



MINISTÈRE DE
L'ÉDUCATION NATIONALE

MINISTÈRE DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Madame et Messieurs les Directeurs académiques
des services de l'éducation nationale
Mesdames et Messieurs les IA-IPR
Mesdames et Messieurs les IEN ET/EG
Messieurs les Chefs d'établissement d'enseignement
supérieur
Mesdames et Messieurs les Chefs d'établissement
du second degré
Mesdames et Messieurs les Directeurs de CIO
Monsieur le Directeur du CRDP
Mesdames et Messieurs les Conseillers techniques
Mesdames et Messieurs les Chefs de service

Rectorat

Besançon, le 15 janvier 2013

Division des
personnels enseignants

Objet : **Tableaux d'avancement pour l'accès :**

- à la hors classe des professeurs certifiés, P.EPS, PLP et CPE
- à la classe exceptionnelle des PEGC et des CE d'EPS
au titre de l'année 2013.

Références : **Notes de service ministérielles**

- n°2012-190 du 12.12.2012 - BO n°47 du 20 décembre 2012
(pour les tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle)
- n°2012-207 du 27.12.2012 - BO n°1 du 3 janvier 2013
(pour les tableaux d'avancement à la hors classe)

Dossier suivi par
Evelyne SIMON
Téléphone
03 81 65 47 22
Fax
03 81 65 47 94
Mél.
evelyne.simon
@ac-besancon.fr

La présente note de service a pour objet de fixer les modalités académiques pour l'établissement des tableaux d'avancement cités en objet.

Les dispositions statutaires relatives à l'établissement des tableaux d'avancement pour chacun des corps concernés se rattachent aux règles du statut général applicables à l'avancement de grade.

Celles-ci sont fondées sur un examen approfondi de la valeur professionnelle de chaque agent promouvable.

Cette procédure doit permettre de reconnaître et de valoriser les enseignants les plus méritants.

Elle tient compte non seulement de l'expérience que ces personnels ont acquise durant leur parcours de carrière, mais aussi de la qualité et de l'intensité de l'investissement professionnel dont ils font preuve.

Les personnels concernés doivent être en position d'activité, mis à disposition d'une autre administration ou d'un organisme, ou en position de détachement.

L'exercice d'au moins 6 mois de fonctions en qualité d'agent hors classe est nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite calculée sur la base de la rémunération correspondante.

En raison des impératifs liés à la gestion des postes d'enseignants, les personnels ayant déposé une demande d'admission à la retraite ne pourront se prévaloir d'une promotion à la hors classe pour en différer la date d'effet.

Tout personnel qui remplit les conditions statutaires voit sa situation examinée pour l'avancement de grade.

10, rue de la Convention
25030 Besançon
cedex



2/9

I – TABLEAUX D'AVANCEMENT A LA HORS CLASSE DES CERTIFIES, PEPS, PLP, CPE

I - 1 Conditions d'accès

Peuvent accéder à la hors classe de leur corps, tous les agents de classe normale ayant atteint au moins le **7^{ème} échelon** de la classe normale au **31 décembre 2012**, y compris ceux qui sont stagiaires dans un autre corps.

En ce qui concerne les professeurs certifiés et les P.EPS, le décret n°2010-1006 du 26 août 2010, portant diverses dispositions statutaires applicables à certains personnels enseignants et d'éducation relevant du Ministère de l'Education Nationale, a supprimé la condition des 7 ans d'ancienneté dans le corps.

I - 2 Définition et valorisation des critères de la valeur professionnelle

Conformément à l'article 58 de la loi n°84.16 du 11 janvier 1984 portant statut général des fonctionnaires, l'avancement de grade a lieu "par appréciation de la valeur professionnelle des agents".

L'établissement des tableaux d'avancement se basera sur l'examen approfondi de la valeur professionnelle de chaque agent promouvable.

