

## Personnels

# Promotion corps-grade

---

### Accès au grade de professeur agrégé hors classe

NOR : MENH1134701N

note de service n° 2012-009 du 16-1-2012

MEN - DGRH B2-3

---

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux vice-recteurs de Mayotte et de la Nouvelle-Calédonie ; aux présidentes et présidents d'université ; aux présidentes et présidents, directrices et directeurs de grand établissement  
Référence : décret n° 72-580 du 4-7-1972 modifié

---

### I - Orientations générales

La présente note de service a pour objet d'indiquer, pour l'année 2012, les modalités d'inscription au tableau d'avancement établi en vue de la promotion des professeurs agrégés à la hors-classe.

Les notes de service n° 2009-176 du 1er décembre 2009 et n° 2010-237 du 10 décembre 2010 sont abrogées.

Le tableau d'avancement commun à toutes les disciplines est arrêté chaque année par le ministre, après examen de vos propositions, et sur avis de la commission administrative paritaire nationale du corps.

Conformément aux dispositions réglementaires, vous devez examiner tous les dossiers des agents promouvables en vue d'établir vos propositions d'inscription. Il est rappelé que les enseignants en situation particulière (décharge syndicale, cessation progressive d'activité, congé de longue maladie, etc.) sont promouvables et doivent être examinés au même titre que les autres enseignants.

Il vous appartient de proposer parmi les agents qui remplissent les conditions statutaires ceux dont les mérites justifient une inscription au tableau d'avancement. Conformément aux statuts de la fonction publique, l'appréciation de ces mérites se fonde sur un examen approfondi de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de tous les agents promouvables.

Par ailleurs, vous vous assurerez, en formulant vos propositions, que les dossiers des personnels exerçant dans l'enseignement supérieur ont bénéficié du même examen attentif que ceux des personnels exerçant dans le second degré.

### II - Rappel des conditions requises

Peuvent accéder à la hors-classe de leur corps les agents de classe normale ayant atteint au moins le septième échelon de la classe normale au 31 décembre 2011.

Les enseignants proposés doivent être en activité, dans le second degré ou dans l'enseignement supérieur, mis à disposition d'un autre organisme ou d'une autre administration ou en position de détachement.

### III - Constitution des dossiers servant à l'établissement des propositions

La constitution des dossiers se fait exclusivement par le portail de services internet i-Prof.

Tous les personnels promouvables sont informés individuellement qu'ils remplissent les conditions statutaires par message électronique via i-Prof. Les modalités de la procédure leur sont précisées dans ce même message.

L'application i-Prof permet à chaque agent promouvable d'accéder à son dossier d'avancement de grade qui reprend les principaux éléments de sa situation administrative et professionnelle et offre une interface entre les personnels et l'administration en permettant la consultation, la mise à jour et le traitement des informations relatives à la situation de l'agent.

L'attention des personnels doit donc être appelée sur la nécessité d'actualiser et d'enrichir, via i-Prof, les données figurant dans leur dossier.

À cet effet, i-Prof prend en compte l'ensemble des éléments relatifs à la situation professionnelle des agents en les regroupant autour de rubriques telles que :

- situation de carrière (ancienneté, échelon, notes, etc.) ;
- parcours d'enseignement (différentes affectations de l'enseignant, ZEP, établissements difficiles, isolés, classes enseignées, etc.) ;
- qualifications et compétences (stages, compétences Tice, français langue étrangère, langues étrangères, titres et diplômes, etc.) ;
- activités professionnelles (dans le domaine de la formation, de l'évaluation, etc.).

Les personnels sont invités tout au long de l'année à préparer leur dossier d'avancement de grade en saisissant dans i-Prof (menu « Votre CV ») les différentes données qualitatives les concernant.

Ils contribuent ainsi à la mise à jour de leur dossier en liaison avec leur correspondant de gestion académique. En cas d'informations erronées, il appartient à l'enseignant de les signaler dans les délais utiles afin qu'elles soient corrigées.

