

Ordonnance

du ...

relative à l'évaluation du personnel enseignant de la Direction de l'instruction publique, de la culture et du sport (OEPE)

Le Conseil d'Etat du canton de Fribourg

Vu les articles 10, 22, 57 et 72 de la loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers) ;

Sur la proposition de la Direction de l'instruction publique, de la culture et du sport,

Arrête :

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales

Art. 1 Objet et champ d'application

¹ La présente ordonnance règle les principes et la procédure d'évaluation du personnel enseignant de la Direction de l'instruction publique, de la culture et du sport (ci-après : la Direction).

² Elle ne s'applique pas au personnel enseignant engagé pour une période inférieure à 12 mois.

Art. 2 But et objectifs généraux

L'évaluation périodique du personnel vise à garantir et développer la qualité de l'enseignement, à encourager et faciliter la collaboration et à contribuer au développement professionnel et personnel des enseignants et des enseignantes.

CHAPTIRE 2

Système d'évaluation ENSEVAL

Art. 3 Contenu

¹ La Direction développe un système standardisé d'évaluation du personnel dénommé ENSEVAL.

² Le système comprend notamment :

- a) des instruments pour l'évaluation des collaborateurs et collaboratrices ;
- b) un guide pour les utilisateurs et les utilisatrices ;
- c) des formulaires pour la conduite des entretiens d'évaluation et de qualification du personnel.

³ Le système ENSEVAL est soumis au Conseil d'Etat pour approbation, sur la base du préavis du Service du personnel et d'organisation.

Art. 4 Instruments

a) Entretien personnel

¹ L'entretien personnel vise à assurer un échange régulier sur l'accomplissement du mandat professionnel, sur la collaboration dans l'établissement, sur les priorités et les objectifs ainsi que sur des questions d'ordre général concernant les rapports de service.

² L'entretien personnel peut avoir lieu dans le cadre de la planification de l'année scolaire, d'un entretien d'orientation ou d'évaluation de prestations, lors d'une visite de classe ou lors de la vérification de l'atteinte des objectifs fixés.

Art. 5 b) Entretien d'orientation

L'entretien d'orientation vise les objectifs suivants :

- a) reconnaître, encourager et développer les compétences professionnelles et personnelles des enseignants et des enseignantes ;
- b) faire le point sur l'accomplissement du mandat professionnel ;
- c) analyser les points forts et les points faibles ;
- d) faire le point sur l'atteinte des objectifs ;
- e) définir les objectifs et les priorités ;
- f) planifier et mettre en œuvre les mesures nécessaires pour le perfectionnement professionnel et la formation continue ;

-
- g) développer les perspectives professionnelles ;
 - h) Donner à l'enseignant ou à l'enseignante la possibilité de porter un regard sur le fonctionnement de l'école.

Art. 6 c) Entretien d'évaluation des prestations

L'entretien d'évaluation des prestations vise les objectifs suivants :

- a) évaluer les compétences professionnelles et personnelles de l'enseignant ou de l'enseignante ;
- b) évaluer l'accomplissement du mandat professionnel ;
- c) évaluer les points forts et les points faibles ;
- d) vérifier l'atteinte des objectifs ;
- e) fixer les nouveaux objectifs et priorités ;
- f) déterminer les mesures de perfectionnement professionnel et de formation continue ;
- g) déterminer le cadre d'engagement de l'enseignant ou de l'enseignante pour la prochaine période.

Art. 7 d) Visite de classe

¹ Les visites de classe permettent un regard extérieur sur l'enseignement.

² Les observations relevées sont communiquées à l'enseignant ou à l'enseignante à la fin de la visite de classe et font l'objet d'un bref procès-verbal.

Art. 8 e) Fixation d'objectifs

La définition et l'évaluation de l'atteinte des objectifs par le supérieur ou la supérieure hiérarchique peuvent avoir lieu lors d'un entretien personnel, d'un entretien d'orientation ou d'évaluation des prestations.

Art. 9 Mise en œuvre et suivi

¹ Le système ENSEVAL est introduit à tous les degrés de l'enseignement obligatoire ainsi que dans les écoles du secondaire du deuxième degré.

² Trois ans après l'introduction du système ENSEVAL, la Direction procède à une évaluation auprès des écoles concernées, du personnel enseignant et des partenaires sociaux. Sur cette base, elle établit un rapport à l'intention du Conseil d'Etat contenant, le cas échéant, des propositions d'amélioration ou de modification.

