

20 MARS 2023



**ACADÉMIE  
DE MONTPELLIER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# LDGA CARRIERES 2023

## SOMMAIRE

Lignes directrices de gestion académique relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports .....	3
I- Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière.....	3
II- Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels.....	4
III- Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière .....	6
Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois sur le site <a href="http://education.gouv.fr">education.gouv.fr</a> ainsi que sur Accolad, le portail intranet des personnels de l'académie de Montpellier.....	7
ANNEXE 1 .....	8
Relative aux lignes directrices de gestion de l'académie relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants des premier et second degrés, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale.....	8
I- Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière.....	9
II- Les procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels.....	17
ANNEXE 2 .....	26
Relative aux lignes directrices de gestion de l'académie relatives a la promotion et a la valorisation des parcours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.....	26
I. Les conditions d'avancement de grade .....	26
I. Les conditions d'avancement de grade.....	27
<input type="checkbox"/> <b>Filière administrative</b> : .....	27
<input type="checkbox"/> Accès au grade d'attaché principal d'administration : <b>articles 19 et 20 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011</b> .....	27
<input type="checkbox"/> Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur classe supérieure : <b>article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009</b> .....	27
<input type="checkbox"/> <b>Filière santé</b> : .....	27
<input type="checkbox"/> <b>Filière sociale</b> : .....	27
<input type="checkbox"/> <b>Filière technique</b> : .....	27
<input type="checkbox"/> Accès au grade d'attaché d'administration hors classe : <b>article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011</b> .....	28
a - Accès au grade d'attaché d'administration hors classe : 1 <sup>ers</sup> et 2 <sup>èmes</sup> viviers .....	28
- Attachés principaux d'administration ayant atteint le 5 <sup>ème</sup> échelon .....	28
- Directeurs de service ayant atteint le 7 <sup>ème</sup> échelon .....	28
Les intéressés doivent justifier : .....	28
- soit de <b>6 années</b> de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 ( <b>1<sup>er</sup> vivier</b> ). .....	28

- soit de **8 années** d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité et qui doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emploi culminant au moins à l'indice brut 966 (**2<sup>ème</sup> vivier**)..... 28

La liste des fonctions a été fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique du 30 septembre 2013. Différents arrêtés ministériels ont fixé, par ministère une liste de fonctions plus spécifiques correspondant à un niveau élevé de responsabilités. .... 28

- Attachés principaux d'administration au 10<sup>ème</sup> échelon..... 28
- Directeurs de service ayant atteint le 14<sup>ème</sup> échelon..... 28

Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation classe exceptionnelle : **article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009**..... 29

**Filière santé** :..... 29

**Filière technique** :..... 29

II. Les possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude .... 30

**Filière administrative** :..... 30

- Accès au corps des attachés d'administration de l'Etat : **article 12 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011** ..... 30

- Accès au corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur recherche et innovation : **article 4 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié**..... 30

**Filière sociale** :..... 30

- Accès au corps des **conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat** : **article 8 du décret n° 2017-1052 du 10 mai 2017** ..... 30

**Filière technique** :..... 31

III. Des procédures de promotion transparentes qui prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agents..... 31

**Avancement au grade de la hors classe et des échelons spéciaux : il conviendra de se référer aux LDG du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.**..... 33

**Avancement aux grades de technicien de recherche et de formation, au grade d'ingénieur d'étude, au grade d'ingénieur de recherche, il conviendra de se référer aux LDG du ministère de l'enseignement supérieur.**..... 33

# **Lignes directrices de gestion académique relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Dans ses lignes directrices de gestion du 22 octobre 2020, le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, conformément aux dispositions de l'article 12 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, formalise les dispositions en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) ;

Déclinaison des lignes de gestion ministérielles, les lignes directrices de gestion académiques, tout en s'inscrivant dans leur continuité, déclinent les orientations de l'académie pour la valorisation des parcours professionnels.

Ces dispositions sont applicables à l'ensemble des personnels listés ci-dessus, et ce quel que soit leur lieu d'affectation (enseignement scolaire, enseignement supérieur).

Les lignes directrices de gestion académiques sont établies pour 3 ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période.

Les lignes de gestion académiques sont soumises, pour avis, au comité social d'administration de proximité. Elles peuvent être également présentées, pour information, aux comités techniques spéciaux concernés.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sera présenté chaque année devant le comité social d'administration compétent et pourra également être présenté pour information aux comités sociaux d'administration spéciaux départementaux

## **I- Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière**

- L'académie de Montpellier assure des perspectives **d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps** dans le cadre d'une carrière articulée en deux ou trois grades.

L'objectif est de permettre à minima à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades, conformément aux dispositions du protocole PPCR.

L'avancement de grade par **tableau d'avancement** s'effectue, selon les corps, **au choix ou par examen professionnel**.

Les grades accessibles par deux voies (tableau d'avancement au choix, examen professionnel) obéissent à une même logique. L'examen professionnel est la voie majoritaire. Elle est ouverte à un vivier d'agents moins avancés dans la carrière. Par conséquent, la voie du choix, minoritaire en nombre de promotions, et ouverte sous conditions d'ancienneté supérieure à celle de l'examen professionnel, s'adresse généralement à des agents plus avancés dans la carrière.

- En outre, les personnels peuvent valoriser et diversifier leurs parcours en **accédant à des corps de catégorie ou de niveau supérieur** selon différentes voies : **concours ou liste d'aptitude**.

Outre les procédures de droit commun, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'une voie dérogatoire de promotion interne en application de **l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique. Il s'agit d'accéder à un corps de niveau ou de catégorie supérieur(e), par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics conformément aux modalités prévues par le **décret n°2020-569 du 13 mai 2020**<sup>1</sup>.

- Les personnels peuvent également être **nommés sur des emplois** leur permettant d'exercer des responsabilités supérieures (par exemple, personnels de direction, d'inspection, emplois fonctionnels d'administrateurs) ou de nouvelles responsabilités (directeur d'école).

## **II- Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels**

Pour les promotions de l'ensemble de ses personnels, l'académie met en place des procédures transparentes qui s'appuient sur les orientations et les critères généraux ci-après.

### **II.1- Prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle**

Pour prononcer les promotions de grade et de corps, sont pris en compte les éléments relatifs au **parcours professionnel** et au **parcours de carrière des personnels**.

L'objectif est d'apprécier, tout au long de la carrière, l'investissement professionnel de l'agent, son implication au profit de l'institution dans la vie de l'établissement ou dans l'activité du service, la richesse et la diversité de son parcours professionnel au travers des différentes fonctions occupées et, le cas échéant, de leurs conditions particulières d'exercice, ses formations et ses compétences.

Les avancements de corps et de grade sont effectués dans le respect du nombre de promotions autorisées annuellement.

Certains processus s'appuient sur un barème. Néanmoins, celui-ci ne revêt qu'un caractère indicatif, l'administration conservant son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances, ou d'un motif d'intérêt général.

### **II.2- Prévention des discriminations**

La gestion des carrières des personnels est fondée sur **le principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations**, conformément aux politiques des ministères en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap et plus généralement de diversité.

Les personnels encadrants et les gestionnaires de ressources humaines sont particulièrement sensibilisés et sont formés sur ces questions.

- **Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Une attention particulière est portée à **l'équilibre entre les femmes et les hommes** dans le choix des propositions, 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 et dans le cadre des dispositions **des articles L522-16 à L522.22 du code général de la fonction publique**

---

<sup>1</sup> fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

L'académie de Montpellier s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps au sein de l'académie. A cette fin, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions.

A cet effet, le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Des données sexuées sont présentées annuellement dans le bilan relatif à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion.

Plus particulièrement, **l'exercice des fonctions à temps partiel ne doit pas être un critère discriminant** pour l'avancement de grade ou la promotion de corps. Sa prise en compte pour l'analyse d'un dossier de promotion constitue une discrimination indirecte prohibée par la loi.

- **Promotion des personnels en situation de handicap**

Les articles L131-7 à L131-11 du code général de la fonction publique prévoient que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le **respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap**, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

Il convient donc d'apprécier strictement leurs compétences et leur valeur professionnelle sans les moduler au regard des retentissements que peut avoir le handicap sur leur organisation de travail ou leurs besoins particuliers.

En effet, dans certains cas les agents concernés peuvent se voir contraints de demander un temps partiel et/ou des aménagements spécifiques. Les rapports les concernant ne doivent pas non plus évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés.

- **Prise en compte de la diversité des environnements professionnels**

Les promotions reflètent, dans toute la mesure du possible, la diversité des environnements professionnels (diversité des univers d'exercice et des territoires, représentativité des disciplines et spécialités).

Des données relatives à la diversité sont présentées annuellement dans le bilan relatif à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion quand l'échelle le permet.

- **Prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale :**

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle<sup>2</sup>.

Par ailleurs, les agents **déchargés syndicaux**, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises.

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. Ces anciennetés moyennes sont publiées dans les notes de service annuelles.

Enfin, l'académie veillera à ce qu'aucune discrimination, de quelque nature que ce soit, n'entache les opérations d'avancement. Elle veillera notamment, en sensibilisant les chefs d'établissement, les chefs de service et les inspecteurs à ce qu'aucun avis littéral ne fasse état d'une activité syndicale, d'un handicap, de maladie ou de tout autre mention pouvant porter à une interprétation discriminatoire.

---

<sup>2</sup> Article 23 bis V de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires

### III- Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière

La direction des ressources humaines académique contribue à l'**accompagnement professionnel** des personnels par la mise en place et la coordination de dispositifs d'aide, de soutien et de conseil ainsi que de formation en lien avec le service académique de la formation continue de tous les personnels.

#### III.1- Un accompagnement continu des agents

##### ▪ Le nouveau schéma directeur de la formation de tous les personnels

Pour exercer pleinement leurs missions, les personnels doivent, selon leurs fonctions :

- connaître les politiques académiques, notamment éducatives, mais aussi le cadre juridique ou opérationnel de leur action ;
- faire évoluer leurs pratiques professionnelles en tenant compte notamment des évolutions scientifiques, techniques ou sociales au service des élèves et des jeunes, dans le cadre scolaire, périscolaire ou d'éducation permanente ;
- pouvoir bénéficier des actions de formation de développement professionnel continu (DPC) obligatoires en lien avec leur exercice spécifique au bénéfice de la réussite scolaire (personnels de santé) ;
- et partager leurs expériences entre pairs.

Pour être à la hauteur de ces ambitions, la formation continue s'inscrit dans le **cadre des orientations nationales et académiques**. Elle accorde naturellement une place prépondérante aux grands sujets portés par la réforme du lycée, la transformation de la voie professionnelle et par les pôles pédagogiques de notre académie qui font vivre notre projet d'académie : Valeurs, Evaluation, École du socle, Bac -3/+3, Ecole inclusive.

