

Promotion corps-grade

Accès au grade de professeur agrégé hors classe

NOR : MENH1632459N

note de service n° 2016-191 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

Référence : décret n° 72-580 du 4-7-1972 modifié

I - Orientations générales

La présente note de service a pour objet d'indiquer, pour l'année 2017, les modalités d'inscription au tableau d'avancement établi en vue de la promotion des professeurs agrégés à la hors classe.

La note de service n° 2015-212 du 17-12-2015 est abrogée.

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 du corps.

Conformément aux dispositions réglementaires, vous devez examiner tous les dossiers des agents promouvables en vue d'établir vos propositions d'inscription.

La refonte des orientations générales et du barème, opérée pour la hors classe 2016, s'inspirait des travaux sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. La présente note de service confirme ces orientations pour le dernier exercice dans le cadre statutaire existant.

Vous veillerez en conséquence à reconnaître la valeur professionnelle des professeurs agrégés les plus expérimentés et les plus qualifiés. Vous porterez une attention particulière à l'examen des dossiers des professeurs agrégés qui, lauréats du concours de l'agrégation, ont parcouru l'ensemble des échelons de la classe normale et dont la valeur professionnelle est avérée. Tous les professeurs agrégés dont la valeur professionnelle est reconnue ont vocation à bénéficier de cet avancement avant la fin de leur carrière.

Par ailleurs, 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.

De même, il convient de valoriser un engagement professionnel durable dans le cadre de l'éducation prioritaire qui comprend à la fois les établissements relevant d'un classement de l'éducation prioritaire ainsi que les établissements relevant de la politique de la ville mentionnés dans l'arrêté du 16 janvier 2001. La valorisation de cet investissement professionnel prend en compte le degré de difficulté des établissements concernés ainsi que leur classement conformément à la cartographie de l'éducation prioritaire en vigueur.

À ce titre une clause de sauvegarde est prévue pour les personnels qui ont exercé et / ou exercent dans des établissements qui sortent du dispositif compte tenu des nouveaux classements. Les modalités d'application sont précisées ci-après dans la note.

Enfin, je vous invite à accorder une attention particulière à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix de vos propositions.

II - Conditions requises

Peuvent accéder à la hors classe de leur corps les agents de classe normale ayant atteint au moins le septième échelon au 31 août 2017.

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.

Il est rappelé que les enseignants en situation particulière (décharge syndicale, congé de longue maladie, etc.) qui remplissent les conditions sont promouvables et doivent être examinés au même titre que les autres enseignants.

III - Constitution des dossiers servant à l'établissement des propositions

3.1. I-Prof

La constitution des dossiers se fait exclusivement par le portail de services 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 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, *via* i-Prof, 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 dans les délais utiles afin qu'elles soient corrigées.

3.2. Lieu d'examen du dossier

Les personnels en activité dans les académies, remplissant les conditions statutaires, y compris ceux qui sont affectés dans un établissement de l'enseignement supérieur (dont les enseignants détachés comme ATER), ainsi que ceux qui sont détachés en

qualité de personnels d'inspection ou de direction stagiaires verront leur situation examinée dans l'académie où ils exercent en 2016-2017.

Les agents mis à disposition de la Polynésie Française relèvent de la même procédure.

Il est rappelé que les personnels affectés à Saint-Pierre-et-Miquelon relèvent de la compétence de l'académie de Caen.

Les dossiers des agents dont l'affectation à Wallis-et-Futuna ou la mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie prend effet en février 2017 sont examinés dans 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 du ministère.

Les personnels hors académie relevant 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) peuvent, dans un premier temps, contribuer à la constitution de leur dossier de promotion en enrichissant leur curriculum vitae sur le site i-Prof (« Se connecter à i-Prof pour les enseignants hors académie »).

Le dossier de ces personnels comporte, outre l'édition papier du curriculum vitae, une fiche d'avis qui leur parvient par la messagerie i-Prof.

S'agissant des agents en position de détachement ou mis à disposition, la fiche d'avis doit être renseignée et visée par le supérieur hiérarchique. En ce qui concerne les agents affectés à Wallis-et-Futuna au moment du dépôt de leur dossier, la fiche d'avis porte les avis du chef d'établissement ainsi que du vice-recteur.

