

# Avancement de grade à la hors-classe des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation

NOR : MENH1632460N

note de service n° 2016-192 du 15-12-2016

MENESR – 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 ; aux présidentes et présidents, directrices et directeurs de grand établissement

Références : décret n° 70-738 du 12-8-1970 modifié ; 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

---

## I - Orientations générales

La présente note de service a pour objet de fixer, pour l'année 2017, 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 et des conseillers principaux d'éducation. L'établissement de vos tableaux d'avancement à la hors classe s'inscrit, pour le dernier exercice, dans le cadre statutaire existant mais également dans le contexte général de la redéfinition des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des personnels enseignants et d'éducation qui pose le principe que tout enseignant et personnel d'éducation a vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades.

La note de service n° 2015-213 du 17 décembre 2015 est abrogée.

Pour chacun de ces corps, il vous revient d'arrêter le tableau d'avancement après avis de la commission administrative paritaire académique compétente.

Il est rappelé qu'en vertu de l'article 58 de la [loi 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.

Il vous appartient donc de procéder 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 des tableaux 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 professionnelle qui doivent fonder le choix des promus.

Vous porterez une attention particulière à la promotion des agents les plus expérimentés, qui ont atteint l'échelon le plus élevé de la classe normale et dont la valeur professionnelle incontestée ne peut plus être reconnue qu'à l'occasion d'une promotion de grade. Tous les agents dont la valeur professionnelle est reconnue ont vocation à bénéficier de cet avancement avant la fin de leur carrière.

Vous veillerez donc à proposer l'inscription au tableau d'avancement de tous les agents ayant trois ans au moins d'ancienneté dans l'échelon terminal, sauf avis défavorable et motivé de votre part.

En outre, vous veillerez à examiner favorablement la situation des enseignants qui ont accepté de s'investir durablement dans des établissements où les conditions d'exercice sont difficiles, notamment dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire. A ce titre une attention particulière doit être portée aux enseignants exerçant leurs fonctions dans les établissements classés REP, REP+ et politique de la ville.

Dans cet esprit, il vous appartient, dans la mesure où une bonification prenant en compte ce critère existe dans le barème académique, de prévoir une clause de sauvegarde au bénéfice des enseignants exerçant dans des établissements qui sont sortis du dispositif, compte tenu des nouveaux classements de l'éducation prioritaire, et au bénéfice des enseignants, qui par le fait d'une mesure de carte scolaire ont quitté un établissement relevant de l'éducation prioritaire.

Enfin, je vous invite, lors de l'élaboration des tableaux d'avancement, à respecter les équilibres entre les femmes et les hommes dans le choix des promus.

## II - Rappel des conditions requises

Peuvent accéder à la hors-classe de leur corps tous les agents de classe normale ayant atteint au moins le 7e échelon de la classe normale 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 autre administration ou d'un organisme, en position de détachement ou affectés, à Mayotte, à Wallis-et-Futuna, à Saint-Pierre-et-Miquelon ou mis à disposition de la Polynésie française ou de la Nouvelle-Calédonie.

Il est rappelé que les enseignants en situation particulière (décharge syndicale, cessation progressive d'activité, congé de longue maladie, en poste adapté de courte durée etc.) sont promouvables et doivent être examinés au même titre que les autres enseignants.

Les personnels remplissant les conditions statutaires, qui sont en activité dans une académie, y compris ceux qui sont affectés dans un établissement de l'enseignement supérieur, ainsi que ceux qui sont détachés en qualité de personnels d'inspection ou de direction stagiaires, voient leur situation examinée dans l'académie où ils exercent en 2016-2017.

Il est rappelé que les agents dont l'affectation à Wallis-et-Futuna ou la mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie prend effet en février 2017 voient leur dossier examiné par leur académie d'affectation actuelle. De même, les agents affectés à Wallis-et-Futuna ou mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie, dont l'affectation en métropole ou dans un département d'outre-mer prend effet en février 2017, voient 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.

Le nombre total des inscriptions sur chaque tableau d'avancement ne peut excéder de plus de 50 % le nombre des emplois prévus par le contingent alloué.

### III - Constitution des dossiers servant à l'examen de la valeur professionnelle

La constitution des dossiers se fait exclusivement par le portail de service 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 comporte pour chaque agent un dossier informatisé 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, la correction éventuelle des données erronées et le traitement des informations relatives à la situation de l'agent.

