

## **Lignes directrices de gestion académiques 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'État des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

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, le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'académie de Nancy-Metz 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 (PsyEN) ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection ;

Ces lignes directrices de gestion fixent les **orientations générales de la politique académique en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables.**

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 trois ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période. S'agissant plus particulièrement des lignes directrices de gestion applicables aux personnels de la jeunesse et des sports [1], elles feront l'objet d'un réexamen à l'issue de leur première année de mise en œuvre.

Les lignes directrices de gestion académiques sont soumises, pour avis, aux comités techniques académiques. 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 les comités techniques compétents.

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

- Le ministère 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 ou supérieure, 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 [2].

- Les personnels peuvent également être nommés sur des emplois leur permettant d'exercer des responsabilités supérieures (par exemple, secrétaire général d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale) 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 comme le ministère 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 de l'article 58 - 1° 2e alinéa de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

L'académie 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. À cette fin, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions.

À 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

L'article 6 sexies de la loi 83-634 du 13 juillet portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit 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).

#### ➤ 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 [3].

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.

### **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

L'ensemble des personnels forme une communauté professionnelle diverse, animée par les valeurs qui fondent l'École républicaine, la volonté d'assurer l'épanouissement et la réussite de tous les élèves et la construction de leur citoyenneté tout au long de la vie (circulaire n° 2019-133 du 23-9-2019).

Au sein de cette communauté, les personnels de la jeunesse et des sports développent particulièrement l'éducation et la formation tout au long de la vie des jeunes et des adultes, dans le cadre d'une démarche qui associe l'éducation populaire et les activités sportives.

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

- connaître les politiques ministérielles, 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.

Le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports doit ainsi permettre à ses personnels d'acquérir et de développer leurs compétences professionnelles par une formation qui répond à la fois à leurs demandes et aux besoins de l'institution. Il accompagne également ceux des personnels qui souhaitent connaître des évolutions professionnelles, soit au sein du service public de l'éducation, soit à l'extérieur de celui-ci.

Au croisement des priorités du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et de la réponse institutionnelle aux besoins de formation des personnels, le schéma directeur est un cahier des charges des plans de formation aux niveaux national, académique et des établissements.

➤ Un nouveau service de ressources humaines de proximité

Le ministère est engagé 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 les académies du nouveau service de ressources humaines de proximité.

C'est un service personnalisé d'information, d'accompagnement et de conseil ; 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.

Par ailleurs, le service RH de proximité permet de recueillir les besoins de formation des personnels pour mieux y répondre dans le cadre de l'élaboration de l'offre académique de formation.

Ce service, généralisé à l'ensemble des académies depuis la rentrée de l'année scolaire 2019-2020, poursuit sa densification pour pouvoir répondre aux besoins et sollicitations de tous les personnels. **Le service RH de proximité n'exerce pas de compétence en matière de gestion administrative (avancement et promotion).**

➤ L'accompagnement collectif et individuel des personnels

Afin de garantir un accompagnement individuel et collectif des personnels, l'académie (rectorat et DSDEN) 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).

Conformément aux notes de service ministérielles annuelles, publiées au BOEN, précisant 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, des notes de service académiques et départementales annuelles font l'objet d'une publication par les services déconcentrés précisant les calendriers et les modalités pratiques de mise en œuvre des différentes campagnes de promotions.

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité.

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), des inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS), des professeurs de sport, des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, 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 14 bis de la loi du 11 janvier 1984.

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

L'organisation syndicale doit être représentative :

- au niveau du comité technique ministériel de l'Éducation nationale ou du Comité technique ministériel de la jeunesse et des sports [4] pour une décision de promotion relevant de la compétence du ministre ;
- au niveau du comité technique ministériel de l'Éducation nationale ou du Comité technique académique pour une décision de promotion relevant de la compétence des recteurs d'académie ou, par délégation de signature des recteurs d'académie, des inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale (IA-

Dasen).

L'administration s'assurera que le fonctionnaire a choisi un représentant désigné par une organisation syndicale représentative et que celui-ci a bien été désigné par l'organisation syndicale représentative.

Les nombres de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur les différents sites des ministères. Les organisations syndicales représentatives en comités techniques sont destinataires de ces documents au moment de leur publication.