L'enjeu de la formation du 21ème siècle consiste à offrir à chacun la possibilité de se former, pour son épanouissement professionnel et personnel, pour la réussite de tous les élèves, sur l'ensemble du territoire et **au plus près des environnements de travail**. L'implication et la mobilisation de toutes les parties prenantes permet l'élaboration puis la mise en œuvre d'une formation **ambitieuse et moderne**.

Les personnels peuvent acquérir et de développer leurs compétences professionnelles par une formation qui réponde à la fois à leurs demandes et aux besoins de l'institution. Ils sont accompagnés dans leurs choix d'évolutions professionnelles.

Le plan de formation est une réponse aux besoins des personnels et des évolutions attendues. Une attention particulière aux demandes individuelles sera apportée.

L'académie met en place un recueil des demandes et conduit une analyse annuelle pour mieux répondre aux besoins des personnels.

L'académie de Montpellier favorise la traçabilité des formations suivies et des compétences acquises pour mieux les valoriser.

##### ▪ Un nouveau service de ressources humaines de proximité

L'académie est engagée dans une démarche d'amélioration constante de sa politique d'accompagnement RH et de la qualité de son offre de service avec notamment la mise en place dans du service de ressources humaines de proximité.

Tout personnel qui le souhaite, quel que soit son statut, doit pouvoir contacter un conseiller RH de proximité au plus près de son lieu d'exercice, dans un lieu dédié et dans le respect des règles de confidentialité.

Les équipes mobiles de proximité

- Accompagnent les personnels dans leur projet d'évolution professionnelle (projet de mobilité, de formation ou de carrière) ;
- Les aident et conseillent en cas de difficulté professionnelle (atteinte à l'image ou l'intégrité, violence verbale ou physique, harcèlement, etc.) ;
- Les conseillent dans la prévention et la résolution des conflits ;
- Elles apportent également un appui managérial, aux chefs d'établissement, IEN de circonscription ou chef de service.

Les équipes mobiles travaillent en lien avec les dispositifs d'aide et d'écoute existants (SAIP, cellules d'écoute, médecins de prévention, services sociaux et autres services académiques et départementaux).

- **L'accompagnement collectif et individuel des personnels**

Afin de garantir un accompagnement individuel et collectif des personnels, l'académie met en place des dispositifs conformément aux dispositions statutaires ou, le cas échéant, en application de protocoles résultant de démarches de dialogue.

### **III.2 L'information des personnels tout au long des procédures de promotion**

Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois sur le site [education.gouv.fr](http://education.gouv.fr) ainsi que sur Accolad, le portail intranet des personnels de l'académie de Montpellier.

Les notes de service ministérielles annuelles, publiées au BOEN, précisent les calendriers des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps, notamment les périodes prévisionnelles de publication des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude et, le cas échéant, les dossiers à constituer. Il en est de même des notes de service académiques et départementales annuelles qui font l'objet d'une publication sur ACCOLAD par les services déconcentrés.

En effet, chaque campagne de promotion (hors classe, classe exceptionnelle, échelon spécial, liste d'aptitude agrégé) fait l'objet d'une circulaire diffusée auprès des circonscriptions, établissements scolaires et d'enseignement supérieur. Ces circulaires sont également publiées sur le site ACCOLAD.

Les personnels sont informés individuellement de l'ouverture des campagnes et le cas échéant de leur promouvabilité. Ils sont informés individuellement de leur promotion et dans toute la mesure du possible des éléments d'information leur permettant de se situer en cas de non-promotion.

S'agissant de l'accès par voie de liste d'aptitude aux corps des professeurs agrégés, des personnels de direction, des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN), l'administration accuse réception de la candidature des personnels et en apprécie la recevabilité. L'irrecevabilité de la candidature étant assimilée à une décision défavorable, les personnels peuvent former un recours administratif en application de l'article L216-1 du code général de la fonction publique.

Dans ce cadre, ils peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale de leur choix pour les assister.

Les nombres de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur le site de l'académie. Les organisations syndicales représentatives en comités techniques sont destinataires de ces documents.

Les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude peuvent faire l'objet d'un recours dans les conditions de droit commun. Les actes préparatoires aux décisions de promotion ne peuvent pas faire l'objet d'un recours.

L'académie communique, annuellement au mois de novembre, aux organisations syndicales représentées au comité social d'administration, les listes nominatives de l'ensemble de leurs personnels comportant leurs corps, grades, échelons et affectations, avec une date d'observation au 1er septembre.

- Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont complétées par 2 annexes déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours aux :
  - personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (annexe 1) ;
  - personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (annexe 2) ;

Pour la rectrice et par délégation  
La secrétaire générale d'académie



## ANNEXE 1

### **Relative aux lignes directrices de gestion de l'académie relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants des premier et second degrés, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale**

#### **I- DES POSSIBILITES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE**

##### **I.1 Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du 1<sup>er</sup> grade, d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial**

I.1.1 Bonification d'ancienneté pour le passage du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> et du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale des personnels titulaires (hors professeurs agrégés, professeurs d'enseignement général de collège et chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive et professeurs de chaires supérieures)

I.1.2 Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle et avancement à l'échelon spécial

##### **I.2 Des possibilités d'accès à des corps supérieurs**

I.2.1 Promotions dans le corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

I.2.2 Intégration des adjoints d'enseignement et des CE d'EPS (corps en voie d'extinction) dans les corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation I.2.3 Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles

I.2.4 Promotions internes dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection

##### **I.3 Des possibilités d'accès aux emplois de directeur d'école**

#### **II- DES PROCEDURES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS VISANT A GARANTIR UN TRAITEMENT EQUITABLE DES PERSONNELS**

##### **II.1 Les critères communs spécifiques aux personnels enseignants des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, aux personnels d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (psy EN) (outre les critères communs à tous les personnels du MENJS)**

##### **II.2 Les orientations et les critères propres à l'avancement d'échelon bonifié, de grade et à l'échelon spécial**

II.2.1 Avancement d'échelon bonifié

II.2.2 Hors classe

II.2.3 Classe exceptionnelle des corps des professeurs des écoles, des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS, des CPE et des psychologues de l'éducation nationale

II.2.4 Hors-classe et classe exceptionnelle des CE d'EPS et des PEGC (corps en voie d'extinction)

II.2.5 Echelon spécial

##### **II.3 Les orientations et les critères propres à la promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude**

II.3.1 Promotion dans le corps des professeurs agrégés

II.3.2 Promotion dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection

II.3.3 Promotion dans les corps des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS et des CPE par voie d'intégration pour les AE et les CE d'EPS

## **I- Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière**

L'académie assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en trois grades (hors corps des adjoints d'enseignement et des professeurs de chaires supérieures) : la classe normale (grade d'accueil), la hors classe (grade de débouché) et la classe exceptionnelle (grade sommital). L'objectif est de permettre à tous les agents déroulant une carrière complète d'évoluer sur au moins deux grades.

L'avancement de grade (Hors classe, Classe exceptionnelle) et l'accès à l'échelon spécial s'effectuent au choix par voie d'inscription sur un tableau d'avancement, établi annuellement par le ministre, le recteur ou l'IA-DASEN selon les corps. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement.

La politique de valorisation professionnelle du ministère vise également à permettre aux agents d'accéder à un corps supérieur - professeur de chaires supérieures, professeur agrégé, personnel de direction, personnel d'inspection - selon différentes voies : concours, liste d'aptitude, ou intégration.

A titre d'information une liste d'aptitude est établie annuellement pour chacune de disciplines de chaires supérieures. Les modalités de cette opération pilotée par le bureau DGRH sont précisées dans les lignes directrices de gestion ministérielles du 22 octobre 2020.

### **I.1 Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du 1er grade, d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial**

#### **I.1.1 Bonification d'ancienneté pour le passage du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> et du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale des personnels titulaires (hors professeurs agrégés, PEGC et CE d'EPS et professeurs de chaires supérieures)**

La bonification d'ancienneté permet d'accorder une accélération de carrière d'une année au 6<sup>ème</sup> et au 8<sup>ème</sup> échelon de la classe normale à 30% des effectifs d'agents atteignant au cours de l'année scolaire : 2 ans au 6<sup>ème</sup> échelon, 2 ans 6 mois au 8<sup>ème</sup> échelon.

La rectrice/IA-Dasen attribue les bonifications à hauteur de 30%, à partir d'une liste de promouvables établie par échelon, toutes disciplines ou spécialités confondues.

Une attention particulière est portée au traitement équitable de l'ensemble des disciplines.

#### **I.1.2 Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle et avancement à l'échelon spécial**

**Sont promouvables, sous réserve qu'ils remplissent les conditions statutaires d'ancienneté de grade et d'échelon :**

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.
- les agents dans certaines positions de disponibilité<sup>3</sup> qui 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'Etat.
- les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'article L515-9 du code général de la fonction publique <sup>4</sup>.

- **Accès au grade de la hors classe (hors PEGC, CE d'EPS, AE et professeurs de chaires supérieures)**

---

<sup>3</sup> Ces dispositions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018

<sup>4</sup> Concerne les périodes de congé parental ou de disponibilité intervenues depuis le 7 août 2019

Le grade de la hors classe est accessible aux agents comptant au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement au moins deux ans d'ancienneté dans le 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale de leur corps<sup>5</sup>.

Tous les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion est formulée par le recteur/IA-DASEN.

▪ **Accès au grade de la classe exceptionnelle (hors PEGC, CE d'EPS et AE)**

1) L'accès à ce troisième grade est ouvert, à hauteur de 70% au moins des promotions, à des personnels qui ont accompli six années sur des fonctions particulières (premier vivier), et, à hauteur de 30% au plus des promotions, à des personnels ayant un parcours et une valeur professionnels exceptionnels (deuxième vivier).

2) Sont éligibles au titre du premier vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 2<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou le 3<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe (autres corps) et ayant été affectés au cours de leur carrière au moins six ans dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières.

Sont éligibles au deuxième vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou au moins le 7<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe (autres corps) et, à titre transitoire jusqu'en 2023, au moins le 6<sup>ème</sup> échelon pour les professeurs des écoles et pour les PsyEN.

L'objectif de cette promotion est de valoriser, s'agissant du premier vivier, des parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières. Les fonctions éligibles doivent avoir été exercées dans les corps enseignants des premier et second degrés, d'éducation ou de psychologue de l'éducation nationale, aux ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. L'exercice de ces fonctions s'apprécie sur toute la durée de la carrière, quels que soient le ou les corps concernés :

- **exercice ou affectation dans une école ou un établissement** dans le cadre d'un dispositif d'éducation prioritaire mis en place par le ministère de l'éducation nationale ou dans le cadre des dispositifs interministériels « Sensible » ou « Violence » :
  - a) relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire » figurant sur l'une des listes prévues aux articles 1<sup>er</sup>, 6, 11 et au II de l'article 18 du décret n°2015-1087 du 28 août 2015 ;
  - b) figurant sur une des listes prévues à l'article 3 du décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 et au 2<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 95-313 du 21 mars 1995 : dispositifs interministériels « Sensible » ou « Violence »;
  - c) figurant sur la liste, publiée au bulletin officiel de l'éducation nationale n°1 du 2 janvier 2020, d'écoles et d'établissements ayant relevé d'un dispositif d'éducation prioritaire (ZEP82, REP98, RAR, ZEP, CLAIR, RRS ou ECLAIR), pour les périodes mentionnées dans cette liste, entre les années scolaires 1982-1983 et 2014-2015.