Les personnels en activité dans les académies, remplissant les conditions statutaires, y compris ceux qui sont affectés dans un établissement de l'enseignement supérieur (dont les enseignants détachés comme Ater), ainsi que ceux qui sont détachés en qualité de personnels d'inspection ou de direction stagiaires, verront leur situation examinée dans l'académie où ils exercent en 2011-2012.

Il est rappelé que les personnels affectés à Saint-Pierre-et-Miquelon relèvent désormais de la compétence de l'académie de Caen.

Le dossier des agents dont l'affectation en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis-et-Futuna prendra effet en février 2012 sera examiné dans leur académie d'affectation actuelle. De même, les agents affectés en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis-et-Futuna, dont l'affectation en métropole ou dans un département d'outre-mer prendra effet en février 2012, verront leur dossier examiné, selon le cas, par la Nouvelle-Calédonie ou, pour les agents affectés à Wallis-et-Futuna, par le bureau DGRH B2-4 du ministère.

Les personnels hors académie relevant du bureau DGRH B2-4 (détachés dans l'enseignement supérieur, auprès d'une administration ou auprès d'un organisme implanté en France, personnels mis à disposition, personnels en position de détachement à l'étranger, affectés à Wallis-et-Futuna, mis à disposition de la Polynésie française ou affectés dans les établissements d'enseignement supérieur du Pacifique) pourront, dans un premier temps, contribuer à la constitution de leur dossier de promotion en enrichissant leur curriculum vitae sur le site i-Prof (« Se connecter à I-Prof pour les enseignants hors académie »).

Le dossier de ces personnels comportera, outre l'édition papier du curriculum vitae, une fiche d'avis qui leur parviendra par la messagerie i-Prof.

S'agissant des agents en position de détachement ou mis à disposition, la fiche d'avis devra être renseignée et visée par le supérieur hiérarchique. En ce qui concerne les agents affectés à Wallis-et-Futuna au moment du dépôt de leur dossier, la fiche d'avis portera les avis du chef d'établissement ainsi que du vice-recteur.

Pour les agents mis à disposition de la Polynésie française, la fiche sera revêtue des avis du chef d'établissement, du directeur des enseignements secondaires et du vice-recteur. Les dossiers complets devront parvenir au bureau des personnels enseignants du second degré hors académie (bureau DGRH B2-4), **au plus tard pour le 24 février 2012.**

#### **IV - Définition des critères servant à l'établissement des propositions des recteurs**

Vos propositions d'inscription au tableau d'avancement à la hors-classe du corps des professeurs agrégés doivent se fonder sur la valeur professionnelle des enseignants promouvables qui s'exprime notamment par la notation, mais aussi par l'appréciation de l'expérience et de l'investissement professionnels. Afin de faciliter l'établissement de vos propositions, des critères permettant d'apprécier la valeur professionnelle de chaque enseignant promouvable sont

définis ci-après.

## 1 - Notation

La notation est celle arrêtée au 31 août 2011, sauf classement initial au 1er septembre 2011.

Pour les personnels affectés dans le second degré, il convient de tenir compte solidairement de la note administrative qui rend compte de la manière de servir de l'agent et de la note pédagogique qui correspond à une appréciation pédagogique portant sur la valeur de l'action éducative et de l'enseignement donnés.

## 2 - Expérience et investissement professionnels

L'appréciation de l'expérience et de l'investissement professionnels d'un enseignant dans sa classe, son établissement ou pour des formations ou des activités spécifiques fait partie de l'appréciation de la valeur professionnelle. Les critères de l'expérience et de l'investissement professionnels sont à rechercher dans les domaines 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 ou au grand choix, est un critère pertinent de la valeur professionnelle.

Vous veillerez, en conséquence, à proposer l'inscription au tableau d'avancement non seulement les personnels les plus expérimentés et dont les mérites sont avérés, mais aussi des enseignants moins avancés dans la carrière mais qui exercent leur mission de façon remarquable en faisant preuve d'un investissement professionnel exceptionnel. 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. Vous porterez cette appréciation notamment avec l'aide des corps d'inspection et des chefs d'établissement concernés.

