuer, au vu de l'appréciation de leur valeur professionnelle, des réductions ou des majorations d'ancienneté par rapport à l'ancienneté **de référence** exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues au présent article.

« I.- La répartition des réductions d'ancienneté s'effectue sur une base annuelle de deux cent cinquante six mois pour un effectif de cent agents. Les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de la classe normale du corps n'entrent pas dans cet effectif.

« Les professeurs d'éducation physique et sportive de classe normale peuvent bénéficier, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, de deux ou cinq mois de réduction d'ancienneté par année scolaire. Le nombre de mois de réduction d'ancienneté alloué annuellement est identique pour chaque année scolaire précédant la prochaine campagne d'avancement, **dès lors que l'agent appartient, à la date de prise d'effet, à la classe normale de son corps**. Les réductions d'ancienneté non prises en compte au titre d'un avancement d'échelon sont conservées au bénéfice de l'agent pour l'avancement d'échelon suivant.

« Dans le cas où la valeur professionnelle d'un agent se révèle insuffisante, celui-ci bénéficie de mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès dans la perspective d'une amélioration de ses résultats professionnels. Si l'entretien professionnel suivant fait apparaître des résultats professionnels toujours insuffisants, des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent être appliquées. Il ne peut être attribué au même agent, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, plus de deux mois de majoration entre deux campagnes d'avancement.

« Les professeurs d'éducation physique et sportive de classe normale qui ne font l'objet d'aucune réduction ou majoration d'ancienneté avancent à l'ancienneté **de référence prévue dans le tableau figurant au IV du présent article**.

« II.- Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans la classe normale du corps des professeurs d'éducation physique et sportive peuvent bénéficier, au titre de la campagne d'avancement d'échelon afférente à leur premier entretien professionnel, de réductions d'ancienneté dans les conditions mentionnées au I.

« Les campagnes d'avancement ultérieures interviennent concomitamment avec celles dont bénéficie l'ensemble des personnels de leur corps et classe d'appartenance.

« III.- Pour les personnels mentionnés à l'article 9, les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire académique, sur décision du recteur d'académie, qui module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs.

« Pour les personnels mentionnés à l'article 10, les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire nationale, sur décision du ministre, qui module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs.

« Les candidats dont la valeur professionnelle est jugée égale sont départagés par l'ancienneté dans la classe normale.

« L'attribution ou non de réductions ou de majorations d'ancienneté est notifiée à l'agent.

« Le recteur prononce les promotions des personnels mentionnés à l'article 9.

« Le ministre prononce les promotions des personnels mentionnés à l'article 10.

« IV.- La durée **de référence** du temps passé dans chacun des échelons de la classe normale du corps des professeurs d'éducation physique et sportive est fixée ainsi qu'il suit :

ECHELONS	DUREE
11 ^{ème}	-
10 ^{ème}	5 ans 6 mois
9 ^{ème}	5 ans

8 ^{ème}	4 ans 6 mois
7 ^{ème}	3 ans 6 mois
6 ^{ème}	3 ans 6 mois
5 ^{ème}	3 ans 6 mois
4 ^{ème}	2 ans 6 mois
3 ^{ème}	1 an
2 ^{ème}	9 mois
1 ^{er}	3 mois

CHAPITRE VIII
DISPOSITIONS MODIFIANT LE DECRET N° 86-492 DU 14 MARS 1986 RELATIF AU STATUT
PARTICULIER DES PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT GENERAL DE COLLEGE

Article 31

L'intitulé du chapitre IV du décret du 14 mars 1986 susvisé est remplacé par l'intitulé suivant :

« CHAPITRE IV : Appréciation de la valeur professionnelle, avancement, mutation, reclassement. »

Article 32

L'article 17 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 17.- La valeur professionnelle des professeurs d'enseignement général de collège affectés dans un service ou établissement relevant du ministre de l'éducation nationale et placés sous l'autorité d'un recteur d'académie est appréciée dans les conditions prévues au présent article.

« I.- Les professeurs d'enseignement général de collège bénéficient d'un entretien professionnel triennal au regard d'objectifs fixés pour trois années scolaires.

« Pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement, cet entretien est l'aboutissement du dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des agents, qui comporte un processus d'auto évaluation s'appuyant principalement sur un référentiel de compétences défini par arrêté ministériel. L'auto évaluation est l'ensemble des dispositifs organisés, formalisés et permanents mis en œuvre par l'enseignant ayant pour rôle d'explicitier et d'analyser ses choix pédagogiques, en lien avec les résultats obtenus.

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

« 1° L'élaboration et la validation de la méthode d'auto évaluation, ainsi que la vérification des compétences disciplinaires et didactiques ;

« 2° La validation de l'auto évaluation, systématique lors de la préparation du premier entretien professionnel. Cette validation intervient ensuite à la demande de l'enseignant concerné.

~~« Le contenu de l'entretien professionnel prend en compte les échanges avec l'enseignant sur les résultats de l'auto-évaluation, situe l'agent au regard de critères professionnels et permet, le cas échéant, d'identifier des axes et des mesures de progrès nécessaires.~~

« L'entretien professionnel porte sur :

1° La construction avec l'enseignant d'une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès souhaitables ;

2° Les résultats de l'auto-évaluation et le traitement d'éventuelles divergences dans le cadre d'un dialogue ;

3° Le positionnement de l'agent sur chacun des critères professionnels définis par arrêté ministériel ;

4° La détermination de mesures de progrès nécessaires dans les situations jugées insuffisantes ;

5° La manière de servir de l'agent ;

6° Un échange prospectif pour les trois années à venir.

« Pour les personnels qui n'assurent pas de fonctions d'enseignement, l'entretien professionnel porte sur :

« 1° 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 ;

« 2° 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 ;

« 3° La manière de servir de l'agent ;

« 4° Les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent ;

« 5° Le cas échéant, la manière dont l'agent exerce les fonctions d'encadrement qui lui sont confiées ;

« 6° 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 ;

« 7° Les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent en termes de carrière et de mobilité.

