Analyse et commentaires du SNUipp-FSU sur le projet de décret modifiant le décret n°90-680 du 1 août 1990 relatif au statut particulier des professeurs des écoles

Avant	Après	Commentaires du SNUipp-FSU
CHAPITRE III : Dispositions relatives au classement, à la notation et à l'avancement.	CHAPITRE III : Dispositions relatives au classement, à l'appréciation de la valeur professionnelle et à l'avancement	Cela acte la fin de la notation traditionnelle chiffrée suite au passage à l'entretien professionnel
Article 23 Il est attribué au professeur des écoles une note de 0 à 20 accompagnée d'une appréciation pédagogique sur proposition de l'inspecteur chargé d'une circonscription du premier degré. La note et l'appréciation pédagogique sont communiquées au professeur des écoles. Un recours est ouvert au professeur des écoles devant l'auteur de la note.	L'article 23 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes : « Art. 23.- La valeur professionnelle des professeurs des écoles, autres que ceux nommés fonctionnaires stagiaires, est appréciée dans les conditions suivantes. « I.- Les professeurs des écoles bénéficient d'un entretien professionnel triennal au regard d'objectifs fixés pour trois années scolaires. « Pour les personnels qui exercent des fonctions d'enseignement, cet entretien est l'aboutissement du dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des agents, qui comporte un processus d'auto évaluation s'appuyant principalement sur un référentiel de compétences défini par arrêté ministériel. L'auto évaluation est l'ensemble des dispositifs organisés, formalisés et permanents mis en oeuvre par l'enseignant ayant pour rôle d'expliciter et d'analyser ses choix pédagogiques, en lien avec les résultats obtenus. « Les corps d'inspection sont garants de l'expertise pédagogique et didactique des enseignants. Leur contribution s'exerce notamment par l'élaboration et la validation de la méthode d'auto évaluation, ainsi que la vérification des compétences pédagogiques et didactiques « L'entretien professionnel porte sur : 1° La construction avec l'enseignant d'une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès souhaitables ; 2° Les résultats de l'auto évaluation et le traitement d'éventuelles divergences dans le cadre d'un dialogue ; 3° Le positionnement de l'agent sur chacun des critères professionnels définis par arrêté ministériel ; 4° La détermination de mesures de progrès nécessaires dans les situations jugées insuffisantes ; 5° La manière de servir de l'agent ; 6° Un échange prospectif pour les trois années à venir.	Le projet d'arrêté met en exergue 4 critères retenus pour cette auto-évaluation : *Il s'agit notamment pour l'agent d'évaluer sa capacité à faire progresser :* *- chaque élève dans le respect des programmes et des politiques éducatives ;* *- les compétences dans la discipline ou les domaines d'apprentissage ;* *- Le travail en équipe, les compétences interdisciplinaires et les projets de l'école ou de l'établissement ;* *- La qualité du climat scolaire en interne et en externe.* Le projet d'arrêté précise que l'entretien professionnel poursuit 6 objectifs : « la construction avec l'agent une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès souhaitables », « les résultats de l'auto-évaluation et le traitement des divergences dans le cadre d'un dialogue », « le positionnement de l'enseignant sur chacun des critères professionnels définis à l'article 4 » (cf paragraphe suivant) et « se mettre d'accord sur les mesures de progrès nécessaires dans les situations jugée insuffisantes ». Si la note disparaît, quatre appréciations sont prévues dans le projet d'arrêté (« mise en œuvre exceptionnelle des compétences requises », « remarquable », « satisfaisante » et « insuffisante ») apparaissent. Elles permettraient de classer les enseignants et donc de faire resurgir le retour de la

		note sous une forme plus simplifiée. Elles ressemblent par ailleurs comme deux gouttes d'eau aux appréciations des grilles de notation départementales actuelles, lorsqu'elles existent. Jusqu'ici absente des critères de l'entretien professionnel des enseignants, la "manière de servir", euphémisme du mérite, apparaît. De même, l'échange prospectif pour les années à venir ressemble fortement aux objectifs classiques de la gestion managériale.
	« 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.	Ces objectifs de l'entretien professionnel, issu de la loi du 3 août 2009 sur la mobilité, sont ceux communs à l'ensemble de la fonction publique.
	« II.- L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance. « L'entretien donne lieu à un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. Il est communiqué à l'enseignant qui peut y apporter des observations avant de le retourner à son supérieur hiérarchique. Le compte rendu est notifié à l'enseignant qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.	Nouveauté par rapport au cadre réglementaire existant, les enseignants des écoles seraient avertis 8 jours à l'avance de la date de l'entretien. Contrairement à la version antérieure, ce projet précise que l'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.
	« III.- Les professeurs des écoles mis à disposition font l'objet d'une appréciation de leur	Pas de changement de dates par rapport à l'existant