Les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude peuvent faire l'objet d'un recours dans les conditions de droit commun (**recours gracieux, recours contentieux**). 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 à leurs comités techniques académiques, 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 4 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 PsyEN (annexe 1) ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (annexe 2) ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection (annexe 3) ;

---

[1] Inspecteur de la jeunesse et des sports, professeur de sport, CEPJ, CTPS.

[2] 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.

[3] Article 23 bis V de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires.

[4] Décret n° 2018-406 du 29 mai 2018 relatif à différents comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placés auprès des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, des affaires sociales, de la santé, du travail et de l'emploi.

**Pour une meilleure lisibilité, certaines procédures de promotion relevant de la compétence ministérielle sont rappelées dans ces annexes.**

## **Annexe 1 - Lignes directrices de gestion du MENJS relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants des premier et second degrés, des personnels d'éducation et des PsyEN**

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

#### **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 6e au 7e du 8e au 9e échelon de la classe normale des personnels titulaires (hors 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 CPE**

**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 procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels**

**II.1 Les critères communs spécifiques aux personnels enseignants des 1er et 2d degrés, aux personnels d'éducation et aux PsyEN (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 PsyEN**

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

**II.2.5 Échelon 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**

Le MENJS 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.

## 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 6e au 7e et du 8e au 9e échelon de la classe normale des personnels titulaires (hors 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 6e et au 8e échelon de la classe normale à 30% des effectifs d'agents atteignant au cours de l'année scolaire : deux ans au 6e échelon, deux ans six mois au 8e échelon.

Pour les professeurs agrégés, il est établi plusieurs listes de promouvables : une liste par discipline et par échelon, une liste propre aux personnels détachés exerçant des fonctions d'enseignement, une liste propre aux personnels détachés ou affectés dans un établissement d'enseignement supérieur et une liste propre aux personnels ne remplissant pas des fonctions d'enseignement. Le ministre attribue les bonifications d'ancienneté à hauteur de 30% de l'effectif des professeurs inscrits sur ces listes.

Pour les autres personnels concernés, le recteur pour les corps à gestion déconcentrée et l'IA-Dasen pour les professeurs des écoles attribuent les bonifications à hauteur de 30%, à partir d'une liste de promouvables établie par échelon, toutes disciplines ou spécialités confondues.

### 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 [1] 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'État.
- les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'article 54 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée [2].

#### **Accès au grade de la hors-classe (hors PEGC, CE d'EPS, AE)**

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 9e échelon de la classe normale de leur corps [3].

Tous les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et les PsyEN 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 ou l'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 80% au moins des promotions, à des personnels qui ont accompli huit années sur des fonctions particulières (premier vivier), et, à hauteur de 20% 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 2e échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou le 3e échelon de la hors-classe (autres corps) et ayant été affectés au cours de leur carrière au moins huit 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 4e échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou au moins le 7e échelon de la hors-classe (autres corps).

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, de la Jeunesse et des Sports 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 1er, 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° de l'article 1er 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. 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'État).

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 IEN 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 PsyEN :**

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 CPE 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 1er 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 CPE stagiaires ;

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

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

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, de la Jeunesse et des Sports 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) À compter de la campagne 2021, la promotion au titre du premier vivier n'est plus 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, 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.

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. Ils disposent d'un délai de quinze 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>e</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>e</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, CPE et PsyEN**

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 4<sup>e</sup> 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 premier et second 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 PsyEN. 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>e</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 professeurs agrégés peuvent accéder au corps des professeurs de chaires supérieures uniquement par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les possibilités de nomination sont déterminées par les vacances effectives de postes consécutives aux départs définitifs du corps.

→ 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 CPE par intégration par voie d'inscription sur une liste d'aptitude.

→ Les personnels enseignants, d'éducation et les PsyEN 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 IA-IPR 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.

## Accès au corps des professeurs agrégés

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 1er 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 de l'établissement du tableau d'avancement, 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 1er octobre de l'année d'établissement du tableau d'avancement ;
- 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. À 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 PsyEN sur Siap.

Le recteur étudie les candidatures et communique ses propositions pour l'académie au ministre.

### **1.2.2 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 cinq 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.

### **1.2.3 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.

### **1.2.4 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 concernés, une expérience récente et PsyEN 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 PsyEN 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 *pro rata 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 IEN**

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

L'accès au corps des IEN 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 PsyEN 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.

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.