« II.- L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

« L'entretien donne lieu à un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. Il est communiqué à l'enseignant qui peut y apporter des observations avant de le retourner à son supérieur hiérarchique. Le compte rendu est notifié à l'enseignant qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« III.- Les professeurs d'enseignement général de collège mis à disposition font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle par leur administration d'origine, sur la base d'un rapport établi par leur supérieur hiérarchique direct ou le responsable sous l'autorité duquel ils sont placés au sein de chaque organisme d'accueil. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis à l'enseignant qui peut y porter ses observations.

« Les personnels détachés font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle dans les conditions prévues par les articles 27 ou 28 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 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.

« IV.- L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'enseignant d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai d'un mois franc à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Le silence gardé pendant ce délai d'un mois par l'autorité hiérarchique vaut décision de rejet.

« La commission administrative paritaire compétente peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments utiles d'information. La commission administrative paritaire doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

« L'autorité hiérarchique communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

~~« V.- Les corps d'inspection sont garants de l'expertise disciplinaire et didactique des enseignants et contribuent à ce titre à l'évaluation individuelle de cette expertise selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel.~~

« VI.- Le contenu et les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, ainsi que les modalités d'entretien applicables aux agents placés dans des situations particulières, sont précisés par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel. »

Article 33

L'article 19 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 19.- Les professeurs d'enseignement général de collège de classe normale mentionnés aux articles 17 et 18 peuvent se voir attribuer, au vu de l'appréciation de leur valeur professionnelle, des réductions ou des majorations d'ancienneté par rapport à l'ancienneté **de référence** exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues au présent article.

« I.- La répartition des réductions d'ancienneté s'effectue sur une base annuelle de deux cent quarante cinq mois pour un effectif de cent agents. Les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de la classe normale du corps n'entrent pas dans cet effectif.

« Les professeurs d'enseignement général de collège de classe normale peuvent bénéficier, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, de deux ou cinq mois de réduction d'ancienneté par année scolaire. Le nombre de mois de réduction d'ancienneté alloué annuellement est identique pour chaque année scolaire précédant la prochaine campagne d'avancement, **dès lors que l'agent appartient, à la date de prise d'effet, à la classe normale de son corps.** Les réductions d'ancienneté non prises en compte au titre d'un avancement d'échelon sont conservées au bénéfice de l'agent pour l'avancement d'échelon suivant.

« Dans le cas où la valeur professionnelle d'un agent se révèle insuffisante, celui-ci bénéficie de mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès dans la perspective d'une amélioration de ses résultats professionnels. Si l'entretien professionnel suivant fait apparaître des résultats professionnels toujours insuffisants, des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent être appliquées. Il ne peut être attribué au même agent, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, plus de deux mois de majoration entre deux campagnes d'avancement.

« Les professeurs d'enseignement général de collège de classe normale qui ne font l'objet d'aucune réduction ou majoration d'ancienneté avancent à l'ancienneté **de référence prévue dans le tableau figurant au III du présent article.**

« II.- Les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire académique, sur décision du recteur d'académie, qui module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs.

« Les candidats dont la valeur professionnelle est jugée égale sont départagés par l'ancienneté dans la classe normale.

« L'attribution ou non de réductions ou de majorations d'ancienneté est notifiée à l'agent.

« Le recteur prononce l'avancement d'échelon des professeurs d'enseignement général de collège de classe normale

« III.- La durée **de référence** du temps passé dans chacun des échelons de la classe normale du corps des professeurs d'enseignement général de collège est fixée ainsi qu'il suit :

ECHELONS	DUREE
11 ^{ème}	-
10 ^{ème}	4 ans 6 mois
9 ^{ème}	4 ans 6 mois
8 ^{ème}	4 ans
7 ^{ème}	3 ans 6 mois
6 ^{ème}	3 ans 6 mois
5 ^{ème}	3 ans 6 mois
4 ^{ème}	2 ans 6 mois
3 ^{ème}	1 an 6 mois
2 ^{ème}	1 an 6 mois
1 ^{er}	1 an

Article 34

L'article 20 du même décret est abrogé.

CHAPITRE IX
**DISPOSITIONS MODIFIANT LE DECRET N° 90-680 DU 1^{ER} AOUT 1990 RELATIF AU STATUT
PARTICULIER DES PROFESSEURS DES ECOLES**

Article 35

L'intitulé du chapitre III du décret du 1^{er} août 1990 susvisé est remplacé par l'intitulé suivant :
« CHAPITRE III : Dispositions relatives au classement, à l'appréciation de la valeur professionnelle et à l'avancement. »

Article 36

L'article 23 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 23.- La valeur professionnelle des professeurs des écoles, autres que ceux nommés fonctionnaires stagiaires, est appréciée dans les conditions suivantes.

« I.- Les professeurs des écoles bénéficient d'un entretien professionnel triennal au regard d'objectifs fixés pour trois années scolaires.

« Pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement, cet entretien est l'aboutissement du dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des agents, qui comporte un processus d'auto évaluation s'appuyant principalement sur un référentiel de compétences défini par arrêté ministériel. L'auto évaluation est l'ensemble des dispositifs organisés, formalisés et permanents mis en œuvre par l'enseignant ayant pour rôle d'explicitier et d'analyser ses choix pédagogiques, en lien avec les résultats obtenus.

« Les corps d'inspection sont garants de l'expertise pédagogique et didactique des enseignants. Leur contribution s'exerce notamment par l'élaboration et la validation de la méthode d'auto évaluation, ainsi que la vérification des compétences pédagogiques et didactiques.

~~« Le contenu de l'entretien professionnel prend en compte les échanges avec l'enseignant sur les résultats de l'auto évaluation, situe l'agent au regard de critères professionnels et permet, le cas échéant, d'identifier des axes et des mesures de progrès nécessaires.~~

« L'entretien professionnel porte sur :

1° La construction avec l'enseignant d'une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès souhaitables ;

2° Les résultats de l'auto évaluation et le traitement d'éventuelles divergences dans le cadre d'un dialogue ;

3° Le positionnement de l'agent sur chacun des critères professionnels définis par arrêté ministériel ;

4° La détermination de mesures de progrès nécessaires dans les situations jugées insuffisantes ;

5° La manière de servir de l'agent ;

6° Un échange prospectif pour les trois années à venir.