CHAPITRE 3

Principes fondamentaux de l'évaluation

Art. 10 Contenu de l'évaluation :

L'évaluation porte sur :

- a) l'activité de l'enseignant ou de l'enseignante sur la base du descriptif de fonction, du mandat professionnel et des objectifs fixés ;
- b) le comportement de l'enseignant ou de l'enseignante ;
- c) le potentiel de développement de l'enseignant ou de l'enseignante et ses besoins en formation continue ;
- d) les souhaits et les demandes de l'enseignant ou de l'enseignante ;
- e) un retour sur le fonctionnement de l'école.

Art. 11 Critères de qualification

Les critères suivants sont évalués :

- a) les compétences professionnelles et l'accomplissement du mandat professionnel dans les domaines de l'enseignement, le suivi pédagogique et éducatif des élèves et du fonctionnement de l'école ;
- b) les compétences personnelles et le comportement ;
- c) la formation continue ;

Art. 12 Niveaux de qualification

¹ Pour les champs enseignement, le suivi pédagogique et éducatif des élèves, du fonctionnement de l'école, de la formation continue et des compétences personnelles quatre niveaux d'évaluation sont possibles :

- a) dépasse les exigences (A+) ;
- b) répond aux exigences (A) ;
- c) répond partiellement aux exigences (B) ;
- d) ne répond pas aux exigences (C).

² Les qualifications B (répond partiellement aux exigences) et C (ne répond pas aux exigences) sont considérées comme insuffisantes.

³ Pour le champ « comportement » les qualifications « atteint » ou « non atteint » sont possibles. La qualification « non atteint » est considérée comme insuffisante.

Art. 13 Résultat global de la qualification

Le résultat de la qualification se base sur l'analyse des critères mentionnés à l'article 11 et fait l'objet d'une pondération globale.

CHAPITRE 4

Procédure

Art. 14 Période d'évaluation

La période d'évaluation est celle qui est comprise entre deux entretiens d'évaluation des prestations. Elle dure au minimum un semestre et au maximum six ans.

Art. 15 Périodicité des entretiens

¹ L'entretien personnel a lieu au moins une fois par an.

² L'entretien d'orientation a lieu au moins tous les deux ans.

³ L'entretien d'évaluation des prestations a lieu à la fin de la période probatoire, puis au moins tous les six ans, mais au plus tard deux ans après le deuxième entretien d'orientation.

⁴ Si l'entretien personnel ou l'entretien d'orientation tombe dans la même période que l'entretien d'évaluation des prestations, il peut y être renoncé.

⁵ Les visites de classes ont lieu selon les besoins, mais au moins une fois durant une période d'évaluation.

Art. 16 Entretiens ponctuels

¹ Le supérieur ou la supérieure hiérarchique peut initier en tout temps un entretien d'évaluation des prestations, si les circonstances le justifient.

² L'enseignant ou l'enseignante peut demander un entretien d'évaluation des prestations, à condition que le dernier entretien d'évaluation des prestations ait eu lieu au moins un an auparavant. Dans ce cas, le supérieur ou la supérieure hiérarchique doit le conduire dans un délai maximal de trois mois.

Art. 17 Compétences

a) Principe

¹ En principe, le supérieur ou la supérieure hiérarchique est compétent-e pour procéder à l'évaluation des enseignants ou des enseignantes qui lui sont subordonnés.

² Les instruments fixés aux articles 4 et suivants peuvent être entièrement ou partiellement délégués à une personne désignée par le supérieur ou la

supérieure hiérarchique, à l'exception de l'entretien d'évaluation des prestations (art. 6)

Art. 18 b) Par degré de scolarité

¹ Est compétent pour la conduite de l'entretien d'orientation :

- a) à l'école primaire : le ou la responsable d'établissement et/ou son adjoint ou adjointe ;
- b) au cycle d'orientation : le directeur ou la directrice et/ou son adjoint ou adjointe ;
- c) au secondaire du deuxième degré : le directeur ou la directrice et/ou les proviseurs-e-s.

² Est compétent pour la conduite de l'entretien d'évaluation des prestations et de l'évaluation :

- a) à l'école primaire : le ou la responsable d'établissement ;
- b) au cycle d'orientation : le directeur ou la directrice ;
- c) au secondaire du deuxième degré : le directeur ou la directrice.

