



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

académie
Aix-Marseille

direction des services
départementaux
de l'éducation nationale
Bouches-du-Rhône

Division
IENA

Référence
DT / AD – 2019– 10 - 09
Dossier suivi par
Dominique Truant
Téléphone
04 91 99 66 42
Mél.
ce.iena13
@ac-aix-marseille.fr

28-34 boulevard
Charles Nédelec
13231 Marseille
cedex 1

Le Directeur académique des services de
l'éducation nationale des Bouches-du-Rhône
à

Mesdames et messieurs les enseignants
S/C de Mesdames et Messieurs les
Inspecteurs de l'Education Nationale

Objet : note relative à la mise en œuvre des rendez-vous de carrière et des modalités d'évaluation de la valeur professionnelle Campagne 2019/2020

La réforme de l'évaluation dans les trois fonctions publiques, initiée à la rentrée 2017, prévoit que tous les personnels enseignants, ainsi que les psychologues éducation nationale bénéficient d'un accompagnement continu dans leur parcours professionnel. Cette réforme consacre la mise en œuvre des rendez-vous de carrière, moments privilégiés d'échanges sur les compétences acquises et sur les perspectives d'évolution professionnelle de chaque professeur des écoles.

Bilan de la campagne des rendez-vous de carrière 2018/2019

1494 entretiens de carrière ont été réalisés par les inspecteurs au cours de l'année scolaire 2018/2019 avec un temps d'inspection en classe auprès des professeurs d'école et un temps d'entretien professionnel.

En cas d'éligibilité, chaque professeur d'école a trouvé dans l'application iprof (rubrique courrier)

- A partir du 7 juin 2019 un compte-rendu d'entretien de carrière et un positionnement de sa pratique professionnelle dans la grille de compétences (11 items pour les Professeurs des écoles, 13 items pour les psychologues éducation nationale) lors des rendez-vous de carrière 6°, 8° et 9° échelon ;
- A partir du 20 septembre 2019, une notification de l'avis DASEN dans le cadre de l'appréciation finale de l'autorité académique. Cette appréciation finale résulte de l'appréciation des niveaux d'expertise arrêtée par les inspecteurs de l'éducation nationale ainsi que des observations éventuelles des agents sur le compte-rendu qui leur a été communiqué. Elle respecte et préserve la qualité des évaluations. *L'appréciation finale « excellent »* a été attribuée avec discernement et exigence à des agents ayant indiscutablement des profils méritants et performants. Elle est réservée à des agents dont les niveaux d'appréciation sont composés uniquement de valeurs sommitales (« excellent » et « très satisfaisant ») et qui comportent une très nette majorité d'« excellent ».

L'appréciation « très satisfaisant » a été attribuée aux enseignants ayant des profils de compétences composées des mêmes valeurs sommitales sans cette nette majorité d'« excellent ».

L'appréciation « satisfaisant » atteste d'une bonne maîtrise des compétences du référentiel du professeur des écoles. Elle a été attribuée aux agents ne justifiant pas l'appréciation finale « excellent », « très satisfaisant », « à consolider » telle que définie.

L'appréciation « à consolider » a été attribuée aux personnels ayant des profils de compétences comportant au moins trois items « à consolider ». Les professeurs des écoles concernés par cet avis « à consolider » se verront proposer un protocole d'accompagnement individuel leur permettant de se positionner à un niveau d'expertise supérieur dans ces items. L'appréciation « à consolider » a été attribuée aussi aux professeurs des écoles ayant refusé



la visite d'inspection et l'entretien puisqu'aucun constat de la pratique de l'enseignant n'a pu être réalisé.

2/2

Orientations pour la mise en œuvre 2019/2020 :

- Le processus d'évaluation individuelle repose sur un positionnement des compétences professionnelles de l'enseignant dans une échelle à 4 niveaux (excellent, très satisfaisant, satisfaisant, à consolider). Ce dispositif d'évaluation s'articule autour de trois rendez-vous de carrière dont l'objectif est d'apprécier la valeur professionnelle de l'intéressé. Il a pour finalité de contribuer au développement professionnel de chaque enseignant. L'arrêté ministériel qui précise les modalités d'évaluation de la valeur professionnelle fixe un modèle de compte-rendu comprenant une grille d'évaluation reposant sur l'analyse de compétences

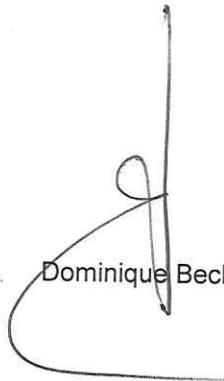
clés https://cache.media.education.gouv.fr/file/12_-decembre/62/0/2017_guide_RV_carriere_enseignants_education_psyEN_872620.pdf

L'évaluation doit permettre à chacun d'apprécier son action en fonction des marges de progrès constatées.

Il convient de rappeler que le niveau d'appréciation « satisfaisant » est positif : il correspond à une large part de professeurs des écoles dont le service donne satisfaction et qui satisfont à ce qui est attendu d'eux. Néanmoins des fragilités peuvent exister, ou s'aggraver dans certains cas, freinant l'agent dans son développement professionnel et/ou dans l'efficacité de son activité. Certaines compétences peuvent être imparfaitement maîtrisées et doivent donc être consolidées. Un accompagnement individuel est alors proposé au professeur des écoles.

Le recours à l'appréciation « très satisfaisant » consacre non seulement la maîtrise de la compétence mais également la performance dans sa mobilisation, notamment lorsque le professeur des écoles est confronté à des situations complexes.

Le niveau d'expertise correspondant à « Excellent » atteste d'une pratique professionnelle non seulement performante mais également innovante résultant d'une haute qualification. Il ne se justifie qu'en présence d'une maîtrise non seulement complète mais également remarquable des items du référentiel du PE. Le professeur des écoles, qui bénéficie d'une telle appréciation, est à bien des égards, un modèle pour l'accomplissement des actes professionnels considérés.



Dominique Beck