Les dossiers complets doivent parvenir au bureau des personnels enseignants du second degré hors académie (bureau DGRH B2-4), **au plus tard pour le 24 février 2017.**

IV - Définition des critères servant à l'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 la valeur professionnelle des enseignants promouvables qui s'exprime notamment par la notation, mais aussi par l'appréciation de l'expérience et de l'investissement professionnels. Afin de faciliter l'établissement de vos propositions, des critères permettant d'apprécier la valeur professionnelle de chaque enseignant promouvable sont définis ci-après.

4.1. Notation

La notation est celle arrêtée au 31 août 2016, sauf classement initial au 1er septembre 2016.

Pour les personnels affectés dans le second degré, il convient de tenir compte solidairement de la note administrative qui rend compte de la manière de servir de l'agent et de la note pédagogique qui correspond à une appréciation pédagogique portant sur la valeur de l'action éducative et de l'enseignement donnés.

4.2. Expérience et investissement professionnels

L'appréciation de l'expérience et de l'investissement professionnels d'un enseignant dans sa classe, son établissement ou pour des formations ou des activités spécifiques fait partie de l'appréciation de la valeur professionnelle. Les critères de l'expérience et de l'investissement professionnels sont à rechercher dans les domaines suivants :

4.2.1. Parcours de carrière

L'expérience professionnelle d'un enseignant s'apprécie en tout premier lieu par référence à son parcours de carrière. Vous veillerez à proposer l'inscription au tableau d'avancement non seulement les personnels les plus expérimentés et dont la valeur professionnelle est avérée, mais aussi les enseignants moins avancés dans la carrière qui exercent leur mission de façon remarquable en faisant preuve d'un investissement professionnel exceptionnel.

Par ailleurs, il convient de valoriser un engagement professionnel durable dans l'éducation prioritaire, reflété par l'affectation, au cours de la carrière, dans des établissements où les conditions d'exercice sont difficiles. Cette valorisation prend notamment en compte le classement des établissements dans le cadre de la cartographie de l'éducation prioritaire (voir annexe relative à la valorisation des critères d'appréciation). Une bonification est accordée lorsque l'enseignant a exercé 5 ans, de façon continue, dans un même établissement relevant de l'éducation prioritaire et/ou un établissement relevant de la politique de la ville. Il convient de distinguer plusieurs situations qui prennent en compte les nouveaux classements des établissements concernés :

- L'enseignant qui bénéficie déjà de cette bonification au titre de 5 ans d'exercice accomplis, de façon continue, dans un même établissement relevant de l'éducation prioritaire conserve ses droits acquis quel que soit le classement de cet établissement;
- L'enseignant qui a exercé dans un établissement qui a fait ou fait l'objet d'un déclassement et continue d'y exercer sans avoir accompli la durée de service exigée de 5 ans pour se prévaloir de la bonification, conserve son droit à en bénéficier dès lors qu'il aura enseigné au moins 5 ans de façon continue dans cet établissement ;
- L'enseignant qui par le fait d'une mesure de carte scolaire quitte un établissement relevant de l'éducation prioritaire et/ou relevant de la politique de la ville avant d'avoir accompli la durée de service exigée de 5 ans pour se prévaloir de la bonification, conserve son droit à en bénéficier dès lors qu'il est affecté dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire et/ou de la politique de la ville et qu'il aura enseigné au moins 5 ans de façon continue dans ces établissements.

4.2.2. Parcours professionnel

L'examen du parcours professionnel de chaque enseignant doit permettre d'apprécier, sur la durée, l'intensité de son investissement professionnel. Vous porterez cette appréciation notamment avec l'aide des corps d'inspection et des chefs d'établissement concernés.

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 ses activités d'enseignement que doit être appréciée l'intensité de l'investissement professionnel d'un professeur agrégé.

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 particulières et ces fonctions spécifiques peuvent s'inscrire dans tous les domaines de la formation (formateur dans le cadre de la formation des enseignants, enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur, dans les classes préparatoires aux grandes écoles, dans les classes supérieures de lycée, dans les classes de BTS ou les classes européennes, exercice des fonctions de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques, de tuteur, de conseiller pédagogique, de responsable d'un projet académique, etc.) et de l'évaluation (membre de jury d'examen ou de concours, participation à l'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 à la réalisation des 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 scolaires de ses élèves.