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 2d degrés, aux personnels d'éducation et aux psyEN (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'inscrit dans la politique ministérielle qui 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 ou de l'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 et 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.

#### **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 six 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 6e au 7e : deux ans huit mois douze jours (soit une bonification de cent huit jours)
- Du 8e au 9e : trois ans deux mois douze jours (soit une bonification de cent huit jours)

Pour les adjoints d'enseignement :

- Du 6e au 7e : deux ans neuf mois neuf jours (soit une bonification de quatre-vingt-et-un jours)
- Du 8e au 9e : trois ans trois mois neuf jours (soit une bonification de quatre-vingt-et-un 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
- À consolider

### 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.**

La situation des agents n'ayant pas bénéficié d'un 3<sup>ème</sup> RDV de carrière, préalablement à la mise en œuvre du PPCR, sera observée.

**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 ou par l'IA-Dasen dans le cadre de la campagne de promotion à la hors-classe.

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 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.

*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.

**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 :*

Échelon 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.

Pour le 1er degré, s'agissant de la situation particulière de Mayotte, la construction du barème pourra tenir compte de la spécificité de la structure du corps.

À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors-classe peut être formulée par le recteur pour les corps à gestion déconcentrée ou par l'IA-Dasen pour les professeurs des écoles à l'encontre de tout agent promouvable après consultation du chef d'établissement et des corps d'inspection pour le 2d 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 PsyEN, 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.



Le tableau d'avancement au grade de la hors-classe est commun à toutes les disciplines.

### **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 PsyEN**

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, les recteurs, les IA-Dasen et le MENJS veillent, dans l'établissement des tableaux d'avancement, à préserver des possibilités de promotions à l'issue de cette montée en charge. À valeur professionnelle égale, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés.

Les recteurs d'académie pour les corps à gestion déconcentrée et les IA-Dasen pour les professeurs des écoles 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.

Une appréciation de la valeur professionnelle est portée par le recteur pour les corps à gestion déconcentrée et par les IA-Dasen pour les professeurs des écoles.

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 promuable 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 au titre du premier vivier, d'une part, et du second vivier, d'autre part, est fixé par les recteurs d'académie.

*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 :

Échelon 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 1er et 2d 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 à toutes les disciplines pour les corps enseignants, et aux deux viviers, est établi par le recteur pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN, 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 Échelon spécial**

##### **➤ du grade de professeur des écoles, professeur certifié, PLP, PEPS, CPE et PsyEN de classe exceptionnelle**

Le recteur ou l'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 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 ou l'IA-Dasen s'appuie sur un barème, tenant compte de la valeur professionnelle des promovables 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 4e 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 ou l'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 le recteur 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 le recteur 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, le recteur 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 (IGESR 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 du recteur 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 IEN : 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 CPE 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, les recteurs s'appuient 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.

---

[1] Ces dispositions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018.

[2] Concerne les périodes de congé parental ou de disponibilité intervenues depuis le 7 août 2019.

[3] À 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.

## Annexe 2 - Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé du MENJS

### I. Les conditions d'avancement de grade et les possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

#### 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

#### I.3 Accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

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

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

##### II.1.1 Éléments de procédure pour les promotions par la voie du tableau d'avancement relevant de la compétence académique

##### II.1.2 Éléments de procédure pour les promotions par la voie du tableau d'avancement relevant de la compétence ministérielle

##### II.1.3 Les critères retenus pour l'établissement des tableaux d'avancement

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

##### II.2.1. Éléments de procédure pour l'établissement des promotions par la voie de la liste d'aptitude

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

#### II.3 Éléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement de la filière ITRF

##### II.3.1. Éléments de procédure pour l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement

##### II.3.2. Les orientations et critères propres à chaque acte de promotion

###### II.3.2.1 Avancement de grade au choix par tableau d'avancement

###### II.3.2.2 Promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

### I. Les conditions d'avancement de grade et les possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

#### 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 1er septembre de chaque année à l'exception de la promotion au grade d'attaché hors-classe qui prend effet au 1er 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 [1]. 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 des articles 51 et 54 de la loi 84-6 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