Les services accomplis pour partie dans une des écoles ou un des établissements concernés sont comptabilisés comme des services à temps plein s'ils correspondent à au moins 50% de l'obligation réglementaire de service de l'agent.

Un agent affecté dans une école ou un établissement relevant d'un dispositif d'éducation prioritaire, par exemple en qualité de titulaire sur zone de remplacement, doit y avoir exercé effectivement ses fonctions pour que cet exercice puisse être pris en considération.

S'agissant de l'exercice de fonctions dans une école ou un établissement relevant d'un dispositif d'éducation prioritaire visé par l'arrêté du 10 mai 2017 modifié, déclassé au moment de la refondation de l'éducation prioritaire opérée en 2014 ou en 2015, seules les années d'exercice effectuées avant le déclassement de l'école ou de l'établissement seront comptabilisées au titre de l'éducation prioritaire.

---

<sup>5</sup> A l'exception des professeurs des écoles affectés à Mayotte qui, jusqu'en 2022, peuvent être promus professeurs des écoles hors classe lorsqu'ils ont atteint au moins le 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale aux termes du décret n°2007-1290 du 29 août 2007 relatif aux conditions d'application à Mayotte des dispositions statutaires relatives aux professeurs des écoles.

Toutefois, pour les personnels dont le lycée d'exercice, relevant d'un des dispositifs d'éducation prioritaire éligibles, n'est pas inscrit sur la liste des établissements relevant du programme Réseau d'éducation prioritaire en 2015, et qui ont continué d'y exercer leurs fonctions, les services seront comptabilisés pour la durée accomplie au-delà de la date à laquelle le lycée a été déclassé, dans la limite de cinq ans, conformément aux dispositions de l'article 18 II du décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 modifié précité.

**- affectation dans un établissement de l'enseignement supérieur** (sur un poste du premier ou du second degrés).

Les services accomplis dans un établissement de l'enseignement supérieur sont retenus s'ils sont supérieurs à 50% de l'obligation réglementaire de service de l'agent.

**- exercice pour l'intégralité du service dans une classe préparatoire aux grandes écoles** (établissement d'enseignement public ou privé sous contrat d'association avec l'Etat).

Les services accomplis dans une classe préparatoire aux grandes écoles sont retenus s'ils correspondent à l'intégralité de l'obligation réglementaire de service de l'agent.

Les agents reconnus éligibles à un avancement à la classe exceptionnelle au titre de la campagne 2017 ou 2018, compte tenu de la prise en compte d'affectations en classe préparant au diplôme de comptabilité et de gestion, au diplôme supérieur d'arts appliqués ou au diplôme des métiers d'art, ou d'affectations dans une section de techniciens supérieurs (qui ne sont plus des fonctions éligibles au titre du vivier 1), le demeurent.

**- fonctions de directeur d'école et de chargé d'école** conformément à l'article 20 du décret n° 76-1301 du 28 décembre 1976 et au décret n° 89-122 du 24 février 1989 (directeurs d'école ordinaire et enseignants affectés dans une école maternelle ou élémentaire à classe unique) et directeurs d'école spécialisée nommés par liste d'aptitude, au sens du décret n° 74-388 du 8 mai 1974.

**- fonctions de directeur de centre d'information et d'orientation ;**

**- fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) ;**

**- fonctions de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques** conformément au deuxième alinéa de l'article 4 des décrets n° 72-580 et n° 72-581 du 4 juillet 1972 et à l'article 3 du décret du 6 novembre 1992 ;

**- fonctions de directeur ou de directeur adjoint de service départemental ou régional de l'Union nationale du sport scolaire (UNSS) ;**

**- fonctions de conseiller pédagogique auprès des inspecteurs de l'éducation nationale chargés du premier degré** conformément au décret n°91-1229 du 6 décembre 1991 et au décret n°2008-775 du 30 juillet 2008 ;

**- fonctions de maître formateur**, conformément au décret n°85-88 du 22 janvier 1985 et au décret n°2008-775 du 30 juillet 2008 ;

**- fonctions de formateur académique**, détenteur du certificat d'aptitude à la fonction de formateur académique ou ayant exercé, conformément à une décision du recteur d'académie, la fonction de formateur académique auprès d'une école de formation d'enseignants (IUFM ou ESPE) antérieurement à l'entrée en vigueur du décret n° 2015-885 du 20 juillet 2015 ;

Les services accomplis en qualité de formateur académique sont pris en compte quelle que soit la quotité de service consacrée à cette fonction.

**- fonctions de référent auprès des élèves en situation de handicap** dans les conditions et selon les modalités fixées aux articles D. 351-12 à D. 351-15 du code de l'éducation ;

**- fonctions de tuteur des personnels stagiaires enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale :**

a) au sens de l'article 2 du décret n° 2014-1016 du 8 septembre 2014 portant attribution d'une indemnité de fonctions aux personnels enseignants du premier degré exerçant des fonctions de maître formateur ou chargés du tutorat des enseignants stagiaires ou de l'article 1 du décret n° 2014-1017 du 8 septembre 2014 instituant une indemnité allouée aux personnels enseignants du second degré et aux personnels d'éducation chargés du tutorat des personnels enseignants du second degré et des conseillers principaux d'éducation stagiaires ;

b) au sens de l'article 1-1 du décret n°2001-811 du 7 septembre 2001 dans sa version antérieure au décret n°2014-1016 du 8 septembre 2014 ;

c) au sens de l'article 1<sup>er</sup> du décret 2010-951 du 24 août 2010 dans sa version antérieure au décret n°2014-1017 du 8 septembre 2014 instituant une indemnité allouée aux personnels enseignants du second degré et aux personnels d'éducation chargés du tutorat des personnels enseignants du second degré et des conseillers principaux d'éducation stagiaires ;

d) au sens de l'article 1<sup>er</sup> du décret 92-216 du 9 mars 1992 dans sa version antérieure au décret n°2010-951 du 24 août 2010.

Conseiller en formation continue conformément au décret n° 90-426 du 22 mai 1990 fixant les dispositions applicables aux conseillers en formation continue appartenant aux corps relevant du ministre chargé de l'éducation. ;

Enseignants exerçant dans les établissements pénitentiaires et les centres éducatifs fermés.

Enseignants exerçant dans les écoles et établissements bénéficiaires d'un "contrat local d'accompagnement".

Dans le cas de cumul de plusieurs fonctions ou missions éligibles sur la même période, la durée d'exercice ne peut être comptabilisée qu'une seule fois, au titre d'une seule fonction.

La durée de six ans d'exercice dans une fonction au cours de la carrière peut avoir été accomplie de façon continue ou discontinuée.

La durée accomplie dans des fonctions éligibles est décomptée par année scolaire. Seules les années complètes sont retenues.

Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

Les services accomplis en qualité de « faisant fonction » ne sont pas pris en compte.

Les services à prendre en compte doivent avoir été accomplis en qualité de titulaire. Les fonctions accomplies au cours d'années de stage ne sont prises en considération que dans le cas où un agent titulaire de l'un des corps enseignants des premier ou second degré, d'éducation ou de psychologue relevant du ministre de l'éducation nationale est détaché de plein droit en qualité de stagiaire dans un des corps considérés (par exemple un professeur de lycée professionnel détaché en qualité de professeur certifié stagiaire et exerçant en service complet dans un établissement d'éducation prioritaire).

3) La promotion au titre du premier vivier n'est pas subordonnée à un acte de candidature.

Les agents remplissant la condition statutaire d'ancienneté d'échelon requise pour être éligibles au titre du premier vivier sont invités, par un message électronique via I-Prof et leur messagerie académique, à vérifier, sur leur CV I-Prof, que les fonctions éligibles au titre du premier vivier qu'ils ont exercées au cours de leur carrière sont bien enregistrées et validées ; le cas échéant, ils peuvent compléter ces informations à tout moment dans leur CV.

Les agents éligibles au titre du deuxième vivier reçoivent également un courriel sur leur messagerie professionnelle.

4) Après vérification par les services compétents, les agents non promouvables à l'un ou l'autre vivier en sont informés par message électronique via I-Prof ainsi que sur leur messagerie académique. Ils disposent d'un délai de 15 jours à compter de cette notification pour fournir, le cas échéant, des pièces justificatives de l'exercice de fonctions ou missions éligibles au titre du premier vivier qui n'auraient pas été retenues par les services compétents. Tout moyen de preuve revêtant un caractère officiel (arrêté, état de ventilation de service, attestation d'un chef d'établissement par exemple) pourra être produit pour justifier de cet exercice.

Les services rectoraux informent les agents ayant transmis des pièces dans ce délai des suites données à leur recours et, le cas échéant, des motifs les conduisant à ne pas retenir les services requis.

#### ▪ **Accès aux grades de la hors classe et la classe exceptionnelle des PEGC et CE d'EPS**

Le grade de la hors classe est accessible aux agents ayant atteint au moins le 7<sup>ème</sup> échelon de la classe normale au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, y compris ceux qui sont stagiaires dans d'autres corps. Ces personnels doivent pouvoir accéder à la hors classe dès lors qu'ils remplissent les conditions requises.

Le grade de la classe exceptionnelle est accessible aux agents ayant atteint au moins le 5<sup>ème</sup> échelon de la hors classe au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

#### ▪ **Accès à l'échelon spécial du grade de classe exceptionnelle des corps de professeurs des écoles, professeurs certifiés, professeurs de lycée professionnel, professeurs d'éducation physique et sportive, conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale**

L'échelon spécial est accessible aux agents ayant, à la date du 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4ème échelon du grade de classe exceptionnelle.

Le nombre de promotions possibles est fixé à 20% de l'effectif du grade de la classe exceptionnelle de chaque corps.

Cette promotion permet de bénéficier d'un accès à la hors-échelle A.

## **I.2 Des possibilités d'accès à des corps supérieurs**

Les personnels des premiers et seconds degrés peuvent valoriser et diversifier leur parcours professionnel en accédant à d'autres corps selon différentes voies :

→ Ils peuvent accéder par concours (hors corps des professeurs de chaires supérieures) à un autre corps d'enseignement, d'éducation ou de psychologue de l'éducation nationale. Le concours interne de l'agrégation offre notamment aux fonctionnaires pouvant justifier de cinq ans d'expérience de services publics et détenant un master (ou équivalent) la possibilité d'accéder au corps des professeurs agrégés.

→ Les instituteurs peuvent accéder au corps des professeurs des écoles par voie d'inscription sur une liste d'aptitude ou par premier concours interne.