Elle peut se mesurer au travers de l'efficacité des activités d'apprentissage assurées auprès des élèves mais aussi par 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 mise en œuvre 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

Doit être également appréciée la situation des professeurs agrégés qui s'investissent dans le cadre de l'éducation prioritaire.

Cette valorisation prend notamment en compte le classement des établissements dans le cadre de la cartographie de l'éducation prioritaire (voir annexe relative à la valorisation des critères d'appréciation). Une bonification est accordée lorsque l'enseignant exerce actuellement dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire et/ ou relevant de la politique de la ville depuis au moins 5 ans, de façon continue, et qu'il a reçu **un avis très favorable ou favorable du chef d'établissement**.

Il convient de distinguer plusieurs situations qui prennent en compte les nouveaux classements des établissements concernés :

- L'enseignant qui a exercé dans un établissement qui a fait ou fait l'objet d'un déclassement et continue d'y exercer sans avoir accompli la durée de service de 5 ans pour se prévaloir de la bonification, conserve son droit à en bénéficier dès lors qu'il dispose de 5 ans d'exercice de façon continue dans cet établissement ;
- L'enseignant qui par le fait d'une mesure de carte scolaire quitte un établissement relevant de l'éducation prioritaire et/ou de la politique de la ville avant d'avoir accompli la durée de service exigée de 5 ans pour se prévaloir de la bonification, conserve son droit à en bénéficier dès lors qu'il est affecté dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire et qu'il aura enseigné 5 ans de façon continue dans ces établissements ;
- L'enseignant qui exerce et a exercé dans un établissement nouvellement classé « éducation prioritaire » peut se prévaloir de la bonification dès lors qu'il aura enseigné au moins 5 ans de façon continue dans cet établissement.

- Richesse ou diversité du parcours professionnel

Certains parcours professionnels peuvent être valorisés en raison de leur richesse ou 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 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 particulièrement dans le cadre de la formation continue doivent être aussi valorisées.

V - Examen de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle et établissement des propositions des recteurs

Il vous revient d'apprécier qualitativement l'expérience et l'investissement professionnels de chaque enseignant promu et de ne retenir parmi vos propositions que ceux dont la valeur professionnelle vous semble pouvoir justifier une promotion de grade.

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

Vous veillerez à formuler pour chaque promu une appréciation portant sur le degré d'expérience et d'investissement professionnels. Cette appréciation doit être le soutien nécessaire de votre proposition.

Pour les professeurs agrégés affectés dans l'enseignement secondaire, cette appréciation s'appuie sur les avis donnés par le chef d'établissement et l'inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional. Pour les professeurs agrégés, affectés dans un établissement d'enseignement supérieur ou ne remplissant pas des fonctions d'enseignement, cette appréciation résulte de l'avis de l'autorité auprès de laquelle ces personnels sont affectés.

5.1.1. Les modalités de 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 pédagogique régional compétent de consulter le dossier de promotion constitué pour chaque agent promouvable dans i-Prof et de formuler un avis.

a) L'objet des avis

Les avis donnés par le chef d'établissement et l'inspecteur compétent ont pour objet de manifester, pour chacun des promouvables, l'intérêt de reconnaître sa valeur professionnelle par une promotion de grade.

Il se fonde sur une évaluation du parcours professionnel de chaque promouvable, mesurée **sur la durée de la carrière**, et englobe l'ensemble des critères de la valeur professionnelle qui valorise ce parcours professionnel énoncé au titre IV de la présente note de service. Il se distingue donc de la procédure de notation qui a un caractère annuel. Il doit néanmoins être prononcé en cohérence avec les notations des personnels concernés.

b) Forme et contenu des avis

Ces avis se déclinent en quatre degrés :

- **Très favorable**
- **Favorable**
- **Réservé**
- **Défavorable**

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

Le nombre d'avis « Très favorable » pouvant être formulés par un même évaluateur est limité à 20 % du nombre total des avis qu'il lui appartient de formuler.

Toutefois, 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 favorable.

