

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

Décret n° 2012-702 du 7 mai 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 : MENH1208061D

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

***Objet :** modification du régime de l'appréciation de la valeur professionnelle et des modalités d'avancement d'échelon.*

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

***Notice :** le décret réforme le régime de l'appréciation de la valeur professionnelle des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, en introduisant un entretien professionnel, ainsi que les modalités d'avancement d'échelon, qui comporteront désormais un mécanisme de réductions et de majorations d'ancienneté.*

Les spécificités du ministère chargé de l'éducation nationale, tenant notamment au nombre de personnels enseignants, d'éducation et d'orientation qu'il emploie et à la nature des fonctions qu'ils exercent, conduisent à la définition d'un dispositif juridique propre aux personnels concernés, 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.

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.

Pour les personnels exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation ou d'orientation relevant de l'enseignement scolaire, l'entretien est réalisé sur la base d'une autoévaluation, à l'élaboration et à la validation de laquelle les corps d'inspection sont pleinement associés dans le cadre de leurs missions.

Par ailleurs, les grilles d'avancement d'échelon du premier grade des différents corps concernés sont modifiées en profondeur : le système d'avancement « multi cadencé » actuel (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 l'ancienneté exigée 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 sont prévues pour les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans l'un des corps enseignants, d'éducation et d'orientation, en ce qui concerne l'appréciation de leur valeur professionnelle et les modalités d'avancement d'échelon.

***Références :** le code de l'éducation et les autres 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 le code du travail ;

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 modifié 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 l'avis du comité technique ministériel de l'éducation nationale en date du 15 mars 2012 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 10 avril 2012 ;

Vu la saisine du conseil général de Mayotte en date du 3 avril 2012 ;

Vu la saisine du gouvernement de la Polynésie française en date du 23 mars 2012 ;

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

Décète :

CHAPITRE I^{er}

Dispositions modifiant le décret n° 60-403 du 22 avril 1960 relatif aux dispositions statutaires applicables aux charges d'enseignement de l'éducation physique et sportive

Art. 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 ».

Art. 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 chargé de l'éducation nationale et placé sous l'autorité ou la tutelle d'un recteur d'académie ou dans un établissement relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur est appréciée dans le cadre d'un entretien professionnel qui intervient tous les trois ans et est conduit dans les conditions prévues aux articles 4-1 à 4-6.

« *Art. 4-I.* – Pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, l'entretien professionnel est réalisé sur la base d'une autoévaluation. Celle-ci consiste pour l'enseignant à analyser et expliciter :

« 1° Sa capacité, en termes disciplinaires et didactiques, à faire réussir les élèves, dans le respect des programmes et des politiques éducatives ;

« 2° Son apport à l'amélioration de l'enseignement de la discipline dans l'établissement et à la diffusion des méthodes d'enseignement ;

« 3° Sa contribution à la mise en œuvre du projet d'établissement, au travail en équipe et à l'approche interdisciplinaire de l'exercice des fonctions ;

« 4° Sa participation à la qualité du climat scolaire dans l'établissement ;

« 5° Les besoins d'accompagnement et de formation dont il estime devoir bénéficier prioritairement.

« Pour chacun des critères d'autoévaluation énumérés aux 1° à 4°, l'enseignant précise les résultats obtenus au regard des objectifs qui lui ont été assignés.

« *Art. 4-2. – I. –* Les corps d'inspection, garants des choix pédagogiques et des compétences disciplinaires et didactiques des enseignants, contribuent à l'autoévaluation prévue à l'article 4-1 :

« 1° Par la participation à l'élaboration et à la validation de la méthode d'autoévaluation ;

« 2° Par l'expertise des autoévaluations individuelles des enseignants ; cette expertise prend la forme d'un avis émis à propos des autoévaluations ; cet avis intervient obligatoirement lors de la première autoévaluation, préalable au premier entretien professionnel ; il est facultatif par la suite et peut intervenir à la demande de l'agent ou du chef d'établissement en charge de la conduite de l'entretien professionnel.

« II. – Les corps d'inspection peuvent être saisis, pour avis, par le recteur ou par l'enseignant, en cas de recours hiérarchique relatif au compte rendu de l'entretien professionnel, lorsqu'il porte sur les conditions d'exercice de la liberté pédagogique définie à l'article L. 912-1-1 du code de l'éducation.

« *Art. 4-3. –* Pour les personnels mentionnés à l'article 4-1, l'entretien professionnel porte sur :

« 1° Le contenu et les résultats de l'autoévaluation ;

« 2° L'appréciation de la valeur professionnelle de l'enseignant au regard de chacun des critères énumérés aux 1° à 4° de l'article 4-1 ;

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

« 4° Les mesures souhaitables d'accompagnement, notamment en matière de formation ;

« 5° Les objectifs assignés pour les trois années à venir au regard de chacun des critères intéressés et les perspectives d'amélioration des résultats obtenus ;

« 6° Les perspectives d'évolution professionnelle de l'enseignant.

« *Art. 4-4. –* 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.

« *Art. 4-5. –* L'entretien est conduit, pour les chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, par le chef de l'établissement dans lequel ils sont affectés, et pour les autres chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive, par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent au sein du service où ils sont affectés. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique intéressé 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'enseignant qui peut y apporter des observations avant de le retourner à son supérieur hiérarchique direct. Le compte rendu est notifié à l'enseignant qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« *Art. 4-6. –* Le recteur ou, dans les conditions prévues par l'article R. 222-19-3 du code de l'éducation, le directeur académique des services de l'éducation nationale, pour ce qui est des personnels qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, et l'autorité hiérarchique dont dépend le supérieur hiérarchique direct qui a conduit l'entretien professionnel pour les autres personnels peuvent être saisis 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 académique 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 compétente 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. »

Art. 3. – L'article 5 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 5. – I. – Les chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive affectés dans un service ou établissement non mentionné à l'article 4 bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent, qui en établit le compte rendu, dans les conditions prévues aux articles 4-4 et 4-5.

« II. – Les personnels mis à disposition bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent qui en établit un rapport dans les conditions prévues à l'article 11 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. Leur valeur professionnelle est appréciée par leur administration d'origine sur la base de ce rapport.

« III. – 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 du 16 septembre 1985 susmentionné.

« IV. – Les personnels mentionnés aux I et II et les personnels détachés au titre de l'article 28 du décret du 16 septembre 1985 susmentionné peuvent demander au ministre chargé de l'éducation nationale la révision du compte rendu de leur entretien professionnel et la commission administrative paritaire nationale peut être saisie d'une demande de révision de ce compte rendu dans les conditions mentionnées à l'article 4-6. »

Art. 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 exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues aux articles 6-1 à 6-3.

« Art. 6-1. – 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 et d'aide 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 de référence mentionnée à l'article 6-3.

« Art. 6-2. – 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, 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, 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 avancements d'échelon des personnels mentionnés à l'article 4. Le ministre prononce les avancements d'échelon des personnels mentionnés à l'article 5.

« Art. 6-3. – La durée 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 :

| ÉCHELONS | DURÉE |
|-----------------|-------|
| 11 ^e | - |

| ÉCHELONS | DURÉE |
|-----------------|--------------|
| 10 ^e | 4 ans 6 mois |
| 9 ^e | 4 ans 6 mois |
| 8 ^e | 4 ans |
| 7 ^e | 3 ans 6 mois |
| 6 ^e | 3 ans 6 mois |
| 5 ^e | 3 ans 6 mois |
| 4 ^e | 2 ans 6 mois |
| 3 ^e | 1 an 6 mois |
| 2 ^e | 1 an 6 mois |
| 1 ^{er} | 1 an |

CHAPITRE II

Dispositions modifiant le décret n° 61-1012 du 7 septembre 1961 définissant le statut particulier des instituteurs en ce qui concerne les conditions d'avancement d'échelon et de changement de fonctions

Art. 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 ».

Art. 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 les articles 23 à 23-7 du décret n° 90-680 du 1^{er} août 1990 relatif au statut particulier des professeurs des écoles. »

Art. 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 exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues aux articles 2-1 à 2-3.

« *Art. 2-1.* – 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 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 et d'aide 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 mentionnée à l'article 2-3.

« *Art. 2-2.* – Les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire compétente, sur décision de l'autorité hiérarchique compétente, qui arrête 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.

« *Art. 2-3.* – La durée de référence du temps passé dans chacun des échelons du corps des instituteurs est fixée ainsi qu'il suit :

| ÉCHELONS | DURÉE |
|-----------------|--------------|
| 11 ^e | - |
| 10 ^e | 4 ans 6 mois |
| 9 ^e | 4 ans 6 mois |
| 8 ^e | 4 ans 6 mois |
| 7 ^e | 4 ans 6 mois |
| 6 ^e | 2 ans 6 mois |
| 5 ^e | 1 an 6 mois |
| 4 ^e | 1 an 6 mois |
| 3 ^e | 1 an |
| 2 ^e | 9 mois |
| 1 ^{er} | 9 mois |

CHAPITRE III

Dispositions modifiant le décret n° 70-738 du 12 août 1970 relatif au statut particulier des conseillers principaux d'éducation

Art. 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 ».

Art. 9. – L'intitulé du chapitre III du même décret est remplacé par l'intitulé suivant :

« Chapitre III. – Appréciation de la valeur professionnelle et avancement ».

