



RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE
MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

BULLETIN D'INFORMATIONS RECTORALES

ANNÉE SCOLAIRE 2019 / 2020

SOMMAIRE DU BIR N°13 DU 16 décembre 2019

DIRECTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ.....	2
MISE EN ŒUVRE DU TEMPS PARTIEL POUR LES MAITRES CONTRACTUELS OU AGRES DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT POUR 2020-2021	2
DIRECTION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'ÉDUCATION ET PSY-EN	5
RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'ÉDUCATION ET PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE– ANNÉE SCOLAIRE 2019-2020	5
ÉCOLE NORMALE SUPÉRIEURE DE LYON	11
RECRUTEMENT DU DIRECTEUR/DE LA DIRECTRICE DE L'UMS 3602 PERSEE	11
UNIVERSITÉ CLAUDE BERNARD LYON 1	12
EMPLOI À POURVOIR À L'UFR SCIENCES ET TECHNIQUES DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES (UFR STAPS/ UNIVERSITÉ CLAUDE BERNARD-LYON 1)	12
UNIVERSITÉ LUMIÈRE LYON 2.....	13
RECRUTEMENT D'UN.E CORRESPONDANT.E FONCTIONNEL LOGICIEL SAP (SIFAC).....	13

DIRECTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

MISE EN ŒUVRE DU TEMPS PARTIEL POUR LES MAÎTRES CONTRACTUELS OU AGRÉÉS DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT POUR 2020-2021

BIR n° 13 du 16 décembre 2019
réf : DEEP

Référence : BO n°27 du 2 juillet 2015 – circulaire n°2015-105 du 30 juin 2015

1 : Déroulement de la campagne pour la rentrée 2020

1.1- Personnels concernés

Sont concernés les maîtres titulaires nommés à titre définitif ou provisoire dans leur établissement, qu'ils fassent une première demande, renouvellent leur demande ou modifient la quotité de leur temps partiel, qu'ils envisagent ou non de participer au mouvement de l'emploi.

1.2- Procédure

A l'aide de l'imprimé joint en **annexe 1**, les personnels intéressés adressent leur demande à la direction des enseignants des établissements privés (DEEP), sous couvert de leur chef d'établissement.

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une année scolaire, du 1^{er} septembre au 31 août.

1.3- Reprise à temps plein

Les personnels qui, bénéficiant actuellement d'un temps partiel, souhaitent reprendre à temps plein à la rentrée prochaine doivent faire connaître leur décision à l'aide de l'imprimé joint en **annexe 1** à la direction des enseignants des établissements privés (DEEP), sous couvert de leur chef d'établissement.

Dans le cas d'un temps partiel sur autorisation, le maître qui souhaite retrouver un temps complet ou augmenter la quotité, doit obligatoirement participer au mouvement de l'emploi. Toutefois, l'enseignant peut retrouver un temps complet ou augmenter son temps partiel, dans la limite de six heures, sans participer au mouvement, dès lors que l'enseignant est déjà affecté dans l'établissement et que les besoins d'enseignement et les services vacants dans la discipline de recrutement le permettent.

1.4- Calendrier

Les demandes de temps partiel ou de reprise à temps plein doivent être transmises à la direction des enseignants des établissements privés (DEEP) :

Au plus tard le mercredi 12 février 2020

IMPORTANT : il est impératif de respecter ce délai qui permet de prendre en compte les quotités de temps partiel dans le cadre de la campagne de TRM de l'établissement (qui débute en février).

Passé ce délai, aucune modification ou demande d'annulation ne pourra être admise sauf circonstances exceptionnelles et imprévisibles motivées et justifiées.

2 : Les deux régimes de temps partiel

2.1- Temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation est accordé sous réserve des nécessités et du fonctionnement du service. Les heures libérées par le maître bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation ne sont pas « protégées ». Elles sont vacantes et publiées au mouvement de l'emploi.

