

## Personnels

# Promotion corps-grade

## Accès au grade de la hors-classe des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des psychologues de l'éducation nationale et des conseillers principaux d'éducation.

NOR : MENH1800167N

note de service n° 2018-024 du 19-2-2018

MEN - DGRH B2-3

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux vice-rectrices et vice-recteurs de Mayotte, de la Nouvelle-Calédonie et de la Polynésie française ; aux présidentes et présidents d'université

Références : loi n° 84-16 du 11-1-1984 modifiée ; décret n° 70-738 du 12-8-1970 ; décret n° 72-581 du 4-7-1972 modifié ; décret n° 80-627 du 4-8-1980 modifié ; décret n° 92-1189 du 6-11-1992 modifié ; décret n° 2017-120 du 1-2-2017

La note de service n° 2016-192 du 15-12-2016 est abrogée.

### 1. Orientations générales

La présente note de service a pour objet de définir, pour l'année 2018, les orientations que vous mettrez en œuvre pour l'établissement des tableaux d'avancement à la hors-classe des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des psychologues de l'éducation nationale et des conseillers principaux d'éducation.

Pour chacun de ces corps, vous arrêterez, dans la limite du contingent alloué, le tableau d'avancement après avis de la commission administrative paritaire académique compétente.

Conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, vous veillerez, lors de l'établissement de ce tableau d'avancement, à accorder une attention toute particulière à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette campagne de promotion 2018 s'inscrit dans le cadre de la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations qui s'est traduite notamment par une modification des conditions d'accès à la hors classe et par la création d'un troisième grade, dénommé « classe exceptionnelle ».

La carrière des agents a désormais vocation à se dérouler sur au moins deux grades, à un rythme plus ou moins rapide, sauf, dans des cas exceptionnels, opposition motivée de votre part.

En vertu de l'article 58 de la [loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) modifiée, l'avancement de grade par voie d'inscription à un tableau d'avancement s'effectue par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Vous procéderez donc à un examen de la valeur professionnelle de chaque agent promuable en vue de son inscription éventuelle au tableau d'avancement. Les modalités d'établissement du tableau d'avancement indiquées dans la présente note de service fixent un cadre national aux critères vous permettant d'apprécier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience qui doivent fonder le choix des promus. En régime pérenne, vous vous appuyerez sur le nombre d'années de présence de l'agent dans la plage d'appel statutaire à la hors classe et sur l'appréciation de la valeur professionnelle issue du troisième rendez-vous de carrière de l'agent. À titre transitoire pour la campagne 2018, à défaut pour les agents éligibles de bénéficier d'une appréciation issue du troisième rendez-vous de carrière, vous formulerez une appréciation sur leur valeur professionnelle en vous fondant principalement sur les notes, attribuées au 31 août 2016 (ou 31 août 2017 pour les situations particulières), et sur les avis des corps d'inspection, des chefs d'établissement ou des autorités auprès desquelles ils sont affectés. J'appelle votre attention sur le fait que l'appréciation qui sera portée cette année conformément aux orientations précitées sera conservée pour les campagnes de promotion ultérieures si l'agent n'est pas promu au titre de la présente campagne.

## 2. Conditions requises

Peuvent accéder à la hors classe de leur corps les agents comptant au 31 août 2018 au moins deux ans d'ancienneté dans le neuvième échelon de la classe normale, y compris ceux qui sont stagiaires dans d'autres corps.

Les personnels 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.

Les enseignants en congé parental à la date d'observation ne sont pas promouvables.

Il est rappelé que les agents en situation particulière (congé de longue maladie, en poste adapté de courte durée etc.) qui remplissent les conditions sont promouvables et doivent être examinés au même titre que les autres personnels. S'agissant des déchargés syndicaux ou des mis à disposition d'une organisation syndicale, l'article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée relative aux droits et obligations des fonctionnaires pose le principe d'une inscription de plein droit sur le tableau d'avancement du fonctionnaire réunissant les conditions requises, qui consacre la totalité de son service à une activité syndicale (au titre d'une décharge ou d'une mise à disposition) ou qui y consacre une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois. Cette inscription a lieu au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement. Vous veillerez donc à calculer l'ancienneté moyenne dans le grade des promus de l'année 2017 et à inclure dans vos propositions les agents qui satisfont à cette condition.

