

## Personnels

# Promotions corps-grade

---

### Accès au grade de professeur agrégé hors classe

NOR : MENH1427035N

note de service n° 2014-169 du 16-12-2014

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 2015, 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° 2013-207 du 20-12-2013 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.

Il vous appartient de proposer parmi les agents qui remplissent les conditions statutaires ceux dont les mérites justifient une inscription au tableau d'avancement. Conformément au statut de la fonction publique, l'appréciation de ces mérites se fonde sur un examen approfondi de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de tous les agents promouvables.

Vous veillerez en conséquence à reconnaître les mérites 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 les mérites sont avérés. 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. La valorisation de cet investissement professionnel prend en compte le degré de difficulté des établissements concernés ainsi que leur classement conformément à la nouvelle cartographie de l'éducation prioritaire (arrêté du 24 août 2014). Enfin, je vous invite à accorder une attention particulière à l'équilibre entre les hommes et les femmes 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 2015**.

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, cessation progressive d'activité, 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 2014-2015.

Les agents mis à disposition de la Polynésie Française relèvent dorénavant 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 2015 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 2015, 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, 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 vitæ 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 vitæ, 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 25 février 2015.**

## 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 promuvable sont définis ci-après.

### 4.1. Notation

La notation est celle arrêtée au 31 août 2014, sauf classement initial au 1er septembre 2014.

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. À cet égard, l'ancienneté de carrière, lorsqu'elle a été acquise au bénéfice d'un avancement au choix ou au grand choix, est un critère d'appréciation de la valeur professionnelle. Vous veillerez, en conséquence, à proposer l'inscription au tableau d'avancement non seulement des personnels les plus expérimentés et dont les mérites sont avérés, mais aussi des 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 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). Pour rappel, une bonification est accordée lorsque l'enseignant a exercé cinq ans, de façon continue, dans un même établissement relevant de l'éducation prioritaire.

#### 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 leurs 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 chef de travaux, 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 exercent dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire, dont la cartographie a été complétée à la rentrée 2014 avec la catégorie des établissements

Rep+ (voir annexe relative à la valorisation des critères d'appréciation). Pour rappel, une bonification est accordée lorsque l'enseignant exerce actuellement dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire depuis au moins quatre ans, de façon continue, et qui a reçu un avis très favorable ou favorable du chef d'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 promouvable et de ne retenir parmi vos propositions que ceux dont les mérites vous semblent pouvoir justifier une promotion de grade.

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

Vous veillerez à formuler pour chaque promouvable 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 ses mérites 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 littéraire.

Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre par les chefs d'établissement ou les inspecteurs

compétents, qui ne seraient pas justifiés par une dégradation de la manière de servir, doivent être limités et expliqués le cas échéant aux intéressés.

Vous veillerez à ce que chaque enseignant promouvable puisse 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 les mérites sont reconnus, 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 le mérite des personnels moins avancés dans leur carrière qui font preuve d'un investissement professionnel exceptionnel. En conséquence, une proportion significative des bénéficiaires de ce degré d'appréciation supérieur devra être choisie parmi les enseignants n'ayant pas atteint le dernier échelon de leur grade.

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 qui ont atteint le dernier échelon de la classe normale depuis au moins quatre ans, et dont vous aurez jugé les mérites suffisants 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, notamment par défaut des points liés au parcours de carrière, 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 2015** 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.

Le choix des promus qu'opérera le ministre comportera notamment une part significative d'enseignants qui, sans avoir atteint le dernier échelon de la classe normale, exercent leur mission de façon particulièrement remarquable et font preuve d'un investissement professionnel exceptionnel.

Chaque enseignant proposé recevra un courriel dans sa boîte i-Prof l'informant que la liste des enseignants promus est publiée sur Siap.

Cette liste sera affichée 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 rectoriales

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 31-8-2014, ou, en l'absence de la note de type 3, la note détenue au 1-9-2014) ;

- pour les agents affectés dans l'enseignement supérieur :  
(note administrative sur 100 arrêtée au 31-8-2014 ou en cas de classement initial au 1-9-2014).
- pour les agents détachés:  
note sur 100 au 31-8-2014.

**Parcours de carrière : maximum 105 points**

Le parcours de carrière est valorisé par la prise en compte de l'échelon acquis par le candidat au 31 août 2015, à la condition que celui-ci ait été obtenu à la faveur d'un passage au choix ou au grand choix :

- 7e échelon : 10 points (\*)
- 8e échelon : 20 points (\*)
- 9e échelon : 40 points (\*)
- 10e échelon : 60 points (\*)
- 11e échelon : 80 points (\*)
- 11e échelon 1 an : 80 points (\*)
- 11e échelon 2 ans : 80 points (\*)
- 11e échelon 3 ans : 80 points (\*)
- 11e échelon 4 ans et plus : 90 points (\*)

(\*) Points non cumulables entre eux.

Seuls les personnels ayant atteint le 11e échelon à l'ancienneté bénéficieront du même régime de bonification, s'ils ont accédé au 10e échelon au choix ou au grand choix dans le même grade.

Une année incomplète compte pour une année pleine.

En outre, **10 points** sont accordés au titre du parcours de carrière lorsque le professeur a enseigné au moins cinq ans, de façon continue dans un même établissement relevant de l'éducation prioritaire (Zep, Ville, Éclair, RRS, Rep+). Lorsque l'établissement concerné fait l'objet d'un classement Rep+, la bonification est de 15 points. Cette bonification est attribuée aux agents qui justifient de cinq ans de service effectif et continu dans l'établissement Rep+ au 31 août 2015.

Cette bonification n'est pas conditionnée par la valorisation éventuelle de l'échelon.

**Parcours professionnel : maximum 105 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.

Une bonification complémentaire de **10 points** est accordée aux professeurs agrégés qui enseignent actuellement en établissement relevant de l'éducation prioritaire depuis au moins quatre ans, de manière continue, et qui ont reçu un avis très favorable ou favorable de leur chef d'établissement. Cette bonification est cumulable, le cas échéant, avec la bonification accordée au titre du parcours de carrière pour cinq ans d'exercice dans un même établissement relevant de l'éducation prioritaire (Zep, Ville, Éclair, RRS, Rep+). Lorsque l'établissement concerné fait l'objet d'un classement Rep+, la bonification est de 15 points. Cette bonification est attribuée aux agents qui justifient de quatre ans de service effectif et continu dans l'établissement Rep+ au 31 août 2015.