Examen des demandes :

Les demandes de temps partiel sur autorisation font l'objet d'un examen attentif qui prend en compte :

- L'évolution des besoins de l'établissement,
- La répartition des heures poste et des heures supplémentaires année de la dotation horaire globale,
- La recherche d'une adéquation entre les quotités sollicitées, les horaires d'enseignement de la discipline, l'organisation des activités pédagogiques de l'établissement.

En cas de désaccord, et conformément aux termes de la loi du 11 juillet 1979 sur la motivation des actes administratifs, le chef d'établissement veillera à indiquer de façon précise et détaillée des motifs de sa décision.

Quotités possibles

Les enseignants ont la possibilité d'exercer une activité à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de leur quotité statutaire (transposé en un nombre entier d'heures hebdomadaires).

2.2- Temps partiel de droit :

Le temps partiel de droit est accordé de plein droit dans les cas suivants :

- Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant et jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou de son arrivée dans le foyer (veille de la date anniversaire).
Dans ce cas, le temps partiel de droit est reconduit tacitement jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou de son arrivée dans le foyer. Si la date anniversaire des 3 ans de l'enfant intervient en cours d'année scolaire, un temps partiel sur autorisation sera automatiquement généré pour compléter l'année scolaire, sauf demande expresse de l'intéressé(e) sollicitant par écrit l'autorisation de reprendre à temps complet.
- Pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un parent ascendant atteint d'un handicap ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.
- A un agent en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi (relevant d'une des catégories visées à l'article L.5212-13 du code du travail), après avis du médecin de prévention.

Un temps partiel de droit peut être pris en cours d'année lorsqu'il fait suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Une demande écrite devra alors être formulée impérativement au moins deux mois avant la date de début du temps partiel.

Quotités possibles

Les enseignants ont la possibilité d'exercer une activité à 50%, 60%, 70% ou 80% de la quotité statutaire (transposée en un nombre entier d'heures hebdomadaires).

2.3- Cas particuliers : les enseignants bénéficiant des dispositifs de pondération pour des heures d'enseignement assurées dans le cycle terminal de la voie générale et technologique, et en STS :

Pour les enseignants à temps partiel qui bénéficient de ces dispositifs de pondération, la quotité des temps de travail sera calculée après application du ou des mécanismes de pondération.

3 : Aménagement du temps partiel

Compte tenu du régime d'obligations de service défini en nombre d'heures hebdomadaires, la quotité demandée est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures.

Il est précisé que cet aménagement ne peut correspondre à une quotité de travail inférieure à 50% ni supérieure à 90%. En outre, il faut veiller, dans le cas d'un temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans, à ne pas accorder une quotité de service supérieure à 80%, en raison des incidences sur le Versement de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE).

Un temps partiel à 80% pour un enseignant certifié entraîne une quotité travaillée de 14.40h. Dans ce cas, il appartient au chef d'établissement de décider si une telle quotité est compatible avec l'organisation du service de l'enseignant et, le cas échéant, d'annualiser le service sur l'année (à savoir 19 semaines à 14 heures et 17 semaines à 15 heures par exemple).

4 : Rémunération

Pour les personnels exerçant un temps partiel inférieur à 80%, la rémunération est calculée au prorata du temps de travail effectué. Ainsi un enseignant exerçant à 60% sera rémunéré sur la base de 60% d'un traitement à temps plein.

Lorsque la quotité est aménagée entre 80 et 90%, la fraction du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et autres indemnités est calculée selon la formule suivante :

Quotité de temps partiel aménagée en pourcentage d'un service à temps complet x (4/7) + 40

Pour une quotité de travail à 80%, la rémunération sera de 85.70% d'un traitement perçu à temps complet.

Pour une quotité de travail à 90%, la rémunération sera de 91.40% d'un traitement perçu à temps complet.