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

« *Art. 10-1.* – La valeur professionnelle des conseillers principaux d'éducation titulaires affectés dans un service ou établissement relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et placé sous l'autorité ou la tutelle d'un recteur d'académie est appréciée dans le cadre d'un entretien professionnel qui intervient tous les trois ans et est conduit dans les conditions prévues aux articles 10-1-1 à 10-1-6.

« *Art. 10-1-1.* – Pour les personnels qui exercent des fonctions d'éducation dans un établissement d'enseignement du second degré, l'entretien professionnel est réalisé sur la base d'une autoévaluation. Celle-ci consiste pour le conseiller principal d'éducation à analyser et expliciter :

- « 1° La qualité de sa prise en charge éducative des élèves dans l'établissement ;
 - « 2° Sa capacité à organiser et animer les activités des personnels chargés des tâches de surveillance ;
 - « 3° Sa participation au travail en équipe, notamment avec les enseignants, pour assurer le suivi individuel des élèves et favoriser leur réussite ;
 - « 4° Son aptitude à organiser des activités collectives en dehors des heures d'enseignement pour favoriser la qualité du climat scolaire dans l'établissement ;
 - « 5° Les besoins d'accompagnement et de formation dont il estime devoir bénéficier prioritairement.
- « Pour chacun des critères d'autoévaluation énumérés aux 1° à 4°, le conseiller principal d'éducation précise les résultats obtenus au regard des objectifs qui lui ont été assignés.

« *Art. 10-1-2.* – Les corps d'inspection, garants de l'expertise professionnelle des conseillers principaux d'éducation, contribuent à l'autoévaluation prévue à l'article 10-1-1 :

« 1° Par la participation à l'élaboration et à la validation de la méthode d'autoévaluation ;

« 2° Par l'expertise des autoévaluations individuelles des conseillers principaux d'éducation ; cette expertise prend la forme d'un avis émis à propos des autoévaluations ; cet avis intervient obligatoirement lors de la première autoévaluation, préalable au premier entretien professionnel ; il est facultatif par la suite et peut intervenir à la demande de l'agent ou du chef d'établissement en charge de la conduite de l'entretien professionnel.

« *Art. 10-1-3.* – L'entretien professionnel porte sur :

« 1° Le contenu et les résultats de l'autoévaluation ;

« 2° L'appréciation de la valeur professionnelle du conseiller principal d'éducation au regard de chacun des critères énumérés aux 1° à 4° de l'article 10-1-1 ;

« 3° La manière de servir du conseiller principal d'éducation ;

« 4° Les mesures souhaitables d'accompagnement, notamment en matière de formation ;

« 5° Les objectifs assignés pour les trois années à venir au regard de chacun des critères intéressés et les perspectives d'amélioration des résultats obtenus ;

« 6° Les perspectives d'évolution professionnelle du conseiller principal d'éducation.

« *Art. 10-1-4.* – Pour les personnels qui n'exercent pas de fonctions d'éducation dans un établissement d'enseignement du second degré, 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.

« *Art. 10-1-5.* – L'entretien est conduit, pour les conseillers principaux d'éducation qui exercent des fonctions d'éducation dans un établissement du second degré, par le chef de l'établissement dans lequel ils sont affectés, et pour les autres conseillers principaux d'éducation, par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent au sein du service ou de l'établissement où ils sont affectés. 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 au chef d'établissement. Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« *Art. 10-1-6.* – Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans la classe normale du corps des conseillers principaux d'éducation bénéficient d'un premier entretien professionnel couvrant la 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.

« *Art. 10-1-7.* – Le recteur ou, dans les conditions prévues à l'article R. 222-19-3 du code de l'éducation, le directeur académique des services de l'éducation nationale, pour ce qui est des conseillers principaux d'éducation qui exercent des fonctions d'éducation dans un établissement d'enseignement du second degré, et l'autorité hiérarchique dont dépend le supérieur hiérarchique direct qui a conduit l'entretien pour les autres personnels peuvent être saisis 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 académique 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. »

Art. 11. – L'article 10-2 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 10-2.* – I. – Les conseillers principaux d'éducation affectés dans un service ou établissement non mentionné à l'article 10-1 bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent, qui en établit le compte rendu, dans les conditions prévues aux articles 10-1-4 et 10-1-5.

« II. – Les personnels mis à disposition bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent qui en établit un rapport dans les conditions prévues à l'article 11 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. Leur valeur professionnelle est appréciée par leur administration d'origine sur la base de ce rapport.

« III. – 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 du 16 septembre 1985 susmentionné.

« IV. – Les personnels mentionnés aux I et II et les personnels détachés au titre de l'article 28 du décret du 16 septembre 1985 susmentionné peuvent demander au ministre chargé de l'éducation nationale la révision du compte rendu de leur entretien professionnel et la commission administrative paritaire nationale peut être saisie d'une demande de révision de ce compte rendu dans les conditions mentionnées à l'article 10-1-7. »

Art. 12. – L'article 10-3 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 10-3.* – 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 de référence exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues aux articles 10-4 à 10-7. »

Art. 13. – L'article 10-4 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 10-4.* – 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 et d'aide 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 de référence mentionnée à l'article 10-7. »

Art. 14. – L'article 10-5 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 10-5.* – 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 à l'article 10-4.

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

Art. 15. – L'article 10-6 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 10-6.* – 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, 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, 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 avancements d'échelon des personnels mentionnés à l'article 10-1. Le ministre prononce les avancements d'échelon des personnels mentionnés à l'article 10-2. »

Art. 16. – L'article 10-7 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 10-7.* – La durée 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 :

| ÉCHELONS | DURÉE |
|-----------------|--------------|
| 11 ^e | - |
| 10 ^e | 5 ans 6 mois |
| 9 ^e | 5 ans |
| 8 ^e | 4 ans 6 mois |
| 7 ^e | 3 ans 6 mois |
| 6 ^e | 3 ans 6 mois |
| 5 ^e | 3 ans 6 mois |
| 4 ^e | 2 ans 6 mois |
| 3 ^e | 1 an |
| 2 ^e | 9 mois |
| 1 ^{er} | 3 mois |

CHAPITRE IV

Dispositions modifiant le décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré

Art. 17. – 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 ».

Art. 18. – L'article 7 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 7.* – La valeur professionnelle des professeurs agrégés titulaires affectés dans un service ou établissement relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et placé sous l'autorité ou la tutelle d'un recteur d'académie ou dans un établissement relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur est appréciée dans le cadre d'un entretien professionnel qui intervient tous les trois ans et est conduit dans les conditions prévues aux articles 7-1 à 7-7.

« *Art. 7-1.* – Pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, l'entretien professionnel est réalisé sur la base d'une autoévaluation. Celle-ci consiste pour l'enseignant à analyser et expliciter :

« 1° Sa capacité, en termes disciplinaires et didactiques, à faire réussir les élèves, dans le respect des programmes et des politiques éducatives ;

« 2° Son apport à l'amélioration de l'enseignement de la discipline dans l'établissement et à la diffusion des méthodes d'enseignement ;

« 3° Sa contribution à la mise en œuvre du projet d'établissement, au travail en équipe et à l'approche interdisciplinaire de l'exercice des fonctions ;

« 4° Sa participation à la qualité du climat scolaire dans l'établissement ;

« 5° Les besoins d'accompagnement et de formation dont il estime devoir bénéficier prioritairement.

« Pour chacun des critères d'autoévaluation énumérés aux 1° à 4°, l'enseignant précise les résultats obtenus au regard des objectifs qui lui ont été assignés.

« *Art. 7-2.* – I. – Les corps d'inspection, garants des choix pédagogiques et des compétences disciplinaires et didactiques des enseignants, contribuent à l'autoévaluation prévue à l'article 7-1 :

« 1° Par la participation à l'élaboration et à la validation de la méthode d'autoévaluation ;

« 2° Par l'expertise des autoévaluations individuelles des enseignants ; cette expertise prend la forme d'un avis émis à propos des autoévaluations ; cet avis intervient obligatoirement lors de la première autoévaluation, préalable au premier entretien professionnel ; il est facultatif par la suite et peut intervenir à la demande de l'agent ou du chef d'établissement en charge de la conduite de l'entretien professionnel.

« II. – Les corps d'inspection peuvent être saisis, pour avis, par le recteur ou par l'enseignant, en cas de recours hiérarchique relatif au compte rendu de l'entretien professionnel, lorsqu'il porte sur les conditions d'exercice de la liberté pédagogique définie à l'article L. 912-1-1 du code de l'éducation.

« Art. 7-3. – Pour les personnels mentionnés à l'article 7-1, l'entretien professionnel porte sur :

- « 1° Le contenu et les résultats de l'autoévaluation ;
- « 2° L'appréciation de la valeur professionnelle de l'enseignant au regard de chacun des critères énumérés aux 1° à 4° de l'article 7-1 ;
- « 3° La manière de servir de l'enseignant ;
- « 4° Les mesures souhaitables d'accompagnement, notamment en matière de formation ;
- « 5° Les objectifs assignés pour les trois années à venir au regard de chacun des critères intéressés et les perspectives d'amélioration des résultats obtenus ;
- « 6° Les perspectives d'évolution professionnelle de l'enseignant.

« Art. 7-4. – 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.