Cette appréciation de la valeur professionnelle s'exprime notamment par la notation attribuée à l'agent. Outre la notation, deux autres domaines d'appréciation sont pris en compte : le parcours de carrière et le parcours professionnel.

Le parcours de carrière permet de reconnaître les mérites des agents les plus expérimentés. A cet égard, une attention toute particulière sera portée aux personnels ayant atteint les échelons les plus élevés de la classe normale, en intégrant le rythme d'avancement.

Toutefois, il convient également de veiller à reconnaître la valeur professionnelle d'enseignants moins avancés dans la carrière, mais qui exercent leur mission de façon particulièrement remarquable et font preuve d'un investissement exceptionnel.

C'est en premier lieu au travers de la qualité de l'enseignement que doit être appréciée l'intensité de l'investissement professionnel. Toutefois, le parcours professionnel doit également permettre de valoriser des activités professionnelles reconnues, ainsi que l'implication dans la vie de l'établissement, dès lors qu'elles revêtent une importance toute particulière.

Dans ce cadre, les qualifications et compétences acquises pourront constituer une indication complémentaire dans l'appréciation de l'expérience et de l'investissement professionnels.

Il appartient aux chefs d'établissement et aux corps d'inspection d'apprécier la durée et l'intensité de cet investissement professionnel.



3/9

I - 3 Constitution des dossiers servant à l'examen de la valeur professionnelle

Les dossiers de promotion sont constitués automatiquement, et consultables via l'application i-Prof.

Cette application comporte, pour chaque agent, un dossier informatisé, qui reprend l'ensemble des éléments relatifs à sa situation professionnelle autour des rubriques suivantes :

- situation de carrière,
- parcours d'enseignement,
- formation et compétences,
- activités professionnelles.

Chaque personnel est donc fortement invité, sur la base d'une démarche individuelle et active, à actualiser et à enrichir les données figurant dans son dossier informatisé.

Accès à i-Prof pour les personnels :

<https://bv.ac-besancon.fr/iprof>

ou

<https://pratic.ac-besancon.fr/>

(cette adresse permet également de demander les codes d'accès professionnels)

Tous les personnels promouvables seront informés individuellement qu'ils remplissent les conditions statutaires, par message via i-Prof.

II – TABLEAUX D'AVANCEMENT A LA CLASSE EXCEPTIONNELLE DES PEGC ET DES CE D'EPS

II - 1 Conditions d'accès

Peuvent accéder à la classe exceptionnelle de leur corps tous les agents de la hors classe ayant atteint au moins **le 5^{ème} échelon de la hors classe au 31 décembre 2012**, y compris ceux qui sont stagiaires dans un autre corps.

II - 2 Valeur et parcours professionnels

L'établissement des tableaux d'avancement se fondera sur un examen approfondi de la valeur professionnelle de chaque agent promouvable.

A ce titre, un barème académique est établi, destiné à reconnaître à la fois le parcours de carrière (échelon atteint et ancienneté dans l'échelon pour les personnels relevant du 6^{ème} échelon) et le parcours professionnel des intéressés.

L'appréciation de ce parcours professionnel permet de rendre compte à la fois de la pédagogie mise en œuvre par l'enseignant, de son implication éventuelle dans des fonctions spécifiques et de son investissement dans la vie de l'établissement.

Les qualifications (titres et diplômes) et compétences acquises pourront constituer une indication complémentaire dans l'appréciation de l'expérience et de l'investissement professionnels.

Il appartient aux chefs d'établissement et aux corps d'inspection d'évaluer la durée et l'intensité de cet investissement professionnel.



II - 3 Constitution des dossiers servant à l'examen de la valeur professionnelle

Les dossiers de promotion sont constitués dans les mêmes conditions que les autres corps à gestion déconcentrée (cf. § I – 3).

4/9

III – ETABLISSEMENT DES TABLEAUX D'AVANCEMENT

En fonction des contingents alloués, le recteur arrête les tableaux d'avancement des corps concernés.