« Pour les personnels qui n'assurent pas de fonctions d'enseignement, l'entretien professionnel porte sur :

« 1° 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 ;

« 2° 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 ;

« 3° La manière de servir de l'agent ;

« 4° Les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent ;

« 5° Le cas échéant, la manière dont l'agent exerce les fonctions d'encadrement qui lui sont confiées ;

« 6° 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 ;

« 7° Les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent en termes de carrière et de mobilité.

« II.- L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

« L'entretien donne lieu à un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. Il est communiqué à l'enseignant qui peut y apporter des observations avant de le retourner à son supérieur hiérarchique. Le compte rendu est notifié à l'enseignant qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« III.- Les professeurs des écoles mis à disposition font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle par leur administration d'origine, sur la base d'un rapport établi par leur supérieur hiérarchique direct ou le responsable sous l'autorité duquel ils sont placés au sein de chaque organisme d'accueil. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis à l'enseignant qui peut y porter ses observations.

« Les personnels détachés font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle dans les conditions prévues par les articles 27 ou 28 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 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.

« IV.- Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans le corps des professeurs des écoles bénéficient d'un premier entretien professionnel au titre de l'évaluation des activités de la période de référence couvrant leur première année d'exercice de leurs fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire ou détaché.

« Les entretiens professionnels ultérieurs interviennent concomitamment avec ceux dont bénéficie l'ensemble des personnels de leur corps d'appartenance.

« V.- L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'enseignant d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai d'un mois franc à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Le silence gardé pendant ce délai d'un mois par l'autorité hiérarchique vaut décision de rejet.

« La commission administrative paritaire compétente peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments utiles d'information. La

commission administrative paritaire doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

« L'autorité hiérarchique communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

« VI.- Le contenu et les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, ainsi que les modalités d'entretien applicables aux agents placés dans des situations particulières, sont précisés par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel. »

Article 37

L'article 24 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 24.- Les professeurs des écoles de classe normale mentionnés à l'article 23 peuvent se voir attribuer, au vu de l'appréciation de leur valeur professionnelle, des réductions ou des majorations d'ancienneté par rapport à l'ancienneté **de référence** exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues au présent article.

« I.- La répartition des réductions d'ancienneté s'effectue sur une base annuelle de deux cent cinquante six mois pour un effectif de cent agents. Les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de la classe normale du corps n'entrent pas dans cet effectif.

« Les professeurs des écoles de classe normale peuvent bénéficier, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, de deux ou cinq mois de réduction d'ancienneté par année scolaire. Le nombre de mois de réduction d'ancienneté alloué annuellement est identique pour chaque année scolaire précédant la prochaine campagne d'avancement, **dès lors que l'agent appartient, à la date de prise d'effet, à la classe normale de son corps**. Les réductions d'ancienneté non prises en compte au titre d'un avancement d'échelon sont conservées au bénéfice de l'agent pour l'avancement d'échelon suivant.

« Dans le cas où la valeur professionnelle d'un agent se révèle insuffisante, celui-ci bénéficie de mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès dans la perspective d'une amélioration de ses résultats professionnels. Si l'entretien professionnel suivant fait apparaître des résultats professionnels toujours insuffisants, des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent être appliquées. Il ne peut être attribué au même agent, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, plus de deux mois de majoration entre deux campagnes d'avancement.

« Les professeurs des écoles de classe normale qui ne font l'objet d'aucune réduction ou majoration d'ancienneté avancent à l'ancienneté **de référence prévue dans le tableau figurant au IV du présent article**.

« II.- Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans la classe normale du corps des professeurs des écoles peuvent bénéficier, au titre de la campagne d'avancement d'échelon afférente à leur premier entretien professionnel, de réductions d'ancienneté dans les conditions mentionnées au I.

« Les campagnes d'avancement ultérieures interviennent concomitamment avec celles dont bénéficie l'ensemble des personnels de leur corps et classe d'appartenance.

« III.- Les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire compétente, sur décision de l'autorité hiérarchique compétente, qui

module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs.

« Les candidats dont la valeur professionnelle est jugée égale sont départagés par l'ancienneté dans la classe normale.

« L'attribution ou non de réductions ou de majorations d'ancienneté est notifiée à l'agent.

« IV.- La durée de référence du temps passé dans chacun des échelons de la classe normale du corps des professeurs des écoles est fixée ainsi qu'il suit :

ECHELONS	DUREE
11 ^{ème}	-
10 ^{ème}	5 ans 6 mois
9 ^{ème}	5 ans
8 ^{ème}	4 ans 6 mois
7 ^{ème}	3 ans 6 mois
6 ^{ème}	3 ans 6 mois
5 ^{ème}	3 ans 6 mois
4 ^{ème}	2 ans 6 mois
3 ^{ème}	1 an
2 ^{ème}	9 mois
1 ^{er}	3 mois

[CHAPITRE X]

DISPOSITIONS MODIFIANT LE DECRET N° 91-290 DU 20 MARS 1991 RELATIF AU STATUT PARTICULIER DES DIRECTEURS DE CENTRE D'INFORMATION ET D'ORIENTATION ET CONSEILLERS D'ORIENTATION-PSYCHOLOGUES

Article 38

L'intitulé du chapitre III du décret du 20 mars 1991 susvisé est remplacé par l'intitulé suivant :

« CHAPITRE III : Appréciation de la valeur professionnelle – Avancement – Reclassement – Mutation. »

Article 39

L'article 10 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 10.- ~~Par dérogation à l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et aux articles 1^{er} à 5 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat,~~ La valeur professionnelle des conseillers d'orientation-psychologues et directeurs de centre d'information et d'orientation affectés et placés sous l'autorité d'un recteur d'académie, autres que ceux nommés fonctionnaires stagiaires, est appréciée dans les conditions prévues au présent article.

« I.- Les conseillers d'orientation-psychologues et directeurs de centre d'information et d'orientation bénéficient d'un entretien professionnel triennal au regard d'objectifs fixés pour trois années scolaires.

« Cet entretien est l'aboutissement du dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des agents, qui comporte un processus d'auto évaluation s'appuyant principalement sur les compétences que doivent maîtriser les conseillers d'orientation-psychologues et directeurs de centre d'information et d'orientation pour l'exercice de leur métier. L'auto évaluation est l'ensemble des dispositifs organisés, formalisés et permanents mis en œuvre par l'agent ayant pour rôle d'explicitier et d'analyser ses choix professionnels, en lien avec les résultats obtenus. Le dispositif d'auto évaluation des conseillers d'orientation-psychologues et directeurs de centre d'information et d'orientation est adapté aux missions dévolues aux agents de ce corps.