« Art. 7-5. – L'entretien est conduit, pour les professeurs agrégés qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, par le chef de l'établissement dans lequel ils sont affectés, et pour les autres professeurs agrégés, par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent au sein du service ou de l'établissement où ils sont affectés. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique intéressé 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'enseignant qui peut y apporter des observations avant de le retourner à son supérieur hiérarchique direct. Le compte rendu est notifié à l'enseignant qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« Art. 7-6. – Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans la classe normale du corps des professeurs agrégés bénéficient d'un premier entretien professionnel couvrant la 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.

« Art. 7-7. – Le recteur ou, dans les conditions prévues par l'article R. 222-19-3 du code de l'éducation, le directeur académique des services de l'éducation nationale, pour ce qui est des personnels qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, et l'autorité hiérarchique dont dépend le supérieur hiérarchique direct qui a conduit l'entretien professionnel pour les autres personnels peuvent être saisis 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 académique 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 compétente 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. »

Art. 19. – L'article 8 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 8. – I. – Les professeurs agrégés affectés dans un service ou établissement non mentionné à l'article 7 bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent, qui en établit le compte rendu, dans les conditions prévues aux articles 7-4 et 7-5.

« II. – Les personnels mis à disposition bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent qui en établit un rapport dans les conditions prévues à

l'article 11 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. Leur valeur professionnelle est appréciée par leur administration d'origine sur la base de ce rapport.

« III. – 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 du 16 septembre 1985 susmentionné.

« IV. – Les personnels mentionnés aux I et II et les personnels détachés au titre de l'article 28 du décret du 16 septembre 1985 susmentionné peuvent demander au ministre chargé de l'éducation nationale la révision du compte rendu de leur entretien professionnel et la commission administrative paritaire nationale peut être saisie d'une demande de révision de ce compte rendu dans les conditions mentionnées à l'article 7-7. »

Art. 20. – L'article 9 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 9. – Les professeurs agrégés de classe normale mentionnés aux articles 7 et 8 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 exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues aux articles 10 à 13. »

Art. 21. – L'article 10 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 10. – 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 et d'aide 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 mentionnée à l'article 13. »

Art. 22. – L'article 11 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 11. – 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 à l'article 10.

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

Art. 23. – L'article 12 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 12. – Les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire nationale, sur décision du ministre, 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 ministre prononce les avancements d'échelon. »

Art. 24. – L'article 13 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 13. – 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 :

| ÉCHELONS | DURÉE |
|-----------------|--------------|
| 11 ^e | - |
| 10 ^e | 5 ans 6 mois |
| 9 ^e | 5 ans |
| 8 ^e | 4 ans 6 mois |

| ÉCHELONS | DURÉE |
|-----------------|--------------|
| 7 ^e | 3 ans 6 mois |
| 6 ^e | 3 ans 6 mois |
| 5 ^e | 3 ans 6 mois |
| 4 ^e | 2 ans 6 mois |
| 3 ^e | 1 an |
| 2 ^e | 9 mois |
| 1 ^{er} | 3 mois |

Art. 25. – L'article 13 *bis* du même décret est abrogé.

Art. 26. – A l'article 13 *quater* du même décret, les mots : « 13 *bis* » sont remplacés par le mot : « 9 ».

CHAPITRE V

Dispositions modifiant le décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs certifiés

Art. 27. – 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 ».

Art. 28. – L'article 30 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 30.* – La valeur professionnelle des professeurs certifiés titulaires affectés dans un service ou un établissement relevant du ministère chargé de l'éducation nationale et placé sous l'autorité ou la tutelle d'un recteur d'académie ou dans un établissement relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur est appréciée dans le cadre d'un entretien professionnel qui intervient tous les trois ans et est conduit dans les conditions prévues aux articles 30-1 à 30-7.

« *Art. 30-1.* – Pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, l'entretien professionnel est réalisé sur la base d'une autoévaluation. Celle-ci consiste pour l'enseignant à analyser et expliciter :

« 1° Sa capacité, en termes disciplinaires et didactiques, à faire réussir les élèves, dans le respect des programmes et des politiques éducatives ;

« 2° Son apport à l'amélioration de l'enseignement de la discipline dans l'établissement et à la diffusion des méthodes d'enseignement ;

« 3° Sa contribution à la mise en œuvre du projet d'établissement, au travail en équipe et à l'approche interdisciplinaire de l'exercice des fonctions ;

« 4° Sa participation à la qualité du climat scolaire dans l'établissement ;

« 5° Les besoins d'accompagnement et de formation dont il estime devoir bénéficier prioritairement.

« Pour chacun des critères d'autoévaluation énumérés aux 1° à 4°, l'enseignant précise les résultats obtenus au regard des objectifs qui lui ont été assignés.

« *Art. 30-2.* – I. – Les corps d'inspection, garants des choix pédagogiques et des compétences disciplinaires et didactiques des enseignants, contribuent à l'autoévaluation prévue à l'article 30-1 :

« 1° Par la participation à l'élaboration et à la validation de la méthode d'autoévaluation ;

« 2° Par l'expertise des autoévaluations individuelles des enseignants ; cette expertise prend la forme d'un avis émis à propos des autoévaluations ; cet avis intervient obligatoirement lors de la première autoévaluation, préalable au premier entretien professionnel ; il est facultatif par la suite et peut intervenir à la demande de l'agent ou du chef d'établissement en charge de la conduite de l'entretien professionnel.

« II. – Les corps d'inspection peuvent être saisis pour avis, par le recteur ou par l'enseignant, en cas de recours hiérarchique relatif au compte rendu de l'entretien professionnel, lorsqu'il porte sur les conditions d'exercice de la liberté pédagogique définie à l'article L. 912-1-1 du code de l'éducation.

« *Art. 30-3.* – Pour les personnels mentionnés à l'article 30-1, l'entretien professionnel porte sur :

« 1° Le contenu et les résultats de l'autoévaluation ;

« 2° L'appréciation de la valeur professionnelle de l'enseignant au regard de chacun des critères énumérés aux 1° à 4° de l'article 30-1 ;

- « 3° La manière de servir de l'enseignant ;
- « 4° Les mesures souhaitables d'accompagnement, notamment en matière de formation ;
- « 5° Les objectifs assignés pour les trois années à venir au regard de chacun des critères intéressés et les perspectives d'amélioration des résultats obtenus ;
- « 6° Les perspectives d'évolution professionnelle de l'enseignant.

« *Art. 30-4.* – 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.

« *Art. 30-5.* – L'entretien est conduit, pour les professeurs certifiés qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, par le chef de l'établissement dans lequel ils sont affectés, et pour les autres professeurs certifiés, par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent au sein du service ou de l'établissement où ils sont affectés. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique intéressé 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'enseignant qui peut y apporter des observations avant de le retourner à son supérieur hiérarchique direct. Le compte rendu est notifié à l'enseignant qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« *Art. 30-6.* – Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans la classe normale du corps des professeurs certifiés bénéficient d'un premier entretien professionnel couvrant la 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 et classe d'appartenance.

« *Art. 30-7.* – Le recteur ou, dans les conditions prévues par l'article R. 222-19-3 du code de l'éducation, le directeur académique des services de l'éducation nationale, pour ce qui est des personnels qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, et l'autorité hiérarchique dont dépend le supérieur hiérarchique direct qui a conduit l'entretien professionnel pour les autres personnels peuvent être saisis 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 académique 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 compétente 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. »

Art. 29. – L'article 31 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 31.* – I. – Les professeurs certifiés affectés dans un service ou établissement non mentionné à l'article 30 bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent, qui en établit le compte rendu, dans les conditions prévues aux articles 30-4 et 30-5.

« II. – Les personnels mis à disposition bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent qui en établit un rapport dans les conditions prévues à l'article 11 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. Leur valeur professionnelle est appréciée par leur administration d'origine sur la base de ce rapport.

« III. – 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 du 16 septembre 1985 susmentionné.

« IV. – Les personnels mentionnés aux I et II et les personnels détachés au titre de l'article 28 du décret du 16 septembre 1985 susmentionné peuvent présenter au ministre chargé de l'éducation nationale un recours hiérarchique et saisir la commission administrative paritaire nationale dans les conditions mentionnées à l'article 30-7. »

Art. 30. – 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 exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues aux articles 32-1 à 32-4.

« Art. 32-1. – 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 et d'aide 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 mentionnée à l'article 32-4.

« Art. 32-2. – 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 à l'article 32-1.

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

« Art. 32-3. – 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, 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, 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 avancements d'échelon des personnels mentionnés à l'article 30. Le ministre prononce les avancements d'échelon des personnels mentionnés à l'article 31.

« Art. 32-4. – 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 :

| ÉCHELONS | DURÉE |
|-----------------|--------------|
| 11 ^e | - |
| 10 ^e | 5 ans 6 mois |
| 9 ^e | 5 ans |
| 8 ^e | 4 ans 6 mois |
| 7 ^e | 3 ans 6 mois |
| 6 ^e | 3 ans 6 mois |
| 5 ^e | 3 ans 6 mois |

| ÉCHELONS | DURÉE |
|-----------------|--------------|
| 4 ^e | 2 ans 6 mois |
| 3 ^e | 1 an |
| 2 ^e | 9 mois |
| 1 ^{er} | 3 mois |

CHAPITRE VI

Dispositions modifiant le décret n° 72-583 du 4 juillet 1972 définissant certains éléments du statut particulier des adjoints d'enseignement

Art. 31. – 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 affectés dans un service ou un établissement relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et placé sous l'autorité ou la tutelle d'un recteur d'académie est appréciée dans le cadre d'un entretien professionnel qui intervient tous les trois ans et est conduit dans les conditions prévues aux articles 3-1 à 3-6.