Après avoir recueilli l'avis des commissions administratives paritaires académiques, il prononce les promotions dans l'ordre d'inscription aux différents tableaux d'avancement.

Pour le Recteur et par délégation
Le Secrétaire Général de l'Académie

Henri FERAL

Pièces jointes :

- Annexe 1 "Accès à la hors classe des certifiés, PEPS, PLP et CPE : valorisation des critères retenus"
- Annexe 2 "Accès à la classe exceptionnelle des PEGC et CE d'EPS : valorisation des critères retenus"
- Calendrier
- Listes des promouvables par corps
- Instructions ministérielles parues aux bulletins officiels des 20 décembre 2012 et 3 janvier 2013 (2 notes de service)



ANNEXE 1

HORS CLASSE CERTIFIES, PEPS, PLP, CPE VALORISATION DES CRITERES RETENUS

1) Note sur 100 au 31 août 2012

Prise en compte de la note administrative sur 40 et de la note pédagogique sur 60.

En cas d'absence de note, pour une raison autre que le refus d'inspection susceptible de donner lieu à une baisse de note administrative, sera prise en compte la note moyenne de l'échelon de la discipline concernée.

Cas particuliers :

CPE : la note sur 20 sera multipliée par 5 pour constituer une note sur 100.

Personnels affectés dans l'enseignement supérieur : prise en compte de la note administrative sur 100.

2) Parcours de carrière, sur la base de l'échelon détenu au 31 décembre 2012

Echelon détenu au 31.12.2011	Points attribués
7 ^{ème} échelon	10 points
8 ^{ème} échelon	20 points
9 ^{ème} échelon	40 points
10 ^{ème} échelon	60 points
11 ^{ème} échelon avec ancienneté dans l'échelon inférieure à 4 ans	80 points
11 ^{ème} échelon avec ancienneté dans l'échelon de 4 ans et plus	90 points

Valorisation du mode d'accès pour les 11^{ème} et 10^{ème} échelons

	11 ^{ème} échelon	10 ^{ème} échelon
Grand choix	6 points	6 points
Choix	3 points	3 points
Ancienneté	0 points	0 points

Pour les enseignants au 11^{ème} échelon, ces 2 rubriques sont cumulables

3) Parcours professionnel



6/9

L'examen du parcours professionnel de chaque enseignant doit permettre d'apprécier, sur la durée, l'intensité de son investissement professionnel.

L'appréciation du Recteur s'appuie sur les avis formulés par les corps d'inspection et les chefs d'établissement. Pour les personnels affectés dans l'enseignement supérieur ou ne remplissant pas des fonctions d'enseignement, cette appréciation résulte de l'avis de l'autorité auprès de laquelle ils sont affectés.

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 :

a) activités professionnelles ou fonctions spécifiques

C'est en premier lieu au travers de la qualité de leurs activités d'enseignement que doit être appréciée l'intensité de leur investissement professionnel.

Cependant, il convient aussi d'apprécier l'expérience et l'investissement professionnels de chaque promu au regard des activités professionnelles particulières ou des fonctions spécifiques qu'il assure ou qu'il a pu exercer au long de son parcours professionnel.

Ces activités particulières et ces fonctions spécifiques peuvent s'inscrire dans tous les domaines de la formation (accompagnement des fonctionnaires stagiaires et des étudiants stagiaires, enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur, dans les classes supérieures de lycées, dans les classes de BTS ou les classes européennes, exercice des fonctions de chef de travaux, responsable d'un projet académique, ...) et de l'évaluation (membre de jury d'examen ou de concours, participation à l'élaboration de sujets de concours ou d'examen, appui aux corps d'inspection, ...).

b) Implication en faveur de la réussite des élèves et dans la vie de l'établissement

L'implication d'un enseignant en faveur de la réussite de ses élèves s'apprécie par rapport à la réalisation des objectifs fixés par les programmes nationaux et aux actions inscrites dans le projet d'établissement.