« Les corps d'inspection sont garants de l'expertise professionnelle des conseillers d'orientation-psychologues et directeurs de centre d'information et d'orientation. Leur contribution s'exerce notamment par :

« 1° L'élaboration et la validation de la méthode d'auto évaluation ;

« 2° La validation de l'auto évaluation, systématique lors de la préparation du premier entretien professionnel. Cette validation intervient ensuite à la demande de l'agent concerné.

~~« Le contenu de l'entretien professionnel prend en compte les échanges avec l'agent sur les résultats de l'auto évaluation, situe l'agent au regard de critères professionnels et permet, le cas échéant, d'identifier des axes et des mesures de progrès nécessaires.~~

« L'entretien professionnel porte sur :

1° La construction avec l'agent d'une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès souhaitables ;

2° Les résultats de l'auto évaluation et le traitement d'éventuelles divergences dans le cadre d'un dialogue ;

3° Le positionnement de l'agent sur chacun des critères professionnels définis par arrêté ministériel ;

4° La détermination de mesures de progrès nécessaires dans les situations jugées insuffisantes ;

5° La manière de servir de l'agent ;

6° Un échange prospectif pour les trois années à venir.

« II.- L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

« L'entretien donne lieu à un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique direct. Il est communiqué à l'agent qui peut y apporter des observations avant de le retourner à son supérieur hiérarchique. Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« III.- Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans le corps des conseillers d'orientation-psychologues et directeurs de centre d'information et d'orientation bénéficient d'un premier entretien professionnel au titre de l'évaluation des activités de la période de référence couvrant leur première année d'exercice de leurs fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire ou détaché.

« Les entretiens professionnels ultérieurs interviennent concomitamment avec ceux dont bénéficie l'ensemble des personnels de leur corps d'appartenance.

« IV.- L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai d'un mois franc à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Le silence gardé pendant ce délai d'un mois par l'autorité hiérarchique vaut décision de rejet.

« La commission administrative paritaire compétente peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments utiles d'information. La commission administrative paritaire doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

« L'autorité hiérarchique communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

~~« V.- Les corps d'inspection sont garants de l'expertise professionnelle des personnels d'orientation et contribuent à ce titre à l'évaluation individuelle de cette expertise selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel.~~

« VI.- Le contenu et les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, ainsi que les modalités d'entretien applicables aux agents placés dans des situations particulières, sont précisés par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel. »

Article 40

L'article 11 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 11.- Les conseillers d'orientation-psychologues et directeurs de centre d'information et d'orientation mis à disposition font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle par leur administration d'origine, sur la base d'un rapport établi par leur supérieur hiérarchique direct ou le responsable sous l'autorité duquel ils sont placés au sein de chaque organisme d'accueil. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis à l'enseignant qui peut y porter ses observations.

« Les personnels détachés font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle dans les conditions prévues par les articles 27 ou 28 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 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.

« Les conseillers d'orientation-psychologues et directeurs de centre d'information et d'orientation exerçant dans un service ou établissement non placé sous l'autorité d'un recteur d'académie bénéficient d'un entretien professionnel triennal selon les modalités prévues par l'article 10. »

Article 41

Les articles 12 et 13 du même décret sont abrogés.

Article 42

L'article 14 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 14.- Les conseillers d'orientation-psychologues mentionnés aux articles 10 et 11 peuvent se voir attribuer, au vu de l'appréciation de leur valeur professionnelle, des réductions ou des majorations d'ancienneté par rapport à l'ancienneté **de référence** exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues au présent article.

« I.- La répartition des réductions d'ancienneté s'effectue sur une base annuelle de deux cent quarante cinq mois pour un effectif de cent agents. Les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé du grade de conseiller d'orientation psychologue n'entrent pas dans cet effectif.

« Les conseillers d'orientation-psychologues peuvent bénéficier, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, de deux ou cinq mois de réduction d'ancienneté par année scolaire. Le nombre de mois de réduction d'ancienneté alloué annuellement est identique pour chaque année scolaire précédant la prochaine campagne d'avancement, **dès lors que l'agent appartient, à la date de prise d'effet, au grade de conseiller d'orientation psychologue de son corps**. Les réductions d'ancienneté non prises en compte au titre d'un avancement d'échelon sont conservées au bénéfice de l'agent pour l'avancement d'échelon suivant.

« Dans le cas où la valeur professionnelle d'un agent se révèle insuffisante, celui-ci bénéficie de mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès dans la perspective d'une amélioration de ses résultats professionnels. Si l'entretien professionnel suivant fait apparaître des résultats professionnels toujours insuffisants, des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent être appliquées. Il ne peut être attribué au même agent, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, plus de deux mois de majoration entre deux campagnes d'avancement.

« Les conseillers d'orientation-psychologues qui ne font l'objet d'aucune réduction ou majoration d'ancienneté avancent à l'ancienneté **de référence prévue dans le tableau figurant au IV du présent article**.

« II.- Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans le grade de conseiller d'orientation-psychologue peuvent bénéficier, au titre de la campagne d'avancement d'échelon afférente à leur premier entretien professionnel, de réductions d'ancienneté dans les conditions mentionnées au I.

« Les campagnes d'avancement ultérieures interviennent concomitamment avec celles dont bénéficie l'ensemble des personnels de leur corps et classe d'appartenance.

« III.- Pour les personnels mentionnés à l'article 10, les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire académique, sur décision du recteur d'académie, qui module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs.

« Pour les personnels mentionnés à l'article 11, les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire nationale, sur décision du ministre, qui module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs.

« Les candidats dont la valeur professionnelle est jugée égale sont départagés par l'ancienneté dans le grade de conseiller d'orientation-psychologue.

« L'attribution ou non de réductions ou de majorations d'ancienneté est notifiée à l'agent.

« Le recteur prononce les promotions des personnels mentionnés à l'article 10.

« Le ministre prononce les promotions des personnels mentionnés à l'article 11.