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

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

Filières	Grade d'avancement	Références réglementaires
Filière administrative	Grade d'attaché d'administration hors-classe (*)	<a href="#">article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011</a> <a href="#">Arrêté du 16 mai 2014 fixant la liste des fonctions spécifiques mentionnées à l'article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011</a>
	Grade d'attaché principal d'administration	<a href="#">article 19 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011</a> <a href="#">article 20 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011</a>
	Grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de classe exceptionnelle	<a href="#">article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009</a>
	Grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de classe supérieure	<a href="#">article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009</a>
	Grade d'adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe	<a href="#">article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016</a>
	Grade d'adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	<a href="#">article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016</a>
Filière santé	Grade de médecin de l'éducation nationale hors-classe	<a href="#">article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991</a>
	Grade de médecin de l'éducation nationale de 1 <sup>ère</sup> classe	<a href="#">article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991</a>
	Grade d'infirmier de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) hors classe	<a href="#">article 17 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012</a>
	Grade d'infirmier de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) de classe supérieure	<a href="#">article 15 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012</a>
Filière sociale	Grade de conseiller technique supérieur de service social	<a href="#">article 26 du décret n° 2017-1050 du 10 mai 2017</a>
	Grade d'assistant principal de service social des administrations de l'État	<a href="#">article 11 du décret n°2017- 1050 du 10 mai 2017</a>
	Grade d'assistant de service social des administrations de l'État de classe supérieure	<a href="#">article 09 du décret n°2017- 1050 du 10 mai 2017</a>
Filière ITRF	Grade d'ingénieur de recherche hors classe	<a href="#">article 20-1 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985</a>
	Grade d'ingénieur de recherche de 1 <sup>ère</sup> classe	<a href="#">article 21 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985</a>
	Grade d'ingénieur d'études hors classe	<a href="#">article 30 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985</a>
	Grade de technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle	<a href="#">article 47 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985</a>
	Grade de technicien de recherche et de formation de classe supérieure	<a href="#">article 48 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985</a>
	Grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 1 <sup>ère</sup> classe	<a href="#">article 10-2 du décret n° 2016 580 du 11 mai 2016</a>
	Grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 2 <sup>ème</sup> classe	<a href="#">article 10-1 du décret n° 2016 580 du 11 mai 2016</a>
Filière technique	Grade d'adjoint technique principal des établissements d'enseignement	<a href="#">article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai</a>

	de 1 <sup>ère</sup> classe	<a href="#">2016</a>
	Grade d'adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 2 <sup>ème</sup> classe	<a href="#">article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016</a>

\* **Accès au grade d'attaché d'administration hors-classe :**

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>e</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>er</sup> et 2<sup>e</sup> viviers**

- Attachés principaux d'administration ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon
- Directeurs de service ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon

Les intéressés doivent justifier :

- soit de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 (1<sup>er</sup> vivier) ;
- soit de huit 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>e</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 [2] 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 discontinuée. 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>e</sup> vivier).**

- Attachés principaux d'administration au 10<sup>e</sup> échelon (création du 10<sup>e</sup> échelon au 1<sup>er</sup> janvier 2021)
- Directeurs de service ayant atteint le 14<sup>e</sup> échelon.

La valeur professionnelle exceptionnelle des promouvables au 3<sup>e</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>e</sup> vivier ; il s'agit par exemple des fonctions exercées au sein des établissements relevant de l'AEFE, ou des établissements publics, en particulier dans l'enseignement supérieur, certaines fonctions spécifiques dans les services déconcentrés, etc.

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

**Avancement à l'échelon spécial 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.

**Accès à l'échelon spécial de la hors classe des ingénieurs de recherche (IGR) [Article 20-3 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985](#) :**



Dans la filière ITRF, peuvent être inscrits au tableau d'avancement à l'échelon spécial du grade d'ingénieur de recherche hors classe, sur proposition du recteur d'académie, du président, du responsable d'établissement ou du chef de service :

- les ingénieurs de recherche hors classe ayant été détachés dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle A ou ayant occupé des fonctions de direction, d'encadrement, de coordination ou de recherche reconnue au niveau international, au cours des quatre années précédant l'établissement du tableau d'avancement (**vivier 1 « fonctions »**). La liste de ces fonctions est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur) ;
- dans la limite de 20 % du nombre d'ingénieurs de recherche hors classe accédant à l'échelon spécial au titre d'une année, peuvent également être inscrits à ce tableau les ingénieurs de recherche hors classe justifiant de trois années au moins d'ancienneté au 4e échelon de leur grade (**vivier 2 « valeur professionnelle exceptionnelle »**). Il permet aux agents d'accéder à la hors- échelle B.