→ Les professeurs certifiés, les PLP et les PEPS peuvent accéder au corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les nominations sont contingentées sur la base d'1/7<sup>ème</sup> des titularisations par concours de l'année précédente, pour chaque discipline d'agrégation. Avant de faire acte de candidature, les agents sont invités à vérifier, notamment lorsqu'ils appartiennent à la classe exceptionnelle, les conditions de reclassement dans le corps des professeurs agrégés.

→ Les AE et les CE d'EPS peuvent accéder au corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation par intégration par voie d'inscription sur une liste d'aptitude.

→ Les personnels enseignants, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale peuvent accéder aux corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation et d'inspecteur de l'éducation nationale par voie d'inscription sur une liste d'aptitude ou par concours. Les professeurs de chaires supérieures et les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des inspecteurs d'académie, inspecteurs pédagogiques régionaux par voie de concours.

### **I.2.1 Promotions dans le corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude**

Peuvent être inscrits sur les listes d'aptitude les candidats 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, sous certaines conditions. Il en est de même pour les procédures d'intégration des personnels appartenant à un corps en voie d'extinction.

a) L'accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude est conditionné par un acte de candidature. La candidature peut se faire dans toutes les disciplines d'agrégation, y compris celles pour lesquelles aucun concours de recrutement n'a été organisé au cours des années précédentes.

Les nominations prennent effet au 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

Peuvent se porter candidats les agents qui remplissent les conditions suivantes :

- être, au 31 décembre de l'année précédant l'établissement de la liste d'aptitude, professeur certifié, professeur de lycée professionnel ou professeur d'éducation physique et sportive. Les PLP doivent être proposés dans la discipline dans laquelle ils justifient du diplôme le plus élevé, sauf avis circonstancié des corps d'inspection. Il en est de même pour tous les professeurs certifiés relevant d'une discipline pour laquelle il n'y a pas d'agrégation.

- être âgé de quarante ans au moins au 1<sup>er</sup> octobre de l'année d'établissement de la liste d'aptitude ;

- justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans leur corps. Les services accomplis en qualité de directeur délégué aux formations professionnelles et

technologiques ou de chef de travaux sont assimilés à des services d'enseignement. Les services effectués à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

Sont pris en compte à partir du moment où ce sont des services d'enseignement :

- l'année ou les années de stage accomplies en situation (en présence d'élèves) ;
- les services effectués dans un établissement public d'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale, dans un autre établissement public d'enseignement, dans un établissement privé d'enseignement sous contrat d'association, ainsi que les services effectifs d'enseignement accomplis dans les conditions fixées aux 1° et 2° de l'article 74 de la loi du 11 janvier 1984 ;
- les services de documentation effectués dans un CDI ;
- les services effectués en qualité de lecteur ou d'assistant à l'étranger ; ces services sont considérés comme effectués en qualité de titulaire si le candidat avait antérieurement la qualité de titulaire d'un corps enseignant relevant du ministère chargé de l'éducation nationale ;
- les services effectués au titre de la formation continue ;
- les services accomplis dans un État membre de l'Union européenne ou État partie à l'accord sur l'espace économique européen autre que la France, ou à l'étranger, pris en compte lors du classement.

Sont en particulier exclus du décompte des services effectifs d'enseignement :

- la durée du service national ;
- le temps passé en qualité d'élève d'un IPES ou de tout établissement de formation, sauf si le candidat avait antérieurement la qualité de titulaire d'un corps enseignant relevant du ministère chargé de l'éducation nationale ;
- les services accomplis en qualité de CE-CPE, de surveillant général ;
- les services de maître d'internat, de surveillant d'externat ;
- les services d'assistant d'éducation ;
- les services accomplis en qualité de professeur adjoint d'éducation physique et sportive stagiaire issu du concours.

b) Le dossier de candidature est constitué conformément aux modalités définies par l'arrêté du 15 octobre 1999, à l'exclusion de tout autre document :

- un curriculum vitae, qui fait apparaître la situation individuelle du candidat, sa formation, son mode d'accès au grade, son itinéraire professionnel, ses activités au sein du système éducatif ; il est alimenté sur I. Prof ;

- une lettre de motivation, qui fait apparaître l'appréciation portée par le candidat sur les étapes de sa carrière, l'analyse de son itinéraire professionnel, les motivations (projets pédagogiques, éducatifs ou autres) qui le conduisent à présenter sa candidature. Complémentaire au *curriculum vitae* qui présente des éléments factuels, la lettre de motivation permet au candidat de se situer dans son parcours professionnel en justifiant et en valorisant ses choix. Elle présente une réflexion sur sa carrière écoulée et met en évidence les compétences acquises, les aptitudes et les aspirations qui justifient sa demande de promotion.

Cette promotion permet d'accéder à un corps dont les membres exercent principalement dans les classes de lycée, les classes préparatoires aux grandes écoles et les établissements d'enseignement supérieur. Elle concerne les professeurs motivés pour poursuivre l'enrichissement de leur parcours professionnel au bénéfice des élèves, y compris en envisageant d'exercer de nouvelles fonctions ou de recevoir une nouvelle affectation dans un autre type de poste ou d'établissement.

c) L'attention des agents envisageant de faire acte de candidature est appelée sur les conséquences sur leur carrière d'une éventuelle promotion dans le corps des professeurs agrégés. A ce titre, un message sur I-Prof les invite à vérifier les conditions de classement via la rubrique consacrée aux promotions des personnels enseignants, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale sur SIAP.

## **I.2.2 Intégration des AE et des CE d'EPS (corps en voie d'extinction) dans les corps des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS et des CPE**

a) La possibilité est offerte aux AE et aux CE d'EPS d'intégrer certains corps du second degré. L'accès s'effectue par liste d'aptitude et est conditionné par un acte de candidature.

- L'accès au corps des professeurs certifiés est réservé aux adjoints d'enseignement exerçant dans une discipline autre que l'EPS,
- L'accès au corps des professeurs de lycée professionnel est réservé aux adjoints d'enseignement exerçant dans une discipline autre que l'EPS. L'affectation dans un lycée professionnel durant l'année scolaire où est établi le tableau d'avancement ou avant de quitter leur position d'activité est un préalable nécessaire. La nomination en qualité de PLP, dans une spécialité de ce corps, entraîne l'affectation dans un lycée professionnel et la soumission aux obligations réglementaires de service afférentes.
- L'accès au corps des CPE est réservé aux AE exerçant des fonctions d'éducation durant l'année scolaire où est établi le tableau d'avancement (arrêté rectoral justificatif nécessaire).
- L'accès au corps des PEPS est réservé aux AE exerçant en éducation physique et sportive et les CE d'EPS. Ces derniers doivent être titulaires de la licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives ou de l'examen probatoire du certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive ou P2B.

Les candidats doivent justifier de 5 ans de services effectifs (dont les services militaires, les services d'auxiliaire ou de contractuel en France ou à l'étranger) au 1er octobre de l'année de l'établissement du tableau d'avancement. Les années de service effectuées à temps partiel sont décomptées comme années de service à temps plein.

b) Les enseignants inscrits sur la liste d'aptitude en vue d'une intégration sont nommés en qualité de stagiaires. Le stage est effectué dans la discipline au titre de laquelle le candidat a été retenu.

### **I.2.3 Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles**

La création du corps des professeurs des écoles en 1990 s'est accompagnée d'un dispositif d'intégration des instituteurs par voie de listes d'aptitude et premiers concours internes. Le corps des instituteurs est en voie d'extinction.

Cette intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles contribue à la revalorisation du métier d'instituteur : elle permet l'accession à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles, un meilleur déroulement de carrière et la perception d'une pension de retraite calculée sur une base plus élevée.

L'intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles par la voie de l'inscription sur des listes d'aptitude et des premiers concours internes se poursuit chaque année. Un arrêté annuel est publié pour répartir les emplois ouverts entre les départements ainsi que la Polynésie Française.

La liste d'aptitude est arrêtée par l'IA-DASEN. Il ne peut être procédé à aucune mesure d'intégration d'office.

### **I.2.4 Promotions internes dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection**

Les corps d'inspecteur de l'éducation nationale et de personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation constituent également des corps d'accueil au titre de la promotion interne, réalisée au choix, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude établie annuellement par le ministre.

Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription sur la liste d'aptitude arrêtée dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1er septembre de chaque année.

- **Accès au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation**

L'accès à ce corps entend valoriser pour les personnels enseignants, d'éducation, de psychologues de l'éducation nationale concernés, une expérience récente et préalable dans des fonctions de direction d'établissement d'enseignement ou de formation.



Il est conditionné par un acte de candidature.

Les candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude doivent remplir l'une des deux conditions suivantes :

- a) être fonctionnaire titulaire appartenant à un corps de catégorie A de personnels enseignants, d'éducation, de psychologues de l'éducation nationale ou de la filière administrative relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et dont l'indice terminal culmine au moins à la hors échelle A ;

Et

justifier de sept années de services en qualité de fonctionnaire titulaire dans un ou plusieurs des corps susmentionnés et avoir exercé à temps plein, en position d'activité ou de détachement, des fonctions de direction dans un établissement d'enseignement ou de formation pendant vingt mois au moins, de façon continue ou discontinue, au cours des cinq dernières années scolaires.

Ou

- b) avoir exercé à temps plein des fonctions de directeur adjoint chargé de SEGPA, de directeur d'établissement spécialisé ou de directeur d'école du premier degré ;

Et

justifier de quatre ans de services dans ces fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire.

Les conditions de services sont appréciées au 1er septembre de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie. Les services à temps partiel sont pris en compte *prorata temporis*.

Les conditions de services sont appréciées au 1er septembre de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie. Les services à temps partiel sont pris en compte prorata temporis.

La liste d'aptitude est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition des recteurs pour les candidats affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils relèvent d'une autre affectation.

Les personnels recrutés par la voie de la liste d'aptitude effectuent une année de stage préalable à la titularisation. Ils reçoivent, après leur nomination, une formation obligatoire tout comme les personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation recrutés par concours.

#### ▪ **Accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale**

L'accès à ce corps entend valoriser pour les personnels enseignants, d'éducation, de psychologues de l'éducation nationale leur carrière en accédant à un corps supérieur dont les missions se fondent sur une expertise pédagogique avérée.

L'accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale est conditionné par un acte de candidature.

Les candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude doivent remplir les deux conditions suivantes :

- être fonctionnaire titulaire appartenant à un corps d'enseignement, d'éducation ou d'orientation, à celui des psychologues de l'éducation nationale ou au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale ;

Et

- justifier de dix années de services effectifs en cette qualité.

Conformément à la circulaire Fonction publique n° 1763 du 4 février 1991, doivent être considérés comme services effectifs dans le corps les services effectués par un fonctionnaire stagiaire qui, nommé dans un emploi permanent, exerce effectivement les fonctions afférentes à cet emploi et a vocation à être titularisé dans le grade correspondant.

