ACADÉMIE
DE BORDEAUX
Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général
Direction des personnels enseignants

Direction des personnels enseignants
DPE
Affaire suivie par :
Magalie SABBAH
Tél : 05 57 57 35 91
Courriel : Ce.dpe@ac-bordeaux.fr

5, rue Joseph de Carayon-Latour CS 81499
33060 Bordeaux Cedex

Bordeaux, le 25 mars 2021

La Rectrice de la Région académique Nouvelle-Aquitaine
Rectrice de l'académie de Bordeaux,
Chancelière des Universités

à

Mesdames et Messieurs les Chefs d'établissement
Mesdames et Messieurs les Directeurs de CIO
Mesdames et Messieurs les Inspecteurs

Objet : Evaluation professionnelle des personnels contractuels d'enseignement, d'éducation et psychologues de l'Education nationale pour l'année scolaire 2020-2021

Références :
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.
- Décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation.
- Arrêté du 29 août 2016 relatif à l'évaluation des agents contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation.
- Arrêté du 1er juillet 2013 relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation.
- Circulaire du 23 mars 2017 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels enseignants, d'éducation et psychologues.

Annexes :
Annexe 1 : Rapport d'inspection - Enseignants / CPE / DOC / PSY-EN
Annexe 2 : Compte-rendu d'évaluation professionnelle Chef d'établissement /Directeur de CIO - Enseignant/CPE DOC/PSY-EN
Annexe 3 : Guide de l'entretien professionnel
Annexe 4 : Fiche de poste type
Annexe 5 : Document de référence de l'entretien professionnel

Le dispositif d'évaluation professionnelle des agents contractuels du second degré public s'inspire des dispositions prévues dans le cadre des entretiens de carrière des personnels titulaires.

L'évaluation professionnelle triennale des agents contractuels est un outil au service du management et de l'organisation des services et constitue aussi une opportunité d'effectuer un bilan sur l'activité professionnelle de l'agent et d'envisager de nouvelles perspectives, dans le cadre d'un moment privilégié de dialogue construit et structuré.

A cet effet, et conformément à la réglementation en vigueur, le dispositif d'évaluation professionnelle comporte deux volets :

- Un **rapport d'inspection** pédagogique intégrant d'une part une évaluation du niveau de maîtrise des compétences métiers issues des missions statutaires définies par le référentiel de 2013, et d'autre part des préconisations éventuelles en termes d'accompagnement,

- Un **compte rendu d'évaluation professionnelle** retraçant les compétences évaluées par le chef d'établissement, les compétences évaluées conjointement par le chef d'établissement et l'inspecteur et l'avis du chef d'établissement.

1. Cadre de la campagne 2020-2021

1.1 Personnels concernés

Tous les personnels enseignants, d'éducation et PSY-EN contractuels sont concernés par cette campagne d'évaluation professionnelle.

- Les agents en contrat à durée indéterminée (CDI) qui n'ont pas bénéficié d'inspection ou d'évaluation professionnel depuis 3 ans,

- Les agents en CDD recrutés depuis plus d'un an au 1er septembre 2020,

La notion d'ancienneté de plus d'un an pour un CDD implique que, sur une période de 3 ans, il a bénéficié d'un contrat couvrant une année scolaire ou de plusieurs contrats successifs sans que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède 4 mois.

- Les maîtres auxiliaires (MA) qui n'ont pas bénéficié d'inspection ou d'évaluation professionnelle depuis 3 ans.

1.2 Périodicité de l'évaluation

L'évaluation des personnels s'effectue désormais tous les 3 ans.

Il n'y a donc plus d'évaluation administrative annuelle du chef d'établissement pour l'ensemble des personnels contractuels. L'évaluation professionnelle concerne uniquement les personnels ciblés dans la campagne d'évaluation 2020-2021.