## 3. Constitution des dossiers

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

Tous les agents promouvables sont informés individuellement qu'ils remplissent les conditions statutaires par message électronique via i-Prof, lequel précisera les modalités de la procédure.

L'application i-Prof permet à chaque agent 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 les données figurant dans leur dossier en saisissant dans le menu « Votre CV », les différentes données qualitatives les concernant. En cas d'informations erronées, il appartient à l'agent de les signaler au gestionnaire académique dans les délais utiles afin qu'elles soient corrigées.

## 4. Autorité compétente pour l'examen des dossiers

### 4.1 Cas général

Les recteurs examinent les dossiers des personnels affectés dans leur académie y compris ceux qui sont affectés dans un établissement d'enseignement supérieur (dont les enseignants détachés comme Ater), ainsi que ceux qui sont détachés en qualité de personnels d'inspection ou de direction stagiaires.

### 4.2 Cas particuliers

Des dispositions particulières sont cependant prévues pour les personnels suivants :

- les personnels affectés à Saint-Pierre-et-Miquelon voient leur dossier examiné par le recteur de l'académie de Caen ;
- les personnels dont l'affectation à Wallis-et-Futuna ou la mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie prend effet en février 2018 voient leur dossier examiné par le recteur de leur académie d'affectation d'origine ;
- les personnels mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie, dont l'affectation en métropole ou dans un département d'outre-mer prend effet en février 2018, voient leur dossier examiné par le vice-recteur de Nouvelle-Calédonie ;
- les personnels affectés à Wallis-et-Futuna dont l'affectation en métropole ou dans un département d'outre-mer prend effet en février 2018, voient leur dossier examiné par le bureau des personnels enseignants du second degré hors académie (bureau DGRH B2-4) ;
- les personnels hors académie relèvent du bureau DGRH B2-4 (détachés dans l'enseignement supérieur à l'exception des détachés en qualité d'Ater, 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, ou affectés dans les établissements d'enseignement supérieur du Pacifique, CPE affectés à Mayotte, CPE

mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie et de la Polynésie française).

Le dossier des personnels relevant du bureau B2-4 comporte, outre l'édition papier du curriculum vitae, une fiche d'avis qui leur parvient par la messagerie i-Prof et qui doit être renseignée et visée par le supérieur hiérarchique ou l'autorité compétente. En ce qui concerne les agents affectés à Wallis-et-Futuna au moment du dépôt de leur dossier, la fiche d'avis comporte les avis du chef d'établissement et du vice-recteur. Ces personnels sont invités parallèlement à enrichir leur CV sur le site i-Prof.

Les dossiers complets doivent parvenir au bureau DGRH B2-4 **au plus tard pour le 15 mars 2018**.

## 5. Examen des dossiers et établissement des tableaux d'avancement

### 5.1 Appréciation de l'expérience et de l'investissement professionnels

#### 5.1.1 Critères d'appréciation

Il vous revient d'apprécier qualitativement la valeur professionnelle des agents promouvables qui s'exprime principalement par la notation et par l'expérience et l'investissement professionnels et de proposer l'inscription au tableau d'avancement de chaque corps de ceux dont la valeur professionnelle vous semble pouvoir justifier une promotion de grade. Dans cet objectif, vous vous appuyerez notamment sur la notation, le CV i-Prof de l'agent et sur les avis des corps d'inspection et des chefs d'établissements ou des autorités auprès desquelles les agents exercent leurs fonctions.

##### a. Notation

Lorsque les agents ont bénéficié d'une note, arrêtée au 31 août 2016 (ou 31 août 2017 pour les situations particulières) selon les orientations définies par la note DGRH B2-3 n° 2016-0072 du 16 décembre 2016, celle-ci est nécessairement prise en compte pour l'appréciation que vous aurez à formuler. Vous veillerez à tenir compte, le cas échéant, de l'ancienneté de la note dans le cadre de votre appréciation.

