

Dijon, le 17 janvier 2014



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



La rectrice

à

Monsieur le président de l'université de Bourgogne
Mesdames les directrices et messieurs les
directeurs académiques des services de l'éducation
nationale de la Côte d'Or, de la Nièvre, de la Saône-
et-Loire et de l'Yonne
Mesdames et messieurs les chefs d'établissement
et de service

Rectorat

DIRH

Division des ressources
humaines
DIRH 2 a

Dossier suivi par :

Hélène Baticle

Téléphone

03.80.44 86 60

télécopie

03.80.44 86 41

courriel

dirh2a@ac-dijon.fr

2G rue du général

Delaborde

BP 81921

21019 Dijon cedex

Objet : Tableau d'avancement à la hors classe des professeurs agrégés 2014

Réf : Décret n°72-580 du 04 juillet 1972 modifié
Note de service 2013 – 207 du 20 décembre 2013

I - ORIENTATIONS GÉNÉRALES

La note de service ministérielle citée en référence rappelle que le tableau d'avancement commun à toutes les disciplines est arrêté, chaque année, par le ministre après proposition des recteurs et avis de la commission administrative paritaire nationale du corps. Conformément aux dispositions statutaires, les dossiers de tous les agents promouvables doivent être examinés par les recteurs en vue d'établir leurs propositions d'inscription. Doivent être proposés parmi les agents qui remplissent les conditions statutaires ceux dont les mérites justifient une inscription au tableau d'avancement. Conformément aux textes réglementaires, l'appréciation de ces mérites se fonde sur un examen approfondi de la valeur professionnelle. Les mérites des professeurs agrégés les plus expérimentés et les plus qualifiés devront être reconnus en priorité. Une attention particulière sera également apportée à des dossiers d'enseignants moins avancés dans la carrière mais qui exercent leur mission de façon particulièrement remarquable et font preuve d'un investissement professionnel exceptionnel. Par ailleurs, les dossiers des personnels exerçant dans l'enseignement supérieur bénéficieront du même examen attentif que ceux des personnels exerçant dans le second degré.

II - RAPPEL DES CONDITIONS REQUISES

Peuvent accéder à la hors-classe de leur corps les agents de classe normale ayant atteint au moins le septième échelon de la classe normale au 31 août 2014. Les enseignants proposés doivent être en activité, dans le second degré ou dans l'enseignement supérieur, ou mis à disposition d'un autre organisme ou administration ou en position de détachement. Les enseignants en situation particulière (décharge syndicale, cessation progressive d'activité, congé de longue maladie,...) sont promouvables et leurs dossiers doivent être examinés au même titre que les autres.

III - CONSTITUTION DES DOSSIERS SERVANT À L'ÉTABLISSEMENT DES PROPOSITIONS

La constitution des dossiers se fera exclusivement par l'outil de gestion internet
dénommé « **i-Prof** » du **27 janvier au 09 février 2014**

Cette application i-Prof permet à chaque agent de consulter, d'enrichir et d'actualiser les données figurant dans son dossier.



IV - DÉFINITION DES CRITÈRES DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE SERVANT À L'ÉTABLISSEMENT DES PROPOSITIONS DES RECTEURS

Les propositions d'inscription au tableau d'avancement à la hors-classe du corps des professeurs agrégés doivent se fonder sur la valeur professionnelle des enseignants qui s'exprime notamment par la notation, mais aussi par l'appréciation de l'expérience et de l'investissement professionnels (cf. annexe). Afin de faciliter l'établissement des propositions, les critères permettant d'apprécier la valeur professionnelle de chaque enseignant promouvable sont définis ci-après.

1 - La notation

La notation est celle arrêtée au 31 août 2013, sauf classement initial au 1er septembre 2013.