A titre d'exemple, pour les enseignants agrégés et les enseignants certifiés / PLP / PEPS, les quotités de rémunération sont les suivantes :

ENSEIGNANTS D'EPS			AGREGES D'EPS		
Nombre d'heures	Quotité de service	Quotité de rémunération	Nombre d'heures	Quotité de service	Quotité de rémunération
10/20	50	50	8.5/17	50	50
11/20	55	55	9/17	52.94	52.94
12/20	60	60	10/17	58.52	58.82
13/20	65	65	11/17	64.71	64.71
14/20	70	70	12/17	70.59	70.59
15/20	75	75	13/17	76.47	76.47
16/20	80	85.70	13.60/17	80	85.70
17/20	85	88.60	14/17	82.35	87.10
18/20	90	91.40	15/17	88.24	90.40
			15.30/17	90	91.40

CERTIFIES / PLP			AGREGES		
Nombre d'heures	Quotité de service	Quotité de rémunération	Nombre d'heures	Quotité de service	Quotité de rémunération
9/18	50	50	7.5/15	50	50
10/18	55.56	55.56	8/15	53.33	53.33
11/18	61.11	61.11	9/15	60	60
12/18	66.67	66.67	10/15	67	67
13/18	72.22	72.22	11/15	73.33	73.33
14/18	77.78	77.78	12/15	80	85.70
14.5/18	80.56	86	12.5/15	83.33	87.60
15/18	83.33	87.60	13/15	86.67	89.50
15.5/18	86.11	89.20	13.5/15	90	91.40
16/18	88.88	90.80			

5 : Autres dispositions

Les enseignants qui accomplissent leur service à temps partiel **ne peuvent se voir attribuer des heures supplémentaires année (HSA)**.

Toutefois, ils peuvent effectuer des suppléances de courte durée et être rémunérés en heures supplémentaires effectives (HSE). Chaque mois, la rémunération mensuelle des intéressé(e)s, complétée par ces HSE, ne peut dépasser le montant du traitement net qu'ils auraient perçu pour un travail à temps complet.

→ Voir annexe 1 à la fin du BIR

DIRECTION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'ÉDUCATION ET PSY-EN

RENDEZ-VOUS DE CARRIERE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'ÉDUCATION ET PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE- ANNÉE SCOLAIRE 2019-2020

BIR n° 13 du 16 décembre 2019

Réf. : DIPE n° 19-104

La réforme de l'évaluation mise en œuvre à la rentrée 2017 prévoit que tous les personnels enseignants et d'éducation, ainsi que les psychologues de l'Éducation nationale bénéficient d'un accompagnement continu dans leur parcours professionnel. Outre cet accompagnement du parcours professionnel, cette réforme consacre la mise en œuvre des rendez-vous de carrière, moments privilégiés d'échange sur les compétences acquises et sur les perspectives d'évolution professionnelle.

La présente note a pour objet de vous communiquer les orientations auxquelles je vous demande d'être attentif pour la mise en œuvre des modalités d'évaluation de la valeur professionnelle des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale au titre de 2019-2020.

Celles-ci doivent vous guider dans l'exercice de votre responsabilité d'évaluateur et permettre de conduire ces opérations de manière rigoureuse, équitable et transparente.

BILAN DE LA CAMPAGNE 2018-2019 (Cf ANNEXE 1)

Au titre de 2018-2019, 5835 personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale des premier et second degrés public et privé ont pu bénéficier du rendez-vous de carrière, ce qui témoigne de l'engagement des évaluateurs en faveur d'un déploiement réussi de cette nouvelle modalité d'évaluation des personnels.

La communication des comptes rendus est intervenue entre mi-juin et mi-juillet 2019.

L'appréciation finale arrêtée par l'autorité académique a été notifiée aux agents mi-septembre 2019.

Pour l'ensemble des corps du premier et du second degrés public et privé, la répartition de cette appréciation finale entre les différents niveaux qualitatifs est la suivante :

Excellent	Très satisfaisant	Satisfaisant	A consolider
18%	46%	33%	3%

L'appréciation finale résulte de l'appréciation des niveaux d'expertise arrêtée par les évaluateurs premiers, de l'appréciation littérale de l'évaluateur (ou des appréciations littérales), ainsi que des observations éventuelles des agents sur le compte rendu qui leur a été communiqué. Elle respecte et préserve la qualité des évaluations : les appréciations portées par les évaluateurs premiers, qui portent sur une pluralité de critères de compétences, sont signifiantes, et constituent la justification raisonnable des appréciations finales qui doivent être en pleine cohérence avec la somme des appréciations qualitatives qu'elles dessinent.