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, éducation prioritaire, établissements difficiles, isolés, classes enseignées, etc.) ;
- formation et compétences (stages, compétence Tice, français langue étrangère, langues étrangères, titres et diplômes, etc.) ;
- activités professionnelles (dans le domaine de la formation, de l'évaluation, etc.).

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

Ils sont invités à saisir sur le site, tout au long de l'année, les différentes données qualitatives les concernant (formations suivies, responsabilités pédagogiques, etc.), contribuant ainsi à la mise à jour de leur dossier en liaison avec leur correspondant de gestion académique.

### IV - Définition et valorisation des critères d'évaluation

#### 4.1. Critères de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle

L'inscription au tableau d'avancement doit être fondée sur la valeur professionnelle prenant en compte notamment la notation, mais aussi l'appréciation de l'expérience et de l'investissement professionnels. Pour mesurer cette expérience et cet investissement, vous vous entourerez des avis des corps d'inspection et des chefs d'établissement.

##### 4.1.1. La notation

Pour les enseignants, il convient de tenir compte solidairement de la note administrative et de la note pédagogique obtenues.

Il est rappelé que la note pédagogique est arrêtée compte tenu d'une évaluation pédagogique portant sur la valeur de l'action éducative et de l'enseignement donnés et que la note administrative rend compte de la manière de servir de l'agent. À cet égard, et conformément aux orientations générales des années précédentes, les notes pédagogiques des enseignants promouvables ont pu faire l'objet d'un programme prévisionnel de suivi et éventuellement d'actualisation.

##### 4.1.2. L'expérience et l'investissement professionnels

L'appréciation de la valeur professionnelle d'un enseignant tient compte de son expérience et de son investissement professionnels dans sa classe, dans son établissement ou dans le cadre de formations ou d'activités spécifiques. Elle se fonde sur l'appréciation des domaines suivants :

##### a) Parcours de carrière

La prise en compte du parcours de carrière doit permettre au recteur de reconnaître la valeur professionnelle des personnels les plus expérimentés. À cet égard, l'ancienneté de carrière lorsqu'elle a été acquise au bénéfice d'un avancement au choix peut être un critère d'appréciation de la valeur professionnelle. Au cours de la carrière, un engagement professionnel durable, particulièrement au travers de l'affectation dans des établissements où les conditions d'exercice sont difficiles, notamment dans le cadre de l'éducation prioritaire ou de la politique de la ville, témoigne d'un parcours de carrière spécifique 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. Cette appréciation sera portée par le recteur, notamment avec l'aide des corps d'inspection et des chefs d'établissement.

L'évaluation du parcours professionnel doit être globale et s'appuyer sur la manière de servir et l'investissement réel de chaque enseignant, compte tenu des éléments suivants :

#### **- Activités professionnelles et 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 professionnelles et ces fonctions spécifiques peuvent s'inscrire dans les domaines de la formation (formateurs académiques, tutorat, directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques, formateur dans un Greta ou dans un CFA éducation nationale, conseiller pédagogique, responsable d'un projet académique, autres) et de l'évaluation (membre de jury de concours, 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 aux 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 scolaire 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 réalisation 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 ou dans les établissements où les conditions d'exercice sont particulières**

La nécessité d'assurer le bon fonctionnement du service public d'éducation en tout point du territoire peut conduire à une valorisation des affectations dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire ou dans les établissements où les conditions d'exercice sont particulières (établissement rural isolé, postes à complément de service, etc.). A cet effet, le classement des établissements issu de la cartographie de l'éducation prioritaire peut constituer un élément d'appréciation de cet engagement professionnel (REP, REP+, politique de la ville).

Par ailleurs, dans le cas d'une bonification conditionnée à une durée d'exercice dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire, vous pouvez maintenir le bénéfice de cette bonification si l'établissement a été déclassé et que l'enseignant n'a pas atteint la durée d'exercice exigée pour en bénéficier. Il en va de même pour les enseignants qui par le fait d'une mesure de carte scolaire quittent un établissement relevant de l'éducation prioritaire.