L'objectif de cette promotion est de valoriser, s'agissant du **1er vivier**, des parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières.

La liste des fonctions a été fixée par arrêté de la ministre chargée l'enseignement supérieur du 27 juin 2017.

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

Le **deuxième vivier** permet, quant à lui, de valoriser des agents qui, sans remplir les conditions du vivier 1, ont néanmoins des parcours et une valeur professionnelle exceptionnels, marqués par un niveau d'expertise et d'encadrement élevé dans des domaines stratégiques. La diversité du parcours est également un critère examiné en cas de départage.

L'échelon spécial des IGR hors classe créé en 2017 étant contingenté à 10% des effectifs du corps et s'accompagnant d'une montée en charge sur 10 ans (1,5% par an pendant quatre ans, puis 1% pendant 2 ans et 0,5% les 4 dernières années), à terme, le volume annuel de promotions à l'échelon spécial correspondra donc aux seuls départs enregistrés parmi les IGR hors classe classés à cet échelon. Dans ce contexte et pour éviter les inégalités générationnelles, il convient de considérer qu'à valeur professionnelle équivalente, il convient de privilégier les agents les plus avancés dans la carrière et en particulier ceux bloqués au sommet de leur grade.

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

- Filières administrative et technique :

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'État
- 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'État
- 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'État
- Adjoint administratif principal de 2e 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'État
- Adjoint technique principal de 2e 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'État

- Filière ITRF :

Les agents peuvent être inscrits par la ministre chargée de l'enseignement supérieur à un tableau d'avancement établi au vu des résultats d'une sélection organisée par voie d'examen professionnel dans les conditions ci-après.

Les fonctionnaires qui ont posé leur candidature pour l'accès au grade supérieur sont admis à subir une sélection professionnelle devant un jury dont la composition est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur et dont les délibérations peuvent être précédées de la consultation d'experts désignés par le même ministre.

Le jury établit une liste de classement des candidats retenus.

Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé de la fonction publique détermine les conditions de la sélection professionnelle.

- Accès au grade d'IGR hors classe : [article 20 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985](#) fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.
- Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe supérieure : [article 43-3° du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985](#) fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.
- Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle : [article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009](#) portant diverses dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique d'Etat.
- Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 2e 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.

### I.3 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 1er 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.

Filières	Corps	Références réglementaires
Filière administrative	Accès au corps des attachés d'administration de l'Etat	<a href="#">article 12 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011</a>
	Accès au corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	<a href="#">article 4 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié</a>
Filière sociale	Accès au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État	<a href="#">article 8 du décret n° 2017-1052 du 10 mai 2017</a>
Filière ITRF	Accès au corps des ingénieurs de recherche	<a href="#">article 14 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985</a>
	Accès au corps des ingénieurs d'études	<a href="#">article 25 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985</a>
	Accès au corps des assistants ingénieurs	<a href="#">article 34 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985</a>
	Accès au corps des techniciens de recherche et de formation	<a href="#">article 42 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985</a>

## II. 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. Le ministère 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 des propositions pour les tableaux d'avancement et pour les listes d'aptitude à la répartition femmes-hommes au regard de leur répartition dans les agents promouvables.

## II.1. Éléments 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.

### II.1.1 Éléments de procédure pour les promotions par la voie du tableau d'avancement relevant de la compétence académique

Pour les promotions par voie de tableau d'avancement 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, 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.

### II.1.2 Éléments de procédure pour les promotions par la voie du tableau d'avancement relevant de la compétence ministérielle

Pour les promotions par voie de tableau d'avancement 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, 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.

**S'agissant du rapport d'aptitude professionnelle pour l'avancement au grade d'attaché d'administration hors-classe et à son échelon spécial**, il se décline au travers d'une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent décomposée en une appréciation générale à l'issue de 4 items :

- appréciation sur le parcours professionnel de l'agent ;
- appréciation sur l'étendue des missions et sur les responsabilités exercées dans son parcours professionnel ;
- appréciation sur les capacités de négociation et de dialogue avec les partenaires (externes et internes) de l'institution ;
- appréciation sur les capacités d'animation et d'impulsion du service.

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.

## 2) 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.

## 3) L'examen par le ministère des candidatures transmises par les académies :

Le classement transmis par les académies au ministère ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.