L'appréciation excellent a été attribuée avec discernement et exigence à des agents ayant indiscutablement des profils méritants et performants : elle est réservée aux 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 » est attribuée aux agents ayant des profils de compétences composés de valeurs sommitales, mais qui peuvent être assortis, selon les cas, d'appréciations « satisfaisant » dès lors que celles-ci sont très minoritaires.

L'appréciation « à consolider » est attribuée aux agents ayant des profils de compétences comportant deux « à consolider » ou plus, sous réserve que l'examen de ce profil révèle des faiblesses importantes non compensées par ailleurs.

L'appréciation « satisfaisant » est attribuée aux agents ne justifiant pas les appréciations « excellent », « très satisfaisant » ou « à consolider ».

Pour la session de rattrapage mise en œuvre en septembre 2019 et qui concerne 156 agents n'ayant pas pu bénéficier d'un rendez-vous de carrière durant l'année scolaire 2018/2019, l'appréciation finale sera attribuée selon les modalités définies ci-dessus et notifiée avant le 31 octobre.

I – Le processus d'évaluation individuelle, qui repose sur la gestion des compétences, a pour finalité de contribuer au développement professionnel de chaque agent.

Le dispositif d'évaluation s'articule autour de trois rendez-vous de carrière dont l'objectif est d'apprécier la valeur professionnelle de l'intéressé. 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.

Pour les enseignants, plusieurs items figurant dans la grille d'évaluation mesurent leur implication en faveur de l'amélioration du fonctionnement de l'établissement dans lequel ils exercent. Ainsi, la nouvelle évaluation interroge sur la qualité de l'activité professionnelle, la maîtrise des compétences et des gestes professionnels.

L'évaluation comporte une dimension collective qui implique l'ensemble des évaluateurs et les évalués. Elle est motivée par une volonté d'accompagnement des enseignants dans une perspective de développement professionnel, notamment par la formation individuelle et collective. Elle doit permettre à chacun d'apprécier son action en fonction des marges de progrès constatées. Cette démarche suppose un accompagnement du développement professionnel des personnels sur le lieu d'exercice du métier, à savoir l'établissement scolaire.

L'évaluation individuelle vise avant tout à reconnaître les compétences des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale et à mettre en évidence leur éventuelle perfectibilité pour améliorer la performance de leur pratique professionnelle.

Ainsi, s'agissant des agents qui auront fait l'objet d'appréciations « à consolider » dans le cadre des rendez-vous de carrière conduits en 2018-2019, une prise en charge systématique est mise en place, qui conduira à organiser pour l'ensemble des agents concernés un entretien de positionnement individuel avant la fin du mois de janvier 2020, de manière à arrêter le contenu et les modalités de l'accompagnement individualisé qui sera proposé aux agents.

Les résultats des évaluations individuelles doivent également permettre de construire une cartographie des besoins de formation pour une identification objective des actions de formation à mettre en œuvre en priorité.

L'approche par les compétences permet, d'autre part, d'envisager une plus grande individualisation de la gestion des ressources humaines, articulée autour d'une ambitieuse politique d'accompagnement professionnel combinant recherche de l'efficacité et sécurisation de la pratique des agents.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, il est indispensable de réunir les conditions d'une mise en œuvre équitable et coordonnée de pratiques d'évaluation qui, par nature, sont individuelles. A cette fin, il est impératif que les évaluateurs respectent une gradation claire et crédible dans leur appréciation du niveau d'expertise professionnelle.

II – Le dispositif d'évaluation doit reposer sur un jugement crédible par le recours raisonné à une échelle d'appréciation qualitative.

Le rendez-vous de carrière doit inscrire l'évaluation professionnelle dans une optique de valorisation des pratiques de travail de l'agent et d'individualisation de son parcours.