	valeur professionnelle par leur administration d'origine, sur la base d'un rapport établi par leur supérieur hiérarchique direct ou le responsable sous l'autorité du quel ils sont placés au sein de chaque organisme d'accueil. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis à l'enseignant qui peut y porter ses observations. « Les personnels détachés font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle dans les conditions prévues par les articles 27 ou 28 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cession définitive de fonctions. « IV.- Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans le corps des professeurs des écoles bénéficient d'un premier entretien professionnel au titre de l'évaluation des activités de la période de référence couvrant leur première année d'exercice de leurs fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire ou détaché. « Les entretiens professionnels ultérieurs interviennent concomitamment avec ceux dont bénéficie l'ensemble des personnels de leur corps d'appartenance.	où les enseignants font l'objet d'une première inspection l'année scolaire suivant leur titularisation. Après ce premier entretien professionnel, où le projet d'arrêté précise que les corps d'inspection valideraient l'auto-évaluation, ces enseignants pourraient avoir une période moins longue que 3 ans en fonction de leur date de titularisation et des périodes de campagnes d'entretien professionnel.
	« V.- L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'enseignant d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai d'un mois franc à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Le silence gardé pendant ce délai d'un mois par l'autorité hiérarchique vaut décision de rejet. « La commission administrative paritaire compétente peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments utiles d'information. La commission administrative paritaire doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours. « L'autorité hiérarchique communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.	La procédure de recours est ici détaillée. Elle se résume, en croisant avec le projet d'arrêté, au timing suivant : - communication du compte-rendu 10 jours ouvrés après la date de l'entretien ; - communication des observations de l'enseignant sur le projet de compte-rendu 5 jours ouvrés après communication du compte-rendu ; - notification du compte-rendu définitif à l'enseignant qui le signe pour attester en avoir pris connaissance 10 jours ouvrés après communication des observations -les observations formulées par l'enseignant et non retenus par le supérieur hiérarchique doivent y figurer explicitement- ; - recours hiérarchique 15 jours francs après notification du compte-rendu définitif, réponse au recours hiérarchique un mois après la date de réception de la demande - une non réponse dans le délai d'1 mois vaut rejet- ; - et enfin recours auprès de la CAPD un mois à partir de la date de notification du refus du recours

		hiérarchique ou de l'échéance du délai pour la réponse. Le recours hiérarchique serait ainsi obligatoire pour pouvoir exercer ensuite un recours auprès de la CAPD.
	« VI.- Le contenu et les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, ainsi que les modalités d'entretien applicables aux agents placés dans des situations particulières, sont précisés par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale pris après avis du comité technique ministériel. »	Le décret renvoie ici au projet d'arrêté dont les éléments principaux sont intégrés dans les commentaires.

Avant	**Après**	**Commentaires du SNUipp-FSU**
Article 24 L'avancement d'échelon des professeurs des écoles de classe normale a lieu partie au grand choix, partie au choix, partie à l'ancienneté. L'avancement d'échelon des professeurs des écoles de classe normale prend effet du jour où les intéressés remplissent les conditions fixées au tableau ci-dessous : Les intéressés sont promus au grand choix ou au choix après inscription sur une liste établie dans chaque département pour chaque année scolaire. Le nombre des promotions au grand choix et celui des promotions au choix ne peut excéder respectivement 30 % et cinq septièmes de l'effectif des professeurs inscrits sur la liste correspondante. Les professeurs des écoles qui ne bénéficient pas d'une promotion au grand choix ou au choix sont promus lorsqu'ils justifient de la durée de services prévue pour l'avancement à l'ancienneté.	L'article 24 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes : « Art. 24.- Les professeurs des écoles de classe normale mentionnés à l'article 23 peuvent se voir attribuer, au vu de l'appréciation de leur valeur professionnelle, des réductions ou des majorations d'ancienneté par rapport à l'ancienneté de référence exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, dans les conditions prévues au présent article.	Jusqu'à présent, l'avancement d'échelon tenait compte de la valeur professionnelle et de l'ancienneté. L'ancienneté générale des services (AGS) est ainsi un des éléments des barèmes de promotions. Seul l'élément *« appréciation de la valeur professionnelle »* subsiste. On assiste bien à un renforcement du *« mérite »* au détriment de l'expérience professionnelle.

ÉCHELONS	GRAND CHOIX	CHOIX	ANCIENNETÉ
Du 1er au 2e			3 mois
Du 2e au 3e			9 mois
Du 3e au 4e			1 an
Du 4e au 5e	2 ans	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
Du 5e au 6e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
Du 6e au 7e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
Du 7e au 8e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
Du 8e au 9e	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
Du 9e au 10e	3 ans	4 ans	5 ans
Du 10e au 11e	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois

Avant	Après	Commentaires du SNUipp-FSU
	« I.- La répartition des réductions d'ancienneté s'effectue sur une base annuelle de deux cent cinquante six mois pour un effectif de cent agents. Les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de la classe normale du corps n'entrent pas dans cet effectif. « Les professeurs des écoles de classe normale peuvent bénéficier, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, de deux ou cinq mois de réduction d'ancienneté par année scolaire. Le nombre de mois de réduction d'ancienneté alloué annuellement est identique pour chaque année scolaire précédant la prochaine campagne d'avancement. 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 dès lors que l'agent appartient à la date de prise d'effet à la classe normale de son corps.	Le décret offre des possibilités de ventilation des réductions d'ancienneté bien différentes de l'avancement actuel où seuls 20% des enseignants progressent selon le rythme le plus lent. Il serait ainsi possible que 51% des enseignants obtiennent 5 mois de réduction tandis que 49% n'obtiendraient aucune réduction. La seule continuité avec le système actuel d'avancement est budgétaire. Les réductions à 2 mois et à 5 mois peuvent être réparties de manières très diverses. De plus, le décret ne garantit pas que les réductions d'ancienneté soient réparties équitablement entre tous les échelons. Il serait possible d'en concentrer l'ensemble sur certains échelons ou certaines fonctions ou missions. Des déroulements de carrière très inégaux pourraient ainsi voir le jour suivant les choix départementaux. De même, les enseignants ne seraient donc plus simplement en concurrence au sein d'un même échelon, mais entre tous les échelons.
	« Dans le cas où la valeur professionnelle d'un agent se révèle insuffisante, celui-ci bénéficie de mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès dans la perspective d'une amélioration de ses résultats professionnels. Si l'entretien professionnel suivant fait apparaître des résultats professionnels toujours insuffisants, des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent être appliquées. Il ne peut être attribué au même agent, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, plus de deux mois de majoration entre deux campagnes d'avancement.	Une majoration d'ancienneté serait attribuée aux enseignants dont les « résultats professionnels » sont jugés insuffisants à la suite de deux entretiens professionnels successifs. Ces enseignants resteraient ainsi 2 mois de plus dans leur échelon allongeant d'autant leur avancement dans la carrière, déjà réduit au rythme actuel de l'ancienneté.
	« Les professeurs des écoles de classe normale qui ne font l'objet d'aucune réduction ou majoration d'ancienneté avancent à l'ancienneté de référence prévue dans le tableau figurant au VI du présent article.	Combien seront ces enseignants avançant au rythme actuel de l'ancienneté ? Le bilan 2010 de l'entretien professionnel pour l'ensemble de la fonction publique fait apparaître une forte disparité selon les ministères. Ainsi la proportion d'agents ayant bénéficié de réductions varie de 72% pour

<table>
<tr><td></td><td></td><td>l'Environnement à 41,5% pour l'Intérieur.</td></tr>
<tr><td></td><td>« II.- Les personnels nouvellement titularisés ou détachés dans la classe normale du corps des professeurs des écoles peuvent bénéficier, au titre de la campagne d'avancement d'échelon afférente à leur premier entretien professionnel, de réductions d'ancienneté dans les conditions mentionnées au I.
« Les campagnes d'avancement ultérieures interviennent concomitamment avec celles dont bénéficie l'ensemble des personnels de leur corps et classe d'appartenance.

« III.- Les réductions et majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire compétente, sur décision de l'autorité hiérarchique compétente, qui module les réductions d'ancienneté compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs.
« Les candidats dont la valeur professionnelle est jugée égale sont départagés par l'ancienneté dans la classe normale.
« L'attribution ou non de réductions ou de majorations d'ancienneté est notifiée à l'agent.</td><td>Le barème, malgré ses défauts, constituait un repère collectif pour la profession. Il permettait aux délégués du personnel siégeant dans les CAP de garantir l'équité et la transparence dans les opérations de promotions. Chaque enseignant pouvait ainsi se situer dans son déroulement de carrière. Ce projet supprimerait tout barème et placerait l'avancement de carrière directement dans les mains du supérieur hiérarchique. C'est bien une conception managériale de la gestion des enseignants qui le guide.</td></tr>
<tr><td></td><td>« IV.- La durée de référence du temps passé dans chacun des échelons de la classe normale du corps des professeurs des écoles est fixée ainsi qu'il suit :

<table><tr><td>ECHELONS</td><td>DUREE</td></tr><tr><td>11e</td><td>-</td></tr><tr><td>10e</td><td>5 ans 6 mois</td></tr><tr><td>9e</td><td>5 ans</td></tr><tr><td>8e</td><td>4 ans 6 mois</td></tr><tr><td>7e</td><td>3 ans 6 mois</td></tr><tr><td>6e</td><td>3 ans 6 mois</td></tr><tr><td>5e</td><td>3 ans 6 mois</td></tr><tr><td>4e</td><td>2 ans 6 mois</td></tr><tr><td>3e</td><td>1 an</td></tr><tr><td>2e</td><td>9 mois</td></tr><tr><td>1</td><td>3 mois</td></tr></table></td><td>On retrouve ici le rythme de l'ancienneté</td></tr>
</table>

<u>Autres remarques à partir du projet d'arrêté</u>

- L'entretien professionnel concernerait, a priori par correspondance, les enseignants en congé maladie ou en congé maternité et ceci, on peut penser, dans le but de ne pas les pénaliser en leur faisant manquer une campagne d'avancement triennal. Ce serait une remise en cause de la notion de congé.
- La mise en œuvre de l'entretien professionnel est prévue pour les enseignants des écoles à compter de l'évaluation afférente aux activités de l'année scolaire 2013/2014.