



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



Clermont-Ferrand, le 1^{er} février 2016

Le Recteur

à

POUR ATTRIBUTION

Messieurs les Présidents d'Université,
Monsieur le Directeur de l'IFMA,
Madame la Directrice de l'Ecole de Chimie,
Monsieur le Directeur du CREPS,
Monsieur le Directeur de CANOPE,
Mesdames et Messieurs les Chefs d'Etablissement du
second degré

POUR INFORMATION

Mesdames et Messieurs les IA-DASEN,
Monsieur le DAFPIC,
Mesdames et Messieurs les IA-IPR,
Mesdames et Messieurs les IEN-ET/EG

Rectorat

Direction des
Ressources Humaines

Division des Personnels
Enseignants

Affaire suivie par
Bernadette Rage

Téléphone
04 73 99 32 06

Valérie Lionne
Téléphone

04 73 99 31 99
Fax

04 73 99 31 31
Mél.

Ce.dpe
@ac-clermont.fr

3 avenue Vercingétorix
63033 Clermont-Ferrand
cedex 1

Objet : Avancement à la Hors Classe des professeurs Agrégés

Références :

Décret 72-580 du 4 juillet 1972 modifié

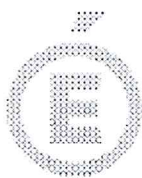
BOEN n° 48 du 24 décembre 2015 – note de service 2015-212 du 17 décembre 2015

Circulaire académique du 4 janvier 2016

La présente note a pour objet de préciser les modalités d'inscription au tableau d'avancement établi en vue de la promotion à la hors classe des professeurs agrégés. Elle est accompagnée de deux annexes :

- **ANNEXE 1** : Critères de classement
- **ANNEXE 2** : Calendrier des opérations

Je vous demande de bien vouloir diffuser ces informations de la façon la plus large possible à l'intention des personnels concernés.



2 / 7

I. ORIENTATIONS GÉNÉRALES

Conformément aux dispositions statutaires, les dossiers de tous les agents promouvables sont examinés par le Recteur en vue d'établir, après consultation de la CAPA, ses propositions d'inscription au tableau d'avancement.

Les propositions rectorales se fondent sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents et des acquis de l'expérience professionnelle. Une attention particulière à l'examen des dossiers des professeurs agrégés qui, lauréats du concours de l'agrégation, ont parcouru l'ensemble des échelons de la classe normale et dont la valeur professionnelle est avérée. Les critères d'appréciation sont définis par la note de service ministérielle parue au BOEN cité en référence.

Le ministre est chargé d'arrêter, après avis de la CAPN, le tableau d'avancement commun à toutes les disciplines.

II. CONDITIONS D'ACCÈS

Peuvent accéder à la hors classe, les agents de la classe normale ayant atteint au moins le 7^{ème} échelon **au 31 août 2016.**

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

III. CONSTITUTION ET ÉVALUATION DES DOSSIERS PERMETTANT L'EXAMEN DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

1. Constitution du dossier : les enseignants enrichissent leur dossier sur I-Prof tout au long de l'année.

Tous les enseignants promouvables au titre de la campagne 2016 seront informés individuellement qu'ils remplissent les conditions statutaires par un message électronique via I-Prof. Les modalités de la procédure leur seront précisées dans ce même message.

Ils sont invités à actualiser et enrichir leur dossier exclusivement **sur I-Prof**, notamment en renseignant l'item "Votre C.V." jusqu'au 7 février 2016.



3 / 7

Modalités de connexion :

Accès : <http://www.ac-clermont.fr/personnels/> puis I-Prof et portail ARENA

Identification : 1^{ère} lettre du prénom puis nom complet, exemple fdupont pour Frédéric DUPONT)

Mot de passe : identique à celui de la messagerie webmail (NUMEN en majuscules en cas de non modification du mot de passe).

Dans le portail ARENA : Gestion des personnels puis I-Prof Enseignant et Services

Sélection du tableau d'avancement correspondant au corps concerné, puis cliquer sur "OK".

L'application I-Prof comporte pour chaque agent un dossier informatisé qui reprend les principaux éléments de sa situation administrative et professionnelle :

- situation de carrière : ancienneté, échelon, notes...
- parcours d'enseignement : différentes affectations
- formations et compétences : stages, compétences TICE, langues étrangères, titres et diplômes...
- activités professionnelles : dans le domaine de la formation, de l'évaluation...

Les personnels sont donc invités à :

- consulter, vérifier les données figurant dans les rubriques "situation de carrière" et "parcours d'enseignement" (en liaison avec leur gestionnaire académique, les informations étant en consultation uniquement),
- enrichir leur curriculum vitæ aux fins de contribuer à une meilleure connaissance de leurs qualifications et activités.