## II.1.3. 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'État, « *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.* »

Une attention particulière sera accordée 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'État.

Une attention particulière sera également portée sur l'application des dispositions réglementaires apportées par le décret 2017-722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles (...), qui prévoit une évaluation spécifique pour les fonctionnaires éligibles à un avancement de grade par tableau d'avancement au choix et, ayant atteint le dernier échelon de leur grade depuis 3 ans au 31 décembre de l'année au titre duquel le tableau d'avancement est établi et, lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes.

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 58 1° de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 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'État.

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

En tant que de besoin, le départage des éligibles au tableau d'avancement peut s'effectuer à l'aide d'un barème, dont le caractère est indicatif et valorise les critères réglementaires énoncés ci-dessus.

- 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'Éducation 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, etc.), 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 spécifiques :**

**Les critères académiques retenus pour la filière administrative** selon les corps sont les suivants : (hors université de Lorraine) :

- pour les adjoint administratifs et secrétaires administratifs, les agents seront classés selon les critères ci-dessous et dans l'ordre suivant :
  1. la valeur professionnelle ;
  2. l'ancienneté de grade ;
  3. l'ancienneté général de service ;
  4. l'échelon ;
  5. l'ancienneté d'échelon.
- Pour les attachés (hors avancement au grade à la hors-classe), les agents seront classés selon les critères ci-dessous et dans l'ordre suivant :
  1. la valeur professionnelle ;
  2. les fonctions actuelles exercées par l'agent ;
  3. la mobilité fonctionnelle ;
  4. la mobilité géographique ;
  5. l'ancienneté d'échelon (au titre du décret 2017-722 du 2 mai 2017 cité ci-dessus).

### **Focus sur l'avancement au grade d'attaché d'administration hors-classe**

#### La valeur professionnelle :

Elle s'appuie sur des critères objectifs : effectifs et structures (directions, services) encadrés, nature des missions confiées, montant du budget géré, nombre d'élèves/d'étudiants de l'établissement, nombre d'établissements rattachés, services mutualisateurs, nature des relations avec les partenaires extérieurs (administrations, entreprises, collectivités territoriales, autres établissements, etc.) et/ou internes (représentants des personnels, directeurs de composantes, etc.), catégories d'établissement, etc.

#### Le parcours professionnel :

Un des éléments notamment valorisé dans le cadre du parcours professionnel est la mobilité :

- mobilité au sein des ministères de l'Éducation 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, etc.), les Creps et les établissements relevant de la jeunesse et des sports.
- mobilité dans un autre département ministériel ou dans une autre fonction publique,
- mobilité sectorielle liée à des environnements professionnels diversifiés : il convient de valoriser la mobilité fonctionnelle qui peut se traduire par l'exercice de plusieurs métiers ou le changement de familles professionnelles au sens du Reme.

Il convient de souligner la nécessité de bien appréhender la problématique du contingentement de la hors-classe des attachés (10 % des effectifs du corps, atteints en 2017 suite à l'achèvement de la montée en charge du grade) pour des personnels qui exercent, pour nombre d'entre eux, des responsabilités par nature de haut niveau et dont il faut préserver les chances générationnelles d'y prétendre. Ainsi, à valeur professionnelle égale, les propositions de DDS et APA plus avancés dans la carrière sont à privilégier.

Le barème indicatif suivant, barème établi au vu des fonctions occupées, est retenu par l'académie pour le classement des agents promouvables :

Fonctions occupées	Points
SGAA – SG de DSDEN	70
Chef de division du rectorat	60
Directeur adjoint de CROUS	60
Chef de division DSDEN	25
Agent comptable	En fonction du classement annuel des agences comptables
Adjoint gestionnaire	12
SG DRDJS, directeur de CLOUS, DRH CROUS	25
Agent comptable ENIM, CREPS, CANOPE	25
Directeurs d'unité de gestion CROUS	12
Mobilité fonctionnelle	10
Mobilité géographique	5
Intérim	8
Intérim lié à une fusion	5

#### Accès à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors-classe

Le ministère valorise dans l'établissement du TA à l'échelon spécial, les deux critères réglementaires que sont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle. La mise en œuvre de ces critères se traduit par des parcours diversifiés et des prises de responsabilités, notamment d'agents détachés sur emploi fonctionnel, ou d'agents ayant occupé des fonctions à la fois dans l'univers scolaire et dans l'univers du supérieur, ou encore d'agents ayant effectué une mobilité fonctionnelle.