Art. 19 Conduite de l'entretien

¹ La date de l'entretien est communiquée à l'enseignant ou à l'enseignante dans un délai suffisant, afin qu'il ou elle puisse se préparer à l'entretien.

² Les entretiens d'orientations et d'évaluation des prestations sont des entretiens individuels confidentiels. L'enseignant ou l'enseignante ne peut pas se faire assister ou représenter.

Art. 20 Documentation de l'entretien

¹ La personne qui évalue inscrit sommairement les résultats de l'entretien dans le formulaire standardisé.

² Le formulaire rempli est signé par l'enseignant ou l'enseignante. Par sa signature, il ou elle confirme avoir pris connaissance des résultats de l'entretien.

³ L'enseignant ou l'enseignante peut y ajouter des commentaires.

⁴ Le formulaire original et les éventuels commentaires de l'enseignant ou de l'enseignante sont conservés dans le dossier personnel de l'enseignant ou de l'enseignante.

⁵ L'enseignant ou l'enseignante obtient une copie du formulaire signé.

Art. 21 Protection des données

¹ Les formulaires d'entretien doivent être utilisés et conservés dans le respect des dispositions sur la protection des données. Ne peuvent y avoir accès que les personnes ayant participé à l'évaluation et celles qui sont amenées à traiter les conséquences de l'évaluation, dans le cadre d'une décision ou d'un préavis.

² Des données peuvent être extraites des documents d'évaluation, soit à des fins statistiques, soit pour identifier des besoins en formation continue et perfectionnement professionnel, soit encore pour développer des programmes de mobilité ou de relève. Les données extraites dans ce but sont anonymisées ou font l'objet d'un consentement du collaborateur ou de la collaboratrice.

Art. 22 Mesures en cas de résultat global insuffisant
a) ne répond pas aux exigences (résultat global C)

¹ Si un enseignant ou une enseignante ne répond pas aux exigences (C), les rapports de service sont examinés par l'autorité d'engagement.

² Si un enseignant ou une enseignante ne répond pas aux exigences (C) durant la période probatoire, il est mis fin aux rapports de service conformément aux prescriptions légales.

Art. 23 b) répond partiellement aux exigences (résultat global B)

¹ Si un enseignant ou une enseignante ne répond que partiellement aux exigences (B), des mesures d'accompagnement, de soutien et/ou de formation continue doivent être mises en place.

² Un nouvel entretien d'évaluation des prestations doit être mené dans un délai d'une année au maximum. Si cette évaluation est à nouveau insuffisante, l'article 22 al. 1 s'applique.

³ Si un enseignant ou une enseignante répond partiellement aux exigences (B) durant la période probatoire, celle-ci peut être prolongée d'un an au maximum.

CHAPITRE 5**Voies de droit****Art. 24** Demande et instance de réexamen

¹ L'enseignant ou l'enseignante peut demander un réexamen de son évaluation insuffisante, lorsqu'il ou elle considère que celle-ci est injustifiée.

² L'enseignant ou l'enseignante adresse sa demande par écrit, dans un délai de dix jours dès réception de l'évaluation, à l'inspecteur ou l'inspectrice compétent-e pour la scolarité obligatoire, respectivement au directeur ou à la directrice de l'établissement du secondaire du deuxième degré.

Art. 25 Nouvel entretien d'évaluation des prestations

¹ L'autorité de réexamen procède, sur la base de l'évaluation contestée, à un nouvel entretien d'évaluation des prestations.

² Avant l'entretien, l'autorité de réexamen entend, le cas échéant, l'auteur-e de l'évaluation contestée.

³ Le nouvel entretien d'évaluation des prestations est un entretien individuel confidentiel. L'enseignant ou l'enseignante ne peut pas se faire assister ou représenter.

Art. 26 Décision

A la suite du nouvel entretien d'évaluation des prestations, l'autorité de réexamen décide du maintien de la qualification ou de sa modification. Elle motive brièvement sa décision.

Art. 27 Communication

¹ La décision de l'autorité de réexamen est communiquée à l'enseignant ou à l'enseignante dans un délai de dix jours suivant le nouvel l'entretien d'évaluation des prestations.

² Conformément à l'article 132 al. 3 de la loi sur le personnel de l'Etat, la décision n'est pas susceptible de recours séparé.

CHAPITRE 6

Disposition finale

Art. 28 Entrée en vigueur

La présente ordonnance entre en vigueur le