Les avis « **Très favorable** », « **Réservé** » et « **Défavorable** », formulés par le chef d'établissement et/ou l'inspecteur compétent dans i-Prof, devront être obligatoirement accompagnés d'une motivation littérale.

Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre par les chefs d'établissement ou les inspecteurs compétents font l'objet d'une appréciation littérale. Ils doivent être justifiés par une dégradation de la manière de servir, et expliqués aux intéressés.

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.

5.1.2. L'appréciation arrêtée par le recteur porte sur le degré d'expérience et d'investissement professionnels de chaque promouvable

Après consultation des avis formulés par le chef d'établissement, l'inspecteur compétent ou le responsable de l'établissement où est affecté le professeur agrégé, vous porterez une appréciation sur le degré d'expérience et d'investissement professionnels de chaque enseignant promouvable.

La formulation de cette appréciation doit traduire la mesure globale de l'expérience et de l'investissement professionnels de chaque promouvable en se fondant sur un examen approfondi de sa valeur professionnelle. Cet examen doit englober l'ensemble des éléments de la carrière et de la situation professionnelle des personnels. Il doit être l'occasion d'une véritable évaluation qualitative du parcours de carrière et du parcours professionnel de chaque promouvable. Cette démarche vous permet de prendre éventuellement en considération la situation des personnels les plus expérimentés, dont la valeur professionnelle est reconnue, mais qui n'auraient pas bénéficié d'un avancement au choix ou au grand choix.

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

- **Exceptionnel**
- **Remarquable**
- **Très honorable**
- **Honorable**
- **Insuffisant**

Seul 30 % de l'effectif total des promouvables de chaque académie pourra bénéficier des appréciations « **Remarquable** » ou « **Exceptionnel** ».

L'appréciation « **Exceptionnel** » devra correspondre à 10 % de l'effectif total des promouvables et bénéficier aux enseignants dont la valeur professionnelle est la plus remarquable. Vous veillerez à ne pas réserver cette appréciation aux seuls enseignants ayant atteint le dernier échelon, en appréciant la valeur professionnelle des personnels moins avancés dans leur carrière qui font preuve d'un investissement professionnel exceptionnel.

Il vous revient de motiver votre choix concernant les enseignants qui auront reçu cette appréciation « Exceptionnel ».

5.2. Établissement 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 qu'un nombre raisonnable de propositions qui devra correspondre au plus à 20 % de l'effectif de l'ensemble des promouvables de votre académie.

Vous veillerez à examiner avec attention les enseignants dont la carrière est la plus avancée et qui ont atteint le dernier échelon de la classe normale de leur corps, afin que leur parcours et leur investissement tout au long de leur carrière puissent être reconnus par un accès légitime au grade d'avancement de leur corps. Dans cet esprit, **vos propositions devront comprendre la totalité des enseignants ayant au moins 4 ans d'ancienneté dans le dernier échelon de la classe normale, et dont vous aurez jugé la valeur professionnelle suffisante pour leur attribuer une appréciation au moins « Très honorable ». Je vous rappelle qu'une année incomplète compte pour une année pleine.**

S'agissant du degré d'appréciation « Exceptionnel », l'intégralité de vos propositions devra être transmise.

Vos propositions devront refléter dans toute la mesure du possible la diversité et la représentativité des disciplines et seront établies à partir d'un choix résultant du classement de l'ensemble des promouvables au regard de l'évaluation conjointe des trois domaines suivants :

- notation ;

- parcours de carrière ;
- parcours professionnel.

Afin d'établir une pondération entre ces trois domaines regroupant les différents critères d'appréciation, un barème figure en annexe de la présente note. Il est rappelé que ce barème n'a qu'une valeur indicative destinée à vous aider à arrêter la liste de vos propositions.

Il est également rappelé que vous avez la possibilité de proposer un enseignant qui bénéficie d'une appréciation « Exceptionnel » mais qui est classé en deçà du rang utile, en remplacement d'un enseignant mieux classé mais attributaire d'une appréciation moins favorable.

Vous consulterez les commissions administratives paritaires compétentes sur ces propositions.

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. Ces fiches de synthèse devront être éditées et transmises à l'administration centrale en même temps que vos propositions.