En outre, les services effectués par un fonctionnaire en scolarité dans une école administrative sont assimilés à des services effectifs dans le corps lorsque le statut particulier de ce corps contient une disposition expresse en ce sens.

Les conditions d'inscription sont appréciées au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est ouverte cette possibilité d'accès.

### **I.3 Des possibilités d'accès aux emplois de directeur d'école**

Les professeurs des écoles ou instituteurs peuvent évoluer dans leur carrière et prendre en charge la direction des écoles maternelles et élémentaires.

Les missions, les conditions de recrutement et les modalités de formation des directeurs d'école sont fixés par le décret n°89-122 du 24 février 1989 modifié relatif aux directeurs d'école et par la loi n°2021-1716 du 21 décembre 2021..

Dans la limite des emplois vacants sont nommés par l'IA-DASEN, agissant sur délégation du recteur d'académie, dans l'emploi de directeur d'école :

- les candidats inscrits sur la liste d'aptitude départementale ;
- sur leur demande, les professeurs des écoles et les instituteurs qui avaient été nommés dans un emploi de directeur d'école dans un autre département et qui sont nouvellement affectés dans le département dans lequel sont effectuées les nominations ;
- sur leur demande, les professeurs des écoles et les instituteurs qui, nommés dans le même département ou dans un autre département dans un emploi de directeur d'école, ont occupé ces fonctions durant trois années scolaires au moins.

L'inscription sur une liste d'aptitude départementale demeure valable durant trois années scolaires. Elle est désormais subordonnée au suivi préalable d'une formation à la fonction de directeur d'école. Les modalités de candidatures pour l'inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école sont définies par chaque département.

## **II- Les procédures de promotion et de valorisation des parcours visent à garantir un traitement équitable des personnels**

### **II.1 Les critères communs spécifiques aux personnels enseignants des 1er et 2nd degrés, aux personnels d'éducation et aux Psy EN (outre les critères communs à tous les personnels du MENJS)**

- **Prise en compte de la valeur professionnelle, des acquis de l'expérience, du parcours de carrière et du parcours professionnel**

L'académie s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours de carrière (grade et échelon détenus) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière). L'avis des corps d'inspection et des chefs d'établissement est systématiquement sollicité pour fonder les décisions de promotion au choix. Pour l'avancement bonifié et l'accès au grade de la hors classe, l'autorité compétente s'appuie sur l'appréciation finale issue des rendez-vous de carrière.

Dans certains processus, un barème national est fixé qui permet d'interclasser les agents selon des critères objectifs.

- **L'appui du portail de services I. Prof dans les procédures et l'information des personnels**

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés, dans le cadre de procédures transparentes, via le portail de services I-Prof.

I-Prof permet aux personnels :

- d'être avertis individuellement de leur promouvabilité et des modalités de la procédure,
- de constituer leur dossier/ de candidater,
- de prendre connaissance des avis des évaluateurs et des appréciations du recteur/IA-DASEN les concernant,
- d'être informés de l'état d'avancement de leur candidature.

Dans ce cadre, les personnels doivent alimenter leur CV I-Prof dès leur entrée en fonction et tout au long de leur parcours professionnel.

Le ministre/les recteurs/les IA-DASEN assurent la publicité des résultats des promotions qu'ils prononcent selon les modalités fixées par les notes de service ministérielles et académiques. Les résultats sont publiés sur le site ACCOLAD de l'académie.

▪ **Prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans la cadre d'une activité syndicale**

L'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical est prise en compte dans le cadre de l'avancement de grade et de l'accès à l'échelon spécial, conformément aux dispositions mentionnées au paragraphe II-2 des présentes lignes directrices de gestion.

Concernant l'avancement bonifié, les agents ayant bénéficié d'un rendez-vous de carrière avant leur engagement syndical sont examinés dans le cadre de la procédure de droit commun et bénéficient le cas échéant d'une bonification d'ancienneté d'un an. Ceux qui n'obtiennent pas une bonification d'ancienneté d'un an dans ce cadre, ou ceux qui n'ont pas bénéficié d'un rendez-vous de carrière ont droit à une bonification automatique sous réserve d'être déchargés depuis au moins 6 mois à la date de leur avancement (avant bonification).

Cette bonification automatique correspond à la cadence suivante :

Pour tous les corps sauf les adjoints d'enseignement :

• Du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> : 2 ans 8 mois 12 jours (soit une bonification de 108 jours)

• Du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> : 3 ans 2 mois 12 jours (soit une bonification de 108 jours)

Pour les adjoints d'enseignement :

• Du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> : 2 ans 9 mois 9 jours (soit une bonification de 81 jours)

• Du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> : 3 ans 3 mois 9 jours (soit une bonification de 81 jours).

## **II.2 Les orientations et les critères propres à l'avancement d'échelon bonifié, de grade et à l'échelon spécial**

### **II.2.1 Avancement d'échelon bonifié**

Le classement des éligibles s'effectue sur le fondement de l'appréciation de la valeur professionnelle de chaque agent qui lui est notifiée à l'issue de son rendez-vous de carrière ou lorsque ce rendez-vous n'a pas eu lieu, sur le fondement de l'appréciation de l'autorité compétente après avis du corps d'inspection.

L'appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- A consolider

En ce qui concerne l'appréciation issue du rendez-vous de carrière, l'agent peut formuler un recours gracieux par écrit en vue de demander la révision de son appréciation finale auprès du recteur/ de l'IA-DASEN/ du ministre dans un délai de 30 jours francs, suivant la notification de cette dernière.

L'autorité compétente dispose de 30 jours francs pour répondre. En cas de réponse défavorable, l'agent peut saisir la commission administrative paritaire d'une demande de révision dans le délai de 30 jours francs suivant la notification de la réponse.

Le silence gardé par l'autorité administrative compétente à l'expiration du délai imparti pour répondre à la demande de révision vaut rejet de celle-ci.

### **II.2.2 Hors classe**

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, dont le caractère est indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel. Outre les critères communs applicables à l'ensemble des corps relevant du MENJS, et dans l'objectif de permettre aux agents de dérouler leur carrière sur au moins deux grades, une attention particulière est portée aux agents qui arrivent en fin de carrière.

L'appréciation de la valeur professionnelle correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendez-vous de carrière ou à défaut l'appréciation attribuée par le recteur/IA-DASEN dans le cadre de la campagne de promotion à la hors classe.

L'agent peut formuler un recours gracieux par écrit en vue de demander la révision de son appréciation finale auprès du recteur/ de l'IA-DASEN/ du ministre dans un délai de 30 jours francs, suivant la notification de cette dernière.

L'autorité compétente dispose de 30 jours francs pour répondre. En cas de réponse défavorable, l'agent peut saisir la commission administrative paritaire d'une demande de révision dans le délai de 30 jours francs suivant la notification de la réponse.

Le silence gardé par l'autorité administrative compétente à l'expiration du délai imparti pour répondre à la demande de révision vaut rejet de celle-ci.

Pour les agents n'ayant pas eu le troisième rendez-vous de carrière, l'autorité compétente porte une appréciation de la valeur professionnelle qui s'exprime principalement par l'expérience et l'investissement professionnels, appréciés sur la durée de la carrière. L'appréciation se fonde notamment sur le CV I-Prof de l'agent et sur les avis des chefs d'établissement ou des autorités compétentes et des corps d'inspection qui ont accès au dossier de promotion de l'agent. Les avis se déclinent en trois degrés : très satisfaisant, satisfaisant, à consolider.

L'appréciation se décline en quatre degrés : Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant, A consolider. Elle est conservée jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points.

*Pour le premier degré :*

Excellent : 120 points

Très satisfaisant : 100 points

Satisfaisant : 80 points

À consolider : 60 points

Une vigilance est apportée aux équilibres entre le nombre d'appréciations « Excellent » et « Très satisfaisant ».

*Pour le second degré :*

Excellent : 145 points

Très satisfaisant : 125 points

Satisfaisant : 105 points

À consolider : 95 points

Pour chacun des échelons de la plage d'appel, 30% des promouvables bénéficient de l'appréciation « Excellent » et 45 % de l'appréciation « Très satisfaisant ».

La position dans la plage d'appel est également valorisée. Des points d'ancienneté sont attribués en fonction de l'ancienneté dans la plage d'appel, calculée sur la base de l'échelon détenu et de l'ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

Pour le second degré :

Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement	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

Pour le premier degré :

Echelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août	9 + 2	9 + 3	10 + 0	10 + 1	10 + 2	10 + 3	11 + 0	11 + 1	11 + 2	11 + 3	11 + 4	11 + 5 et plus
Ancienneté dans la plage d'appel	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans et plus
Points d'ancienneté	0	10	20	30	40	50	70	80	90	100	110	120

Les points liés à la valeur professionnelle et les points liés à l'ancienneté dans la plage d'appel s'additionnent.

À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors-classe peut être formulée par le recteur/IA-DASEN à l'encontre de tout agent promouvable après consultation du chef d'établissement et des corps d'inspection pour le 2<sup>nd</sup> degré et du corps d'inspection uniquement dans le premier degré. Elle ne vaut que pour la campagne en cours. L'opposition à promotion fait l'objet d'un rapport motivé qui est communiqué à l'agent. En cas de renouvellement d'une opposition formulée l'année précédente, ce rapport est actualisé.

Le tableau d'avancement à la hors classe est établi par les recteurs pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et psychologues de l'éducation nationale, par l'IA-DASEN pour les professeurs des écoles et par le ministre sur proposition des recteurs pour les professeurs agrégés.

Concernant ces derniers, les recteurs établissent des propositions correspondant au plus à 35% de l'effectif des promouvables de leur académie. Seuls ces « proposés recteur » sont examinés au niveau national.

### **II.2.3 Classe exceptionnelle des corps des professeurs des écoles, des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale**

À l'issue de la montée en charge du grade en 2023 (objectif de 10% de l'effectif du corps dans le grade de la classe exceptionnelle), les promotions à la classe exceptionnelle seront prononcées en fonction du nombre de départs définitifs (départs à la retraite essentiellement). Aussi, la rectrice et les IA-DASEN veillent, dans l'établissement des tableaux d'avancement, à préserver des possibilités de promotions à l'issue de cette montée en charge. A valeur professionnelle égale, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés.

Les recteurs d'académie / les IA-DASEN établissent, pour chaque corps, la liste des agents relevant du premier vivier et la liste des agents relevant du second vivier. La situation des agents promouvables à la fois au titre du premier vivier et du second vivier est examinée au titre des deux viviers.

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, qui a un caractère indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel. A valeur professionnelle égale, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés.

#### Une appréciation annuelle de la valeur professionnelle est portée par les recteurs/IA-DASEN.

Ils apprécient qualitativement la valeur professionnelle des agents promouvables, qui s'exprime notamment par l'expérience et l'investissement professionnels. Dans cet objectif, ils s'appuient sur le CV I-Prof de l'agent et sur les avis des inspecteurs et des chefs d'établissement ou des supérieurs hiérarchiques compétents. Les avis de ces derniers prennent la forme d'une appréciation littérale, et sont portés à la connaissance des agents.