2 - Expérience et investissement professionnels

L'appréciation de l'expérience et de l'investissement professionnels d'un enseignant dans sa classe, son établissement ou pour des formations ou des activités spécifiques fait partie de l'appréciation de la valeur professionnelle. Les critères de l'expérience et de l'investissement professionnels sont à rechercher dans les domaines suivants :

a) Parcours de carrière

Le degré d'expérience professionnelle d'un enseignant s'apprécie en tout premier lieu par référence à son parcours de carrière. À cet égard, l'ancienneté de carrière lorsqu'elle a été acquise au bénéfice d'un avancement au choix, est un critère pertinent de la valeur professionnelle. Ce critère ne doit pas exclure des propositions d'inscription au tableau des enseignants moins avancés dans la carrière mais qui exercent leur mission de façon remarquable et font preuve d'un investissement professionnel exceptionnel.

Au cours de la carrière, un engagement professionnel durable dans le cadre de l'enseignement prioritaire, particulièrement au travers de l'affectation dans des établissements où les conditions d'exercice sont difficiles, témoigne d'un mérite professionnel particulier qu'il convient de valoriser.

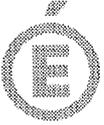
b) Parcours professionnel

L'examen du parcours professionnel de chaque enseignant doit permettre d'apprécier, sur la durée, l'intensité de son investissement professionnel. Cette appréciation sera portée par les recteurs notamment avec l'aide des corps d'inspection et des chefs d'établissement. L'évaluation du parcours professionnel doit être globale et s'appuyer concrètement sur la manière de servir et l'investissement réel de chaque enseignant compte tenu des éléments suivants :

- activités professionnelles et fonctions spécifiques
- implication en faveur de la réussite des élèves et dans la vie de l'établissement
- affectations dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire
- richesse ou diversité du parcours professionnel
- formations et compétences.

V - EXAMEN DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE ET ÉTABLISSEMENT DES PROPOSITIONS

L'expérience et l'investissement professionnels de chaque enseignant promouvable seront appréciés qualitativement afin de ne retenir que ceux dont les mérites semblent pouvoir justifier une promotion de grade.



A - Appréciation de l'expérience et de l'investissement professionnels

1) Les avis des chefs d'établissement, des IA-IPR seront recueillis au moyen de l'application

i-Prof du 10 au 23 février 2014.

Pour les professeurs agrégés affectés dans un établissement d'enseignement supérieur ou ne remplissant pas des fonctions d'enseignement, cette appréciation résultera de l'avis de l'autorité auprès de laquelle ces personnels sont affectés.

L'attention des chefs d'établissement est notamment attirée sur l'intérêt, lorsqu'ils procèdent à une première évaluation d'un personnel, à prendre connaissance de l'avis émis par le chef d'établissement ou de service précédent.

a) L'objet de l'avis

L'avis donné par le chef d'établissement ou l'inspecteur pédagogique régional a pour objet d'explicitier, pour chacun des promouvables, l'intérêt de reconnaître ses mérites par une promotion de grade.

Il se fonde sur une évaluation du parcours professionnel, mesurée sur la durée de la carrière, et englobe l'ensemble des critères de la valeur professionnelle qui valorisent ce parcours professionnel. Il se distingue donc de la procédure de notation qui a un caractère annuel. Il doit néanmoins être prononcé en cohérence avec les notations des personnels concernés.

b) Forme et contenu de l'avis

Cet avis se décline en quatre degrés :

- très favorable
- favorable
- réservé
- défavorable

L'avis "très favorable" doit être réservé à l'évaluation des enseignants promouvables les plus remarquables au regard des critères définis précédemment. En conséquence, le nombre d'avis "très favorable" devant être formulés 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.

Les avis "très favorable", « réservé », et « défavorable », formulés par le chef d'établissement ou l'IA-IPR lors de la transaction dans i-Prof, devront être obligatoirement accompagnés d'une motivation littérale.

Les avis des chefs d'établissement et des IA-IPR moins « favorables » que ceux des campagnes précédentes doivent être motivés par un rapport circonstancié explicitant la baisse, et expliqués aux intéressés.

Chaque personnel promuable pourra ensuite prendre connaissance des avis émis sur son dossier avant la commission administrative paritaire académique qui se tiendra courant avril 2014.