Elle traduit l'engagement professionnel de l'enseignant en faveur de l'insertion et de la réussite scolaires des élèves.

Elle peut se mesurer au travers de l'efficacité des activités d'apprentissage assurées auprès des élèves mais aussi de la qualité du suivi individuel et de l'évaluation de ceux-ci. Elle intègre la contribution de l'enseignant au conseil des élèves dans le choix de leur projet d'orientation.

L'implication dans la vie de l'établissement rend compte de la manière dont l'agent exerce sa responsabilité dans l'établissement en dehors de la classe.

Elle s'apprécie selon le degré de participation de l'enseignant :

- à l'élaboration et mise en œuvre du projet d'établissement,
- à l'animation et à la coordination des équipes pédagogiques et éducatives,
- aux différentes instances pédagogiques et éducatives de l'établissement,
- aux activités éducatives ou culturelles organisées au sein de l'établissement,
- à l'accueil et au dialogue avec les familles,
- aux actions de partenariat avec d'autres services de l'Etat, entreprises, associations, organismes culturels, scientifiques ou artistiques.

c) Richesse ou diversité du parcours professionnel

Une attention particulière sera portée aux personnels pouvant se prévaloir d'un parcours riche et diversifié.

Outre ceux ayant bénéficié d'une reconversion validée par un changement de discipline, la participation des personnels à un enseignement différent de leur discipline d'origine, l'exercice dans plusieurs niveaux d'enseignement, la spécificité du poste occupé, la mobilité géographique et fonctionnelle, ... sont autant d'éléments qui pourront être pris en considération.



7/9

Les avis formulés par les corps d'inspection et les chefs d'établissement se déclinent en quatre degrés :

- Très favorable (TRF)
- Favorable (FAV)
- Sans opposition (SAO)
- Défavorable (DEF)

L'avis "Très favorable" doit être réservé à l'évaluation des enseignants les plus remarquables au regard des critères définis précédemment.

Afin de faire ressortir davantage les enseignants les plus remarquables, le nombre de ces avis pouvant être formulés par un même évaluateur est limité à **15 %** du nombre total des avis qu'il lui appartient de formuler.

Toutefois, lorsque le ratio résultant de l'application de cette règle comporte une décimale, celui-ci est arrondi au nombre entier supérieur.

Lorsque l'effectif des personnels à évaluer est **inférieur à 7**, l'évaluateur peut formuler au maximum **1** avis très favorable.

Tout avis "défavorable" doit être accompagné d'une motivation, qu'il conviendra de porter à la connaissance de l'agent concerné.

De même il conviendra de répondre favorablement aux éventuelles demandes d'entretien ou d'explication exprimées par les personnels.

Compte tenu des avis recueillis, le Recteur porte une appréciation sur la qualité d'investissement professionnel de l'enseignant qui se traduit par l'attribution d'une bonification valorisant la qualité de ce parcours :

Exceptionnel (EXC)	90 points
Remarquable (REM)	60 points
Très honorable (TRH)	30 points
Honorable (HON)	10 points
Insuffisant (INS)	0 point

d) Affectation dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire

Une bonification complémentaire de 10 points est accordée aux personnels qui exercent, depuis au moins 3 ans, leur service dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire. Parmi ces agents, ceux qui auront reçu un avis très favorable ou un avis favorable du chef d'établissement, pourront bénéficier de 10 points supplémentaires.

La durée d'exercice s'apprécie au sein d'un même établissement.

Cette bonification peut également être attribuée, si le changement d'affectation résulte d'une mutation prononcée dans l'intérêt du service, dès lors que celle-ci ne s'appuie pas sur une demande de l'agent.

Les personnels affectés dans des zones de remplacement, et ayant exercé au moins 3 années consécutives, dont l'année scolaire en cours, dans des établissements de ce type, peuvent bénéficier de cette bonification.