« IV.- La durée **de référence** du temps passé dans chacun des échelons du grade de conseiller d'orientation--psychologue est fixée ainsi qu'il suit :

ECHELONS	DUREE
11 ^{ème}	-
10 ^{ème}	5 ans 6 mois
9 ^{ème}	5 ans
8 ^{ème}	4 ans 6 mois
7 ^{ème}	3 ans 6 mois
6 ^{ème}	3 ans 6 mois
5 ^{ème}	3 ans 6 mois
4 ^{ème}	2 ans 6 mois
3 ^{ème}	1 an
2 ^{ème}	9 mois
1 ^{er}	3 mois

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS MODIFIANT LE DECRET N° 92-1189 DU 6 NOVEMBRE 1992 RELATIF AU STATUT PARTICULIER DES PROFESSEURS DE LYCEE PROFESSIONNEL

Article 43

L'intitulé du chapitre IV du décret du 6 novembre 1992 susvisé est remplacé par l'intitulé suivant :

« CHAPITRE IV : Appréciation de la valeur professionnelle, reclassement, avancement, mutation, discipline. »

Article 44

L'article 20 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 20.- La valeur professionnelle des professeurs de lycée professionnel affectés dans un service ou établissement relevant du ministre de l'éducation nationale ou du ministre chargé de l'enseignement supérieur et placés sous l'autorité d'un recteur d'académie, autres que ceux nommés fonctionnaires stagiaires, est appréciée dans les conditions prévues au présent article.

« I.- Les professeurs de lycée professionnel bénéficient d'un entretien professionnel triennal au regard d'objectifs fixés pour trois années scolaires.

« Pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement **relevant de l'enseignement scolaire**, cet entretien est l'aboutissement du dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des agents, qui comporte un processus d'auto évaluation s'appuyant principalement sur le référentiel de compétences défini arrêté ministériel. L'auto évaluation est l'ensemble des dispositifs organisés, formalisés et permanents mis en œuvre par

l'enseignant ayant pour rôle d'expliciter et d'analyser ses choix pédagogiques, en lien avec les résultats obtenus.

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

« 1° L'élaboration et la validation de la méthode d'auto évaluation, ainsi que la vérification des compétences disciplinaires et didactiques ;

« 2° La validation de l'auto évaluation, systématique lors de la préparation du premier entretien professionnel. Cette validation intervient ensuite à la demande de l'enseignant concerné.

~~« Le contenu de l'entretien professionnel prend en compte les échanges avec l'enseignant sur les résultats de l'auto évaluation, situe l'agent au regard de critères professionnels et permet, le cas échéant, d'identifier des axes et des mesures de progrès nécessaires.~~

« L'entretien professionnel porte sur :

1° La construction avec l'enseignant d'une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès souhaitables ;

2° Les résultats de l'auto évaluation et le traitement d'éventuelles divergences dans le cadre d'un dialogue ;

3° Le positionnement de l'agent sur chacun des critères professionnels définis par arrêté ministériel ;

4° La détermination conjointe de mesures de progrès nécessaires dans les situations jugées insuffisantes ;

5° La manière de servir de l'agent ;

6° Un échange prospectif pour les trois années à venir.

« Pour les personnels qui n'assurent pas de fonctions d'enseignement **relevant de l'enseignement scolaire**, l'entretien professionnel porte sur :

« 1° 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 ;

« 2° 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 ;

« 3° La manière de servir de l'agent ;

« 4° Les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent ;

« 5° Le cas échéant, la manière dont l'agent exerce les fonctions d'encadrement qui lui sont confiées ;

« 6° 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 ;

« 7° Les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent en termes de carrière et de mobilité.

« II.- L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

« L'entretien donne lieu à un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. Il est communiqué à l'enseignant qui peut y apporter des observations avant de le retourner à son supérieur hiérarchique. Le compte rendu est notifié à l'enseignant qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« III.- Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans le corps des professeurs de lycée professionnel bénéficient d'un premier entretien professionnel au titre de l'évaluation des activités de la période de référence couvrant leur première année d'exercice de leurs fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire ou détaché.

« Les entretiens professionnels ultérieurs interviennent concomitamment avec ceux dont bénéficie l'ensemble des personnels de leur corps d'appartenance.

« IV.- L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'enseignant d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai d'un mois franc à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Le silence gardé pendant ce délai d'un mois par l'autorité hiérarchique vaut décision de rejet.

« La commission administrative paritaire compétente peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments utiles d'information. La commission administrative paritaire doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

« L'autorité hiérarchique communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

~~« V.- Les corps d'inspection sont garants de l'expertise disciplinaire et didactique des enseignants et contribuent à ce titre à l'évaluation individuelle de cette expertise selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel.~~

« VI.- Le contenu et les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, ainsi que les modalités d'entretien applicables aux agents placés dans des situations particulières, sont précisés par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel. »

Article 45

L'article 21 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 21.- Les professeurs de lycée professionnel mis à disposition font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle par leur administration d'origine, sur la base d'un rapport établi par leur supérieur hiérarchique direct ou le responsable sous l'autorité duquel ils sont placés au sein de chaque organisme d'accueil. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis à l'enseignant qui peut y porter ses observations.

« Les personnels détachés font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle dans les conditions prévues par les articles 27 ou 28 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 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.

« Les professeurs de lycée professionnel exerçant dans un service ou établissement non placé sous l'autorité d'un recteur d'académie bénéficient d'un entretien professionnel triennal selon les modalités prévues par l'article 20. »

Article 46

L'article 23 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 23.- Les professeurs de lycée professionnel de classe normale mentionnés aux articles 20 et 21 peuvent se voir attribuer, au vu de l'appréciation de leur valeur professionnelle, des réductions ou des majorations d'ancienneté par rapport à l'ancienneté [de référence](#) exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues au présent article.

« I.- La répartition des réductions d'ancienneté s'effectue sur une base annuelle de deux cent cinquante six mois pour un effectif de cent agents. Les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de la classe normale du corps n'entrent pas dans cet effectif.