En faisant porter par les évaluateurs des appréciations pertinentes sur la manière dont l'agent exerce effectivement chacune des compétences attendues dans l'accomplissement de ses missions, la relation évalué/évaluateur devient plus équilibrée et l'appréciation plus équitable. Pour cela, le professionnalisme des évaluateurs lors de l'entretien du rendez-vous de carrière et la structuration de celui-ci sont les garants de la confiance que les agents et les cadres eux-mêmes peuvent placer dans le processus d'évaluation. Produire une évaluation qui suscite la confiance des agents concernés constitue un défi de taille pour tout encadrant.

A – Un compte rendu comportant une grille d'évaluation à renseigner sur la base d'une observation et d'une appréciation fine des compétences détenues.

La grille d'évaluation renvoie à des items qui portent sur des compétences clés détenues par l'agent, chacun devant recevoir un des quatre échelons d'appréciation correspondant à un niveau d'expertise. Les compétences considérées sont à rapprocher de celles qui figurent dans le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation de 2013.

Pour mesurer la maîtrise d'une compétence, la première étape indispensable est de déterminer des indicateurs observables. Si la compétence en elle-même est difficilement observable, sa manifestation l'est en revanche.

C'est donc l'activité réalisée et le résultat que cette activité produit qui sont observables et mesurables au regard des résultats attendus.

Les compétences évaluées peuvent l'être par observation directe de l'agent en situation ou par l'observation de ses productions ou, s'il a souhaité le communiquer à son évaluateur, le « document de référence de l'entretien » (Aide à la préparation du rendez-vous de carrière) qui figure en annexe de l'arrêté. Le ou les entretien(s) sont l'occasion pour l'agent d'exposer ses réalisations et les démarches qui lui paraissent déterminantes pour caractériser la mise en œuvre de ses compétences et sa contribution aux progrès et au développement de ses élèves.

Eu égard au retour d'expérience des premières campagnes de rendez-vous de carrière, il me paraît dans l'intérêt de tous, évalués comme évaluateurs, de préconiser un recours plus généralisé au « document de référence de l'entretien » dont l'apport qualitatif a été observé.

Pour fixer un cadre académique harmonisé de l'évaluation, une série d'observables ont été élaborés, à l'occasion du lancement de la première campagne de rendez-vous de carrière, par un groupe-projet inter-catégoriel.

J'invite les évaluateurs à continuer de se référer à ces ressources pour la campagne 2019-2020, et à s'appuyer directement pour leurs évaluations sur la grille d'aide au positionnement des niveaux d'expertise.

B – Une grille d'évaluation à coter selon quatre niveaux d'expertise...

La grille d'évaluation est subdivisée en critères appréciés selon une échelle réglementaire uniforme et qualitative décrivant 4 niveaux d'expertise.

Niveaux d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
---------------------	--------------	--------------	-------------------	-----------

L'échelle croissante de niveaux d'expertise permet de porter une appréciation sur les comportements observés ou les caractéristiques recherchées. Les échelons sont formulés selon un registre d'intensité qui correspond à des seuils de performance.

Aussi, il est indispensable que chaque évaluateur donne la même signification à chacun des niveaux d'expertise.

La taxonomie établie pour la campagne 2017-2018 fixe une hiérarchisation entre les niveaux d'expertise. Elle repose sur une approche de la compétence fondée sur l'analyse de la prise d'initiative et de responsabilité de l'agent face aux situations professionnelles rencontrées, et décline l'échelle qualitative en une échelle descriptive caractérisée par différents niveaux de qualité.

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Echelle descriptive	Gère avec peu d'assurance et de régularité des situations simples	Gère des situations ordinaires et prévisibles	Gère des situations complexes et prend des responsabilités et des initiatives face aux événements qui surviennent (par ex. dans une classe, les comportements perturbateurs).	Gère des situations complexes et imprévisibles avec un niveau élevé d'autorité professionnelle et scientifique

Cette échelle fournit à l'évaluateur une description détaillée et typique de ce qui est attendu. Elle favorise l'uniformité du jugement et doit permettre de parvenir à un degré élevé de concordance des évaluations menées par les différents cadres.

