

Clermont-Ferrand, le 1^{er} février 2017



RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Le Recteur

à

POUR ATTRIBUTION

Messieurs les Présidents d'Université,
Madame la Directrice de SIGMA,
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 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
Mél.

Ce.dpe
@ac-clermont.fr

3 avenue Vercingétorix
63033 Clermont-Ferrand
cedex 1

Objet : Avancement à la hors classe des professeurs certifiés, PLP, CPE et professeurs d'EPS

Références :

*Décret 70-738 du 12-08-1970 modifié ; décret 72-581 du 4-07-1972 modifié ;
décret 80-627 du 4-08-1980 modifié ; décret 92-1189 du 6-11-1992 modifié.*

*BOEN n°47 du 22 décembre 2016 – note de service 2016-192 du 17 décembre
2015*

Circulaire académique du 3 janvier 2017

La présente note a pour objet de préciser les modalités académiques applicables pour l'établissement des tableaux d'avancement des personnels cités en objet pour l'année 2017. Elle est accompagnée de deux annexes :

- ANNEXE 1 : Critères de classement académiques
- 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 / 6

I. ORIENTATIONS GÉNÉRALES

En vertu de l'article 58 de la Loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'état, l'avancement de grade par voie d'inscription à un tableau d'avancement s'effectue par appréciation de la valeur professionnelle.

Il appartient aux Recteurs de procéder à un examen approfondi de la valeur professionnelle de chaque agent promouvable en s'appuyant sur les avis des corps d'inspection et des chefs d'établissement.

Les critères académiques retenus s'appuient sur la recherche du meilleur équilibre nécessaire entre la notation, l'expérience et l'investissement professionnel de chaque agent promouvable.

II. CONDITIONS D'ACCÈS

- ☆ Peuvent accéder à la hors classe de leur corps, tous les agents de la classe normale ayant atteint au moins le 7^{ème} échelon **au 31 août 2017** y compris ceux qui sont stagiaires dans d'autres corps.
- ☆ Les personnels concernés doivent être en position d'activité, mis à disposition d'une administration ou d'un organisme ou en position de détachement.

La situation de tous les personnels remplissant les conditions statutaires sera examinée pour l'établissement du tableau d'avancement.

II. CONSTITUTION ET ÉVALUATION DES DOSSIERS SERVANT A 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 2017 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.

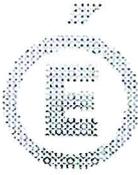
Ils sont invités à actualiser et enrichir leur dossier exclusivement **sur I-Prof** jusqu'au 5 février 2017.

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).



3 / 6

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 6 février au dimanche 5 mars 2017

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.

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

Remarquable
Très Honorable
Honorable
Réservé
Défavorable

Une appréciation sera rédigée sur l'implication de l'enseignant dans la vie de l'établissement **sans qu'il y soit fait référence à un éventuel congé** qui, même



long, n'est que ponctuel. L'avis doit en effet se fonder sur une évaluation du parcours professionnel de l'intéressé, mesurée sur la durée de la carrière, contrairement à la notation qui a un caractère annuel.

Les avis « remarquable », « réservé » et « défavorable » devront être obligatoirement accompagnés d'une appréciation littérale. Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre, qui ne seraient pas justifiés par une dégradation de la manière de servir, doivent être limités et expliqués le cas échéant aux intéressés.

Le nombre d'avis « remarquable » n'est pas contingenté.

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

- ⇒ 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 ...)
- ⇒ participation au projet d'établissement,
- ⇒ animation et coordination des équipes pédagogiques et éducatives,
- ⇒ participation aux différentes instances pédagogiques et éducatives au sein de l'établissement,
- ⇒ participation aux activités éducatives ou culturelles organisées au sein de l'établissement,
- ⇒ accueil et dialogue avec les familles,
- ⇒ participation aux actions de partenariat avec les autres services de l'état, entreprises, associations, organismes culturels, scientifiques, artistiques ou internationaux, personne ressource pour le développement des TICE, ...

Remarque

- ❖ les enseignants faisant *fonction de personnel de direction*, nommés sur un poste de chef d'établissement comme 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" :

Remarquable
Très Honorable
Honorable
Réservé
Défavorable



5 / 6

Une appréciation sera rédigée sur l'implication de l'enseignant dans la vie de l'établissement sans qu'il y soit fait référence à un éventuel congé qui, même long, n'est que ponctuel. L'avis doit en effet se fonder sur une évaluation du parcours professionnel de l'intéressé, mesurée sur la durée de la carrière, contrairement à la notation qui a un caractère annuel.

Les avis « remarquable », « réservé » et « défavorable » devront être obligatoirement accompagnés d'une appréciation littéraire. Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre, qui ne seraient pas justifiés par une dégradation de la manière de servir, doivent être limités et expliqués le cas échéant aux intéressés.

Le nombre d'avis « remarquable » n'est pas contingenté.

A côté de l'activité de l'enseignant en présence d'élèves, qui constitue l'élément d'appréciation fondamental, les corps d'inspection pourront également 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, conseiller pédagogique, tutorat, animation de groupe de réflexion disciplinaire...
- évaluation : membre jury de concours, élaboration de sujets 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**, stage de reconversion, compétence TICE, FLE, participation à un enseignement différent de sa discipline d'origine ...)

Chaque agent pourra consulter les avis portés sur son dossier à partir du 3 avril 2017.

Un avis défavorable et dûment justifié émis soit par le chef d'établissement soit par l'inspecteur ne permet pas la promotion.

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.



6 / 6

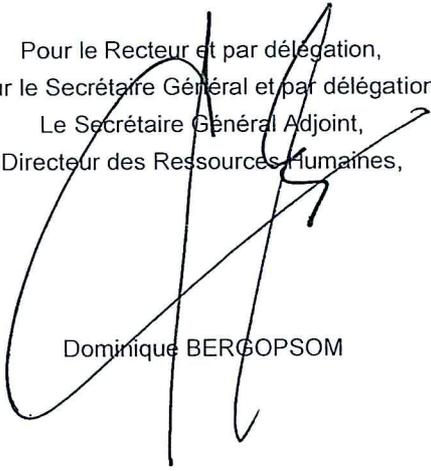
IV. ÉTABLISSEMENT DES TABLEAUX D'AVANCEMENT ET CRITÈRES ACADÉMIQUES PERMETTANT LE CLASSEMENT DES AGENTS

Ces critères sont valorisés à hauteur de points maximum et portent sur les trois domaines suivants :

- **la notation** qui constitue un élément fondamental de l'appréciation de la valeur professionnelle,
- **le parcours de carrière** qui doit permettre de prendre en compte le rythme d'avancement des personnels en valorisant les plus expérimentés qui ont accédé aux derniers échelons de la classe normale et ont été promus par des procédures d'avancement accélérées,
- **le parcours professionnel** qui reconnaît l'investissement de l'enseignant dans sa discipline et dans la vie de son établissement,

La pondération regroupant ces critères d'appréciation est définie en fonction des éléments précisés ci-dessus 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