« *Art. 3-1.* – Pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement, l'entretien professionnel est réalisé sur la base d'une autoévaluation. Celle-ci consiste pour l'enseignant à analyser et expliciter :

« 1° Sa capacité, en termes disciplinaires et didactiques, à faire réussir les élèves, dans le respect des programmes et des politiques éducatives ;

« 2° Son apport à l'amélioration de l'enseignement de la discipline dans l'établissement et à la diffusion des méthodes d'enseignement ;

« 3° Sa contribution à la mise en œuvre du projet d'établissement, au travail en équipe et à l'approche interdisciplinaire de l'exercice des fonctions ;

« 4° Sa participation à la qualité du climat scolaire dans l'établissement ;

« 5° Les besoins d'accompagnement et de formation dont il estime devoir bénéficier prioritairement.

« Pour chacun des critères d'autoévaluation énumérés aux 1° à 4°, l'enseignant précise les résultats obtenus au regard des objectifs qui lui ont été assignés.

« *Art. 3-2.* – I. – Les corps d'inspection, garants des choix pédagogiques et des compétences disciplinaires et didactiques des enseignants, contribuent à l'autoévaluation prévue à l'article 3-1 :

« 1° Par la participation à l'élaboration et à la validation de la méthode d'autoévaluation ;

« 2° Par l'expertise des autoévaluations individuelles des enseignants ; cette expertise prend la forme d'un avis émis à propos des autoévaluations ; cet avis intervient obligatoirement lors de la première autoévaluation, préalable au premier entretien professionnel ; il est facultatif par la suite et peut intervenir à la demande de l'agent ou du chef d'établissement en charge de la conduite de l'entretien professionnel.

« II. – Les corps d'inspection peuvent être saisis, pour avis, par le recteur ou par l'enseignant, en cas de recours hiérarchique relatif au compte rendu de l'entretien professionnel, lorsqu'il porte sur les conditions d'exercice de la liberté pédagogique définie à l'article L. 912-1-1 du code de l'éducation.

« *Art. 3-3.* – Pour les personnels mentionnés à l'article 3-1, l'entretien professionnel porte sur :

« 1° Le contenu et les résultats de l'autoévaluation ;

« 2° L'appréciation de la valeur professionnelle de l'enseignant au regard de chacun des critères énumérés aux 1° à 4° de l'article 3-1 ;

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

« 4° Les mesures souhaitables d'accompagnement, notamment en matière de formation ;

« 5° Les objectifs assignés pour les trois années à venir au regard de chacun des critères intéressés et les perspectives d'amélioration des résultats obtenus ;

« 6° Les perspectives d'évolution professionnelle de l'enseignant.

« *Art. 3-4.* – 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.

« Art. 3-5. – L'entretien est conduit, pour les adjoints d'enseignement qui exercent des fonctions d'enseignement, par le chef de l'établissement dans lequel ils sont affectés, et pour les autres adjoints d'enseignement, par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent au sein du service où ils sont affectés. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique intéressé 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'enseignant qui peut y apporter des observations avant de le retourner à son supérieur hiérarchique direct. Le compte rendu est notifié à l'enseignant qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« Art. 3-6. – Le recteur ou, dans les conditions prévues par l'article R. 222-19-3 du code de l'éducation, le directeur académique des services de l'éducation nationale, pour ce qui est des personnels qui exercent des fonctions d'enseignement, et l'autorité hiérarchique dont dépend le supérieur hiérarchique direct qui a conduit l'entretien professionnel pour les autres personnels peuvent être saisis 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 académique 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 compétente 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. »

Art. 32. – L'article 4 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 4. – I. – Les adjoints d'enseignement affectés dans un service ou établissement non mentionné à l'article 3 bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent, qui en établit le compte rendu, dans les conditions prévues aux articles 3-4 et 3-5.

« II. – Les personnels mis à disposition bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent qui en établit un rapport dans les conditions prévues à l'article 11 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. Leur valeur professionnelle est appréciée par leur administration d'origine sur la base de ce rapport.

« III. – 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 du 16 septembre 1985 susmentionné.

« IV. – Les personnels mentionnés aux I et II et les personnels détachés au titre de l'article 28 du décret du 16 septembre 1985 susmentionné peuvent demander au ministre chargé de l'éducation nationale la révision du compte rendu de leur entretien professionnel et la commission administrative paritaire nationale peut être saisie d'une demande de révision de ce compte rendu dans les conditions mentionnées à l'article 3-6. »

Art. 33. – L'article 5 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 5. – 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 exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues aux articles 5-1 à 5-4.

« Art. 5-1. – 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 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 et d'aide 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 mentionnée à l'article 5-3.

« *Art. 5-2.* – Pour les personnels mentionnés à l'article 3, les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire académique, sur décision du recteur d'académie, compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs.

« Pour les personnels mentionnés à l'article 4, les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire nationale, sur décision du ministre, 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 avancements d'échelon des personnels mentionnés à l'article 3. Le ministre prononce les avancements d'échelon des personnels mentionnés à l'article 4.

« *Art. 5-3.* – La durée de référence du temps passé dans chacun des échelons du corps des adjoints d'enseignement est fixée ainsi qu'il suit :

| ÉCHELONS | DURÉE |
|-----------------|--------------|
| 11 ^e | - |
| 10 ^e | 4 ans 6 mois |
| 9 ^e | 4 ans 6 mois |
| 8 ^e | 4 ans |
| 7 ^e | 3 ans 6 mois |
| 6 ^e | 3 ans 6 mois |
| 5 ^e | 3 ans 6 mois |
| 4 ^e | 2 ans 6 mois |
| 3 ^e | 1 an 6 mois |
| 2 ^e | 1 an 6 mois |
| 1 ^{er} | 1 an |

Art. 34. – L'article 6 du même décret est abrogé.

CHAPITRE VII

Dispositions modifiant le décret n° 80-627 du 4 août 1980 relatif au statut particulier des professeurs d'éducation physique et sportive

Art. 35. – 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 ».

Art. 36. – L'article 9 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 9.* – La valeur professionnelle des professeurs d'éducation physique et sportive titulaires affectés dans un service ou un établissement relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et placé sous l'autorité ou la tutelle d'un recteur d'académie ou dans un établissement relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur est appréciée dans le cadre d'un entretien professionnel qui intervient tous les trois ans et est conduit dans les conditions prévues aux articles 9-1 à 9-7.

« Art. 9-1. – Pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, l'entretien professionnel est réalisé sur la base d'une autoévaluation. Celle-ci consiste pour l'enseignant à analyser et expliciter :

« 1° Sa capacité, en termes disciplinaires et didactiques, à faire réussir les élèves, dans le respect des programmes et des politiques éducatives ;

« 2° Son apport à l'amélioration de l'enseignement de la discipline dans l'établissement et à la diffusion des méthodes d'enseignement ;

« 3° Sa contribution à la mise en œuvre du projet d'établissement, au travail en équipe et à l'approche interdisciplinaire de l'exercice des fonctions ;

« 4° Sa participation à la qualité du climat scolaire dans l'établissement ;

« 5° Les besoins d'accompagnement et de formation dont il estime devoir bénéficier prioritairement.

« Pour chacun des critères d'autoévaluation énumérés aux 1° à 4°, l'enseignant précise les résultats obtenus au regard des objectifs qui lui ont été assignés.

« Art. 9-2. – I. – Les corps d'inspection, garants des choix pédagogiques et des compétences disciplinaires et didactiques des enseignants, contribuent à l'autoévaluation prévue à l'article 9-1 :

« 1° Par la participation à l'élaboration et à la validation de la méthode d'autoévaluation ;

« 2° Par l'expertise des autoévaluations individuelles des enseignants ; cette expertise prend la forme d'un avis émis à propos des autoévaluations ; cet avis intervient obligatoirement lors de la première autoévaluation, préalable au premier entretien professionnel ; il est facultatif par la suite et peut intervenir à la demande de l'agent ou du chef d'établissement en charge de la conduite de l'entretien professionnel.

« II. – Les corps d'inspection peuvent être saisis, pour avis, par le recteur ou par l'enseignant, en cas de recours hiérarchique relatif au compte rendu de l'entretien professionnel, lorsqu'il porte sur les conditions d'exercice de la liberté pédagogique définie à l'article L. 912-1-1 du code de l'éducation.

« Art. 9-3. – Pour les personnels mentionnés à l'article 9-1, l'entretien professionnel porte sur :

« 1° Le contenu et les résultats de l'autoévaluation ;

« 2° L'appréciation de la valeur professionnelle de l'enseignant au regard de chacun des critères énumérés aux 1° à 4° de l'article 9-1 ;

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

« 4° Les mesures souhaitables d'accompagnement, notamment en matière de formation ;

« 5° Les objectifs assignés pour les trois années à venir au regard de chacun des critères intéressés et les perspectives d'amélioration des résultats obtenus ;

« 6° Les perspectives d'évolution professionnelle de l'enseignant.

« Art. 9-4. – 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.