#### **- Richesse et diversité du parcours professionnel**

Certains parcours professionnels peuvent aussi être valorisés en raison de leur richesse et 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/ou 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 peuvent être valorisées, dès lors qu'elles répondent aux besoins de l'institution et du système éducatif (bi-admissibilité au concours de l'agrégation, VAE, stage de reconversion, compétence Tice, français langue étrangère, participation à un enseignement différent de sa discipline d'origine, langues étrangères, etc.).

Ces éléments ne font pas l'objet d'une attribution spécifique de points de bonification, leur valorisation relève d'une évaluation d'ensemble des compétences et du niveau de formation qui sera opérée par les corps d'inspection.

#### **4.2. Recueil des avis des chefs d'établissement et des corps d'inspection**

Les avis recueillis auprès des chefs d'établissement et des inspecteurs compétents ont vocation à vous aider à approfondir l'examen de la valeur professionnelle de chaque promu.

Ces avis reflètent dans le cadre d'une promotion de grade la valeur professionnelle des enseignants les plus expérimentés et les plus investis dans leur métier. Ils doivent se fonder sur une évaluation du parcours professionnel de chaque promu, mesurée sur la durée de la carrière, et englober l'ensemble des critères de la valeur professionnelle énoncés au paragraphe 4.1. Ils se distinguent donc de la procédure de notation qui a

un caractère annuel. Ils doivent néanmoins être prononcés en cohérence avec les notations des personnels concernés.

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

Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre par les chefs d'établissement ou les inspecteurs compétents, doivent être justifiés par une dégradation de la manière de servir, et sont expliqués aux intéressés. Vous ferez en sorte que chaque enseignant promotionnable puisse effectivement prendre connaissance, dans un délai raisonnable, des avis émis sur son dossier de promotion par le chef d'établissement et l'inspecteur compétents avant la tenue de la commission administrative paritaire académique.

#### 4.3. Valorisation des critères retenus et des avis recueillis

Dans le respect de ces orientations nationales, la valorisation des éléments qui fondent la valeur professionnelle relève, conformément aux dispositions des statuts particuliers des corps concernés, de votre responsabilité.

Afin de faciliter le classement des promotionnables, la déclinaison académique et la valorisation des critères permettant d'apprécier la valeur professionnelle peut être assortie d'un barème de points qu'il vous appartient d'établir et de présenter dans une circulaire académique. Ce barème peut également fixer les modalités de prise en compte des avis recueillis.

Il n'a cependant pas d'autre objet que de vous donner des indications pour la préparation des opérations d'avancement de grade. Il permet le classement des promotionnables ainsi que l'élaboration des projets de tableaux d'avancement. Il conserve donc un caractère indicatif.

### V - Examen des dossiers et établissement des tableaux d'avancement

Le classement des promotionnables opéré sur la base des éléments figurant au titre IV de la présente note de service doit vous permettre de procéder plus facilement à l'examen approfondi de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de chaque promotionnable.

Ce classement facilitera également la comparaison de la valeur professionnelle de l'ensemble des promotionnables. Compte tenu des possibilités de promotions, il vous revient ensuite de décider de l'inscription au tableau d'avancement de ceux dont la valeur professionnelle vous semble le plus de nature à justifier une promotion de grade.

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.

### VI - Concertation académique

L'élaboration de la circulaire rectoriale fixant les règles académiques de gestion en matière d'avancement de grade doit être l'occasion d'un dialogue social approfondi avec les organisations professionnelles sur le déroulement des carrières. Ce dialogue peut s'appuyer sur un bilan des opérations d'avancement de grade de l'année précédente pour chacun des corps concernés.

### VII - 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 fixées dans la présente note de service, je vous demande de bien vouloir m'adresser d'une part, dès sa publication, la circulaire académique relative à ces avancements de grade, et d'autre part, 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. La responsabilité partagée de ces opérations implique un suivi de gestion à tous les niveaux. 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 2017** (date d'observation : 15 juillet 2017).

Vous assurerez la publicité des résultats de ces promotions dans un délai de trois jours suivant la date à laquelle le tableau d'avancement a été arrêté et selon des modalités que vous veillerez à définir dans vos circulaires académiques. Le tableau d'avancement doit être établi par ordre de mérite.

Pour la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche  
et par délégation,

La directrice générale des ressources humaines,  
Catherine Gaudy