1.3 Situations prioritaires pour la campagne 2020-2021

- Les personnels en CDI ou MA sans inspection pédagogique depuis plus de trois ans au 1er septembre 2020,

- Les agents en CDD qui entrent dans leur sixième année (5 ans révolus en cours d'année scolaire 2019-2020) et qui pourraient donc bénéficier d'un CDI dans le courant de l'année 2020-2021,

- Les agents en CDD qui entrent dans leur quatrième année (3 ans révolus en cours d'année scolaire 2019-2020).

2. Procédure et calendrier

2.1 Programmation des évaluations

L'inspecteur pédagogique concerné programme la visite d'inspection en lien avec le chef d'établissement avant d'en informer l'agent évalué, **au moins 8 jours avant la date fixée**.
L'entretien avec le chef d'établissement a lieu dans un délai maximum de **6 semaines** après la visite d'inspection pédagogique.

L'inspecteur et le chef d'établissement doivent se concerter pour évaluer le niveau de compétence de l'agent dans la partie commune du compte rendu d'évaluation professionnelle. Aussi il est recommandé de procéder à cette évaluation commune après l'inspection pédagogique.

L'agent a la possibilité de demander à titre exceptionnel une modification de la date prévue de son inspection. Cette demande ne pourra être accordée qu'en raison d'une circonstance professionnelle impérative ou personnelle grave.

2.2 Inspection pédagogique

L'inspection pédagogique a lieu avant l'entretien avec le chef d'établissement. Ce dernier a la possibilité d'assister à la visite d'inspection en classe.
En revanche, l'entretien d'inspection avec l'agent se déroule sans la présence du chef d'établissement.
La visite et l'entretien donnent lieu à la rédaction d'un rapport selon le modèle fourni en annexe 1.

2.3 Entretien de l'agent avec le chef d'établissement

Les annexes 3, 4 et 5 sont des documents d'aide et appui à l'évaluation de l'agent :

- un guide d'entretien à l'attention du chef d'établissement,
- une fiche de poste type répertoriant les missions et activités confiées et assurées par l'agent. Ce document, une fois complété, sera remis à l'agent avec le formulaire d'entretien et le rapport d'inspection,
- une notice d'aide à la préparation de l'entretien à destination de l'agent. Cette notice intitulée « document de référence » peut être complétée par l'agent et remise à ses évaluateurs avant ou pendant les entretiens. Il est précisé que l'agent pourra être sollicité par ses évaluateurs pour produire d'autres éléments en vue de la préparation des inspections et entretiens.

2.4 Communication du rapport d'inspection et du compte-rendu d'évaluation à l'agent

Le rapport d'inspection doit être envoyé dans l'établissement dans les 8 semaines suivant l'inspection pédagogique.

Le rapport d'inspection et le compte rendu d'évaluation sont communiqués à l'agent qui peut émettre ses observations dans un délai de 10 jours avant de les retourner datés et signés au chef d'établissement.

Le rapport d'inspection est ensuite à retourner au secrétariat des corps d'inspection qui se charge de le renvoyer à la DPE.

Le compte-rendu d'évaluation professionnelle du chef d'établissement doit être renvoyé à la direction des personnels enseignants (DPE), bureau DPE6.

En l'absence d'évaluation annuelle, il reste toujours fortement recommandé au chef d'établissement **d'alerter à tout moment les corps d'inspection et les services de la DRRH en cas de difficultés majeures rencontrées par un personnel.**

Le chef d'établissement doit, dans ce cas, rédiger **un rapport circonstancié** pour relater ces difficultés et l'adresser à la direction des personnels enseignants.

Je vous remercie de votre collaboration dans la bonne mise en oeuvre de ce dispositif d'évaluation professionnelle et vous informe que mes services restent à votre disposition pour tout complément d'information.

Pour la Rectrice et par délégation
Le secrétaire général
Pour le secrétaire général et p.a.
Le secrétaire général adjoint
Délégué aux relations et ressources humaines

Thomas RAMBAUD