L'exercice d'au moins un ½ temps est nécessaire pour prétendre à la bonification

Observations :

- 1) Le barème n'a d'autre objet que de donner des indications pour la préparation des opérations d'avancement de grade. A ce titre, il conserve un caractère indicatif.
- 2) En cas d'égalité de barème, les personnels seront départagés comme suit :
 - a) note
 - b) puis ancienneté dans le corps
 - c) puis ancienneté dans l'échelon
 - d) puis date de naissance



8/9

ANNEXE 2

CLASSE EXCEPTIONNELLE DES PEGC ET CEEPS : VALORISATION DES CRITERES RETENUS

1) Parcours de carrière, sur la base de l'échelon détenu au 31 décembre 2012

- 20 points par échelon
- 10 points par année dans le 6^{ème} échelon, dans la limite de 50 points (une année incomplète compte pour une année pleine)

2) Affectation dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire

- 10 points sont attribués forfaitairement à partir de la 4^{ème} année d'exercice dans l'établissement.
- 15 points sont attribués forfaitairement à partir de la 4^{ème} année d'exercice dans un établissement relevant du programme "ECLAIR".
L'attribution de cette bonification tiendra compte de l'ancienneté acquise dans l'établissement préalablement à son classement "ECLAIR".

Ces deux bonifications ne sont pas cumulables entre elles.

La durée d'exercice s'apprécie au sein d'un même établissement.

Les personnels affectés dans des zones de remplacement plusieurs années consécutives et ayant exercé dans des établissements de ce type peuvent bénéficier de cette bonification.

Cette dernière peut également être attribuée, si le changement d'affectation résulte d'une mutation prononcée dans l'intérêt du service, dès lors que celle-ci ne s'appuie pas sur une demande de l'agent.

L'exercice d'au moins un ½ temps est nécessaire pour prétendre à la bonification.

3) Parcours professionnel

La référence à ce parcours professionnel permet de prendre en compte le niveau d'implication de l'agent.

L'appréciation sur ce parcours doit être également l'occasion de porter un regard sur les affectations successives de l'enseignant, notamment lorsque celui-ci a exercé pendant de longues périodes dans des établissements caractérisés par des conditions particulièrement difficiles.

Le chef d'établissement peut valoriser ce parcours en attribuant 5 ou 10 points aux personnels pour lesquels un avis "favorable" ou "très favorable" est émis.

Les chefs d'établissement sont invités à utiliser pleinement, si le parcours des intéressés le justifie, tous les niveaux de valorisation de l'avis "non prioritaire" à l'avis "très favorable".

L'inspecteur compétent peut également valoriser ce parcours en attribuant 10 points aux personnels pour lesquels un avis "très favorable" est émis.

Les autres promouvables recevront un avis "non prioritaire" (0 point).

L'inspecteur portera son appréciation sur la pédagogie mise en œuvre par l'enseignant, sur son implication dans des fonctions spécifiques. Les qualifications (titres et diplômes) et compétences acquises pourront constituer une indication complémentaire dans l'appréciation de l'expérience et de l'investissement professionnels.



9/9

Le chef d'établissement, quant à lui, évaluera l'investissement de l'enseignant dans la vie de l'établissement, notamment dans le cadre des activités menées en dehors de la classe. Il pourra tenir compte des conditions d'exercice dans son EPLE.

Je souhaite que toute demande d'entretien ou d'explication, émanant d'un personnel, reçoive une suite favorable de la part du chef d'établissement et/ou de l'inspecteur concerné.

Observations :

- 1) Le barème n'a d'autre objet que de donner des indications pour la préparation des opérations d'avancement de grade. A ce titre, il conserve un caractère indicatif.

- 2) En cas d'égalité de barème, les personnels seront départagés comme suit :
 - a) ancienneté dans le corps
 - b) puis ancienneté dans le grade
 - c) puis ancienneté dans l'échelon
 - d) puis date de naissance