



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



Dijon, le 05 janvier 2015

Le recteur

à

Monsieur le président de l'université de
Bourgogne
Mesdames et messieurs les chefs
d'établissement et de service
Mesdames et messieurs les I.A.-I.P.R.
Mesdames et messieurs les I.E.N.-E.T.

Rectorat

Objet : Tableau d'avancement à la hors classe des professeurs certifiés, des professeurs d'E.P.S., des professeurs de lycée professionnel et des conseillers principaux d'éducation – Evaluation des promouvables et valorisation des critères indicatifs servant à l'établissement des projets de tableaux d'avancement

DIRH
Division des
ressources humaines

Réf : Note de service n° 2014-171 du 16 décembre 2014 parue au Bulletin Officiel n°1 du 1^{er} janvier 2015.

Dossier suivi par :

Hélène Baticle
DIRH2A
Téléphone
03 80 44 86 60

La présente note a pour objet de préciser les modalités retenues pour l'évaluation des personnels remplissant les conditions pour l'inscription au tableau d'avancement à la hors classe des corps énumérés en objet.

Catherine Barbier
DIRH2B
03 80 44 86 70

1- Calendrier

**Les chefs d'établissement et les inspecteurs saisiront leurs avis
du 28 janvier au 11 février 2015**

2G rue du général
Delaborde
BP 81921
21019 Dijon cedex

2- Formulation des avis

Les chefs d'établissement et les inspecteurs disposent d'un accès aux dossiers de promotion de chacun de ces agents dans « i-Prof » rubrique « services », sous l'onglet « dossier de promotion », pour formuler un avis et rédigier une appréciation sur le dossier de chaque promouvable.

Lorsqu'il procède pour la première fois à l'appréciation d'un personnel, le Chef d'établissement et l'Inspecteur veilleront à prendre connaissance de l'avis émis lors de l'évaluation précédente.

L'avis du chef d'établissement doit tenir compte de l'ensemble des missions des enseignants définies à l'article L912-1 du code de l'éducation, notamment :

- participation aux travaux des équipes pédagogiques
- aide au travail personnel et suivi des élèves
- participation à l'orientation des élèves

Il sera également tenu compte des autres activités réalisées par l'enseignant : implication dans le projet d'établissement, participation aux instances pédagogiques, coordination d'une équipe, remplacement de courte durée, personne référente TICE en culture, tutorat de collègues, etc... ainsi que des qualités d'accueil et de dialogue avec les familles.



Pour chaque promouvable, l'évaluateur (chef d'établissement ou inspecteur) dispose d'un écran de transaction lui permettant de sélectionner l'avis souhaité. Cet écran comportera aussi une zone de saisie de texte qui doit comporter une appréciation servant de motivation à l'avis. Cet avis peut être décliné selon 4 degrés :

- très favorable
- favorable
- réservé
- défavorable

Le nombre d'avis très favorables pouvant être émis par un même évaluateur est limité à **20%** du nombre total des avis qu'il lui appartient de formuler. Toutefois, lorsque le ratio résultant de l'application de cette règle correspond à un nombre comportant une décimale, celui-ci est arrondi au nombre entier supérieur. Lorsque l'effectif des personnels à évaluer est inférieur à cinq, l'évaluateur peut formuler au maximum un avis « Très favorable ». Il vous est demandé, pour des raisons de clarté et de simplification de l'examen des propositions de ne pas recourir à l'avis « réservé » qui, compte tenu des possibilités de promotion offertes, n'est pas discriminatoire pour l'accès à la hors classe. Les avis « très favorables » et « défavorables » doivent être motivés de manière très explicite, par des éléments éclairant concrètement la manière de servir.

Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre par les chefs d'établissement et les Inspecteurs doivent être motivés.

3- L'appréciation du recteur

L'appréciation formulée sur chaque promouvable doit se fonder sur un examen approfondi de sa valeur professionnelle. Cet examen doit englober l'ensemble des éléments de la carrière et de la situation professionnelle des personnels. Elle s'appuiera sur les avis recueillis qui doivent en conséquence être développés et conclusifs.

L'appréciation portée sur le degré d'expérience et d'investissement de chaque enseignant promouvable correspondra à l'un des cinq degrés d'appréciation suivants :

- exceptionnel : EXC
- remarquable : REM
- très honorable : TRH
- honorable : HON
- insuffisant : INS

A chaque degré d'appréciation correspond un niveau de bonification selon le tableau suivant :

| | |
|----------------|-----------|
| exceptionnel | 90 points |
| remarquable | 60 points |
| très honorable | 30 points |
| honorable | 10 points |
| insuffisant | 0 point |



1. les promouvables seront d'abord répartis, en fonction des avis émis par les chefs d'établissement et par les corps d'inspection selon quatre niveaux.

- remarquable
- très honorable
- honorable
- insuffisant

2. L'appréciation « exceptionnel » sera attribuée par aux personnels dont la valeur professionnelle est la plus notable parmi les appréciations « remarquable » ;

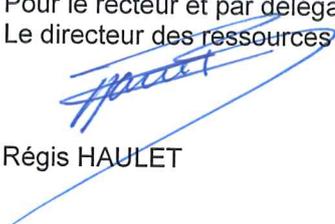
Elle devra correspondre au maximum à 10 % de l'effectif total des promouvables.

**Saisie des appréciations/avis pour les promouvables affectés dans
l'enseignement supérieur**

Pour ces personnels, l'avis des corps d'inspection n'est pas recueilli et le classement des promouvables est opéré à partir de l'avis émis par le président de l'université.

Tous les enseignants, y compris ceux affectés dans l'enseignement supérieur, pourront consulter leur dossier de promotion constitué dans i Prof. avant la tenue des commissions administratives paritaires académiques à une date qui sera précisée ultérieurement.

Le recteur,
Pour le recteur et par délégation,
Le directeur des ressources humaines


Régis HAULET