« Les professeurs de lycée professionnel de classe normale peuvent bénéficier, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, de deux ou cinq mois de réduction d'ancienneté par année scolaire. Le nombre de mois de réduction d'ancienneté alloué annuellement est identique pour chaque année scolaire précédant la prochaine campagne d'avancement, [dès lors que l'agent appartient, à la date de prise d'effet, à la classe normale de son corps](#). Les réductions d'ancienneté non prises en compte au titre d'un avancement d'échelon sont conservées au bénéfice de l'agent pour l'avancement d'échelon suivant.

« Dans le cas où la valeur professionnelle d'un agent se révèle insuffisante, celui-ci bénéficie de mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès dans la perspective d'une amélioration de ses résultats professionnels. Si l'entretien professionnel suivant fait apparaître des résultats professionnels toujours insuffisants, des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent être appliquées. Il ne peut être attribué au même agent, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, plus de deux mois de majoration entre deux campagnes d'avancement.

« Les professeurs de lycée professionnel de classe normale qui ne font l'objet d'aucune réduction ou majoration d'ancienneté avancent à l'ancienneté [de référence prévue dans le tableau figurant au IV du présent article](#).

« II.- Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans la classe normale du corps des professeurs de lycée professionnel peuvent bénéficier, au titre de la campagne d'avancement d'échelon afférente à leur premier entretien professionnel, de réductions d'ancienneté dans les conditions mentionnées au I.

« Les campagnes d'avancement ultérieures interviennent concomitamment avec celles dont bénéficie l'ensemble des personnels de leur corps et classe d'appartenance.

« III.- Pour les personnels mentionnés à l'article 20, les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire académique, sur décision du recteur d'académie, qui module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs.

« Pour les personnels mentionnés à l'article 21, les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire nationale, sur décision du ministre, qui module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs.

« Les candidats dont la valeur professionnelle est jugée égale sont départagés par l'ancienneté dans la classe normale.

« L'attribution ou non de réductions ou de majorations d'ancienneté est notifiée à l'agent.

« Le recteur prononce les promotions des personnels mentionnés à l'article 20.

« Le ministre prononce les promotions des personnels mentionnés à l'article 21.

« IV.- La durée **de référence** du temps passé dans chacun des échelons de la classe normale du corps des professeurs de lycée professionnel est fixée ainsi qu'il suit :

ECHELONS	DUREE
11 ^{ème}	-
10 ^{ème}	5 ans 6 mois
9 ^{ème}	5 ans
8 ^{ème}	4 ans 6 mois
7 ^{ème}	3 ans 6 mois
6 ^{ème}	3 ans 6 mois
5 ^{ème}	3 ans 6 mois
4 ^{ème}	2 ans 6 mois
3 ^{ème}	1 an
2 ^{ème}	9 mois
1 ^{er}	3 mois

CHAPITRE XII

DISPOSITIONS MODIFIANT LE DECRET N° 2003-1260 DU 23 DECMBRE 2003 FIXANT LES DISPOSITIONS STATUTAIRES APPLICABLES AUX PROFESSEURS DES ECOLES DU CORPS DE L'ETAT CREE POUR LA POLYNESIE FRANCAISE

Article 47

L'article 1-13 du décret du 23 décembre 2003 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 1-13.- « **L'appréciation de la valeur professionnelle des professeurs des écoles du corps de l'Etat créé pour la Polynésie française s'effectue dans les mêmes conditions que celles prévues pour les professeurs des écoles par l'article 23 du décret du 1^{er} août 1990 susvisé.**

« **Les professeurs des écoles de premier grade** peuvent bénéficier, au vu de leur valeur professionnelle, de réductions ou de majorations d'ancienneté par rapport à l'ancienneté **de référence** exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues au présent article.

« I.- La répartition des réductions d'ancienneté s'effectue sur une base annuelle de deux cent quarante cinq mois pour un effectif de cent agents. Les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé du grade de professeur des écoles n'entrent pas dans cet effectif.

« Les professeurs des écoles peuvent bénéficier, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, de deux ou cinq mois de réduction d'ancienneté par année scolaire. Le nombre de mois de réduction d'ancienneté alloué annuellement est identique pour chaque année scolaire précédant la prochaine campagne d'avancement, **dès lors que l'agent appartient, à la date de prise d'effet, au premier grade de son corps.** Les réductions d'ancienneté non prises en compte au titre d'un avancement d'échelon sont conservées au bénéfice de l'agent pour l'avancement d'échelon suivant.

« Dans le cas où la valeur professionnelle d'un agent se révèle insuffisante, celui-ci bénéficie de mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès dans la perspective d'une amélioration de ses résultats professionnels. Si l'entretien professionnel suivant fait apparaître des résultats professionnels toujours insuffisants, des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent être appliquées. Il ne peut être attribué au même agent, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, plus de deux mois de majoration entre deux campagnes d'avancement.

« Les professeurs des écoles qui ne font l'objet d'aucune réduction ou majoration d'ancienneté avancent à l'ancienneté **de référence prévue dans le tableau figurant au IV du présent article.**

« II.- Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans le premier grade du corps de professeurs des écoles du corps de l'Etat créé pour la Polynésie française peuvent bénéficier, au titre de la campagne d'avancement d'échelon afférente à leur premier entretien professionnel, de réductions d'ancienneté dans les conditions mentionnées au I.

« Les campagnes d'avancement ultérieures interviennent concomitamment avec celles dont bénéficie l'ensemble des personnels de leur corps et classe d'appartenance.

« III.- Les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire compétente, sur décision de l'autorité hiérarchique compétente, qui module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs.

« Les candidats dont la valeur professionnelle est jugée égale sont départagés par l'ancienneté dans le grade de professeur des écoles.

« L'attribution ou non de réductions ou de majorations d'ancienneté est notifiée à l'agent.

« IV.- La durée **de référence** du temps passé dans chacun des échelons du grade de professeurs des écoles est fixée ainsi qu'il suit :

ECHELONS	DUREE
11 ^{ème}	-
10 ^{ème}	5 ans 6 mois
9 ^{ème}	5 ans
8 ^{ème}	4 ans 6 mois
7 ^{ème}	3 ans 6 mois
6 ^{ème}	3 ans 6 mois
5 ^{ème}	3 ans 6 mois
4 ^{ème}	2 ans 6 mois

3 ^{ème}	1 an
2 ^{ème}	9 mois
1 ^{er}	3 mois

CHAPITRE XIII
DISPOSITIONS MODIFIANT LE DECRET N° 2005-119 DU 14 FEVRIER 2005 RELATIF AU STATUT
DU CORPS DES INSTITUTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT RECRUTES A
MAYOTTE

Article 48

L'intitulé de la section 2 du chapitre Ier du décret du 14 février 2005 susvisé est remplacé par l'intitulé suivant :

« Section 2 : Appréciation de la valeur professionnelle et avancement. »

Article 49

L'article 13 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 13.- La valeur professionnelle des instituteurs, autres que ceux nommés fonctionnaires stagiaires, est appréciée dans les conditions suivantes.