##### b. Expérience et investissement professionnels

L'expérience et l'investissement professionnels s'apprécient sur la durée de la carrière.

#### 5.1.2 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 compétents de consulter le dossier de promotion constitué pour chaque agent promuable dans i-Prof et de formuler un avis.

Pour les personnels enseignants et CPE, vous recueillerez les avis des chefs d'établissement et des inspecteurs compétents.

Pour les psychologues de l'éducation nationale, les avis suivants seront recueillis :

- l'avis de l'inspecteur de l'éducation nationale en charge de l'information et de l'orientation compétent et celui du directeur du centre d'information et d'orientation dans lequel il est affecté, pour ce qui concerne les psychologues de l'éducation nationale spécialité éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle ;
- l'avis de l'inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'éducation nationale et celui de l'inspecteur de l'éducation nationale en charge de l'information et de l'orientation compétent, pour ce qui concerne les psychologues de l'éducation nationale exerçant des fonctions de directeur de centre d'information et d'orientation ;
- l'avis de l'inspecteur de l'éducation nationale de circonscription et celui de l'inspecteur de l'éducation nationale adjoint, pour ce qui concerne les psychologues de l'éducation nationale spécialité éducation, développement et apprentissages ;
- l'avis de l'autorité auprès de laquelle le psychologue de l'éducation nationale exerce ses fonctions pour ce qui concerne les agents exerçant dans les établissements d'enseignement supérieur ou dans un service ou établissement, non mentionné ci-dessus et placés sous l'autorité d'un recteur.

##### a. Objet des avis

Les avis se fondent sur une évaluation du parcours professionnel de chaque promuable, mesurée sur la durée de la carrière, et englobent l'ensemble des critères de la valeur professionnelle qui valorise ce parcours professionnel.

##### b. Forme et contenu des avis

- Ces avis se déclinent en trois degrés :

- très satisfaisant ;
- satisfaisant ;
- à consolider.

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

Le nombre d'avis « Très satisfaisant » pouvant être formulés par un même évaluateur est limité à 20 % du nombre total des avis qu'il lui appartient de formuler. Les évaluateurs veilleront à une répartition équilibrée de ces avis entre les différents échelons de la plage d'appel.

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 ou égal à cinq, l'évaluateur ne peut formuler qu'un seul avis « Très satisfaisant ».

Vous ferez en sorte que chaque enseignant promouvable puisse effectivement 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.

S'agissant des agents affectés dans un établissement d'enseignement supérieur ou ne remplissant pas des fonctions d'enseignement, les académies sont chargées de recueillir l'avis émis par le responsable de l'établissement auprès duquel ils sont affectés.

- Une opposition à promotion à la hors classe pourra être formulée dans des cas très exceptionnels. Elle fera l'objet d'une motivation littérale.

### 5.1.3 Appréciation des recteurs

Vous formulerez une appréciation qualitative, fondée sur un examen approfondi de la valeur professionnelle, qui porte sur l'expérience et l'investissement professionnels de chaque agent promouvable. Cette appréciation sera formulée à partir de la notation et des avis rendus.

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

- excellent ;
- très satisfaisant ;
- satisfaisant ;
- à consolider.

Pour chacun des échelons de la plage d'appel, vous veillerez à contingenter le nombre d'appréciations « Excellent » et « Très satisfaisant » pouvant être attribuées aux agents promouvables. Par exemple, pour chacun des échelons, 10 % des promouvables pourront bénéficier de l'appréciation « Excellent » et 45 % de l'appréciation « Très satisfaisant ».

À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors classe pourra être formulée, qui ne vaudra que pour la présente campagne. Elle fera l'objet d'un rapport motivé communiqué à l'intéressé. Vous recueillerez l'avis de la CAP sur cette opposition lors de l'examen des promotions.