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**

Conformément à leur statut, les professeurs agrégés participent aux actions d'éducation principalement en assurant un service d'enseignement. C'est donc 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 (formateur à l'IUFM, enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur, dans les classes préparatoires aux grandes écoles, dans les classes supérieures de lycée, dans les classes de BTS ou les classes européennes, exercice des fonctions de chef de travaux, de tuteur, de conseiller pédagogique, de responsable d'un projet académique, etc.) 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, etc.).

#### **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 de ses 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'enseignant 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 à la 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'État, entreprises, associations, organismes culturels, scientifiques ou artistiques.

#### **Affectations dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire**

Doit être également appréciée la situation des agrégés qui exercent dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire, notamment dans les établissements du programme Écoles, collèges, lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite (Éclair).

#### **Richesse ou diversité du parcours professionnel**

Certains parcours professionnels peuvent être valorisés en raison de leur richesse ou de leur diversité (exercice dans plusieurs niveaux d'enseignement, spécificité du poste occupé, mobilité géographique, fonctionnelle, voire disciplinaire, etc.).

#### **Formations et compétences**

Les titres ou les diplômes détenus par l'enseignant, dès lors qu'ils répondent aux besoins de l'institution et du système éducatif et qu'ils renforcent son niveau de qualification, peuvent être pris en considération dans l'évaluation de son parcours professionnel. Les formations validées et les compétences acquises particulièrement dans le cadre de la formation continue doivent être aussi valorisées.

## **V - Examen de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle et établissement des propositions des recteurs**

Il vous revient d'apprécier qualitativement l'expérience et l'investissement professionnels de chaque enseignant promouvable et de ne retenir parmi vos propositions que ceux dont les mérites vous semblent pouvoir justifier une promotion de grade.

### **A - Appréciation de l'expérience et de l'investissement professionnels**

Vous veillerez, en conséquence, à formuler pour chaque promouvable une appréciation portant sur le degré d'expérience et d'investissement professionnels. Cette appréciation doit être le soutien nécessaire de votre proposition éventuelle.

Pour les professeurs agrégés, affectés dans l'enseignement secondaire, cette appréciation s'appuie sur les avis donnés par le chef d'établissement et l'inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional. Pour les professeurs agrégés, affectés dans un établissement d'enseignement supérieur ou ne remplissant pas des fonctions d'enseignement, cette appréciation résulte de l'avis de l'autorité auprès de laquelle ces personnels sont affectés.

#### **1. Les modalités de recueil des avis des chefs d'établissement et des corps d'inspection**

Ces avis sont recueillis au travers de l'application i-Prof. Un module intranet permet au chef d'établissement et à l'inspecteur pédagogique régional compétent de consulter le dossier de promotion constitué pour chaque agent promouvable dans i-Prof et de formuler un avis.

##### **a) L'objet de l'avis**

L'avis donné par le chef d'établissement ou l'inspecteur compétent a pour objet de manifester, pour chacun des promouvables, l'intérêt de reconnaître ses mérites par une promotion de grade.

Il se fonde sur une évaluation du parcours professionnel de chaque promouvable, mesurée **sur la durée de la**

**carrière**, et englobe l'ensemble des critères de la valeur professionnelle qui valorise ce parcours professionnel énoncé au paragraphe IV de la présente note de service. Il se distingue donc de la procédure de notation qui a un caractère annuel. Il doit néanmoins être prononcé en cohérence avec les notations des personnels concernés.

#### **b) Forme et contenu de l'avis**

Cet avis se décline en quatre degrés :

- **Très favorable**
- **Favorable**
- **Réservé**
- **Défavorable.**

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

En conséquence, le nombre d'avis « Très favorable » 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 favorable** », « **Réservé** » et « **Défavorable** », formulés par le chef d'établissement ou l'inspecteur compétent lors de la transaction dans i-Prof, devront être obligatoirement accompagnés d'une motivation littéraire.

Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre par les chefs d'établissement ou les inspecteurs compétents, qui ne seraient pas justifiés par une dégradation de la manière de servir, doivent être limités et expliqués le cas échéant aux intéressés.

Vous veillerez à ce que chaque enseignant promouvable puisse prendre connaissance des avis émis sur son dossier par le chef d'établissement et l'inspecteur compétents dans un délai raisonnable avant la tenue de la commission administrative paritaire académique.

#### **2. L'appréciation arrêtée par le recteur porte sur le degré d'expérience et d'investissement professionnels de chaque promouvable**

Après consultation des avis formulés par le chef d'établissement et l'inspecteur compétent, vous porterez une appréciation sur le degré d'expérience et d'investissement professionnels de chaque enseignant promouvable.

La formulation de cette appréciation doit traduire la mesure globale de l'expérience et de l'investissement professionnels de chaque promouvable en se fondant 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. Il doit être l'occasion d'une véritable évaluation qualitative du parcours de carrière et du parcours professionnel de chaque promouvable. Cette démarche vous permet de prendre éventuellement en considération la situation des personnels les plus expérimentés, dont les mérites sont reconnus, mais qui n'auraient pas bénéficié d'un avancement au choix ou au grand choix.

L'appréciation que vous porterez doit correspondre à l'un des cinq degrés suivants :

- **Exceptionnel**
- **Remarquable**
- **Très honorable**
- **Honorable**
- **Insuffisant.**

Seuls 30 % de l'effectif total des promouvables de chaque académie pourront bénéficier des appréciations « **Remarquable** » ou « **Exceptionnel** ».

L'appréciation « **Exceptionnel** » devra correspondre à 10 % de l'effectif total des promouvables et bénéficier aux enseignants dont la valeur professionnelle est la plus remarquable. Vous veillerez à ne pas réserver cette appréciation aux seuls enseignants ayant atteint le dernier échelon en appréciant le mérite des personnels moins

avancés dans leur carrière qui font preuve d'un investissement professionnel exceptionnel. En conséquence, 15 % au moins des bénéficiaires de ce degré d'appréciation supérieur devra être choisi parmi les enseignants n'ayant pas atteint le dernier échelon de leur grade.

Il vous revient de motiver votre choix concernant les enseignants qui auront reçu cette appréciation « Exceptionnel ».

### **B - Établissement des propositions**

Compte tenu des possibilités de promotions et de la nécessité de procéder au niveau national à un examen approfondi de vos propositions, vous veillerez à ne transmettre qu'un nombre raisonnable de propositions qui devra correspondre au plus à 20 % de l'effectif de l'ensemble des promouvables de votre académie.

Ces propositions seront choisies uniquement parmi les enseignants ayant obtenu une appréciation « Remarquable » ou « Exceptionnel ». Pour ce dernier degré d'appréciation, l'intégralité de vos propositions devra être transmise.

Vos propositions devront refléter dans toute la mesure du possible la diversité et la représentativité des disciplines et 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.

Afin d'établir une pondération entre ces trois domaines regroupant les différents critères d'appréciation, un barème figure en annexe de la présente note. Il est rappelé que ce barème n'a qu'une valeur indicative, destinée à vous aider à arrêter la liste de vos propositions.

Il est également rappelé que vous avez la possibilité de proposer 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, en remplacement d'un enseignant mieux classé mais attributaire d'une appréciation moins favorable.

Vous consulterez les commissions administratives paritaires compétentes sur ces propositions.

Une fiche de synthèse individuelle est créée dans la base i-Prof. ; elle reprend les principaux éléments de la situation professionnelle des agents proposés, les avis émis par les corps d'inspection et par les personnels de direction ainsi que votre appréciation. Ces fiches de synthèse devront être éditées et transmises à l'administration centrale en même temps que vos propositions.

### **C - Classement et transmission des propositions et des fiches de synthèse**

En vue de leur transmission à l'administration centrale, vos tableaux de propositions devront être présentés dans l'ordre du barème. Toutefois, ce classement n'est pas juridiquement opposable au choix que le ministre arrête après avis de la commission administrative paritaire nationale.