« I.- Les instituteurs bénéficient d'un entretien professionnel triennal au regard d'objectifs fixés pour trois années scolaires.

« Pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement, cet entretien est l'aboutissement du dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des agents, qui comporte un processus d'auto évaluation s'appuyant principalement sur le référentiel de compétences défini par arrêté ministériel. L'auto évaluation est l'ensemble des dispositifs organisés, formalisés et permanents mis en œuvre par l'enseignant ayant pour rôle d'explicitier et d'analyser ses choix pédagogiques, en lien avec les résultats obtenus.

« Les corps d'inspection sont garants de l'expertise pédagogique et didactique des enseignants. Leur contribution s'exerce notamment par l'élaboration et la validation de la méthode d'auto évaluation, ainsi que la vérification des compétences pédagogiques et didactiques.

~~« Le contenu de l'entretien professionnel prend en compte les échanges avec l'enseignant sur les résultats de l'auto évaluation, situe l'agent au regard de critères professionnels et permet, le cas échéant, d'identifier des axes et des mesures de progrès nécessaires.~~

« L'entretien professionnel porte sur :

1° La construction avec l'enseignant d'une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès souhaitables ;

2° Les résultats de l'auto évaluation et le traitement d'éventuelles divergences dans le cadre d'un dialogue ;

3° Le positionnement de l'agent sur chacun des critères professionnels définis par arrêté ministériel ;

4° La détermination de mesures de progrès nécessaires dans les situations jugées insuffisantes ;

5° La manière de servir de l'agent ;

6° Un échange prospectif pour les trois années à venir.

« Pour les personnels qui n'assurent pas de fonctions d'enseignement, l'entretien professionnel porte sur :

« 1° 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 ;

« 2° 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 ;

« 3° La manière de servir de l'agent ;

« 4° Les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent ;

« 5° Le cas échéant, la manière dont l'agent exerce les fonctions d'encadrement qui lui sont confiées ;

« 6° 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 ;

« 7° Les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent en termes de carrière et de mobilité.

« II.- L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

« L'entretien donne lieu à un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. Il est communiqué à l'enseignant qui peut y apporter des observations avant de le retourner à son supérieur hiérarchique. Le compte rendu est notifié à l'enseignant qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« III.- Les instituteurs mis à disposition font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle par leur administration d'origine, sur la base d'un rapport établi par leur supérieur hiérarchique direct ou le responsable sous l'autorité duquel ils sont placés au sein de chaque organisme d'accueil. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis à l'enseignant qui peut y porter ses observations.

« Les personnels détachés font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle dans les conditions prévues par les articles 27 ou 28 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 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.

« III.- Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans le corps des instituteurs de la fonction publique de l'Etat recrutés à Mayotte bénéficient d'un premier entretien professionnel au titre de l'évaluation des activités de la période de référence couvrant leur première année d'exercice de leurs fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire ou détaché.

« Les entretiens professionnels ultérieurs interviennent concomitamment avec ceux dont bénéficie l'ensemble des personnels de leur corps d'appartenance.

« IV.- L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'enseignant d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai d'un mois franc à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien

professionnel. Le silence gardé pendant ce délai d'un mois par l'autorité hiérarchique vaut décision de rejet.

« La commission administrative paritaire compétente peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments utiles d'information. La commission administrative paritaire doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

« L'autorité hiérarchique communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

« V.- Le contenu et les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, ainsi que les modalités d'entretien applicables aux agents placés dans des situations particulières, sont précisés par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel. »

Article 50

L'article 14 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 14.- Les instituteurs peuvent se voir attribuer, au vu de l'appréciation de leur valeur professionnelle, des réductions ou des majorations d'ancienneté par rapport à l'ancienneté [de référence](#) exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues au présent article.

« I.- La répartition des réductions d'ancienneté s'effectue sur une base annuelle de deux cent cinquante et un mois pour un effectif de cent agents Les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé du corps n'entrent pas dans cet effectif.

« Les instituteurs peuvent bénéficier, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, de deux ou cinq mois de réduction d'ancienneté par année scolaire. Le nombre de mois de réduction d'ancienneté alloué annuellement est identique pour chaque année scolaire précédant la prochaine campagne d'avancement, [dès lors que l'agent appartient, à la date de prise d'effet, à la classe unique de son corps](#). Les réductions d'ancienneté non prises en compte au titre d'un avancement d'échelon sont conservées au bénéfice de l'agent pour l'avancement d'échelon suivant.

« Dans le cas où la valeur professionnelle d'un agent se révèle insuffisante, celui-ci bénéficie de mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès dans la perspective d'une amélioration de ses résultats professionnels. Si l'entretien professionnel suivant fait apparaître des résultats professionnels toujours insuffisants, des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent être appliquées. Il ne peut être attribué au même agent, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, plus de deux mois de majoration entre deux campagnes d'avancement.

« Les instituteurs qui ne font l'objet d'aucune réduction ou majoration d'ancienneté avancent à l'ancienneté [de référence prévue dans le tableau figurant au IV du présent article](#).

« II.- Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans le corps des instituteurs peuvent bénéficier, au titre de la campagne d'avancement d'échelon afférente à leur premier entretien professionnel, de réductions d'ancienneté dans les conditions mentionnées au I.

« Les campagnes d'avancement ultérieures interviennent concomitamment avec celles dont bénéficie l'ensemble des personnels de leur corps d'appartenance.

« III.- Les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire compétente, sur décision de l'autorité hiérarchique compétente, qui module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs.

« Les candidats dont la valeur professionnelle est jugée égale sont départagés par l'ancienneté dans le corps.

« L'attribution ou non de réductions ou de majorations d'ancienneté est notifiée à l'agent.