A priori, tout enseignant au 6^{ème} échelon et *a fortiori* au 8^{ème} échelon devrait être compétent pour chacun des critères de la grille c'est-à-dire qu'il devrait être jugé au moins satisfaisant sur chacun de ceux-ci.

Il convient de rappeler que le niveau d'appréciation « satisfaisant » est positif : il correspond à une large part d'agents 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 tel constat doit conduire à recourir sans hésitation à l'échelon « à consolider ».

Le recours à l'échelon « très satisfaisant » doit consacrer non seulement la maîtrise de la compétence mais également la performance dans sa mobilisation, notamment lorsqu'il est confronté à des situations complexes.

Le niveau d'expertise correspondant à « Excellent » doit être réservé à une maîtrise non seulement performante mais également innovante résultant d'une haute qualification. Elle ne se justifie qu'en présence d'une maîtrise non seulement complète mais également remarquable. L'agent qui bénéficie d'une telle évaluation est, à bien des égards, un modèle pour l'accomplissement des actes professionnels considérés. Vous veillerez en conséquence à recourir à ce niveau d'expertise avec exigence et discernement.

C – ...et explicitée par une ou des appréciation(s) littérale(s) cohérentes.

Pour compléter le compte rendu du rendez-vous de carrière, chaque évaluateur doit non seulement remplir la grille d'évaluation mais également rédiger une appréciation littérale.

Au terme de ce travail, il est indispensable que je puisse m'appuyer sur une parfaite cohérence et adéquation entre la ou les appréciation(s) littérale(s) portée(s) sur la valeur professionnelle de l'agent d'une part et le niveau d'expertise attribué à chaque critère de la grille d'appréciation d'autre part.

III – Une mise en œuvre du dispositif d'évaluation qui doit garantir un traitement équitable des évalués dans le cadre d'une campagne régulée au travers de l'application SIAE (système d'information d'aide à l'évaluation)

Un traitement semblable des situations semblables est légitimement attendu par les personnels. Pour garantir cette équité il convient d'être attentif à la cohérence académique des évaluations conduites.

Dans cette optique, un outil national de gestion de la campagne de rendez-vous de carrière dénommé SIAE (système d'information d'aide à l'évaluation) a été élaboré à destination des évaluateurs, des évalués et des services académiques.

Pour s'assurer de l'équité dans le traitement des évaluations, quelle que soit la discipline ou l'établissement d'exercice, il est opportun de permettre à chaque évaluateur de se réguler en disposant des statistiques sur l'ensemble des projets d'évaluation, au sein d'une même discipline mais également entre disciplines dans le 2nd degré, et au sein du département dans le 1^{er} degré.

Cela justifie de veiller à organiser une phase préparatoire qui distingue la phase d'inspection et d'entretien, support du compte rendu d'entretien, de la version définitive du compte rendu d'entretien qui doit être notifié à l'évalué.

Je souhaite donc que les opérations d'évaluation s'accomplissent dans un cadre général et selon un processus séquentiel :

- une phase d'observation et d'entretien, qui donne lieu de la part du ou des évaluateurs à une saisie « provisoire » des échelons d'appréciation dans la grille et, subséquentement des appréciations littérales (phase donnant lieu à un « enregistrement » dans l'application SIAE mais à ce stade toujours révisable),
- une phase de régulation,
- une phase de communication à l'enseignant des avis des évaluateurs premiers (phase qui suppose une validation définitive et irréversible).

Afin de permettre à ce processus de prendre tout son sens, les évaluations doivent donc être **enregistrées** dans SIAE (mode « brouillon ») et **non pas validées** (c'est-à-dire rendues définitives).

Les comptes rendus ne feront pas l'objet d'une communication aux intéressés au fil de l'eau, mais pourront être corrigés par l'évaluateur lui-même, mieux informé du positionnement de ses évaluations propres (autorégulation) et de celles de l'ensemble des évaluateurs (régulation concertée).