2. Évaluation par les chefs d'établissement et les corps d'inspection du lundi 8 février au dimanche 6 mars 2016

Modalités de connexion :

Accès : portail ARENA

Gestion des personnels puis I-Prof Gestion

Sélection du profil idoine (C-chef d'établissement ou I2-corps d'inspection du 2^e degré) et cliquer sur VALIDER

☒ **Les chefs d'établissement portent un avis sur le dossier de l'agent via I-Prof**



4 / 7

Ils consultent le dossier des personnels et formulent **un avis global** via i-prof, en utilisant l'onglet "avis du chef d'établissement" :

Très Favorable
Favorable
Réservé
Défavorable

ATTENTION :

Le nombre d'avis "très favorable" formulé par un même évaluateur est limité à 20 % du nombre total d'avis à émettre. Lorsque l'effectif des personnels à évaluer est inférieur à cinq, l'évaluateur peut formuler au maximum un avis très favorable.

Une appréciation sera rédigée sur l'implication de l'enseignant dans la vie de l'établissement.

Votre avis a pour objet de manifester, pour chacun des promouvables, l'intérêt de reconnaître sa valeur professionnelle 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.

Les avis "Très favorable" "Réservé" et "Défavorable" doivent être accompagnés d'une motivation littéraire. Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre doivent être justifiés par une dégradation de la manière de servir et expliqués aux intéressés.

Peuvent, notamment, être pris en compte les critères suivants :

- affectations dans les établissements :
 - relevant de l'éducation prioritaire
 - où les conditions d'exercice sont particulières (poste dans un établissement rural isolé ou comportant des compléments de service ...)
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet d'établissement,
- animation et coordination des équipes pédagogiques et éducatives,
- participation aux différentes instances pédagogiques et éducatives,
- participation aux activités éducatives ou culturelles organisées au sein de l'établissement,
- accueil et dialogue avec les familles,



5 / 7

- participation aux actions de partenariat avec les autres services de l'état, entreprises, associations, organismes culturels, scientifiques ou artistiques
- richesse ou diversité du parcours professionnel : 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. Les formations validées et les compétences acquises.

Remarque

- ❖ les enseignants faisant *fonction de personnel de direction*, nommés sur un poste de chef d'établissement ou d'adjoint, sont évalués directement par l'IA DASEN du département.
- ❖ les enseignants exerçant des fonctions de *C.F.C.* sont évalués par le D.A.F.P.I.C.

✠ Les corps d'inspection portent un avis sur le dossier de l'agent via I-Prof

Ils consultent le dossier des personnels et formulent **un avis global** via i-prof, en utilisant l'onglet "avis de l'inspecteur" :

Très Favorable
Favorable
Réservé
Défavorable

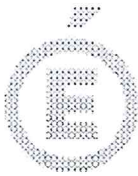
ATTENTION :

Le nombre d'avis "très favorable" formulé par un même évaluateur est limité à 20 % du nombre total d'avis à émettre.

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

Une appréciation sera rédigée sur l'implication de l'enseignant dans la discipline.

Votre avis a pour objet de manifester, pour chacun des promouvables, l'intérêt de reconnaître sa valeur professionnelle 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.



6 / 7

Les avis "Très favorable" "Réservé" et "Défavorable" doivent être accompagnés d'une motivation littéraire. Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre doivent être justifiés par une dégradation de la manière de servir et expliqués aux intéressés.

A côté de l'activité de l'enseignant en présence d'élèves, qui constitue l'élément d'appréciation fondamental, les corps d'inspection pourront notamment prendre en compte les critères suivants :

- * spécificités des services en établissement,
- * affectations dans les établissements :
 - relevant de l'éducation prioritaire et notamment dans les établissements REP+
 - où les conditions d'exercice sont particulières (poste dans un établissement rural isolé ou comportant des compléments de service ...)
- * formation : ESPE, GRETA, CFA éducation nationale, directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques, conseiller pédagogique, tutorat, animation de groupe de réflexion disciplinaire...
- * évaluation : membre jury de concours, élaboration de sujets de concours ou d'examen, appui aux corps d'inspection...
- * recherche et innovation pédagogiques : publications, articles, animation de séminaires, création d'outils pédagogiques, participation à des groupes de recherche....
- * formations et compétences :
 - les titres ou diplômes détenus par l'enseignant, dès lors qu'ils répondent aux besoins de l'institution et du système éducatif et/ou qu'ils renforcent son niveau de qualification
 - les formations validées et les compétences acquises (bi-admissibilité au concours de l'agrégation, VAE, stage de reconversion, compétence TICE, FLE, participation à un enseignement différent de sa discipline d'origine ...).

L'attention des évaluateurs est attirée sur le fait que la motivation littéraire des avis émis ne doit faire référence ni aux activités syndicales de l'agent ni à ses congés, l'évaluation portant sur l'ensemble de la carrière de l'enseignant.

IV. VALORISATION DES CRITÈRES SERVANT A L'ÉTABLISSEMENT DES PROPOSITIONS RECTORALES



7 / 7

Les propositions rectorales seront établies à partir de l'évaluation conjointe de la notation, des parcours de carrière et professionnel des agents.

La pondération regroupant ces critères d'appréciation est définie en fonction des éléments précisés dans la note de service ministérielle (cf BOEN cité en référence) et récapitulés dans le tableau ci-joint en annexe 1.

Pour le Recteur et par délégation,
Pour le Secrétaire Général et par délégation,
Le Secrétaire Général Adjoint,
Directeur des Ressources Humaines,


Dominique BERGOPSOM