« IV.- La durée **de référence** du temps passé dans chacun des échelons du corps des instituteurs est fixée ainsi qu'il suit :

ECHELONS	DUREE
12 ^{ème}	-
11 ^{ème}	4 ans 6 mois
10 ^{ème}	4 ans 6 mois
9 ^{ème}	4 ans 6 mois
8 ^{ème}	4 ans 6 mois
7 ^{ème}	2 ans 6 mois
6 ^{ème}	1 an 6 mois
5 ^{ème}	1 an 6 mois
4 ^{ème}	1 an
3 ^{ème}	9 mois
2 ^{ème}	9 mois
1 ^{er}	2 ans

Article 51

L'article 14 du même décret est abrogé.

CHAPITRE XIV

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 52

Les dispositions du présent décret entrent en vigueur dans les conditions prévues par le présent article.

I.- Les chapitres III, V et XI, en ce qu'ils concernent respectivement les conseillers principaux d'éducation régis par le décret du 12 août 1970 susvisé, les professeurs certifiés hors classe régis par le décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 susvisé et les professeurs de lycée professionnel

de classe normale régis par le décret du 6 novembre 1992 susvisé, s'appliquent aux évaluations afférentes aux activités postérieures au 1er septembre 2012.

Ces personnels bénéficient d'un premier entretien professionnel en 2013 au titre de l'évaluation des activités de l'année scolaire 2012-2013. L'année de ce premier entretien détermine, selon une périodicité triennale, celle des entretiens ultérieurs applicables à l'ensemble de ces mêmes personnels.

Les conseillers principaux d'éducation de classe normale et les professeurs de lycée professionnel de classe normale peuvent bénéficier, au titre de la campagne d'avancement d'échelon afférente à cette appréciation de la valeur professionnelle, de réductions d'ancienneté dans les conditions prévues respectivement par les dispositions de l'article 10-6 du décret du 12 août 1970 susvisé et de l'article 23 du décret du 6 novembre 1992 susvisé, dans leur rédaction issue du présent décret.

II.- Les chapitres II, V, VI, IX, XII et XIII, en ce qu'ils concernent respectivement les instituteurs régis par le décret du 7 septembre 1961 susvisé, les professeurs certifiés de classe normale régis par le décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 susvisé, les adjoints d'enseignement régis par le décret n° 72-583 du 4 juillet 1972 susvisé, les professeurs des écoles régis par le décret du 1^{er} août 1990 susvisé, les professeurs des écoles du corps de l'Etat créé pour la Polynésie française régis par le décret du 23 décembre 2003 susvisé et les instituteurs de la fonction publique de l'Etat recrutés à Mayotte régis par le décret du 14 février 2005 susvisé, s'appliquent aux évaluations afférentes aux activités postérieures au 1er septembre 2013.

Ces personnels bénéficient d'un premier entretien professionnel en 2014 au titre de l'évaluation des activités de l'année scolaire 2013-2014. L'année de ce premier entretien détermine, selon une périodicité triennale, celle des entretiens ultérieurs applicables à l'ensemble de ces mêmes personnels.

Les instituteurs, les professeurs certifiés de classe normale, les adjoints d'enseignement, les professeurs des écoles de classe normale, les professeurs des écoles du corps de l'Etat créé pour la Polynésie française de premier grade et les instituteurs de la fonction publique de l'Etat recrutés à Mayotte peuvent bénéficier, au titre la campagne d'avancement d'échelon afférente à cette appréciation de la valeur professionnelle, de réductions d'ancienneté dans les conditions prévues respectivement par les dispositions de l'article 2 du décret du 7 septembre 1961 susvisé, de l'article 32 du décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 susvisé, de l'article 6 du décret n° 72-583 du 4 juillet 1972 susvisé, de l'article 24 du décret du 1^{er} août 1990 susvisé, de l'article 1-13 du décret du 23 décembre 2003 susvisé et de l'article 14 du décret du 14 février 2005 susvisé, dans leur rédaction issue du présent décret.

III.- Les chapitre 1^{er}, IV, VII, VIII, X et XI, en ce qu'ils concernent respectivement les chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive régis par le décret du 22 avril 1960 susvisé, les professeurs agrégés régis par le décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 susvisé, les professeurs d'éducation physique et sportive régis par le décret du 4 août 1980 susvisé, les professeurs d'enseignement général de collège régis par le décret du 14 mars 1986 susvisé, les conseillers d'orientation-psychologues et directeurs de centre d'information et d'orientation régis par le décret du 20 mars 1991 susvisé et les professeurs de lycée professionnel hors classe régis par le décret du 6 novembre 1992 susvisé, s'appliquent aux évaluations afférentes aux activités postérieures au 1er septembre 2014.

Ces personnels bénéficient d'un premier entretien professionnel en 2015 au titre de l'évaluation des activités de l'année scolaire 2014-2015. L'année de ce premier entretien détermine, selon une périodicité triennale, celle des entretiens ultérieurs applicables à l'ensemble de ces mêmes personnels.

Les chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive de classe normale, les professeurs agrégés de classe normale, les professeurs d'éducation physique et sportive de classe normale, les professeurs d'enseignement général de collège de classe normale et les conseillers d'orientation-psychologues peuvent bénéficier, au titre la campagne d'avancement d'échelon afférente à cette appréciation de la valeur professionnelle, de réductions d'ancienneté dans les conditions prévues respectivement par les dispositions de l'article 6 du décret du 22 avril 1960 susvisé, de l'article 13 bis du décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 susvisé, de l'article 11 du décret du 4 août 1980 susvisé, de l'article 19 du décret du 14 mars 1986 susvisé et de l'article 14 du décret du 20 mars 1991 susvisé, dans leur rédaction issue du présent décret.

Article 53

Le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, la ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, le ministre de la fonction publique, la ministre auprès du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, chargée de l'outre-mer, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait, le

Par le Premier ministre

Le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration

François Fillon

Claude Guéant

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

La ministre du budget, des comptes publics, et de la réforme de l'Etat

Luc Chatel

Valérie Pécresse

Le ministre de la fonction publique

La ministre auprès du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, chargée de l'outre-mer

François Sauvadet

Marie-Luce Penchard