

## Comité Technique Académique

Mardi 18 juin 2019

<p style="text-align: center;"><b>EVALUATION DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, D'EDUCATION, ET PSYCHOLOGUE DE L'EDUCATION NATIONALE EN CDD ET EN CDI ET EVOLUTION SALARIALE (HORS FORMATION CONTINUE)</b></p>
---

La procédure d'évaluation (périodicité, contenu, modalités ...) étant une mesure d'organisation du service, elle doit être soumise à l'avis du présent CTA. Les projets de compte rendu d'évaluation des contractuels enseignants, d'éducation et psychologue de l'éducation nationale en CDI et CDD ont fait l'objet d'une concertation avec les membres titulaires du comité technique académique et les représentants élus à la commission consultative paritaire compétente à l'égard des contractuels exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et psychologue de l'éducation nationale, lors d'un groupe de travail qui s'est tenu le 15 mai 2019 au rectorat de l'académie Versailles.

### **EVALUATION PROFESSIONNELLE**

***L'article 1-4 modifié du décret 83-86 du 17 janvier 1986*** prévoit qu'un entretien annuel est désormais obligatoire pour chaque agent contractuel pour répondre à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an (article 1-4 du décret du 17/01/1986).

L'appréciation portée sur l'évolution de la rémunération de l'agent non titulaire doit reposer sur plusieurs critères qui sont apparus lors de l'évaluation individuelle de l'agent notamment :

- Les résultats professionnels eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève
- Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir
- La manière de servir
- Les acquis de l'expérience professionnelle
- Le cas échéant les capacités d'encadrement de l'agent
- Les besoins en formation

***L'arrêté du 29 aout 2016*** précise les modalités d'organisation de l'évaluation professionnelle (dans ses articles 1 à 3). Ce texte indique que l'évaluation professionnelle est établie par le recteur qui rédige une appréciation générale en se fondant sur un rapport d'inspection pédagogique et d'un compte rendu d'évaluation professionnelle sur la manière de servir rédigée par le chef d'établissement. L'appréciation générale, le rapport d'inspection et le compte rendu d'évaluation professionnelle sont notifiés à l'agent qui les signe pour attester qu'il en a pris connaissance et émet des observations le cas échéant. L'article 4 de l'arrêté du 29 aout 2016 précise que le recteur de l'académie fixe par décision les modalités d'organisation de l'évaluation professionnelle.

## Proposition du dispositif d'évaluation des CTEN en CDD et en CDI dans l'académie de Versailles

### **Proposition :**

- Organiser l'évaluation professionnelle tous les 3 ans pour les contractuels enseignants en CDI et en CDD recrutés pour un besoin permanent ayant 3 ans d'ancienneté à compter de la rentrée 2019/2020

- Proposition d'une fiche d'évaluation spécifique pour les contractuels enseignants enseignement, les conseillers principaux éducation contractuels et les psychologues de l'éducation nationale contractuels dans laquelle une première partie sera renseignée par l'inspection et une deuxième partie sera renseignée par le chef d'établissement à l'issue d'un entretien selon des items définis dans la fiche d'évaluation. Il est à noter que l'avis de l'IEN-IO pour les psychologues de l'éducation nationale contractuels pour une période transitoire sera émis sans s'appuyer sur une inspection ;

Par ailleurs l'entretien d'évaluation des contractuels de la Mission de la Lutte contre le Décrochage Scolaire (MLDS) sera conduit par l'IEN-IO selon la fiche d'évaluation établie en 2009 en raison des spécificités des fonctions.

### ***1- Appréciation de l'inspection***

Le corps d'inspection portera un avis favorable ou défavorable qui s'appuiera sur une inspection effectuée dans les 3 années précédant l'évaluation.

### ***2- Entretien professionnel et avis du supérieur hiérarchique***

- L'entretien porte sur l'examen des qualités professionnelles du contractuel durant son ou ses années dans l'établissement.

- Périodicité de l'entretien : tous les 3 ans. Première campagne en 2019/2020

- Conduite de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct : le chef d'établissement où l'agent exerce son activité à titre principal ou en cas d'affectation partagée par le chef d'établissement ou le professeur contractuel effectue le plus grand nombre d'heures.

- Contenu de l'entretien. Il porte sur les qualités professionnelles, le comportement professionnel. L'entretien d'évaluation porte également sur les besoins de formation et les projets professionnels

- L'évaluation porte sur 2 items : QUALITES PROFESSIONNELLES – COMPORTEMENT PROFESSIONNEL comprenant chacun plusieurs champs d'observation à renseigner selon 4 niveaux d'appréciation : A consolider –Moyen- Bon, Très bon

- Le volet sur la formation comprend les besoins de formation de l'agent et les axes de formation à développer.

- Le compte rendu écrit. Le compte rendu est notifié à l'agent qui peut émettre des observations.

### ***3- L'avis recteur***

L'avis recteur comporte une appréciation générale qui se fonde sur l'avis de l'inspection et le compte rendu de l'entretien professionnel établi par le supérieur hiérarchique direct. Il est notifié à l'agent pour attester qu'il en a pris connaissance et émettre des observations. Les voies et délais de recours sont notifiés à l'agent.

## **EVOLUTION SALARIALE**

Le réexamen tous les trois ans donne une garantie à l'agent non titulaire du réexamen de sa situation sans qu'il soit nécessairement besoin de faire référence à une grille indiciaire permettant de définir le rythme et la périodicité des augmentations de rémunération.

L'article 1-3 modifié du décret 83-86 du 17 janvier 1986 a rappelé que la situation des agents employés à durée indéterminée doit faire l'objet d'un examen au moins tous les trois ans, lors d'un entretien professionnel, cet examen pouvant aboutir à une réévaluation de leur rémunération. Le texte a également introduit au profit de l'agent non titulaire en contrat à durée déterminée auprès du même employeur, le principe du réexamen périodique de sa rémunération au moins tous les trois ans sous réserve que la durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des entretiens professionnels. Cette obligation de réexamen n'implique pas nécessairement une augmentation de la rémunération perçue par l'intéressé. L'obligation posée par l'article 1-3 du décret ne porte pas sur le montant de la rémunération mais sur la périodicité à laquelle il est procédé à l'examen qui doit être au moins tous les trois ans.

<b>Proposition du dispositif d'évolution indiciaire des CTEN en CDD et en CDI dans l'académie de Versailles</b>
---

Organiser le réexamen de la rémunération des contractuels en CDI et en CDD recrutés pour un besoin permanent interviendra tous les trois ans en même temps que l'évaluation.

L'évolution salariale sera notifiée à l'agent en même temps que l'appréciation générale recteur de l'évaluation