

Secrétariat général du gouvernement

Direction des ressources humaines
et de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie

Nouméa, le 28 10 2019

Pôle Fonction publique

Service des affaires juridiques et du dialogue social

Mél : saj.drhfpnc@gouv.nc
Tél. : 25.60.22 - Fax : 27.47.00

N° CS 19-3131- 1224

CIRCULAIRE

relative à l'accès au grade hors-classe des corps des professeurs agrégés, certifiés, de lycée professionnel, d'éducation physiques et sportive, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues du cadre de l'enseignement du second degré de la Nouvelle-Calédonie

La présente circulaire a pour objet de préciser, pour l'année 2019, les modalités d'inscription au tableau d'avancement établi en vue de la promotion des professeurs agrégés, certifiés, de lycée professionnel, d'éducation physique et sportive, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues du second degré au grade hors-classe.

L'avancement de grade se fait par voie d'inscription à un tableau d'avancement par corps et s'appuie sur une appréciation de la valeur professionnelle et des acquis professionnels des agents.

En régime pérenne, les propositions d'inscription des agents sur le tableau d'avancement s'appuieront sur le nombre d'années de présence de ces derniers dans la plage d'appel statutaire à la hors-classe et sur la dernière appréciation de la valeur professionnelle.

À titre transitoire pour la campagne 2019, à défaut pour les agents éligibles de bénéficier d'une appréciation issue du troisième rendez-vous de carrière, l'appréciation se fera sur :

- la valeur professionnelle des agents, basée sur les notes attribuées en 2018 ou la note attribuée lors de la dernière inspection ;
- les avis des chefs d'établissement, des corps d'inspection ou des autorités auprès desquelles ils sont affectés.

L'appréciation qui sera portée cette année sera conservée pour les campagnes de promotion ultérieures si l'agent n'est pas promu au titre de la présente campagne.

I- Conditions requises

Peuvent accéder au grade hors-classe de leurs corps les professeurs comptant, au 31 août 2019, au moins deux ans d'ancienneté dans le neuvième échelon de la classe normale, y compris ceux qui sont stagiaires dans d'autres corps.

Important : les agents 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 agents en congé parental à la date d'observation ne sont pas promouvables.

Pour cette campagne et à titre transitoire, sont promouvables les agents remplissant les conditions nécessaires et se trouvant en situation particulière (congé de longue maladie, en poste adapté de courte durée, etc.).

S'agissant des déchargés syndicaux, s'ils remplissent les conditions requises et consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein, depuis moins de six mois, ils sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement. 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.

Tous les personnels promouvables sont informés individuellement par leur employeur qu'ils remplissent les conditions statutaires par message électronique sur leur adresse mail professionnelle.

II- Examen des dossiers des agents

L'examen de la situation des éligibles n'est pas conditionné à un acte de candidature.

Important : l'attention des agents promouvables, ayant accès à i-Prof, est appelée sur la nécessité d'une démarche individuelle et active de leur part pour actualiser et enrichir, via i-Prof 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.

III- Appréciation de la valeur professionnelle

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

- 1° Critères d'appréciation : il appartiendra à l'employeur d'apprécier qualitativement et sur la valeur professionnelle des enseignants qui s'exprime principalement par la notation et par l'expérience et l'investissement professionnels.
L'employeur s'appuiera notamment 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.
L'expérience et l'investissement professionnels s'apprécient sur la durée de la carrière.
- 2° Recueil des avis des chefs d'établissements et des corps d'inspection : qui se fondent sur une évaluation du parcours professionnel de chaque agent promouvable, mesurée sur la durée de la carrière et englobent l'ensemble des critères de la valeur professionnelle.

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.

Les enseignants promouvables qui souhaitent prendre connaissance des avis émis sur leur dossier doivent en formuler la demande *via* l'adresse mail suivante instancesparitaires.drhfpnc@gouv.nc, entre le 16 et le 20 mars 2020 à 11h30 au plus tard.

3° Appréciation de l'employeur: il appartiendra à l'employeur de formuler 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 et sera conservée pour les campagnes de promotion ultérieures si l'agent n'est pas promu au titre de la présente campagne.

Ces avis se déclinent en quatre degrés :

- excellent ;
- très satisfaisant ;
- satisfaisant ;
- à consolider.

4° Opposition à la promotion : à titre exceptionnel, une opposition à la promotion à la hors classe pourra être formulée par l'employeur sur le dossier de tout agent promouvable après consultation du chef d'établissement et des corps d'inspection.

Cette opposition ne vaudra que pour la présente campagne

Elle fera l'objet d'un rapport motivé qui sera communiqué à l'agent. En cas de maintien d'une opposition formulée l'année précédente, ce rapport devra être actualisé. L'avis de la CAP compétente sera recueilli sur cette opposition lors de l'examen des propositions.

La présente circulaire ainsi que son annexe sont téléchargeables sur le site internet de la direction des ressources humaines et de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie.

Avec tous mes remerciements

**Le secrétaire général
du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie**

Alain MARC

Annexe

Valorisation des critères servant à l'établissement des tableaux d'avancement

Le tableau d'avancement est établi selon un barème détaillé ci-dessous, les points liés à la valeur professionnelle et ceux liés à l'ancienneté dans la plage d'appel s'additionnent.

I- Valeur professionnelle

L'appréciation portée par l'employeur 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

Pour chacun des échelons de la plage d'appel, le nombre d'appréciations « excellent » et « très satisfaisant » pouvant être attribué aux agents promouvables sera contingenté : pour chacun des échelons de la plage d'appel : 10% 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 ».

II- 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 2019, conformément au tableau ci-dessous.

Echelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août 2019	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