

## 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 : MENH1933028N

note de service n° 2019-191 du 30-12-2019

MENJ - DGRH B2-3

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

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

La note de service n° 2019-028 du 18-3-2019 est abrogée.

La présente note de service a pour objet de définir, pour l'année 2020, 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 (PsyEN) 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 (CAPA) compétente. Conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013, complété le 30 novembre 2018, 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.

**1. Orientations générales**

La carrière des agents a 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.

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, vous vous appuyez 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, sauf exceptions rappelées ci-après.

Pour la campagne 2020, l'appréciation de la valeur professionnelle correspond à :

- 1/ l'appréciation finale du troisième rendez-vous de carrière pour les agents ayant bénéficié de ce rendez-vous de carrière ;
- 2/ l'appréciation attribuée en 2018 ou en 2019 dans le cadre de la campagne d'accès au grade de la hors-classe ;
- 3/ l'appréciation que vous porterez dans le cadre de la présente campagne pour les agents ne disposant d'aucune des appréciations précitées. Votre appréciation se fondera sur les avis des chefs d'établissement et des corps d'inspection ou des autorités auprès desquelles les agents sont affectés. J'appelle votre attention sur le fait que cette appréciation sera conservée pour les campagnes de promotion à la hors-classe ultérieures si l'agent n'est pas promu au titre de la présente campagne.

**2. Autorité compétente pour l'établissement des tableaux d'avancement**

Pour établir les tableaux d'avancement, 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 affectés à Saint-Pierre-et-Miquelon voient leur dossier examiné par le recteur de l'académie de Normandie (Caen) ;
- les personnels dont l'affectation à Wallis-et-Futuna ou la mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie prend effet en février 2020 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 2020, 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 2020, 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, détachés 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 d'outre-mer, conseillers principaux d'éducation et PsyEN mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie, conseillers principaux d'éducation mis à disposition de la Polynésie française.

### 3. Conditions requises

Peuvent accéder à la hors-classe de leur corps les agents comptant au 31 août 2020 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. Ils peuvent également être dans certaines positions de disponibilité<sup>[1]</sup> s'ils ont exercé une activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié et à l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'État.

Les enseignants en congé parental à la date d'observation ne sont pas promouvables au titre de cette campagne [2]. 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 au cours de l'année scolaire. 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 2019 et à inclure dans vos propositions les agents qui satisferont à cette condition.

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.

### 4. Examen des dossiers des agents pour lesquels aucune appréciation de leur valeur professionnelle n'a été portée, ni dans le cadre du troisième rendez-vous de carrière, ni dans le cadre d'une campagne d'accès au grade de la hors-classe

Sont concernés les agents promouvables titularisés ou détachés dans le corps à compter du 1er septembre 2019, ceux qui, bien qu'éligibles à un rendez-vous de carrière en 2018-2019, n'ont pas pu en bénéficier ou ceux qui, bien que promouvables au grade de la hors-classe en 2019 ne se sont pas vu attribuer d'appréciation.

L'appréciation de la valeur professionnelle s'appuie sur le dossier et sur les avis des chefs d'établissement ou des autorités compétentes, et sur les avis des corps d'inspection.

#### 4.1 Constitution des dossiers des agents concernés

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

#### 4.2 Autorité compétente pour l'examen des dossiers des agents concernés

Les recteurs examinent les dossiers des personnels affectés dans leur académie, dans les conditions définies au point 2.

Pour les personnels relevant du bureau des personnels enseignants du second degré hors académie, le bureau DGRH B2-4 se charge de recueillir auprès des organismes de détachement ou des vice-rectorats l'avis du chef d'établissement ou de l'autorité compétente et, le cas échéant, l'avis du vice-recteur. Ces personnels sont invités parallèlement à enrichir leur CV sur le site I-Prof.

#### 4.3 Appréciation de la valeur professionnelle des agents concernés

Une appréciation de la valeur professionnelle sera portée selon les modalités suivantes :

##### **Critères d'appréciation**

Il vous revient d'apprécier qualitativement la valeur professionnelle de ces agents qui s'exprime principalement par l'expérience et l'investissement professionnels. En conséquence, vous vous appuyerez notamment sur 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.

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

##### **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 compétent 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 PsyEN, 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 PsyEN 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 PsyEN 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 PsyEN 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.

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.

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. Vous ferez en sorte que chaque enseignant promuable 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 CAPA. S'agissant des agents affectés ou détachés dans un établissement d'enseignement supérieur ou n'exerçant 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.

##### **Appréciation des recteurs**

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 de la

plage d'appel, 30 % des promouvables appelés à recevoir une appréciation au titre de la présente campagne pourront bénéficier de l'appréciation Excellent et 45 % de l'appréciation Très satisfaisant.

## 5. Opposition à promotion

À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors classe pourra être formulée par le recteur à l'encontre de tout agent promuable après consultation du chef d'établissement et des corps d'inspection. Elle ne vaudra que pour la présente campagne. L'opposition à promotion fera l'objet d'un rapport motivé qui sera communiqué à l'agent. En cas de renouvellement de l'opposition formulée l'année précédente, ce rapport devra être actualisé. Vous recueillerez l'avis de la CAPA sur cette opposition lors de l'examen des promotions.

## 6. 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 ;
- l'appréciation de 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. Dans l'objectif de permettre aux agents de dérouler leur carrière sur au moins deux grades, vous porterez une attention particulière aux agents qui arrivent en fin de carrière. Vous veillerez à respecter 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 PsyEN. 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 leur présenter un bilan annuel des avancements et des promotions de votre académie intégrant des données sexuées.

Pour ce qui concerne les PsyEN mis à disposition de la Polynésie française, affectés en Corse, en Guyane ou à Mayotte, qui doivent être soumis à l'avis de la CAPN, les propositions des recteurs et des vice-recteurs concernés doivent être transmises au bureau DGRH B2-4.

## 7. 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-LHCX-bis, concernant ces avancements de grade, devra être transmise au bureau DGRH B2-3 le 15 juillet 2020 (date d'observation : 10 juillet 2020). 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. La liste des agents promus est affichée 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 et de la jeunesse, 72 rue Regnault, 75243 Paris Cedex 13 pour ce qui concerne les nominations prononcées par le ministre (DGRH B2-4).

[1] Cette disposition concerne les agents en disponibilité depuis le 7 septembre 2018.

[2] Un décret d'application précisera ultérieurement les modalités de mise en œuvre des dispositions de l'article 85 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Pour le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et par délégation,  
Le directeur général des ressources humaines,  
Vincent Soetemont

## 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 2020, conformément au tableau ci-dessous.

Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août 2020	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