



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



Dijon, le 07 janvier 2016

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

Réf : Note de service n° 2015-213 du 17 décembre 2015 parue au Bulletin Officiel n° 48 du 24 décembre 2015.

DIRH

Division des
ressources humaines

Dossier suivi par :
Christophe MONNY

DIRH2A

Téléphone
03 80 44 86 60

DIRH2B

03 80 44 87 72

2G rue du général
Delaborde
BP 81921
21019 Dijon cedex

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.

1- Calendrier

**Les chefs d'établissement et les inspecteurs saisiront leurs avis
du 28 janvier au 10 février 2016**

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 rédiger 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.



S'agissant des enseignants dont la valeur professionnelle incontestée ne peut plus être reconnue qu'à l'occasion d'une promotion de grade, il est demandé aux évaluateurs de veiller à examiner favorablement la situation des agents ayant atteint l'échelon le plus élevé de la classe normale et en particulier ceux ayant 3 ans au moins d'ancienneté dans cet échelon.

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 et communiqués aux intéressés.

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 aux personnels dont la valeur professionnelle est la plus notable parmi les appréciations « remarquable » ;

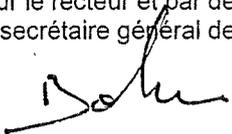
Elle devra correspondre au maximum à 10 % de l'effectif total des promouvables.

**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 secrétaire général de l'académie


François BOHN



**VALORISATION DES CRITÈRES
SERVANT À L'ÉTABLISSEMENT DES PROJETS DE TABLEAUX D'AVANCEMENT 2016
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 et 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 31-8-2015 ou en cas de classement initial au 1-9-2015) et note pédagogique sur 60 (notes arrêtées au 31-8-2015).
- pour les agents affectés dans l'enseignement supérieur : note sur 100 (arrêtée au 31-8-2015 ou en cas de classement initial au 1-9-2015).

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

Parcours de carrière : maximum 130 points

Le parcours de carrière est valorisé par la prise en compte de l'échelon acquis par le candidat au 31 août 2016.

Echelon détenu au 31/08/2016	Points parcours de carrière au titre de l'ancienneté	Points parcours de carrière si l'enseignant a accédé à un échelon au moins une fois au titre du choix ou du grand choix
7 ^{ème}	0 points	0 points
8 ^{ème}	10 points	
9 ^{ème}	20 points	
10 ^{ème}	30 points	+ 20 points
11 ^{ème}	90 points	

Une année incomplète compte pour une année pleine.

15 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 ou en EREA. Lorsque l'établissement a fait l'objet d'un classement REP+, la bonification est de 20 points.

Parcours professionnel : maximum 110 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. **Les avis très favorable, réservé et défavorable devront être motivés.**

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 15 points sera accordée aux personnels qui enseignent en établissements relevant de l'éducation prioritaire ou en EREA depuis au moins 5 ans, de manière effective et continue, et qui auront reçu un avis très favorable ou favorable de leur chef d'établissement. Lorsque l'établissement fait l'objet d'un classement REP+, la bonification est de 20 points, elle est attribuée aux agents qui justifient de cinq ans de services effectifs et continus dans l'établissement au 31 août 2016.