2) L'appréciation du recteur sera arrêtée après consultation des avis formulés par les chefs d'établissement et les IA-IPR

Elle correspondra à l'un des cinq degrés suivants :

- exceptionnel
- remarquable
- très honorable
- honorable
- insuffisant



Seuls 30 % de l'effectif total des promouvables pourront bénéficier des appréciations "remarquable" ou "exceptionnel"

L'appréciation "exceptionnel" devra correspondre à 10 % de l'effectif total des promouvables. Cette appréciation ne sera pas réservée aux seuls enseignants ayant atteint le dernier échelon et le mérite des personnels moins avancés dans leur carrière qui font preuve d'un investissement professionnel exceptionnel doit être valorisé. En conséquence, une proportion des bénéficiaires de ce degré d'appréciation supérieur sera choisi parmi les enseignants n'ayant pas atteint le dernier échelon de leur grade.

B - Établissement des propositions

Compte tenu des possibilités de promotions et de la nécessité de procéder au niveau national à un examen approfondi des propositions de l'ensemble des recteurs, il est demandé de transmettre un nombre raisonnable de propositions qui devra correspondre au plus à 20% de l'effectif de l'ensemble des personnels promouvables de l'académie.

Les propositions seront établies à partir d'un choix résultant du classement de l'ensemble des promouvables au regard de l'évaluation conjointe des trois domaines suivants :

- notation ;
- parcours de carrière ;
- parcours professionnel.

Pour permettre d'établir une pondération entre les trois domaines regroupant les différents critères d'appréciation, un barème indicatif figure en annexe de la présente circulaire.

Un enseignant qui bénéficie d'une appréciation « exceptionnel » mais qui est classé en deçà du rang utile, notamment par défaut des points liés au parcours de carrière, pourra être proposé en remplacement d'un enseignant mieux classé mais attributaire d'une appréciation moins favorable

Les agents promouvables qui auront fait l'objet d'une appréciation négative (appréciation "insuffisant") ne figureront pas dans les propositions d'inscription au tableau d'avancement.

La rectrice
Pour la rectrice et par délégation
Le directeur des ressources humaines


Régis HAULET

PJ :
Hors classe agrégés, « valorisation des critères »



Annexe

Valorisation des critères servant à l'établissement des propositions rectorales pour tableau d'avancement à la hors classe des professeurs agrégés au titre de 2014

Notation : maximum 100 points

- pour les personnels affectés dans le second degré :
note administrative sur 40 et note pédagogique sur 60 ;
(notes arrêtées au 31-8-2013 ou en cas de classement initial au 1-9-2013)
- pour les agents affectés dans l'enseignement supérieur :
(note administrative sur 100 arrêtée au 31-8-2013 ou en cas de classement initial au 1-9-2013).

Parcours de carrière : maximum 100 points.

Le parcours de carrière est valorisé par la prise en compte de l'échelon acquis par le candidat au 31 août 2014, à la condition que celui-ci ait été obtenu à la faveur d'un passage au choix ou au grand choix :

Échelon détenu au 31-08-2014	Points parcours de carrière si l'enseignant a accédé à l'échelon au choix ou au grand choix
7ème	10 points
8ème	20 points
9ème	40 points
10ème	60 points
11ème	80 points
11ème 1 an	80 points
11ème 2 ans	80 points
11ème 3 ans	80 points
11ème 4 ans et plus	90 points

Points non cumulables entre eux

Les personnels ayant atteint le 11^{ème} échelon à l'ancienneté bénéficieront du même régime de bonification, s'ils ont accédé au 10^{ème} échelon au choix ou au grand choix dans le même grade.

Une année incomplète compte pour une année pleine.

10 points supplémentaires sont accordés au titre du parcours de carrière lorsque le professeur a enseigné au moins cinq ans de façon continue ou pas dans un même établissement relevant de l'éducation prioritaire.

Parcours professionnel : maximum 100 points

L'appréciation portée par le recteur sur le degré d'expérience et d'investissement professionnels se traduit dans le domaine de l'évaluation du parcours professionnel par l'attribution d'une bonification.

À 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

Une bonification complémentaire de 10 points sera accordée aux agrégés qui enseignent actuellement en établissement relevant de l'éducation prioritaire depuis au moins trois ans de manière continue et qui auront reçu un avis très favorable ou favorable de leur chef d'établissement.