La campagne 2019-2020 sera rythmée par deux séquences de communication des comptes rendus de rendez-vous de carrière :

- Au mois de mars 2020 pour les agents qui auront bénéficié du rendez-vous de carrière entre octobre 2019 et février 2020 ;

- Au mois de juin 2020 pour les autres agents.

IV – L'appréciation finale de la valeur professionnelle doit être fondée sur une justification raisonnable reposant sur l'examen qualitatif des éléments figurant au compte rendu du rendez-vous de carrière

En tant qu'autorité compétente en matière d'évaluation, j'arrêterai l'appréciation finale de la valeur professionnelle en m'appuyant sur les comptes rendus des rendez-vous de carrière que vous aurez complétés et la notifierai dans les deux semaines après la rentrée scolaire suivante. J'examinerai avec attention les différents niveaux d'expertise obtenus par chaque agent pour chacun des critères composant la grille d'évaluation des compétences. Je tiendrai également compte des appréciations littérales qui auront été apportées par le ou les évaluateurs.

A – La synthèse des appréciations des compétences inscrites dans le compte rendu permettra de refléter le profil de chaque agent et de formuler l'appréciation finale.

La grille d'évaluation permet de porter un jugement sur la qualité d'ensemble du dossier. On peut considérer les critères comme des unités équivalentes ou leur accorder une importance différente. Je n'envisage pas de pondérer les critères évalués mais je m'efforcerai de dégager des profils d'agents partageant des caractéristiques communes.

Pour attribuer un des quatre niveaux d'appréciation finale, je procéderai à un examen attentif des données qualitatives figurant au compte rendu de carrière (grille et appréciations littérales). Les quatre niveaux d'appréciation établissent des classes différenciées qui regroupent les agents partageant un grand nombre de caractéristiques communes (et peuvent avoir quelques caractéristiques différentes).

L'appréciation finale se déclinera selon la taxonomie suivante :

- la valeur professionnelle est jugée **à consolider** lorsqu'il demeure au niveau d'un débutant. La pratique correspondant à l'état « à consolider » se limite à mettre en œuvre des règles standards indépendantes du contexte.
- la valeur professionnelle est jugée **satisfaisante** lorsque le profil global de l'agent correspond à une **compétence** constatée, une maîtrise correcte de l'ensemble des compétences attendues.
- la valeur professionnelle est jugée **très satisfaisante** lorsque l'agent est non seulement jugé compétent mais également apprécié performant grâce notamment à son esprit d'initiative.
- la valeur professionnelle est jugée **excellente** lorsque des pratiques **innovantes** s'ajoutent à la **performance**. L'enseignant est un expert reconnu par ses pairs et atteste d'une pratique avancée et d'un haut niveau de maîtrise professionnelle.

B – Un classement des dossiers sur la base d'une exploitation des données qualitatives constituera une aide pour les opérations ultérieures d'avancement

Le recteur d'académie (ou l'inspecteur d'académie pour les personnels du 1^{er} degré) examine les demandes de révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle et attribue les bonifications d'ancienneté après avis de la commission administrative paritaire compétente à hauteur de 30 % de l'effectif des agents inscrits sur chacune des listes de bénéficiaires des rendez-vous de carrière.

Le rendez-vous de carrière, qui a pour objectif d'apprécier la valeur professionnelle des agents, viendra logiquement étayer le projet d'attribution éventuel de bonification d'ancienneté d'un an qui s'ajoute aux anciennetés détenues dans les 6^{ème} et 8^{ème} échelons de la classe normale. Mais, au-delà de cet impact éventuel de l'évaluation sur le déroulement de carrière, l'une des finalités de la réforme de l'évaluation demeure l'accompagnement des enseignants dans l'exercice de leur métier. Les personnels enseignants et d'éducation attendent en effet un accompagnement continu de leur développement professionnel de la part des corps d'encadrement compétents à leur égard.

La réforme de l'évaluation est au service de cette ambition d'amélioration individuelle et collective de la professionnalité et de l'efficacité des personnels.

J'attache une grande importance à la mise en œuvre des présentes orientations, et sais pouvoir compter sur votre implication sans faille dans la mise en œuvre de cette deuxième campagne de rendez-vous de carrière.