Les inspecteurs compétents ou, selon le cas, les supérieurs hiérarchiques, ou le chef d'établissement formulent un avis via l'application I-Prof sur chacun des agents promouvables, au titre de l'un ou de l'autre vivier. Un seul avis est exprimé par agent si celui-ci est promuvable à la fois au titre du premier vivier et du second vivier. Ces avis prennent la forme d'une appréciation littérale.

#### **Pour le premier vivier**

L'appréciation qualitative porte sur le parcours professionnel, l'exercice des fonctions éligibles (durée, conditions, notamment dans le cadre de l'éducation prioritaire) et la valeur professionnelle de l'agent au regard de l'ensemble de la carrière.

L'examen du parcours professionnel de chaque agent doit permettre d'apprécier, sur la durée, son investissement professionnel, compte tenu par exemple des éléments suivants : activités professionnelles, implication en faveur de la réussite des élèves et dans la vie de l'établissement, richesse et diversité du parcours professionnel, formations et compétences.

#### **Pour le second vivier**

L'appréciation qualitative porte sur le parcours et la valeur professionnels de l'agent au regard de l'ensemble de la carrière.

L'examen du parcours professionnel de chaque agent doit permettre d'apprécier, sur la durée, son investissement professionnel, compte tenu par exemple des éléments suivants : activités professionnelles, implication en faveur de la réussite des élèves et dans la vie de l'établissement, richesse et diversité du parcours professionnel, formations et compétences.

L'appréciation du recteur d'académie, que ce soit pour le premier ou pour le second vivier, se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Insatisfaisant

Pour le premier vivier comme pour le second vivier, les appréciations « Excellent » et « Très satisfaisant » ne peuvent être attribuées qu'à un pourcentage maximum des agents promouvables.

*Pour les professeurs agrégés :*

Le pourcentage des appréciations « Excellent » est fixé à :

20% maximum des agents relevant du premier vivier

4% maximum des agents relevant du second vivier (non recevables au titre du premier vivier)

Le pourcentage des appréciations « Très satisfaisant » est fixé à :

30% maximum des agents relevant du premier vivier

25% maximum relevant du second vivier (non recevables au titre du premier vivier)

*Pour les autres corps du second degré :*

Le pourcentage des appréciations « Excellent » au titre d'une campagne s'élève à :

20 % maximum des agents relevant du premier vivier ;

5 % maximum des agents relevant du second vivier (non recevables au titre du premier vivier).

Le pourcentage des appréciations « Très satisfaisant » est fixé à :

20% maximum des agents relevant du premier vivier

30% maximum relevant du second vivier (non recevables au titre du premier vivier)

*Pour les professeurs des écoles :*

Le pourcentage des appréciations « Excellent » au titre d'une campagne s'élève à :

15 % maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;

20 % maximum des éligibles pour le second vivier (non recevables au titre du premier vivier).

Le pourcentage des appréciations « Très satisfaisant » au titre d'une campagne s'élève à :

20 % maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;

20 % maximum des éligibles pour le second vivier (non recevables au titre du premier vivier).

La position dans la plage d'appel est également valorisée.

Des points d'ancienneté sont attribués en fonction de l'ancienneté dans la plage d'appel, calculée sur la base de l'échelon détenu et de l'ancienneté conservée dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

Les points liés à la valeur professionnelle et les points liés à l'ancienneté dans la plage d'appel s'additionnent pour établir le barème indicatif suivant :

Echelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement		Ancienneté dans la plage d'appel	Valorisation de l'ancienneté dans la plage d'appel (sauf avis Insatisfaisant)
Professeurs agrégés	Corps des 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degrés hors professeurs agrégés		
2 + 0	3 + 0	0 an	3
2 + 1	3 + 1	1 an	6
3 + 0	3 + 2	2 ans	9
3 + 1	4 + 0	3 ans	12
3 + 2	4 + 1	4 ans	15
4 + 0	4 + 2	5 ans	18
4 + 1	5 + 0	6 ans	21
4 + 2	5 + 1	7 ans	24
4 + 3	5 + 2	8 ans	27
4 + 4	6 + 0	9 ans	30
4 + 5	6 + 1	10 ans	33
4 + 6	6 + 2	11 ans	36
4 + 7	7 + 0	12 ans	39
4 + 8	7 + 1	13 ans	42
4 + 9	7 + 2	14 ans	45
4 + 10 et plus	7 + 3 et plus	15 ans et plus	48

L'ancienneté dans la plage d'appel d'un agent ayant une appréciation « Insatisfaisant » n'est pas valorisée.

Valorisation de l'appréciation du recteur / IA-DASEN :

Excellent	140 points
Très satisfaisant	90 points
Satisfaisant	40 points
Insatisfaisant	0

Le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle, commun aux deux viviers, est établi par le recteur pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et Psy EN, par l'IA-DASEN pour les professeurs des écoles, et par le ministre sur proposition des recteurs pour les professeurs agrégés.

Concernant ces derniers, les recteurs proposent au ministre, au titre du premier vivier, l'intégralité des dossiers des agents remplissant effectivement les conditions d'éligibilité et ayant une appréciation « Excellent », « Très satisfaisant » ou « Satisfaisant ». S'agissant du second vivier, ils proposent au ministre 20% des dossiers des promovables, non recevables au titre du premier vivier (dont l'intégralité des appréciations « Excellent »).

#### **II.2.4 Hors-classe et classe exceptionnelle des chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive et des professeurs d'enseignement général de collège (corps en voie d'extinction)**

Le départage des éligibles peut s'effectuer à l'aide d'un barème académique, dont le caractère est indicatif.

Hors classe :

Tous les personnels ont vocation à accéder à la hors classe dès lors qu'ils remplissent les conditions. La situation des agents ayant fait l'objet lors de la campagne précédente d'un avis défavorable de la part des corps d'inspection ou des chefs d'établissement doit être réexaminée chaque année. Des mesures de formation et d'accompagnement sont utilement envisagées aux fins de permettre de lever éventuellement ces avis défavorables.

Classe exceptionnelle :

L'établissement des tableaux d'avancement se fonde sur un examen approfondi de la valeur professionnelle de chaque agent promovable. Parmi les critères retenus par le recteur, le parcours dans les établissements difficiles, notamment dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire ou de la politique de la ville est particulièrement valorisé dans le barème. Les avis du chef d'établissement et des corps d'inspection se fondent sur une évaluation du parcours professionnel, mesurée sur la durée de la carrière.

#### **II.2.5 Echelon spécial**

##### **- du grade de professeur des écoles, professeur certifié, PLP, PEPS, CPE et Psy EN de classe exceptionnelle**

Le recteur/IA-DASEN formule une appréciation qualitative à partir du CV I-Prof de l'agent et des avis littéraux rendus par les inspecteurs et les chefs d'établissements ou, selon le cas, les supérieurs hiérarchiques, portés à la connaissance des agents.

Cette appréciation annuelle se décline en quatre degrés :

- Excellent ;
- Très satisfaisant ;
- Satisfaisant ;
- Insatisfaisant

Lorsque l'appréciation pour l'accès à l'échelon spécial est d'un degré inférieur à celle attribuée pour l'accès à la classe exceptionnelle, cette appréciation est motivée.



Le recteur/IA-DASEN s'appuie sur un barème, tenant compte de la valeur professionnelle des promouvables et de leur ancienneté de carrière :

#### **Valorisation des critères :**

##### **Valeur professionnelle**

Avis du recteur/IA-DASEN	Points
Excellent	30 points
Très satisfaisant	20 points
Satisfaisant	10 points
Insatisfaisant	0 points

##### **Ancienneté de carrière**

Ancienneté dans le 4 <sup>e</sup> échelon de la classe exceptionnelle (au 31 août de l'année où le tableau d'avancement est établi) :	Points
3 ans	0
4 ans	10
5 ans	20
6 ans	30
7 ans	40
8 ans	50
9 ans	60
10 ans et plus	70

Le recteur/IA-DASEN décide de l'inscription au tableau d'avancement des agents dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience leur semblent justifier d'une promotion. Afin de fluidifier l'accès à cet échelon, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés.

### **II.3 Les orientations et les critères propres à la promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude**

#### **II.3.1 Promotion dans le corps des professeurs agrégés**

Les candidatures sont examinées par la rectrice en prenant en compte la valeur professionnelle, le parcours de carrière et le parcours professionnel évalué au regard de sa diversité, ainsi que la motivation du candidat. Les candidats dont l'engagement et le rayonnement dépassent le seul cadre de leur salle de classe doivent être mis en valeur. La prise en compte de la valeur professionnelle prévaut dans les choix opérés par la rectrice qui effectue une sélection rigoureuse permettant aux meilleurs enseignants d'en bénéficier en recueillant au préalable l'avis des corps d'inspection et du chef d'établissement (ou de l'autorité hiérarchique compétente). Ces avis, formulés à partir des éléments du curriculum vitae et de la lettre de motivation du candidat, se déclinent en quatre degrés : très favorable, favorable, réservé, défavorable. Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre doivent être justifiés et expliqués aux intéressés.

Pour établir ses propositions, la rectrice apprécie attentivement les candidatures émanant d'enseignants pour lesquels il n'existe pas d'agrégation d'accueil correspondant à leur discipline de recrutement. Il veille à faire figurer parmi ses propositions des dossiers d'enseignants susceptibles de retirer un bénéfice durable d'une telle promotion qui doit leur offrir la perspective d'une véritable évolution de carrière.

Les propositions du recteur et le rang de classement ne préjugent pas d'une promotion qui est prononcée par le ministre après examen au niveau national, après avis du groupe des inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche de la discipline concernée.

### **II.3.2 Promotion dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation et d'inspecteur de l'éducation nationale**

→ Accès au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation : la liste d'aptitude est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition des recteurs pour les candidats affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils relèvent d'une autre affectation.

Les personnels recrutés par la voie de la liste d'aptitude effectuent une année de stage préalable à la titularisation. Ils reçoivent, après leur nomination, une formation obligatoire tout comme les personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation recrutés par concours.

→ Accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale : la liste d'aptitude est établie par spécialité. Elle est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale.

Les personnels recrutés par la voie de la liste d'aptitude sont immédiatement titularisés. Ils reçoivent, après leur nomination, une formation tout comme les inspecteurs recrutés par concours.

### **II.3.3 Promotion dans les corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation par voie d'intégration pour les adjoints d'enseignement et des chargés d'enseignement d'EPS**

Les listes d'aptitude sont arrêtées par le ministre, sur proposition des recteurs. Pour l'établissement du classement des candidats, la rectrice s'appuie sur le barème suivant : 10 points par échelon sur la base de l'échelon atteint au 31 août de l'année d'établissement de la liste d'aptitude. Les agents ayant candidaté sont tous proposés par ordre de barème décroissant sauf ceux ayant eu un avis défavorable motivé du recteur.