« Art. 9-5. – L'entretien est conduit, pour les professeurs d'éducation physique et sportive qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, par le chef de l'établissement dans lequel ils sont affectés, et pour les autres professeurs d'éducation physique et sportive, par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent au sein du service où ils sont affectés. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique intéressé 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'enseignant qui peut y apporter des observations avant de le retourner à son supérieur hiérarchique direct. Le compte rendu est notifié à l'enseignant qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« Art. 9-6. – Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans la classe normale du corps des professeurs d'éducation physique et sportive bénéficient d'un premier entretien professionnel couvrant la 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.

« Art. 9-7. – Le recteur ou, dans les conditions prévues par l'article R. 222-19-3 du code de l'éducation, le directeur académique des services de l'éducation nationale, pour ce qui est des personnels qui exercent des

fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, et l'autorité hiérarchique dont dépend le supérieur hiérarchique direct qui a conduit l'entretien professionnel pour les autres personnels peuvent être saisis 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 académique 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 compétente 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. »

Art. 37. – L'article 10 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 10.* – I. – Les professeurs d'éducation physique et sportive exerçant dans un service ou établissement non mentionné à l'article 9 bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent, qui en établit le compte rendu, dans les conditions prévues aux articles 9-4 et 9-5.

« II. – Les personnels mis à disposition bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent qui en établit un rapport dans les conditions prévues à l'article 11 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. Leur valeur professionnelle est appréciée par leur administration d'origine sur la base de ce rapport.

« III. – 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 du 16 septembre 1985 susmentionné.

« IV. – Les personnels mentionnés aux I et II et les personnels détachés au titre de l'article 28 du décret du 16 septembre 1985 susmentionné peuvent demander au ministre chargé de l'éducation nationale la révision du compte rendu de leur entretien professionnel et la commission administrative paritaire nationale peut être saisie d'une demande de révision de ce compte rendu dans les conditions mentionnées à l'article 9-7. »

Art. 38. – 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 exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues aux articles 11-1 à 11-4.

« *Art. 11-1.* – 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 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 et d'aide 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 mentionnée à l'article 11-4.

« *Art. 11-2.* – 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 à l'article 11-1.

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

« *Art. 11-3.* – 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, 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, 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 avancements d'échelon des personnels mentionnés à l'article 9. Le ministre prononce les avancements d'échelon des personnels mentionnés à l'article 10.

« *Art. 11-4.* – 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 :

| ÉCHELONS | DURÉE |
|-----------------|--------------|
| 11 ^e | - |
| 10 ^e | 5 ans 6 mois |
| 9 ^e | 5 ans |
| 8 ^e | 4 ans 6 mois |
| 7 ^e | 3 ans 6 mois |
| 6 ^e | 3 ans 6 mois |
| 5 ^e | 3 ans 6 mois |
| 4 ^e | 2 ans 6 mois |
| 3 ^e | 1 an |
| 2 ^e | 9 mois |
| 1 ^{er} | 3 mois |

CHAPITRE VIII

Dispositions modifiant le décret n° 86-492 du 14 mars 1986 relatif au statut particulier des professeurs d'enseignement général de collège

Art. 39. – 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 ».

Art. 40. – 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 chargé de l'éducation nationale et placé sous l'autorité ou la tutelle d'un recteur d'académie est appréciée dans le cadre d'un entretien professionnel qui intervient tous les trois ans et est conduit dans les conditions prévues aux articles 17-1 à 17-6.

« *Art. 17-1.* – Pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement, l'entretien professionnel est réalisé sur la base d'une autoévaluation. Celle-ci consiste pour l'enseignant à analyser et expliciter :

« 1^o Sa capacité, en termes disciplinaires et didactiques, à faire réussir les élèves, dans le respect des programmes et des politiques éducatives ;

« 2^o Son apport à l'amélioration de l'enseignement de la discipline dans l'établissement et à la diffusion des méthodes d'enseignement ;

« 3^o Sa contribution à la mise en œuvre du projet d'établissement, au travail en équipe et à l'approche interdisciplinaire de l'exercice des fonctions ;

« 4^o Sa participation à la qualité du climat scolaire dans l'établissement ;

« 5^o Les besoins d'accompagnement et de formation dont il estime devoir bénéficier prioritairement.

« Pour chacun des critères d'autoévaluation énumérés aux 1^o à 4^o, l'enseignant précise les résultats obtenus au regard des objectifs qui lui ont été assignés.

« *Art. 17-2.* – I. – Les corps d'inspection, garants des choix pédagogiques et des compétences disciplinaires et didactiques des enseignants, contribuent à l'autoévaluation prévue à l'article 17-1 :

« 1° Par la participation à l'élaboration et à la validation de la méthode d'autoévaluation ;

« 2° Par l'expertise des autoévaluations individuelles des enseignants ; cette expertise prend la forme d'un avis émis à propos des autoévaluations ; cet avis intervient obligatoirement lors de la première autoévaluation, préalable au premier entretien professionnel ; il est facultatif par la suite et peut intervenir à la demande de l'agent ou du chef d'établissement en charge de la conduite de l'entretien professionnel.

« II. – Les corps d'inspection peuvent être saisis, pour avis, par le recteur ou par l'enseignant, en cas de recours hiérarchique relatif au compte rendu de l'entretien professionnel, lorsqu'il porte sur les conditions d'exercice de la liberté pédagogique définie à l'article L. 912-1-1 du code de l'éducation.

« *Art. 17-3.* – Pour les personnels mentionnés à l'article 17-1, l'entretien professionnel porte sur :

« 1° Le contenu et les résultats de l'autoévaluation ;

« 2° L'appréciation de la valeur professionnelle de l'enseignant au regard de chacun des critères énumérés aux 1° à 4° de l'article 17-1 ;

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

« 4° Les mesures souhaitables d'accompagnement, notamment en matière de formation ;

« 5° Les objectifs assignés pour les trois années à venir au regard de chacun des critères intéressés et les perspectives d'amélioration des résultats obtenus ;

« 6° Les perspectives d'évolution professionnelle de l'enseignant.

« *Art. 17-4.* – 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.

« *Art. 17-5.* – L'entretien est conduit, pour les professeurs d'enseignement général de collège qui exercent des fonctions d'enseignement, par le chef de l'établissement dans lequel ils sont affectés, et pour les autres professeurs d'enseignement général de collège, par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent au sein du service où ils sont affectés. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique intéressé 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'enseignant qui peut y apporter des observations avant de le retourner à son supérieur hiérarchique direct. Le compte rendu est notifié à l'enseignant qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« *Art. 17-6.* – Le recteur ou, dans les conditions prévues par l'article R. 222-19-3 du code de l'éducation, le directeur académique des services de l'éducation nationale, pour ce qui est des personnels qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, et l'autorité hiérarchique dont dépend le supérieur hiérarchique direct qui a conduit l'entretien professionnel pour les autres personnels peuvent être saisis 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 académique 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 compétente 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. »

Art. 41. – L'article 18 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 18.* – I. – Les professeurs d'enseignement général de collège exerçant dans un service ou établissement non mentionné à l'article 17 bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent, qui en établit le compte rendu, dans les conditions prévues aux articles 17-4 et 17-5.

« II. – Les personnels mis à disposition bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent qui en établit un rapport dans les conditions prévues à l'article 11 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. Leur valeur professionnelle est appréciée par leur administration d'origine sur la base de ce rapport.

« III. – 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 du 16 septembre 1985 susmentionné.

« IV. – Les personnels mentionnés aux I et II et les personnels détachés au titre de l'article 28 du décret du 16 septembre 1985 susmentionné peuvent demander au recteur de l'académie à laquelle ils sont rattachés la révision du compte rendu de leur entretien professionnel et la commission administrative paritaire académique peut être saisie d'une demande de révision de ce compte rendu dans les conditions mentionnées à l'article 17-6. »

Art. 42. – 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 moyenne exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues aux articles 19-1 à 19-3.

« *Art. 19-1.* – 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 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 et d'aide 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 mentionnée à l'article 19-3.

« *Art. 19-2.* – Les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire académique, sur décision du recteur d'académie, qui arrête 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 avancements d'échelon des professeurs d'enseignement général de collège.

« *Art. 19-3.* – 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 :

| ÉCHELONS | DURÉE |
|-----------------|--------------|
| 11 ^e | - |
| 10 ^e | 4 ans 6 mois |
| 9 ^e | 4 ans 6 mois |
| 8 ^e | 4 ans |
| 7 ^e | 3 ans 6 mois |
| 6 ^e | 3 ans 6 mois |
| 5 ^e | 3 ans 6 mois |

| ÉCHELONS | DURÉE |
|-----------------|--------------|
| 4 ^e | 2 ans 6 mois |
| 3 ^e | 1 an 6 mois |
| 2 ^e | 1 an 6 mois |
| 1 ^{er} | 1 an |

Art. 43. – L'article 20 du même décret est abrogé.

CHAPITRE IX

Dispositions modifiant le décret n° 90-680 du 1^{er} août 1990 relatif au statut particulier des professeurs des écoles

Art. 44. – 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 ».

Art. 45. – L'article 23 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 23.* – La valeur professionnelle des professeurs des écoles titulaires affectés dans un service ou un établissement d'enseignement relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et placé sous l'autorité ou la tutelle d'un recteur d'académie ou dans un établissement relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur est appréciée dans le cadre d'un entretien professionnel qui intervient tous les trois ans et est conduit dans les conditions prévues aux articles 23-1 à 23-7.

