

Dijon, le 4 janvier 2012

Le recteur

à

Madame la présidente 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.



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

MINISTÈRE DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE



DIRH

Division des
ressources humaines

Téléphone
Hélène Baticle
03.80.44 86 60
Bénédicte Chanussot
03 80 44 86 43
Catherine Barbier
03 80 44 86 70

télécopie
03.80.44 86 41

51, rue Monge
BP 1516
21033 Dijon cedex

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

Réf : Note de service n° 2011-228 du 12 décembre 2011 parue au Bulletin Officiel Spécial n° 46 du 15 décembre 2011
Circulaire rectorale du 2 janvier 2012

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

1 Calendrier

**Les chefs d'établissement et les inspecteurs saisiront leurs avis
du 08 février au 02 mars 2012**

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 sur le dossier de chaque promouvable.

Lorsqu'ils procèdent pour la première fois à l'évaluation d'un promouvable, les Chefs d'établissement et les Inspecteurs veilleront à prendre connaissance de l'avis émis lors de l'évaluation précédente.

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 doit 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.



2 - Le contingentement des avis « très favorable » 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
- 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 ». Les avis très favorables et les avis défavorables doivent être obligatoirement accompagnés d'une motivation littérale. La limite de 20% ne s'applique pas aux établissements du programme ECLAIR.

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

- Il est par ailleurs conseillé aux évaluateurs d'utiliser les différents degrés d'avis afin de permettre un traitement homogène quel que soit l'établissement ou la discipline, et notamment d'utiliser le contingent d'avis très favorable qui leur est accordé.

- 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 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. 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 le recteur aux personnels dont la valeur professionnelle est la plus remarquable et qui seront choisis à partir :

- des 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 ;

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 la présidente de l’université.

Tous les enseignants, y compris ceux affectés dans le 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.

Pour le recteur et par délégation
Le directeur des ressources humaines

signé : Régis HAULET