## ANNEXE 2

### **Relative aux lignes directrices de gestion de l'académie relatives a la promotion et a la valorisation des parcours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports**

#### **I. Les conditions d'avancement de grade**

I.1. Avancement de grade au choix par la voie du tableau d'avancement

I.2 Avancement de grade par la voie de l'examen professionnel

#### **II. Les possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude**

#### **III. Des procédures de promotion transparentes qui prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agents.**

III.1 Eléments de procédure pour l'établissement des tableaux d'avancement de la filière ATSS

III.1-1 Eléments de procédure pour l'établissement des promotions par la voie du tableau d'avancement

III.1-2 Les critères retenus pour l'établissement des tableaux d'avancement

III.2. Eléments de procédure pour l'établissement des listes d'aptitude de la filière ATSS

III.2.1 Eléments de procédure pour l'établissement des promotions par la voie de la liste d'aptitude

III.2.2 Les critères retenus pour l'établissement de la liste d'aptitude

## I. Les conditions d'avancement de grade

### I.1. Avancement de grade au choix par la voie du tableau d'avancement

La promotion de grade par tableau d'avancement, s'effectue au choix, par voie d'inscription sur un tableau établi annuellement. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau arrêté dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année à l'exception de la promotion au grade d'attaché hors classe qui prend effet au 1<sup>er</sup> janvier.

**Sont promouvables, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté de grade et d'échelon statutaires :**

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
- les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle<sup>6</sup>. Dans ces situations les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière conformément aux dispositions de l'article L515-9 du code général de la fonction publique.

#### ▪ **Accès au grade d'avancement :**

Le grade de débouché est accessible aux agents remplissant certaines conditions statutaires différentes selon les corps.

#### **Filière administrative :**

- Accès au grade d'attaché principal d'administration : **articles 19 et 20 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011**
- Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur classe supérieure : **article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009**
- Accès au grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe : **article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**

#### **Filière santé :**

- Accès au grade de médecin de l'éducation nationale 1<sup>ère</sup> classe : **article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991**
- Accès à la classe supérieure du corps des infirmiers du ministère chargé de l'éducation nationale (catégorie B) : **article 4 du décret n° 2016-582 du 11 mai 2016**

#### **Filière sociale :**

- Accès au grade de conseiller technique supérieur de service social : **article 26 du décret n°2017-1050 du 10 mai 2017**
- Accès au grade d'assistant principal de service social des administrations de l'Etat : **article 11 du décret n°2017-1050 du 10 mai 2017**

#### **Filière technique :**

- Accès à la classe supérieure du corps des techniciens de l'éducation nationale : **article 11 du décret n° 94-1016 du 18 novembre 1994**
- Accès au grade d'adjoint technique des établissements d'enseignement principal de 2<sup>ème</sup> classe : **article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**

<sup>6</sup> sous certaines conditions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985

- Accès au grade d'adjoint technique de recherche et de formation principal de 2<sup>ème</sup> classe : **article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**
- Accès au grade de technicien de recherche et de formation classe supérieure : **article 48 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985**
- Accès au grade ingénieur de recherche 1<sup>ère</sup> classe : **article 21 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**
- **Accès au grade sommital du corps**
  - ✚ **Filière administrative :**
  - Accès au grade d'attaché d'administration hors classe : **article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011**

L'accès au troisième grade est ouvert, à hauteur de 80% des promotions au moins, à des personnels qui ont accompli huit années sur des fonctions particulières, et, à hauteur de 20% au plus des promotions, à des personnels ayant un parcours et une valeur professionnels exceptionnels.

L'objectif de cette promotion est de valoriser, s'agissant des **1<sup>er</sup> et 2<sup>èmes</sup> viviers**, des parcours de carrière comprenant **l'exercice de fonctions ou missions particulières**.

- a - Accès au grade d'attaché d'administration hors classe : 1<sup>ers</sup> et 2<sup>èmes</sup> viviers
- Attachés principaux d'administration ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon
  - Directeurs de service ayant atteint le 7<sup>ème</sup> échelon

Les intéressés doivent justifier :

- soit de **6 années** de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 (**1<sup>er</sup> vivier**).
- soit de **8 années** d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité et qui doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emploi culminant au moins à l'indice brut 966 (**2<sup>ème</sup> vivier**).

La liste des fonctions a été fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique du 30 septembre 2013. Différents arrêtés ministériels ont fixé, par ministère<sup>7</sup> une liste de fonctions plus spécifiques correspondant à un niveau élevé de responsabilités.

La durée de huit ans d'exercice dans une fonction au cours de la carrière peut avoir été accomplie de façon continue ou discontinue.

Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

**b - Accès au grade d'attaché d'administration hors classe : vivier « valeur professionnelle exceptionnelle » (3<sup>ème</sup> vivier).**

- Attachés principaux d'administration au 10<sup>ème</sup> échelon
- Directeurs de service ayant atteint le 14<sup>ème</sup> échelon.

La valeur professionnelle exceptionnelle des promouvables au 3<sup>ème</sup> vivier doit se définir au cas par cas de façon à prendre en compte les spécificités des parcours professionnels des agents en valorisant ceux qui ont notamment exercé des fonctions à responsabilité non listées au titre du 2<sup>ème</sup> vivier ; il s'agit par exemple des fonctions exercées au sein des établissements relevant de l'AEFE, ou des

<sup>7</sup> arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale du 16 mai 2014

établissements publics, en particulier dans l'enseignement supérieur, certaines fonctions spécifiques dans les services déconcentrés ...

Ce 3<sup>ème</sup> vivier doit aussi permettre de prendre en compte la valeur professionnelle exceptionnelle des agents présentant des parcours professionnels atypiques.

- Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation classe exceptionnelle : **article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009**
- Accès au grade d'adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe : **article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**

#### **Filière santé :**

- Accès au grade de **médecin de l'éducation nationale** hors classe : **article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991**
- Accès à la **hors classe du corps des infirmiers** de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) : **article 17 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012**

#### **Filière technique :**

- Accès au grade d'adjoint technique de recherche et de formation principal de 1<sup>re</sup> classe : **article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**
  - Accès au grade d'adjoint technique des établissements d'enseignement principal de 1<sup>ère</sup> classe : **article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**
  - Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle : **article 47 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**
  - Accès au grade ingénieur d'étude hors classe : **article 30 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**
  - Accès au grade ingénieur de recherche hors classe : **article 20-1 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**
  - Accès à l'échelon spécial de la hors classe des ingénieurs de recherche : **article 20-3 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985**
- **Avancement à l'échelon spécial d'attaché d'administration hors classe**
    - Accès à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe : **article 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011**

L'effectif de l'échelon spécial est contingenté à 20% de l'effectif du grade de hors classe. Il permet aux agents d'accéder à la hors-échelle A.

## **I.2 Avancement de grade par la voie de l'examen professionnel :**

Les candidats admis à l'examen par le jury sont inscrits au tableau annuel d'avancement dans l'ordre de priorité des nominations, établi, au vu des résultats qu'ils ont obtenu aux épreuves.

- Attaché principal d'administration : **article 19 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011** portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat
- Secrétaire administratif (SAENES) classe supérieure : **article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009** portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat
- Secrétaire administratif (SAENES) classe exceptionnelle : **article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009** portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat
- Adjoint administratif principal de 2ème classe : **article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016** relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat
- Ingénieur de recherche (IGR) hors classe : **article 20 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985**
- Technicien de recherche et de formation de classe supérieure : **article 43-3 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985**
- Technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle : **article 25 du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009**
- Adjoint technique principal de recherche et de formation de 2ème classe : **article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016** relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat

## II. Les possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

La promotion de corps par liste d'aptitude, s'effectue au choix, par voie d'inscription sur une liste établie annuellement. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription sur la liste d'aptitude arrêtée dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année.

**Sont promouvables, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté de grade et d'échelon statutaires :**

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;

L'accès à un corps de niveau supérieur par liste d'aptitude est accessible aux agents remplissant certaines conditions statutaires différentes selon les corps.

### **Filière administrative :**

- Accès au corps des attachés d'administration de l'Etat : **article 12 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011**
- Accès au corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur recherche et innovation : **article 4 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié**

### **Filière sociale :**

- Accès au corps des **conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat** : **article 8 du décret n° 2017-1052 du 10 mai 2017**

### Filière technique :

- Accès au corps des techniciens de recherche et de formation : **article 42 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985**
- Accès au corps des assistants ingénieurs : **article 34 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985**
- Accès au corps des ingénieurs d'études : **article 25 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985**
- Accès au corps des ingénieurs de recherche : **article 14 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985**

### **III. Des procédures de promotion transparentes qui prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agents.**

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés, dans le cadre de procédures transparentes. L'académie s'appuie sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents, sur leurs compétences et sur leur expérience professionnelle.

Quel que soit le corps ou le grade concerné, la préparation aux examens professionnels et aux différents concours font partie des critères à prendre en compte pour apprécier les capacités professionnelles, dans la mesure où cette démarche non seulement prépare effectivement à l'exercice de responsabilités supérieures, mais en outre traduit un engagement volontaire de la personne et une motivation démontrée.

L'académie s'attache, lors de la constitution de ses propositions pour les tableaux d'avancement et pour les listes d'aptitude, à la répartition femmes-hommes au regard de leur répartition dans les promouvables.

Les éléments de procédure décrits ci-après sont applicables aux promotions dont l'examen relève de la compétence académique.

#### **III.1 Eléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des tableaux d'avancement de la filière ATSS**



S'agissant des tableaux d'avancement des corps des filières administratives, de santé et sociale, l'administration examine les dossiers de l'ensemble des agents promouvables sur la base des critères statutaires sans qu'aucun rapport d'activité ne soit exigible de l'agent. **Pour les agents de la filière ITRF, un rapport d'activité devra être produit par l'agent.**

##### **III.1.1 Eléments de procédure pour les promotions par la voie du tableau d'avancement.**

Pour les promotions par voie de tableau d'avancement l'administration établit :

#### **- Le dossier de proposition de l'agent promouvable :**

Ce dossier contient :

-  **une fiche individuelle de proposition de l'agent** établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent.
-  **un rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction, pour l'ensemble des tableaux d'avancement à l'exception de l'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe et à son échelon spécial, des 4 items suivants :
  - appréciation sur le **parcours** professionnel de l'agent ;
  - appréciation sur les **activités actuelles** de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;



- appréciation de la **contribution** de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure ;
- appréciation sur l'**aptitude** de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

L'autorité hiérarchique rédige le rapport d'aptitude professionnelle. Ce rapport doit être en cohérence avec l'évaluation professionnelle de l'agent. Ce rapport est signé par l'agent.

- un rapport d'activité pour les personnels de la filière ITRF exclusivement.