« *Art. 23-1.* – Pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, l'entretien est réalisé sur la base d'une autoévaluation. Celle-ci consiste pour l'enseignant à analyser et expliciter :

« 1^o Sa capacité, en termes disciplinaires et didactiques, à faire réussir les élèves, dans le respect des programmes et des politiques éducatives ;

« 2^o Son apport à l'amélioration de l'enseignement dans l'école ou l'établissement d'enseignement et à la diffusion des méthodes d'enseignement ;

« 3^o Sa contribution à la mise en œuvre du projet d'école ou d'établissement et au travail en équipe ;

« 4^o Sa participation à la qualité du climat scolaire dans l'école ou l'établissement ;

« 5^o Les besoins d'accompagnement et de formation dont il estime devoir bénéficier prioritairement.

« Pour chacun des critères d'autoévaluation énumérés aux 1^o à 4^o, l'enseignant précise les résultats obtenus au regard des objectifs qui lui ont été assignés.

« *Art. 23-2.* – I. – Les corps d'inspection, garants des choix pédagogiques et des compétences disciplinaires et didactiques des enseignants, contribuent à l'autoévaluation prévue à l'article 23-1 :

« 1^o Par la participation à l'élaboration et à la validation de la méthode d'autoévaluation ;

« 2^o Par l'expertise des autoévaluations individuelles des enseignants ; cette expertise prend la forme d'un avis émis à propos des autoévaluations ; cet avis intervient obligatoirement lors de la première autoévaluation, préalable au premier entretien professionnel ; il est facultatif par la suite et peut intervenir à la demande de l'agent ou du supérieur hiérarchique direct en charge de la conduite de l'entretien professionnel.

« II. – Les corps d'inspection peuvent être saisis, pour avis, par le recteur ou par l'enseignant, en cas de recours hiérarchique relatif au compte rendu de l'entretien professionnel, lorsqu'il porte sur les conditions d'exercice de la liberté pédagogique définie à l'article L. 912-1-1 du code de l'éducation.

« *Art. 23-3.* – Pour les personnels mentionnés à l'article 23-1, l'entretien professionnel porte sur :

« 1^o Le contenu et les résultats de l'autoévaluation ;

« 2^o L'appréciation de la valeur professionnelle de l'enseignant au regard de chacun des critères énumérés aux 1^o à 4^o de l'article 23-1 ;

« 3^o La manière de servir de l'enseignant ;

« 4^o Les mesures souhaitables d'accompagnement, notamment en matière de formation ;

« 5^o Les objectifs assignés pour les trois années à venir au regard de chacun des critères intéressés et les perspectives d'amélioration des résultats obtenus ;

« 6^o Les perspectives d'évolution professionnelle de l'enseignant.

« *Art. 23-4.* – 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.

« *Art. 23-5.* – L'entretien est conduit, pour les professeurs des écoles qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, par l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription pour les professeurs affectés dans une école, par le chef d'établissement pour les professeurs affectés dans un établissement d'enseignement du second degré et, pour les autres professeurs des écoles, par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent au sein du service où ils sont affectés. 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 direct. Le compte rendu est notifié à l'enseignant qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« *Art. 23-6.* – Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans la classe normale du corps des professeurs des écoles bénéficient d'un premier entretien professionnel couvrant la 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.

« *Art. 23-7.* – Le recteur ou, dans les conditions prévues par l'article R. 222-19-3 du code de l'éducation, le directeur académique des services de l'éducation nationale, pour ce qui est des personnels qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, et l'autorité hiérarchique dont dépend le supérieur hiérarchique direct qui a conduit l'entretien professionnel pour les autres personnels peuvent être saisis 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.

« *Art. 23-8.* – I. – Les professeurs des écoles affectés dans un service ou établissement non mentionné à l'article 23 bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent, qui en établit le compte rendu, dans les conditions prévues aux articles 23-4 et 23-5.

« II. – Les personnels mis à disposition bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent qui en établit un rapport dans les conditions prévues à l'article 11 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. Leur valeur professionnelle est appréciée par leur administration d'origine sur la base de ce rapport.

« III. – 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 du 16 septembre 1985 susmentionné.

« IV. – Les personnels mentionnés aux I et II et les personnels détachés au titre de l'article 28 du décret du 16 septembre 1985 susmentionné peuvent demander au ministre chargé de l'éducation nationale la révision du compte rendu de leur entretien professionnel et la commission administrative paritaire nationale peut être saisie d'une demande de révision de ce compte rendu dans les conditions mentionnées à l'article 23-7. »

Art. 46. – L'article 24 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 24.* – Les professeurs des écoles de classe normale mentionnés aux articles 23 et 23-8 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 exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues aux articles 24-1 à 24-4.

« Art. 24-1. – 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 et d’aide 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 mentionnée à l’article 24-4.

« Art. 24-2. – 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 à l’article 24-1.

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

« Art. 24-3. – Les réductions et majorations d’ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire compétente, sur décision de l’autorité hiérarchique compétente, qui arrête 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.

« Art. 24-4. – 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 :

| ÉCHELONS | DURÉE |
|-----------------|--------------|
| 11 ^e | - |
| 10 ^e | 5 ans 6 mois |
| 9 ^e | 5 ans |
| 8 ^e | 4 ans 6 mois |
| 7 ^e | 3 ans 6 mois |
| 6 ^e | 3 ans 6 mois |
| 5 ^e | 3 ans 6 mois |
| 4 ^e | 2 ans 6 mois |
| 3 ^e | 1 an |
| 2 ^e | 9 mois |
| 1 ^{er} | 3 mois |

CHAPITRE X

Dispositions modifiant le décret 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

Art. 47. – 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 ».

Art. 48. – L'article 10 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 10.* – La valeur professionnelle des conseillers d'orientation-psychologues et directeurs de centre d'information et d'orientation titulaires affectés dans un service placé sous l'autorité d'un recteur d'académie est appréciée dans le cadre d'un entretien professionnel qui intervient tous les trois ans et est conduit dans les conditions prévues aux articles 10-1 à 10-7.

« *Art. 10-1.* – Pour les personnels qui exercent des fonctions d'information et d'orientation dans un centre d'information et d'orientation, l'entretien professionnel est réalisé sur la base d'une autoévaluation. Celle-ci consiste pour le fonctionnaire à analyser et expliciter :

« 1° Sa capacité à conseiller les élèves et les étudiants dans la construction de leur parcours de formation, d'orientation et d'insertion professionnelle ;

« 2° Sa contribution au service dématérialisé d'information et de conseil en matière d'orientation et de formation professionnelle institué par l'article L. 6111-4 du code du travail ;

« 3° Sa participation au travail en équipe, notamment avec les personnels enseignants, pour créer les conditions de la réussite de tous les élèves et pour prévenir l'échec scolaire et les sorties du système éducatif sans qualification ;

« 4° Son investissement dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des dispositions du projet d'établissement relatives à l'orientation et à l'insertion professionnelle ;

« 5° Les besoins d'accompagnement et de formation dont il estime devoir bénéficier prioritairement.

« Pour chacun des critères d'autoévaluation énumérés aux 1° à 4°, le fonctionnaire précise les résultats obtenus au regard des objectifs qui lui ont été assignés.

« *Art. 10-2.* – Les corps d'inspection, garants de l'expertise professionnelle des conseillers d'orientation-psychologues et directeurs de centre d'information et d'orientation, contribuent à l'autoévaluation prévue à l'article 10-1 :

« 1° Par la participation à l'élaboration et à la validation de la méthode d'autoévaluation ;

« 2° Par l'expertise des autoévaluations individuelles des agents ; cette expertise prend la forme d'un avis émis à propos des autoévaluations ; cet avis intervient obligatoirement lors de la première autoévaluation, préalable au premier entretien professionnel ; il est facultatif par la suite et peut intervenir à la demande de l'agent ou de l'autorité en charge de la conduite de l'entretien professionnel.

« *Art. 10-3.* – Pour les personnels mentionnés à l'article 10-1, l'entretien professionnel porte sur :

« 1° Le contenu et les résultats de l'autoévaluation ;

« 2° L'appréciation de la valeur professionnelle de l'intéressé au regard de chacun des critères énumérés aux 1° à 4° de l'article 10-1 ;

« 3° La manière de servir du conseiller d'orientation-psychologue ou du directeur de centre d'information et d'orientation ;

« 4° Les mesures souhaitables d'accompagnement, notamment en matière de formation ;

« 5° Les objectifs assignés pour les trois années à venir au regard de chacun des critères intéressés et les perspectives d'amélioration des résultats obtenus ;

« 6° Les perspectives d'évolution professionnelle de l'intéressé.

« *Art. 10-4.* – Pour les personnels qui n'assurent pas de fonctions d'information et d'orientation dans un centre d'information et d'orientation, 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.

« *Art. 10-5.* – L'entretien est conduit, pour les conseillers d'orientation-psychologues qui exercent des fonctions d'orientation dans un centre d'information et d'orientation, par le directeur du centre d'information et d'orientation sous l'autorité duquel ils sont placés et, pour les directeurs de centre d'information et d'orientation chargés de la direction d'un centre d'information et d'orientation, par le recteur ou, dans les conditions prévues par l'article R. 222-19-3 du code de l'éducation, le directeur académique des services de l'éducation nationale. Pour les autres conseillers d'orientation-psychologues et directeurs de centre d'information et d'orientation, l'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent au sein du service où ils sont affectés. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct mentionné ci-dessus 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 direct. Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« *Art. 10-6.* – Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans le grade de conseiller d'orientation-psychologue bénéficient d'un premier entretien professionnel couvrant la 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.

