

## Accès au grade de professeur agrégé hors-classe

NOR : MENH1800165N

note de service n° 2018-023 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 ; aux présidentes et présidents-directrices et directeurs de grands établissements  
Référence : loi n° 84-16 du 11-1-1984 modifiée ; décret n° 72-580 du 4-7-1972 modifié  
La note de service n° 2016-191 du 15-12-2016 est abrogée

---

### 1. Orientations générales

La présente note de service a pour objet de préciser, pour l'année 2018, les modalités d'inscription au tableau d'avancement établi en vue de la promotion des professeurs agrégés à la hors classe.

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 (CAPN) du corps. Conformément aux dispositions réglementaires, vous devez examiner tous les dossiers des agents promouvables en vue d'établir vos propositions.

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 vos propositions, 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 agrégés 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 promuvable en vue de son inscription éventuelle au tableau d'avancement.

En régime pérenne, vos propositions s'appuieront 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 chefs d'établissement, des corps d'inspection 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.

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.

## 2. Conditions requises

Peuvent accéder à la hors classe de leur corps les professeurs agrégés 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 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.

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

Il est rappelé que les enseignants 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 enseignants.

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. En 2017, l'ancienneté moyenne des professeurs agrégés promus à la hors classe s'élevait à 18,7 ans. Vous veillerez donc 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 personnels 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'enseignant de les signaler au gestionnaire académique dans les délais utiles afin qu'elles soient corrigées.

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

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.

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).

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 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 propositions des recteurs

## 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 ceux dont la valeur professionnelle vous semble pouvoir justifier une promotion de grade. Dans cet objectif, vous vous appuyerez 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 d'académie, inspecteur pédagogique régional compétents de consulter le dossier de promotion constitué pour chaque agent promouvable dans i-Prof et de formuler un avis.

#### a. Objet des avis

Les avis se fondent sur une évaluation du parcours professionnel de chaque promouvable, 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 professeurs agrégés 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 littéraire.

#### 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, 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 qui sera communiqué à l'agent. Vous recueillerez l'avis de la Capa sur cette opposition lors de l'examen de vos propositions. Cet avis sera transmis à la CAPN pour information.

#### 5.2 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 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, 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 disciplines et des degrés d'enseignement.

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.

Les commissions administratives paritaires académiques compétentes seront consultées sur vos propositions classées par ordre de barème décroissant. Vous veillerez à présenter devant les Capa un bilan annuel des avancements et des promotions de votre académie intégrant des données par genre.

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.

### 5.3 Classement et transmission 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 à l'administration centrale qu'un nombre raisonnable de propositions qui devra correspondre au plus à 20 % de l'effectif de l'ensemble des promouvables de votre académie.

Vos tableaux de propositions seront présentés dans l'ordre décroissant du barème. Ils seront transmis en un seul exemplaire, au plus tard pour le 22 mai 2018, 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.

Il est rappelé que le classement des agents proposés n'est qu'indicatif.

### 6. Examen des propositions présentées par les recteurs et établissement du tableau d'avancement

Conformément aux dispositions statutaires, seules vos propositions sont examinées au niveau national.

La fiche de synthèse individuelle qui est transmise de manière dématérialisée à l'appui de chaque proposition constitue le dossier permettant l'examen approfondi de la valeur professionnelle des proposés.

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

Chaque enseignant proposé reçoit un courriel dans sa boîte i-Prof l'informant que les listes des enseignants inscrits et promus sont publiées sur Siap.

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 de professeur agrégé hors classe, dans les locaux du ministère de l'Éducation nationale, 72 rue Regnault, Paris 13e.

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 propositions rectores

Afin de vous aider à établir vos propositions, 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