**Les critères académiques retenus pour les filières santé, sociale et technique** sont les suivants : (hors université de Lorraine) :

Les agents seront classés selon les critères ci-dessous et dans l'ordre suivant :

1. la valeur professionnelle ;
2. l'ancienneté de grade ;
3. l'ancienneté général de service ;
4. l'échelon ;
5. l'ancienneté d'échelon.

#### **Focus sur l'accès aux grades d'avancement d'Infenes de médecin de l'éducation nationale**

S'agissant des médecins de l'éducation nationale et des personnels infirmiers en fonction dans les EPLE, compte tenu de la spécificité de leur 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.

En outre, s'agissant de l'accès aux tableaux d'avancement d'infirmier hors-classe, dans le respect de la réglementation, au regard des objectifs poursuivis lors du passage du corps en catégorie A et rappelés par la DGAFP dans son rapport fait au Conseil supérieur de la fonction publique, l'ensemble des personnels reclassés à la date d'entrée en vigueur du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012, dans la classe supérieure du grade d'infirmier, réunissant les critères réglementaires, seront promus dans le grade d'infirmier hors-classe d'ici 2022.

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

### II.2.1. Éléments de procédure pour l'établissement des 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 :

Pour les corps à gestion ministérielle, le recteur adresse au ministère les propositions classées par ordre de mérite. Pour les corps à gestion académique, le recteur arrête la liste des promus.

#### 3) L'examen par le ministère des dossiers transmis par les académies :

Le classement transmis par l'académie au ministère ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour le ministère.

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

### II.2.2. Les critères retenus pour l'établissement de la liste 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.

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 (ou en fonction du barème de l'établissement).

Pour la filière administrative, les agents seront classés selon les critères ci-dessous et dans l'ordre suivant :

1. la valeur professionnelle ;
2. les fonctions actuelles exercées par l'agent ;
3. la mobilité fonctionnelle ;
4. la mobilité géographique ;
5. l'ancienneté d'échelon (au titre du décret 2017-722 du 2 mai 2017 cité ci-dessus).

Pour la filière sociale, les agents seront classés selon les critères ci-dessous et dans l'ordre suivant :

1. la valeur professionnelle ;
2. l'échelon ;
3. l'ancienneté de grade ;
4. l'ancienneté général de service ;
5. l'ancienneté d'échelon.

### II.3.Éléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement de la filière ITRF

#### II.3.1 Éléments de procédure pour l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement

Pour l'ensemble des promotions par voie de liste d'aptitude et de tableau d'avancement 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.
- **le 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 à l'exception de l'avancement au grade d'IGR classe exceptionnelle :
  - 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.

S'agissant du rapport d'aptitude professionnelle pour l'avancement à l'échelon spécial du grade d'IGR hors classe, l'appréciation sur la valeur professionnelle de l'agent est décomposée en une appréciation générale à l'issue des quatre items suivants :

- la richesse de son parcours professionnel ;
- l'étendue des missions et le niveau de ses responsabilités exercées ;
- les capacités de négociation et de dialogue avec les partenaires (externes et internes) de l'institution ;
- les capacités d'animation et d'impulsion du collectif de travail.

L'autorité hiérarchique rédige le rapport d'aptitude professionnelle. Ce rapport doit être en cohérence avec l'évaluation professionnelle de l'agent retranscrite dans son dernier compte rendu d'entretien professionnel. Ce rapport est signé par l'agent.



- **un curriculum vitae** détaillant l'ensemble du parcours professionnel de l'agent et permettant à l'administration de disposer d'éléments précis sur le déroulé de la carrière, et notamment sur la mobilité interministérielle et entre les fonctions publiques.
- **un rapport d'activité de l'agent**. L'agent rédige lui-même son rapport d'activité concernant ses fonctions actuelles et son activité passée dans le corps, et le transmet dactylographié à son supérieur direct. Ce rapport doit être établi de manière à la fois complète, précise et concise. L'esprit de synthèse de l'agent doit être démontré à l'occasion de cet exercice de rédaction. Il devra impérativement être accompagné d'un organigramme qui permette d'identifier clairement la place de l'agent dans le service. Le rapport d'activité doit être revêtu de la signature de l'agent et de celle de l'autorité hiérarchique (président ou directeur d'établissement ou recteur le cas échéant).