« *Art. 10-7.* – Le recteur ou, dans les conditions prévues par l'article R. 222-19-3 du code de l'éducation, le directeur académique des services de l'éducation nationale, pour ce qui est des conseillers d'orientation-psychologues exerçant leurs fonctions dans un centre d'information et d'orientation, le ministre chargé de l'éducation nationale pour ce qui est des directeurs de centre d'information et d'orientation qui assurent la direction d'un centre d'information et d'orientation, et l'autorité hiérarchique dont dépend le supérieur hiérarchique direct qui a conduit l'entretien professionnel pour les autres personnels peuvent être saisis d'une telle demande par les directeurs de centre d'information et d'orientation. 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. »

Art. 49. – L'article 11 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 11.* – I. – Les conseillers d'orientation-psychologues et les directeurs de centre d'information et d'orientation exerçant dans un service ou établissement non mentionné à l'article 10 bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent, qui en établit le compte rendu, dans les conditions prévues aux articles 10-4 et 10-5.

« II. – Les personnels mis à disposition bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent qui en établit un rapport dans les conditions prévues à l'article 11 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. Leur valeur professionnelle est appréciée par leur administration d'origine sur la base de ce rapport.

« III. – 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 du 16 septembre 1985 susmentionné.

« IV. – Les personnels mentionnés aux I et II et les personnels détachés au titre de l'article 28 du décret du 16 septembre 1985 susmentionné peuvent demander au ministre chargé de l'éducation nationale la révision du compte rendu de leur entretien professionnel et la commission administrative paritaire nationale peut être saisie d'une demande de révision de ce compte rendu dans les conditions mentionnées à l'article 10-7. »

Art. 50. – Les articles 12 et 13 du même décret sont abrogés.

Art. 51. – 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 exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues aux articles 14-1 à 14-4.

« *Art. 14-1.* – 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 et d'aide 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 mentionnée à l'article 14-4.

« *Art. 14-2.* – 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 à l'article 14-1.

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

« *Art. 14-3.* – 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 arrête 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 arrête 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 l'avancement d'échelon des personnels mentionnés à l'article 10. Le ministre prononce l'avancement d'échelon des personnels mentionnés à l'article 11.

« *Art. 14-4.* – La durée de référence du temps passé dans chacun des échelons du grade de conseiller d'orientation-psychologue est fixée ainsi qu'il suit :

| ÉCHELONS | DURÉE |
|-----------------|--------------|
| 11 ^e | – |
| 10 ^e | 5 ans 6 mois |
| 9 ^e | 5 ans |
| 8 ^e | 4 ans 6 mois |
| 7 ^e | 3 ans 6 mois |
| 6 ^e | 3 ans 6 mois |
| 5 ^e | 3 ans 6 mois |
| 4 ^e | 2 ans 6 mois |
| 3 ^e | 1 an |
| 2 ^e | 9 mois |
| 1 ^{er} | 3 mois |

CHAPITRE XI

Dispositions modifiant le décret n° 92-1189 du 6 novembre 1992 relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel

Art. 52. – 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 ».

Art. 53. – L'article 20 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 20.* – La valeur professionnelle des professeurs de lycée professionnel titulaires affectés dans un service ou un établissement relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et placé sous l'autorité ou la tutelle d'un recteur d'académie ou dans un établissement relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur est appréciée dans le cadre d'un entretien professionnel qui intervient tous les trois ans et est conduit dans les conditions prévues aux articles 20-1 à 20-7.

« *Art. 20-1.* – Pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, l'entretien professionnel est réalisé sur la base d'une autoévaluation. Celle-ci consiste pour l'enseignant à analyser et expliciter :

« 1° Sa capacité, en termes disciplinaires et didactiques, à faire réussir les élèves, dans le respect des programmes et des politiques éducatives ;

« 2° Son apport à l'amélioration de la discipline dans l'établissement et à la diffusion des méthodes d'enseignement ;

« 3° Sa contribution à la mise en œuvre du projet d'établissement, au travail en équipe et à l'approche interdisciplinaire de l'exercice des fonctions ;

« 4° Sa participation à la qualité du climat scolaire dans l'établissement ;

« 5° Les besoins d'accompagnement et de formation dont il estime devoir bénéficier prioritairement.

« Pour chacun des critères d'autoévaluation énumérés aux 1° à 4°, l'enseignant précise les résultats obtenus au regard des objectifs qui lui ont été assignés.

« *Art. 20-2.* – I. – Les corps d'inspection, garants des choix pédagogiques et des compétences disciplinaires et didactiques des enseignants, contribuent à l'autoévaluation prévue à l'article 20-1 :

« 1° Par la participation à l'élaboration et à la validation de la méthode d'autoévaluation ;

« 2° Par l'expertise des autoévaluations individuelles des enseignants ; cette expertise prend la forme d'un avis émis à propos des autoévaluations ; cet avis intervient obligatoirement lors de la première autoévaluation, préalable au premier entretien professionnel ; il est facultatif par la suite et peut intervenir à la demande de l'agent ou le chef d'établissement en charge de la conduite de l'entretien professionnel.

« II. – Les corps d'inspection peuvent être saisis, pour avis, par le recteur ou par l'enseignant, en cas de recours hiérarchique relatif au compte rendu de l'entretien professionnel, lorsqu'il porte sur les conditions d'exercice de la liberté pédagogique définie à l'article L. 912-1-1 du code de l'éducation.

« *Art. 20-3.* – Pour les personnels mentionnés à l'article 20-1, l'entretien professionnel porte sur :

« 1° Le contenu et les résultats de l'autoévaluation ;

« 2° L'appréciation de la valeur professionnelle de l'enseignant au regard de chacun des critères énumérés aux 1° à 4° de l'article 20-1 ;

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

« 4° Les mesures souhaitables d'accompagnement, notamment en matière de formation ;

« 5° Les objectifs assignés pour les trois années à venir au regard de chacun des critères intéressés et les perspectives d'amélioration des résultats obtenus ;

« 6° Les perspectives d'évolution professionnelle de l'enseignant.

« *Art. 20-4.* – 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.

« *Art. 20-5.* – L'entretien est conduit, pour les professeurs de lycée professionnel qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, par le chef de l'établissement dans lequel ils sont affectés, et pour les autres professeurs de lycée professionnel, par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent au sein du service où ils sont affectés. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique intéressé 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'enseignant qui peut y apporter des observations avant de le retourner à son supérieur hiérarchique direct. Le compte rendu est notifié à l'enseignant qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« *Art. 20-6.* – Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans la classe normale du corps des professeurs de lycée professionnel bénéficient d'un premier entretien professionnel couvrant la 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 et classe d'appartenance.

« *Art. 20-7.* – Le recteur ou, dans les conditions prévues par l'article R. 222-19-3 du code de l'éducation, le directeur académique des services de l'éducation nationale, pour ce qui est des personnels qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, et l'autorité hiérarchique dont dépend le supérieur hiérarchique direct qui a conduit l'entretien professionnel pour les autres personnels peuvent être saisis 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 académique 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 compétente 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. »

Art. 54. – L'article 21 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 21.* – I. – Les professeurs de lycée professionnel affectés dans un service ou établissement non mentionné à l'article 20 bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent, qui en établit le compte rendu, dans les conditions prévues aux articles 20-4 et 20-5.

« II. – Les personnels mis à disposition bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent qui en établit un rapport dans les conditions prévues à l'article 11 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. Leur valeur professionnelle est appréciée par leur administration d'origine sur la base de ce rapport.

« III. – 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 du 16 septembre 1985 susmentionné.

« IV. – Les personnels mentionnés aux I et II et les personnels détachés au titre de l'article 28 du décret du 16 septembre 1985 susmentionné peuvent demander au ministre chargé de l'éducation nationale la révision du compte rendu de leur entretien professionnel et la commission administrative paritaire nationale peut être saisie d'une demande de révision de ce compte rendu dans les conditions mentionnées à l'article 20-7. »

Art. 55. – 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 exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues aux articles 23-1 à 23-4.

« *Art. 23-1.* – 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 et d'aide 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 mentionnée à l'article 23-4.

« *Art. 23-2.* – Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans la classe normale du corps des professeurs de lycée professionnel 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 à l'article 22-1.

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

« Art. 23-3. – 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, 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, 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 personnels mentionnés à l'article 20. Le ministre prononce l'avancement d'échelon des personnels mentionnés à l'article 21.

« Art. 23-4. – 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 :

| ÉCHELONS | DURÉE |
|-----------------|--------------|
| 11 ^e | – |
| 10 ^e | 5 ans 6 mois |
| 9 ^e | 5 ans |
| 8 ^e | 4 ans 6 mois |
| 7 ^e | 3 ans 6 mois |
| 6 ^e | 3 ans 6 mois |
| 5 ^e | 3 ans 6 mois |
| 4 ^e | 2 ans 6 mois |
| 3 ^e | 1 an |
| 2 ^e | 9 mois |
| 1 ^{er} | 3 mois |

CHAPITRE XII

Dispositions modifiant le décret n° 2003-1260 du 23 décembre 2003 fixant les dispositions statutaires applicables aux professeurs des écoles du corps de l'Etat créé pour la Polynésie française

Art. 56. – L'article 1^{er}-13 du décret du 23 décembre 2003 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 1^{er}-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 les articles 23 à 23-8 du décret du 1^{er} août 1990 susvisé.