### 1) La liste récapitulative des propositions de promotion :

Cette liste comporte les propositions du recteur classées par ordre de mérite.

S'agissant des tableaux d'avancement :

- il est rappelé que conformément aux dispositions prévues par le protocole PPCR, qui prévoit notamment le déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades, il convient de prendre en considération la carrière de l'agent dans son ensemble et de privilégier ainsi pour établir les propositions, à valeur professionnelle égale, les agents les plus avancés dans la carrière.

### 2) Corps de compétence ministérielle : transmission au ministère des dossiers classés par le recteur

Pour les corps de compétence ministérielle, le **classement** transmis par les académies au ministère **ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision** pour l'administration.

## III.1.2 Les critères retenus pour l'établissement des tableaux d'avancement

- Les critères communs à l'ensemble des filières

Conformément aux dispositions de l'article **13 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010** relatif aux conditions générales de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, « *les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.* »

Il convient, en outre, de porter une attention particulière aux agents en butée de grade depuis au moins trois ans et entrant dans le champ de l'article 3 alinéa 9 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

Pour tout tableau d'avancement quelle que soit la filière, les critères retenus reflètent la prise en compte de la **valeur professionnelle** et la **reconnaissance des acquis de l'expérience** conformément aux dispositions de l'article L522-4 à L522-7 du code général de la fonction publique et de l'article 12 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

Dans l'établissement des promotions l'académie procède à un **examen collégial des dossiers des agents**.

Le départage des éligibles au tableau d'avancement s'effectue à l'aide d'un **barème**, dont le **caractère est indicatif** et valorise les **critères réglementaires** énoncés ci-dessus. Les barèmes sont un des éléments de la décision et non un critère essentiel, chaque dossier faisant l'objet d'un examen individuel.

- La **valeur professionnelle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien** professionnel éventuellement complété d'un rapport d'aptitude professionnelle pour les agents proposés, au travers d'une « appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent » décomposée en une appréciation générale à l'issue de quatre items.

- La **valeur professionnelle est appréciée par l'observation de critères objectifs** que sont notamment la nature des missions confiées, la spécificité du poste, les effectifs encadrés, le niveau de responsabilités exercées, le montant des budgets gérés, la catégorie d'établissement, le niveau d'expertise, la nature des relations avec les partenaires.
- Un des éléments qui peut notamment être valorisé dans le cadre du **parcours professionnel** est celui de la mobilité géographique et /ou fonctionnelle, au sein des ministères de l'Education nationale de la jeunesse et des sports, et de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (CNOUS, ONISEP, CNED, CRDP, CEREQ...), les CREPS et les établissements relevant de la jeunesse et des sports ; dans une autre fonction publique ou dans un autre département ministériel.

**Les critères éligibles au barème sont annexés aux lignes de gestion académiques.**

**Avancement au grade de la hors classe et des échelons spéciaux : il conviendra de se référer aux LDG du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.**

**Avancement aux grades de technicien de recherche et de formation, au grade d'ingénieur d'étude, au grade d'ingénieur de recherche, il conviendra de se référer aux LDG du ministère de l'enseignement supérieur.**

### **III.2. Eléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des listes d'aptitude de la filière ATSS**

#### **III.2.1 Eléments de procédure pour les promotions par la voie de la liste d'aptitude**

Pour les promotions par voie de la liste d'aptitude l'administration établit :

##### **1) Le dossier de proposition de l'agent promouvable :**

Ce dossier contient :

- ✚ **une fiche individuelle de proposition de l'agent** établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent.
- ✚ **un rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction des 4 items suivants :
  - appréciation sur le **parcours** professionnel de l'agent ;
  - appréciation sur les **activités actuelles** de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;
  - appréciation de la **contribution** de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure ;
  - appréciation sur l'**aptitude** de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

L'autorité hiérarchique rédige le rapport d'aptitude professionnelle. Ce rapport doit être en cohérence avec l'évaluation professionnelle de l'agent. Ce rapport est signé par l'agent.

- ✚ **Un rapport d'activité**, rédigé par l'agent, détaille son parcours professionnel et les compétences acquises qui le qualifient pour accéder à un corps supérieur.

##### **2) La liste récapitulative des propositions de promotion :**

Cette liste comporte les propositions du recteur classées par ordre de mérite.

### 3) Corps de compétence ministérielle : transmission au ministère des dossiers classés par le recteur

Pour le corps de compétence ministérielle, le **classement** transmis par les académies au ministère **ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision** pour l'administration.

Lorsque des désistements sont prévisibles, une courte liste complémentaire peut être établie par l'administration.

#### III.2.2 Les critères retenus pour l'établissement des listes d'aptitude

Conformément aux dispositions du statut général de la fonction publique, les deux critères à prendre en compte pour l'établissement des promotions par liste d'aptitude sont la **valeur professionnelle** et les **acquis de l'expérience professionnelle**.

Ces promotions permettent d'identifier les viviers d'agents susceptibles de construire un **parcours professionnel ascendant en termes de responsabilités qui les rend apte à exercer les fonctions d'un corps de niveau supérieur**.

Dans l'établissement des promotions l'académie procède à un **examen collégial des dossiers des agents** et porte une attention particulière, d'une part aux agents **exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur** et d'autre part aux personnels exerçant ou ayant exercé, tout ou partie de leurs **fonctions en éducation prioritaire**.

**Pour apprécier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience, l'académie s'appuiera sur les critères suivants :**

- ✦ Avis du supérieur hiérarchique
- ✦ Exercice de fonctions particulières et à responsabilité
- ✦ Ancienneté dans le grade, ancienneté générale de service
- ✦ Effort de formation ou préparation d'un concours
- ✦ Obtention d'un concours, d'un examen professionnel
- ✦ Diversité du parcours
- ✦ Exercice en zone d'éducation prioritaire
- ✦ Mobilité géographique, mobilité fonctionnelle
- ✦ Expression d'un projet professionnel

L'inscription sur une **liste d'aptitude** permettant d'accéder à un corps et à des fonctions d'un niveau supérieur, **implique une mobilité fonctionnelle**, sauf si l'agent exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur validées par la fiche de poste établie en liaison avec les référentiels REME et dans la mesure où le poste peut être requalifié.

**ANNEXE ATSS aux LDG académiques - Barème indicatif**

<p align="center"><b>TABLEAUX D'AVANCEMENT ANNUEL</b></p> <p align="center"><b>SAENES CLASSE SUPERIEURE, SAENES CLASSE EXCEPTIONNELLE,</b></p> <p align="center"><b>ADJENES PRINCIPAL DE 2EME CLASSE, ADJENES PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE</b></p> <p align="center"><b>ATRF PRINCIPAL DE 2EME CLASSE, ATRF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE,</b></p> <p align="center"><b>ATEE PRINCIPAL DE 2EME CLASSE, ATEE PRINCIPAL 1ERE CLASSE</b></p>		
<b>ANCIENNETE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ancienneté fonction publique (stagiaire/titulaire)</li> <li>- Ancienneté de corps</li> </ul>	<p>0,5 point/an</p> <p>1 point/an</p>
<b>AVIS DU SUPERIEUR HIERARCHIQUE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Très favorable</li> <li>- Favorable</li> <li>- A améliorer</li> </ul>	<p>30 points</p> <p>10 points</p> <p>0 point</p>
<b>BONIFICATION</b>	<p>Parcours de carrière des agents ayant atteint l'échelon terminal depuis 3 ans, sauf en cas d'avis défavorable du chef de service.</p> <p>Cumulable avec les points d'avis</p>	<p>10 points</p>
<b>EFFORT PROMOTION DE</b>	<p>Admissibilité à l'examen professionnel du grade supérieur ou à un concours interne ou externe du grade ou d'un corps supérieur au cours des 4 dernières années :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 fois</li> <li>- 2 fois</li> <li>- au-delà de deux admissibilités</li> </ul> <p><i>(l'admissibilité doit concerner une session antérieure à la session 2021)</i></p>	<p>5 points</p> <p>10 points</p> <p>12 points</p>
<b>Discriminant</b>		<b>Ancienneté de grade</b>

**ANNEXE ATSS aux LDG académiques - Barème indicatif**

<b>TABLEAUX D'AVANCEMENT ANNUEL</b>		
<b>APAE</b>		
<b>ANCIENNETE</b>	Ancienneté dans un corps de catégorie A	1 point/an
<b>AVIS DU SUPERIEUR HIERACHIQUE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Très favorable</li> <li>- Favorable</li> <li>- A améliorer</li> </ul>	30 points 10 points 0 point
<b>BONIFICATIONS</b>	9 <sup>ème</sup> échelon 10 <sup>ème</sup> échelon 11 <sup>ème</sup> échelon	5 points 10 points 15 points
<b>PARCOURS PROFESSIONNEL</b>	Mobilité fonctionnelle et/ou géographique : Mobilité inter-structure..... Mobilité interne..... Modalité d'accès au corps : par concours	<b>5 points</b> <b>5 points</b> <b>5 points</b>
<b>RESPONSABILITES PARTICULIERES</b>		<b>Discriminant</b>

**ANNEXE ATSS aux LDG académiques - Barème indicatif**

<b>TABLEAUX D'AVANCEMENT ANNUEL</b>		
<b>ASSAE PRINCIPAL - INFENES HORS CLASSE</b>		
<b>ANCIENNETE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ancienneté fonction publique (stagiaire/titulaire)</li> <li>- Ancienneté de corps</li> </ul>	0,5 point/an  1 point/an
<b>AVIS DU SUPERIEUR HIERARCHIQUE SUR LA MANIERE DE SERVIR ET LA CAPACITE D'ADAPTATION A L'ENVIRONNEMENT SCOLAIRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Très satisfaisant</li> <li>- Satisfaisant</li> <li>- A améliorer</li> </ul>	15 points  10 points  5 points
<b>BONIFICATION</b>	Parcours de carrière des agents ayant atteint l'échelon terminal depuis 3 ans, sauf en cas d'avis défavorable du chef de service.  Cumulable avec les points d'avis	10 points
<b>Discriminant</b>		<b>Ancienneté de grade</b>

Les dispositions des chapitres I et II du décret n°2021-1803 du 23/12/2021 changent le déroulement de carrière des infirmiers de l'EN et des IFENES avec l'institution de nouvelles grilles d'avancement d'échelon. Concernant le corps des IFENES, la structuration du corps est modifiée puisque la classe normale et la classe supérieure composant le 1<sup>er</sup> grade sont fusionnées.

Des dispositions transitoires relatives au reclassement des agents au 0101/2022 et des dispositions relatives au classement suite à promotion de grade aux TA 2022 prévoient le maintien des conditions de promouvabilité qui étaient en vigueur au 15/12/2021.

A noter, en raison de la spécificité de la profession l'appréciation de la valeur professionnelle par le supérieur hiérarchique ne doit porter que sur la manière de servir de l'agent et sur ses capacités d'adaptation à l'environnement scolaire.