Les fiches de synthèse devront être classées par groupe de disciplines et, pour chacun d'entre eux, dans l'ordre alphabétique. Les propositions ainsi que les fiches de synthèse i-Prof doivent être transmises au plus tard pour le 7 mai 2012 à la direction générale des ressources humaines, sous-direction de la gestion des carrières, bureau DGRH B2-3, 72, rue Regnault, 75243 Paris cedex 13.

## **VI - Examen des propositions des recteurs et établissement du tableau d'avancement**

La fiche de synthèse individuelle transmise à l'appui de chaque proposition constituera le dossier permettant l'examen approfondi de la valeur professionnelle des proposés.

Conformément au décret portant statut des professeurs agrégés, seules vos propositions seront examinées au niveau national.

Le tableau d'avancement, commun à toutes les disciplines, sera arrêté par le ministre après avis de la commission administrative paritaire nationale du corps des professeurs agrégés.

Le choix des promus qu'opérera le ministre comportera notamment une part significative d'enseignants qui sans avoir atteint le dernier échelon de la classe normale exercent leur mission de façon particulièrement remarquable et font preuve d'un investissement professionnel exceptionnel.

Chaque enseignant proposé recevra un courriel dans sa boîte i-Prof l'informant que la liste des enseignants promus est publiée sur Siap.

Pour le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative  
et par délégation,  
La directrice générale des ressources humaines,  
Josette Théophile

## **Annexe**

### **Valorisation des critères servant à l'établissement des propositions rectorales**

Afin de vous aider à établir vos propositions, un barème vous permet de prendre en compte les trois domaines d'appréciation de la valeur professionnelle regroupant les différents critères d'appréciation indiqués dans la note de service :

#### **Notation : maximum 100 points**

- pour les personnels affectés dans le second degré :

note administrative sur 40 et note pédagogique sur 60 ;

(notes pédagogiques de type 3 annualisées arrêtées au 31-8-2011, ou, en l'absence de la note de type 3, la note détenue au 1-9-2011)

- pour les agents affectés dans l'enseignement supérieur :

(note administrative sur 100 arrêtée au 31-8-2011 ou en cas de classement initial au 1-9-2011).

- pour les agents détachés, note sur 100 au 31-8-2011.

#### **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 :

7ème échelon (1) : 10 points (2) (3)

8ème échelon (1) : 20 points (2) (3)

9ème échelon (1) : 40 points (2) (3)

10ème échelon (1) : 60 points (2) (3)

11ème échelon (1) : 80 points (2) (3)

11ème échelon 1 an (1) : 80 points (2) (3)

11ème échelon 2 ans (1) : 80 points (2) (3)

11ème échelon 3 ans (1) : 80 points (2) (3)

11ème échelon 4 ans et plus (1) : 90 points (2) (3)

(1) Échelon détenu au 31-12-2011.

(2) Points de parcours de carrière si l'enseignant a accédé à l'échelon au choix ou au grand choix.

(3) Points non cumulables entre eux.

Seuls les personnels ayant atteint le 11ème échelon à l'ancienneté bénéficieront du même régime de bonification, s'ils ont accédé au 10ème échelon au choix ou au grand choix dans le même grade.

Une année incomplète compte pour une année pleine.

En outre, **10 points** sont accordés au titre du parcours de carrière lorsque le professeur a enseigné au moins cinq ans, de façon continue ou pas, dans un même établissement relevant de l'éducation prioritaire. Cette bonification n'est pas conditionnée par la valorisation éventuelle de l'échelon.

### **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.

À 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 est accordée aux agrégés qui enseignent actuellement en établissement relevant de l'éducation prioritaire depuis au moins trois ans, de manière continue, et qui ont reçu un avis très favorable ou favorable de leur chef d'établissement.

Cette bonification est cumulable, le cas échéant, avec la bonification accordée au titre du parcours de carrière pour cinq ans d'exercice dans un même établissement relevant de l'éducation prioritaire.