5.3. Classement et transmission des propositions et des fiches de synthèse.

En vue de leur transmission à l'administration centrale, vos tableaux de propositions devront être présentés dans l'ordre du barème. Toutefois, ce classement n'est pas juridiquement opposable au choix que le ministre arrête après avis de la commission administrative paritaire nationale.

Les fiches de synthèse devront être classées par groupe de disciplines et, pour chacun d'entre eux, dans l'ordre alphabétique. Les propositions ainsi que les fiches de synthèse i-Prof doivent être transmises, en un seul exemplaire, **au plus tard pour le 4 mai 2017** 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.

VI - Examen des propositions présentées par les recteurs et établissement du tableau d'avancement

Conformément au décret portant statut des professeurs agrégés, seules vos propositions seront examinées au niveau national. La fiche de synthèse individuelle transmise à l'appui de chaque proposition constituera le dossier permettant l'examen approfondi de la valeur professionnelle des proposés.

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

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

Ces listes seront 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, de l'enseignement supérieur et de la recherche, 72 rue Regnault, Paris 13e.

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

Annexe

Valorisation des critères servant à l'établissement des propositions rectorales

Afin de vous aider à établir vos propositions, un barème vous permet de prendre en compte les trois domaines d'appréciation de la valeur professionnelle regroupant les différents critères d'appréciation indiqués dans la note de service.

Notation : maximum 100 points

- pour les personnels affectés dans le second degré :
note administrative sur 40 et note pédagogique sur 60 ;
(notes pédagogiques de type 3 annualisées arrêtées au 31-8-2016, ou, en l'absence de la note de type 3, la note détenue au 1-9-2016)
- pour les agents affectés dans l'enseignement supérieur :
(note administrative sur 100 arrêtée au 31-8-2016 ou en cas de classement initial au 1-9-2016).
- pour les agents détachés, note sur 100 au 31-8-2016.

Parcours de carrière : maximum 155 points

Le parcours de carrière est valorisé par la prise en compte de l'échelon acquis par le candidat au 31 août 2017 :

7e échelon : 5 points

8e échelon : 10 points

9e échelon : 20 points

10e échelon : 40 points à l'ancienneté et 80 points si avancement au choix ou grand choix

11e échelon : 70 points à l'ancienneté et 120 points si avancement au choix ou grand choix

11e échelon 1 an : 70 points à l'ancienneté et 120 points si avancement au choix ou grand choix

11e échelon 2 ans : 70 points à l'ancienneté et 120 points si avancement au choix ou grand choix

11e échelon 3 ans : 70 points à l'ancienneté et 120 points si avancement au choix ou grand choix

11e échelon 4 ans et plus : 80 points à l'ancienneté et 130 points si avancement au choix ou grand choix

* Les classements dans le corps sont traités comme un accès à l'échelon à l'ancienneté.

Ces points ne sont pas cumulables entre eux.

Les agents au 11e échelon à l'ancienneté, s'ils ont accédé au 10ème échelon au choix ou au grand choix dans le même grade, bénéficient de la bonification supplémentaire liée à l'avancement au choix ou au grand choix.

Une année incomplète compte pour une année pleine.

En outre, des points sont accordés au titre du parcours de carrière aux enseignants qui auront exercé leurs fonctions dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire et/ou de la politique de la ville dans les conditions précisées au 4-2-1 :

- 20 points pour les établissements REP
 - 25 points pour les établissements REP+ et politique de la ville
- Cette condition s'apprécie au 31 août 2017.

Parcours professionnel : maximum 115 points

L'appréciation portée par le recteur sur le degré d'expérience et d'investissement professionnels se traduit dans le domaine de l'évaluation du parcours professionnel par l'attribution d'une bonification.

À chaque degré d'appréciation correspond un niveau de bonification selon le tableau suivant :

- Exceptionnel : 90 points
- Remarquable : 60 points
- Très honorable : 30 points
- Honorable : 10 points
- Insuffisant : 0 point

En outre, des points sont accordés au titre du parcours professionnel aux enseignants qui ont obtenu un avis favorable ou très favorable de leur chef d'établissement et exercent leurs fonctions dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire et/ou de la politique de la ville, dans les conditions précisées au 4-2-2 :

- 20 points pour les établissements REP
- 25 points pour les établissements REP+ et politique de la ville

Cette condition s'apprécie au 31 août 2017