

Le projet du ministère ouvert à la négociation

Le nouveau dispositif envisagé s'articule autour de quatre principes :

- Le processus s'engage grâce à l'implication de chaque enseignant dans une démarche d'auto-évaluation menée à partir de critères communs
- À partir du référentiel de compétences et de l'analyse de leur métier exprimée par les enseignants, quatre critères sont retenus :
 - sait faire progresser chaque élève dans le respect des programmes et de la mise en oeuvre des réformes
 - sait faire progresser les compétences dans la discipline ou les domaines d'apprentissage
 - sait faire progresser le travail en équipe, les compétences inter-disciplinaires et les projets de l'école ou de l'établissement
 - sait faire progresser la qualité du climat scolaire en interne et en externe
- La possibilité d'un regard croisé est maintenue et la contribution des inspections s'exerce de plusieurs manières :
 - la construction et la validation de la méthode d'auto-évaluation, ainsi que la vérification des compétences disciplinaires et didactiques
 - la conduite d'évaluations collectives d'établissements - écoles, collèges, lycées- selon un cadre de référence cohérent
 - la validation du résultat de l'auto-évaluation à l'initiative de l'enseignant concerné (systématique lors de la première évaluation de l'enseignant)

Les corps d'inspection continuent à intervenir dans les moments-clés du parcours RH de l'enseignant (titularisation, affectation en CPGE ou STS, avis pour les promotions de grade ou de corps). Ils le font dans un cadre d'action concerté avec l'équipe de direction académique et approuvé par le recteur.

- Des entretiens professionnels réguliers sont instaurés sur un rythme tous les trois ans entre les enseignants et les IEN de circonscription ou les chefs d'établissement conformément aux textes en vigueur au sein de la Fonction Publique pour les fonctionnaires.

Ces entretiens ont un triple objectif :

- développer une écoute active pour construire avec l'enseignant une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès souhaitables : par exemple, en terme de tutorat, de formation ou d'évolution professionnelle
- s'accorder sur les résultats de l'auto-évaluation ou sinon constater et traiter les divergences

- positionner l'enseignant sur chacun des critères en se référant à la grille d'appréciation du degré d'expérience et d'investissement professionnels, actuellement en vigueur pour la promotion à la hors-classe des agrégés

L'articulation avancement / carrière

Elle s'effectue selon les principes actuels en vigueur et à coût constant :

Une progression de carrière différenciée entre :

Un rythme de base, correspondant au rythme actuel à l'ancienneté, fondé sur l'expérience professionnelle

Et un contingent de réduction d'ancienneté établi par corps et correspondant à l'enveloppe actuelle de l'avancement au choix et au grand choix (250 mois par an pour cent agents), permettant d'octroyer :

- Cinq mois de réduction d'ancienneté annuelle (soit une possibilité de réduction d'ancienneté de quinze mois lors de chaque évaluation triennale)
- Deux mois de réduction d'ancienneté annuelle (soit une possibilité de réduction d'ancienneté de six mois lors de chaque évaluation triennale)

Dans le cadre normal de la préparation des commissions administratives paritaires (CAP), le supérieur hiérarchique émet des propositions de réduction d'ancienneté qui sont consolidées et validées au niveau académique, puis présentées en CAP. La décision finale revient à l'autorité hiérarchique dont dépend l'enseignant.

Le calendrier de mise en oeuvre

Entrée en vigueur du nouveau dispositif : rentrée 2012-2013