



MINISTÈRE DE  
L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE LA JEUNESSE  
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

MINISTÈRE DE  
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE



**POUR AFFICHAGE**

DIRH

Division des  
ressources humaines

DIRH2a

Hélène Baticle  
03 80 44 86 60

DIRH2b

Bénédicte Chanussot  
03 80 44 86 4 3

DIRH2c

Catherine Barbier  
03 80 44 86 70

télécopie

03.80.44 86 41

51, rue Monge  
BP 1516  
21033 Dijon cedex

Dijon, le 2 janvier 2012

Le recteur

à

Madame la présidente de l'université de Bourgogne  
Mesdames et messieurs les inspecteurs d'académie,  
inspecteurs pédagogiques régionaux  
Mesdames et messieurs les inspecteurs de l'Education  
nationale, enseignement technique  
Mesdames et Messieurs les chefs d'établissement et  
de service

**Objet** : Tableau d'avancement à la hors classe des professeurs certifiés, des professeurs d'éducation physique et sportive, des professeurs de lycée professionnel et des conseillers principaux d'éducation en vue de la rentrée 2012

**Réf** : Note de service n° 2011-228 du 12 décembre 2011 parue au Bulletin Officiel n° 46 du 15 décembre 2011

## I - ORIENTATIONS GÉNÉRALES

La note de service ministérielle citée en référence fixe les orientations à mettre en œuvre pour l'établissement des tableaux d'avancement à la hors-classe des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation, arrêtés par les recteurs après avis des C.A.P.A.

Cette note rappelle notamment qu'en vertu de l'article 58 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique de l'Etat, l'avancement de grade par voie d'inscription à un tableau d'avancement s'effectue « par appréciation de la valeur professionnelle des agents ».

La valeur professionnelle de chaque agent peut être distinguée, en tout premier lieu, dans le cadre de l'attribution de la note, qui détermine le rythme de changement d'échelon. Dans cet esprit, la situation des agents les plus expérimentés, ayant atteint l'échelon le plus élevé de la classe normale, et dont les mérites ne peuvent plus être reconnus qu'à l'occasion d'une promotion de grade, fera l'objet d'un examen particulier. Néanmoins, la valeur professionnelle d'enseignants moins avancés dans la carrière mais qui exercent leur mission de façon particulièrement remarquable et qui font preuve d'un investissement professionnel exceptionnel sera reconnue.

## II - CONSTITUTION DES DOSSIERS SERVANT À L'EXAMEN DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Les dossiers de tous les personnels promouvables à la Hors Classe seront examinés.

**A cette fin, les personnels peuvent mettre à jour leur CV du 27 janvier au 6 février 2012 minuit dans i-Prof rubrique « Services »**

## III - CONDITIONS D'ACCÈS

Peuvent accéder à la hors-classe de leur corps tous les agents de classe normale en position d'activité, mis à disposition d'une autre administration ou d'un organisme, ayant atteint au moins le 7ème échelon de la classe normale au 31 décembre 2011, y compris ceux qui sont stagiaires dans d'autres corps.



Les enseignants en situation particulière (décharge syndicale, cessation progressive d'activité, congé de longue maladie,...) sont promouvables et leur situation est examinée au même titre que les autres.

A noter que l'exercice d'au moins six mois de fonctions en qualité de personnel hors classe est nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite calculée sur la base de la rémunération correspondante.

#### **IV - DÉFINITION DES CRITÈRES DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE**

L'inscription au tableau d'avancement se fonde sur la valeur professionnelle dont rendent compte la notation et les appréciations portées par les chefs d'établissement et par les corps d'inspection.

##### 1 - La notation

Il s'agit de la note du chef d'établissement et de la note pédagogique cumulées arrêtées au 31 Août 2011.

##### 2 - L'expérience et l'investissement professionnels

L'expérience et l'investissement professionnels d'un enseignant dans sa classe, son établissement ou pour des formations ou des activités spécifiques seront examinés, compte tenu des conditions d'exercice des agents concernés (T.Z.R. en suppléance, personnels travaillant sur plusieurs établissements, situation familiale particulière), au regard des critères 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.

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 le recteur 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, notamment dans les réseaux « ambition réussite » et Eclair ;
- richesse ou diversité du parcours professionnel ;
- formations et compétences.

#### **V- ETABLISSEMENT DES PROPOSITIONS**

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 seront pas retenus dans les propositions d'inscription au tableau d'avancement.

Les personnels auront la possibilité de consulter les avis émis par leur chef d'établissement et par les corps d'inspection avant la tenue des C.A.P.A. qui se tiendront en avril et mai 2012.

Les résultats seront publiés dans l'application I-Prof

Pour le recteur et par délégation  
Le directeur des ressources humaines

signé : Régis HAULET

annexe :

-valorisation des critères



**VALORISATION DES CRITÈRES  
SERVANT À L'ÉTABLISSEMENT DES PROJETS DE TABLEAUX D'AVANCEMENT 2012  
A LA HORS CLASSE DES PROFESSEURS CERTIFIÉS, DES PROFESSEURS D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET  
SPORTIVE, DES PROFESSEURS DE LYCÉE PROFESSIONNEL ET  
DES CONSEILLERS PRINCIPAUX D'ÉDUCATION**

La valorisation des différents critères a pour objectif de garantir une gestion équilibrée des carrières prenant en compte la notation, le parcours de carrière lorsque les échelons ont été acquis au bénéfice d'un passage au choix ou au grand choix et le parcours professionnel

**Notation : maximum 100 points**

**- personnels enseignants**

- pour les personnels affectés dans le second degré : note administrative sur 40 (arrêtée au 31-8-2011 ou en cas de classement initial au 1-9-2011) et note pédagogique sur 60. (notes arrêtées au 31 août 2011)

- pour les agents affectés dans l'enseignement supérieur : note sur 100 (arrêtée au 31-8-2011 ou en cas de classement initial au 1-9-2011).

**- conseillers principaux d'éducation : note sur 20 x 5**

**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 décembre 2011 à la condition que celui-ci ait été obtenu à la faveur d'un passage au choix ou au grand choix :

Echelon détenu au 31/12/2011	Points parcours de carrière si l'enseignant a accédé à l'échelon au choix ou au grand choix	
7 <sup>ème</sup>	10 points	Points non cumulables entre eux
8 <sup>ème</sup>	20 points	
9 <sup>ème</sup>	40 points	
10 <sup>ème</sup>	60 points	
11 <sup>ème</sup>	80 points	
11 <sup>ème</sup> 1 an	80 points	
11 <sup>ème</sup> 2 ans	80 points	
11 <sup>ème</sup> 3 ans	80 points	
11 <sup>ème</sup> 4 ans et plus	90 points	

Une année incomplète compte pour une année pleine.

*NB : Les personnels ayant atteint le 11<sup>ème</sup> échelon à l'ancienneté, s'ils ont accédé au 10<sup>ème</sup> échelon au choix ou au grand choix, bénéficieront du même régime de bonification.*

*La situation des personnels ayant accédé au 10<sup>ème</sup> et au 11<sup>ème</sup> échelon à l'ancienneté fera l'objet d'un examen particulier.*

10 points supplémentaires sont accordés au titre du parcours de carrière lorsque le promu a exercé au moins cinq ans effectifs et continus 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, après consultation des avis formulés par les chefs d'établissement et par les inspecteurs.

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

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