« Pour l'application de l'article 23-7, l'autorité hiérarchique à laquelle le professeur des écoles peut adresser une demande de révision de son compte rendu d'entretien professionnel est le ministre du gouvernement de la Polynésie française chargé de l'éducation. »

Art. 57. – Après l'article 1^{er}-13 du même décret, sont insérés les articles 1^{er}-13-1 à 1^{er}-13-5 ainsi rédigés :

« Art. 1^{er}-13-1. – 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 exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues aux articles 1^{er}-13-2 à 1^{er}-13-5.

« Art. 1^{er}-13-2. – 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 et d'aide 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 mentionnée à l'article 1^{er}-13-5.

« *Art. 1^{er}-13-3.* – 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 à l'article 1^{er}-13-2.

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

« *Art. 1^{er}-13-4.* – Les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire compétente, sur décision du ministre du gouvernement de la Polynésie française chargé de l'éducation, qui arrête 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.

« *Art. 1^{er}-13-5.* – La durée de référence du temps passé dans chacun des échelons du grade de professeurs des écoles est fixée ainsi qu'il suit :

| ÉCHELONS | DURÉE |
|-----------------|--------------|
| 11 ^e | - |
| 10 ^e | 5 ans 6 mois |
| 9 ^e | 5 ans |
| 8 ^e | 4 ans 6 mois |
| 7 ^e | 3 ans 6 mois |
| 6 ^e | 3 ans 6 mois |
| 5 ^e | 3 ans 6 mois |
| 4 ^e | 2 ans 6 mois |
| 3 ^e | 1 an |
| 2 ^e | 9 mois |
| 1 ^{er} | 3 mois |

CHAPITRE XIII

Dispositions modifiant le décret n° 2005-119 du 14 février 2005 relatif au statut du corps des instituteurs de la fonction publique de l'Etat recrutés à Mayotte

Art. 58. – L'intitulé de la section 2 du chapitre I^{er} du décret du 14 février 2005 susvisé est remplacé par l'intitulé suivant :

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

Art. 59. – L'article 13 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 13.* – La valeur professionnelle des instituteurs titulaires affectés dans un service ou établissement d'enseignement relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et placé sous l'autorité ou la tutelle du vice-recteur ou dans un établissement relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur est appréciée dans le cadre d'un entretien professionnel qui intervient tous les trois ans et est conduit dans les conditions prévues aux articles 13-1 à 13-7.

« *Art. 13-1.* – Pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, l'entretien est réalisé sur la base d'une autoévaluation. Celle-ci consiste pour l'enseignant à analyser et expliciter :

« 1° Sa capacité, en termes disciplinaires et didactiques, à faire réussir les élèves, dans le respect des programmes et des politiques éducatives ;

« 2° Son apport à l'amélioration de l'enseignement dans l'école ou l'établissement et à la diffusion des méthodes d'enseignement ;

« 3° Sa contribution à la mise en œuvre du projet d'école ou d'établissement et au travail en équipe ;

« 4° Sa participation à la qualité du climat scolaire dans l'école ou l'établissement ;

« 5° Les besoins d'accompagnement et de formation dont il estime devoir bénéficier prioritairement.

« Pour chacun des critères d'autoévaluation énumérés aux 1° à 4°, l'enseignant précise les résultats obtenus au regard des objectifs qui lui ont été assignés.

« *Art. 13-2.* – I. – Les corps d'inspection, garants des choix pédagogiques et des compétences disciplinaires et didactiques des enseignants, contribuent à l'autoévaluation prévue à l'article 13-1 :

« 1° Par la participation à l'élaboration et à la validation de la méthode d'autoévaluation ;

« 2° Par l'expertise des autoévaluations individuelles des enseignants ; cette expertise prend la forme d'un avis émis à propos des autoévaluations ; cet avis intervient obligatoirement lors de la première autoévaluation, préalable au premier entretien professionnel ; il est facultatif par la suite et peut intervenir à la demande de l'agent ou du supérieur hiérarchique direct en charge de la conduite de l'entretien professionnel.

« II. – Les corps d'inspection peuvent être saisis, pour avis, par le vice-recteur ou par l'enseignant, en cas de recours hiérarchique relatif au compte rendu de l'entretien professionnel, lorsqu'il porte sur les conditions d'exercice de la liberté pédagogique définie à l'article L. 912-1-1 du code de l'éducation.

« *Art. 13-3.* – Pour les personnels mentionnés à l'article 13-1, l'entretien professionnel porte sur :

« 1° Le contenu et les résultats de l'autoévaluation ;

« 2° L'appréciation de la valeur professionnelle de l'enseignant au regard de chacun des critères énumérés aux 1° à 4° de l'article 13-1 ;

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

« 4° Les mesures souhaitables d'accompagnement, notamment en matière de formation ;

« 5° Les objectifs assignés pour les trois années à venir au regard de chacun des critères intéressés et les perspectives d'amélioration des résultats obtenus ;

« 6° Les perspectives d'évolution professionnelle de l'enseignant.

« *Art. 13-4.* – 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.

« *Art. 13-5.* – L'entretien est conduit, pour les instituteurs qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, par l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription et, pour les autres instituteurs, par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent au sein du service où ils sont affectés. 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 direct. Le compte rendu est notifié à l'enseignant qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

« *Art. 13-6.* – Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans le corps des professeurs des instituteurs de la fonction publique de l'Etat recrutés à Mayotte bénéficient d'un premier entretien professionnel couvrant la 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.

« *Art. 13-7.* – Le vice-recteur, pour ce qui est des personnels qui exercent des fonctions d'enseignement relevant de l'enseignement scolaire, et l'autorité hiérarchique dont dépend le supérieur hiérarchique qui a conduit l'entretien professionnel pour les autres personnels peuvent être saisis 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. »

Art. 60. – L'article 14 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 14.* – I. – Les instituteurs affectés dans un service ou établissement non mentionné à l'article 13 bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent, qui en établit le compte rendu, dans les conditions prévues aux articles 13-4 et 13-5.

« II. – Les personnels mis à disposition bénéficient d'un entretien professionnel triennal conduit par le supérieur hiérarchique direct dont ils dépendent qui en établit un rapport dans les conditions prévues à l'article 11 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. Leur valeur professionnelle est appréciée par leur administration d'origine sur la base de ce rapport.

« III. – 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 du 16 septembre 1985 susmentionné.

« IV. – Les personnels mentionnés aux I et II et les personnels détachés au titre de l'article 28 du décret du 16 septembre 1985 susmentionné peuvent demander au vice-recteur de Mayotte la révision du compte rendu de leur entretien professionnel et la commission administrative paritaire compétente peut être saisie d'une demande de révision de ce compte rendu dans les conditions mentionnées à l'article 13-7. »

Art. 61. – L'article 15 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 15.* – Les instituteurs mentionnés aux articles 13 et 14 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 exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues aux articles 15-1 à 15-4.

« *Art. 15-1.* – 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 de la classe normale 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 et 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 mentionnée à l'article 15-4.

« *Art. 15-2.* – Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans le corps des instituteurs de la fonction publique de l'Etat recrutés à Mayotte 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 à l'article 15-1.

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

« Art. 15-3. – Les réductions et majorations d’ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire compétente, sur décision de l’autorité hiérarchique compétente, qui arrête 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.

« Art. 15-4. – La durée de référence du temps passé dans chacun des échelons de la classe normale du corps des instituteurs de la fonction publique de l’Etat recrutés à Mayotte est fixée ainsi qu’il suit :

| ÉCHELONS | DURÉE |
|-----------------|--------------|
| 12 ^e | - |
| 11 ^e | 4 ans 6 mois |
| 10 ^e | 4 ans 6 mois |
| 9 ^e | 4 ans 6 mois |
| 8 ^e | 4 ans 6 mois |
| 7 ^e | 2 ans 6 mois |
| 6 ^e | 1 an 6 mois |
| 5 ^e | 1 an 6 mois |
| 4 ^e | 1 an |
| 3 ^e | 9 mois |
| 2 ^e | 9 mois |
| 1 ^{er} | 2 ans |

CHAPITRE XIV

Dispositions transitoires et finales

Art. 62. – Les dispositions du présent décret entrent en vigueur dans les conditions suivantes :

1^o 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 1^{er} 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 10-3 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 ;

2^o 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 1^{er} 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 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 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 5 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^{er}-13 (1) du décret du 23 décembre 2003 susvisé et de l'article 15 du décret du 14 février 2005 susvisé, dans leur rédaction issue du présent décret ;

3° Les chapitre I^{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 1^{er} 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 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 6 du décret du 22 avril 1960 susvisé, de l'article 9 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.

Art. 63. – 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, le ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, le ministre de la fonction publique et le 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 7 mai 2012.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

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

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

*La ministre du budget, des comptes publics
et de la réforme de l'Etat,
porte-parole du Gouvernement,*
VALÉRIE PÉCRESSE

Le ministre de la fonction publique,
FRANÇOIS SAUVADET

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