Annexes

- Bilan
- Le guide du rendez-vous de carrière
- Le calendrier du rendez-vous de carrière
- La notice du rendez-vous de carrière
- Le document de référence de l'entretien
- Le mémento du rendez-vous de carrière
- Les textes de références
- L'aide au positionnement des niveaux d'expertise
- L'aide à l'évaluation des niveaux d'expertise
 - Enseignants du 1^{er} degré
 - Enseignants du 2nd degré
 - CPE
 - Documentaliste

ECOLE NORMALE SUPERIEURE DE LYON

RECRUTEMENT DU DIRECTEUR/DE LA DIRECTRICE DE L'UMS 3602 PERSEE

BIR n°13 du 16 décembre 2019
Réf : ENS Lyon

Le poste de directeur/directrice de l'UMS 3602 PERSEE est à pourvoir.

Ce poste est ouvert aux agents titulaires de la fonction publique :

- Ingénieur de recherche,
- conservateur des bibliothèques,
- enseignants-chercheurs,
- chercheurs.

La fiche de poste correspondante figure en annexe.

UNIVERSITÉ CLAUDE BERNARD LYON 1

EMPLOI À POURVOIR À L'UFR SCIENCES ET TECHNIQUES DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (UFR STAPS/ UNIVERSITÉ CLAUDE BERNARD-LYON 1)

BIR n° 13 du 16 décembre 2019
Réf : Université Claude Bernard – Lyon 1

RECRUTEMENT D'UN PROFESSEUR CONTRACTUEL

A COMPTER DU 20 JANVIER 2020

PUBLICS :

L'UFR STAPS – Université Lyon 1 recrute à compter du 20 janvier jusqu'au 31 août 2020 un professeur contractuel en Anatomie et Physiologie de l'exercice musculaire

PROFIL :

Cf. fiche de poste en annexe

POSTE A POURVOIR :

- 1 temps plein (obligation de service calculée au prorata sur la base annuelle de 384 heures)

DEPÔT DES CANDIDATURES :

Le dossier de candidature doit être constitué :

- d'un curriculum vitae détaillé
- d'une lettre de motivation à l'attention du Directeur de l'UFR STAPS
- des justificatifs (diplômes, expériences professionnelles).

et doit parvenir au plus tard le 31 décembre 2019 par voie électronique à l'adresse suivante :

secretariat.staps@univ-lyon1.fr

Voir annexe à la fin du BIR.

UNIVERSITE LUMIERE LYON 2

RECRUTEMENT D'UN.E CORRESPONDANT.E FONCTIONNEL LOGICIEL SAP (SIFAC)

BIR n°13 du 16 décembre 2019
Réf : Université Lumière Lyon 2

Créée en 1973, l'Université Lumière Lyon 2 est considérée comme la deuxième université française en lettres, langues, sciences humaines et sociales. L'Université Lumière Lyon 2 accueille sur deux campus principaux près de 28 000 étudiant·es, de la licence 1 au doctorat. Elle compte 13 composantes (unités de formation et de recherche - UFR - instituts et département) réparties dans 2 secteurs de formation et de recherche : lettres, sciences humaines et sociales (LSH) et droit, économie et gestion (DEG).

Avec 35 entités de recherche reconnues dont 16 UMR (Labellisées CNRS) et une FRE (membre du réseau des MSH), l'Université Lumière Lyon 2 est aujourd'hui un pôle majeur de formation et de recherche, ouvert sur son environnement régional, exerçant un rayonnement national, et résolument tourné vers la coopération scientifique internationale.

L'université Lumière Lyon recrute un-e Correspondant fonctionnel logiciel SAP (SIFAC).

Vous êtes prié-es de candidater uniquement par mail en envoyant votre CV et LM dans un seul et même fichier (word, pdf, ...) à drh-recrutement@univ-lyon2.fr jusqu'au 31/01/2020, délai de rigueur.

Vous trouverez en annexe la fiche de poste publiée à la Place de l'emploi public sous la référence n° 2019-300793.