

Dijon, le 1<sup>er</sup> février 2008



MINISTÈRE DE  
L'ÉDUCATION NATIONALE

MINISTÈRE DE  
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE



## Le Recteur de l'Académie de DIJON

à

- Madame la Présidente de l'Université de Bourgogne
- Monsieur le Directeur de l' IUFM de Bourgogne
- Mesdames et Messieurs les Chefs d'Etablissement
- Mesdames et Messieurs les Chefs de Service
- Mesdames et messieurs les I.A.-I.P.R.
- Mesdames et messieurs les I.E.N.-E.T.

Rectorat

51, rue Monge  
BP 1516  
21033 Dijon cedex

Service

Division des  
Ressources  
Humaines  
DIRH2

Téléphone  
03.80.44 86 35  
Fax  
03.80.44 86 41

**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

**Références** : - Note de service n° 2007-189 du 6 décembre 2007 parue au Bulletin Officiel n° 46 du 21 décembre 2007

- Circulaire rectorale du 29 janvier 2008

J'ai l'honneur de vous faire savoir que j'ai décidé de reconduire cette année la procédure mise en place dans l'académie l'an passé pour évaluer les promouvables aux tableaux d'avancement susmentionnés.

## 1 Calendrier

**Les chefs d'établissement du second degré et les inspecteurs saisiront leurs avis du 22 février au 4 mars 2008**

## 2 Formulation des avis

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

1/ L'avis du chef d'établissement :

Cet avis doit tenir compte des notes administratives et des appréciations littérales qui y sont liées et être prononcé en cohérence avec celles-ci.

Le chef d'établissement n'est pas cantonné à une appréciation de la manière de servir réduite à son unique dimension administrative (assiduité, ponctualité, autorité, rayonnement) et il peut aussi intégrer les obligations spécifiques de la fonction enseignante dans le champ de son appréciation pour exprimer son opinion relative à l'opportunité de l'avancement de grade d'un enseignant en particulier.

Le bilan des tableaux d'avancement 2007 fait apparaître que dans un nombre relativement important d'établissements, aucun avis très favorable n'a été attribué. J'attire tout particulièrement l'attention des chefs d'établissement sur un examen attentif de la valeur des avis qu'ils émettent et de l'intérêt par ailleurs, lorsqu'ils procèdent à une première évaluation d'un promouvable, à prendre connaissance de l'avis émis par le chef d'établissement précédent.



## 2/ Le contingentement des avis « Très favorables » doit garantir une sélection efficace des promouvables en faveur des meilleurs dossiers.

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 afin de rédiger une appréciation servant de motivation à l'avis. Cet avis peut être décliné selon 4 degrés :

- ▶ Très favorable : TRF
- ▶ Favorable : FAV
- ▶ Sans opposition : SAO
- ▶ Défavorable : DEF

Le nombre d'avis « Très favorables » pouvant 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 favorables » doivent être obligatoirement accompagnés d'une motivation littéraire.

*Les avis « très favorable » ne doivent pas être limités aux seuls personnels ayant atteint le 11ème échelon mais doivent également concerner des enseignants moins avancés dans la carrière mais qui exercent leur mission de façon particulièrement remarquable et font preuve d'un investissement professionnel exceptionnel.*

## 3 L'appréciation du degré d'expérience et d'investissement professionnels arrêtée par le recteur résultera, le plus souvent mais pas exclusivement, de la combinaison des avis recueillis

L'appréciation formulée par le recteur 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.

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. Une table de décision constitue un premier outil d'aide à la décision permettant de fixer le niveau d'appréciation

Une Table de décision » intégrée dans l'application procédera, en fonction des avis émis par les chefs d'établissement et par les corps d'inspection, à une répartition automatique des promouvables selon quatre niveaux.

<b>Avis CE</b>	TRF	FAV	SAO	DEF
<b>Avis IPR</b>				
TRF	REM	REM	TRH	INS
FAV	REM	TRH	HON	INS
SAO	TRH	HON	HON	INS
DEF	INS	INS	INS	INS

## 2. Une recherche multicritères permet au recteur d'affiner son appréciation au-delà des avis recueillis

a) La formulation des appréciations « Exceptionnel » relève d'un examen des meilleurs dossiers.

L'appréciation « Exceptionnel » doit bénéficier aux enseignants dont la valeur professionnelle est la plus remarquable et qui seront choisis à partir :

- des résultats de la table de décision : par exemple en sélectionnant les appréciations « Remarquable » ; et parmi celles-ci, le cas échéant, en sélectionnant les seuls dossiers qui ont bénéficié d'avis « Très favorable » de la part du chef d'établissement et de l'inspecteur ;
- de l'examen du parcours de carrière des promouvables ;
- du type d'établissement (collège, Lycée, LP) ;
- de la notation des promouvables ;
- de l'âge et du sexe des promouvables.

b) Le réajustement du niveau d'appréciation issu de la table de décision permet au recteur de prendre en compte des situations particulières.

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. Afin de garantir à ces personnels des possibilités effectives de promotion, 5% des promotions seront attribuées à des personnels n'ayant pas encore atteint l'échelon terminal de la classe normale.*

### Saisie des appréciations/avis pour les promouvables affectés dans le 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 leur chef de service.

La Présidente de l'Université et le Directeur de l'IUFM voudront bien me transmettre leur avis sous forme d'un document papier pour le 6 mars en respectant le quota de 20% d'avis « Très favorables » et en veillant à porter pour chacun de ceux-ci une appréciation détaillée.

Tous les enseignants, même ceux affectés dans le supérieur, pourront consulter leur dossier de promotion constitué dans i Prof avant la tenue des Commissions Administratives Paritaires Académiques qui se tiendront fin avril.

Le Recteur,  
Pour le Recteur et par délégation  
Le Directeur des Relations et des Ressources Humaines

Signé : Jean-Pierre SALOMÉ