### 5.2 Établissement des tableaux d'avancement

Compte tenu des possibilités de promotions, il vous revient de décider de l'inscription au tableau d'avancement des agents dont la valeur professionnelle vous semble le plus de nature à justifier une promotion de grade en vous fondant sur les critères suivants :

- l'ancienneté de l'agent dans la plage d'appel ;
- une appréciation sur la valeur professionnelle de l'agent.

La valorisation de ces critères se traduit par un barème national, dont le caractère est indicatif. Présenté en annexe, il est destiné à vous aider à arrêter la liste de vos propositions.

Vous accorderez une attention particulière à l'équilibre entre les femmes et les hommes.

Vos propositions devront, en outre, refléter dans toute la mesure du possible la diversité des degrés d'enseignement, la représentativité des disciplines pour les personnels enseignants et l'équilibre entre les valences « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » et « éducation, développement et apprentissages » pour les psychologues de l'éducation nationale.

L'exercice d'au moins six 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.

Vous consulterez les commissions administratives paritaires compétentes sur ces tableaux d'avancement. Vous veillerez à présenter devant les CAPA un bilan annuel des avancements et des promotions de votre académie intégrant des données par genre.

## 6. Suivi par l'administration centrale

Afin de permettre à l'administration centrale d'assurer son rôle de pilotage en matière de gestion des carrières et de veiller notamment au respect des orientations générales définies dans la présente note de service, je vous demande de bien vouloir m'adresser à l'issue des opérations de gestion, le bilan chiffré des promotions réalisées. Ces éléments devront être transmis au bureau DGRH B2-3, 72, rue Regnault 75243 Paris Cedex 13.

Je vous rappelle que la liaison informatique A-LHCEX-bis, concernant ces avancements de grade, devra être transmise au bureau DGRH B2-3 le 20 juillet 2018 (date d'observation : 13 juillet 2018).

Vous assurerez la publicité des résultats de ces promotions dans un délai de trois jours suivant la date à laquelle chacun des tableaux d'avancement aura été arrêté.

Ces listes sont affichées pendant une durée de deux mois à compter de la date de signature de l'arrêté de nomination dans le grade dans les locaux des rectorats ainsi que dans les locaux du ministère de l'Éducation nationale, 72 rue Regnault, Paris 13e pour ce qui concerne les nominations prononcées par le ministre (DGRH B2-4).

Pour le ministre de l'Éducation nationale et par délégation,  
Le directeur général des ressources humaines,  
Édouard Geffray

## Annexe

### Valorisation des critères servant à l'établissement des tableaux d'avancement

Afin de vous aider à établir vos tableaux d'avancement, un barème vous permet de prendre en compte les différents critères d'appréciation indiqués dans la présente note de service. Les points liés à la valeur professionnelle et les points liés à l'ancienneté dans la plage d'appel s'additionnent.

#### Valeur professionnelle

L'appréciation portée par le recteur sur la valeur professionnelle de l'agent se traduit par l'attribution d'une bonification. À chaque degré d'appréciation correspond un niveau de bonification :

- excellent : 145 points ;
- très satisfaisant : 125 points ;
- satisfaisant : 105 points ;
- à consolider : 95 points.

#### Ancienneté dans la plage d'appel

La position dans la plage d'appel est valorisée par des points d'ancienneté.

Ces points sont attribués en fonction de l'ancienneté théorique dans la plage d'appel, calculée sur la base de l'échelon détenu et de l'ancienneté dans l'échelon au 31 août 2018, conformément au tableau ci-dessous.

Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août 2018	Ancienneté théorique dans la plage d'appel	Points d'ancienneté
9+2	0 an	0
9+3	1 an	10
10+0	2 ans	20
10+1	3 ans	30
10+2	4 ans	40
10+3	5 ans	50
11+0	6 ans	60

11+1	7 ans	70
11+2	8 ans	80
11+3	9 ans	100
11+4	10 ans	110
11+5	11 ans	120
11+6	12 ans	130
11+7	13 ans	140
11+8	14 ans	150
11+9 et plus	15 ans et plus	160