## 2) La liste récapitulative des propositions

Le recteur établit la liste des propositions classées selon l'ordre de mérite avec indication de la BAP. Cette liste est arrêtée à l'issue d'un examen collégial et transmise pour examen au ministère pour les corps concernés.

### II.3.2 les critères propres à chaque acte de promotion

Pour les personnels de la filière ITRF, l'avancement et la promotion prennent d'abord en compte le niveau de l'emploi-type occupé et les compétences qu'il requiert, au vu du référentiel des métiers, et qui démontrent les capacités à exercer dans le corps ou le grade supérieur.

De même, l'acquisition de compétences nouvelles ou supplémentaires par la formation, l'activité de recherche, les publications, la coopération nationale ou internationale, la préparation aux examens professionnels et aux différents concours, font partie des critères pouvant être pris en compte pour apprécier les capacités professionnelles, dans la mesure où cette démarche non seulement prépare à l'exercice de responsabilités différentes voire supérieures, mais en outre, traduit un engagement volontaire de la personne et une motivation démontrée.

#### II.3.2.1 Avancement de grade au choix par tableau d'avancement

##### ➤ Les orientations et critères communs à l'ensemble des filières

Pour la filière ITRF, comme pour tout tableau d'avancement, les critères reflètent la prise en compte de la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience conformément aux dispositions de l'article 58 de la loi 84-16 du janvier 1984 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.

La valeur professionnelle est matérialisée dans le dossier de proposition de l'agent.

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 niveau d'expertise, la nature des relations avec les partenaires.

Par ailleurs, 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.

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.

##### ➤ Focus sur la mobilité :

Pour les personnels de la filière ITRF, entre deux dossiers d'expertise comparable dans la même BAP, un des éléments qui peut être valorisé dans le cadre du parcours professionnel est celui de la mobilité géographique ou

fonctionnelle. Ces mobilités peuvent s'effectuer au sein du ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, dans un autre département ministériel ou dans une autre fonction publique.

On valorisera également la mobilité sectorielle liée à des environnements professionnels diversifiés et qui peut notamment se traduire par l'exercice de plusieurs métiers ou un changement de branche d'activité professionnelle dans la filière ITRF.

### **II. 3.2.2 Promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude**

Conformément aux dispositions de l'article 26 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 des fonctions d'un corps de niveau supérieur.

Dans l'établissement des promotions, le ministère portera une attention particulière, aux agents exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur.

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 métiers.

Pour les promotions par liste d'aptitude des ITRF exerçant en EPLE, ces établissements étant dispersés dans toute l'académie, la promotion se fera prioritairement sur place, ou au plus près avec l'accord de l'agent.

[1] sous certaines conditions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985.

[2] arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale du 16 mai 2014

## **Annexe 3 - Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels d'encadrement du MENJS**

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

#### **I.1 Des possibilités d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial**

##### **I.1.1 Accès aux grades d'avancement**

- Hors-classe du corps des personnels de direction
- Hors-classe du corps des IA- IPR
- Hors-classe du corps des IEN
- Hors-classe du corps des corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS)
- Classe exceptionnelle du corps des IJS

##### **I.1.2 Accès aux échelons spéciaux**

- Échelon spécial de la hors-classe des personnels de direction
- Échelon spécial de la hors-classe des IA-IPR
- Échelon spécial de la hors-classe des IEN
- Échelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des IJS

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

#### **II.1. Les orientations et les critères propres aux corps de personnels d'encadrement du MENJS pour chaque**

##### **avancement au sein de ces corps**

- Accès à la hors-classe des IA-IPR et des IEN
- Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des personnels de direction
- Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des IA-IPR
- Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des IEN
- Accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle du corps des IJS
- Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des IJS

#### **II. 2. Les orientations et les critères propres à chaque promotion par voie d'inscription sur une liste d'aptitude au bénéfice d'agents appartenant à d'autres corps**

- Accès au corps des personnels de direction
- Accès au corps des IEN
- Accès au corps des IJS

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

Le MENJS assure des perspectives d'avancement régulières au sein de chaque corps.

La carrière des personnels de direction, des IEN et des IA-IPR est articulée autour de deux grades et d'un échelon spécial ; celle des IJS s'articule autour de trois grades et d'un échelon spécial.

L'avancement à la hors-classe et, le cas échéant, à la classe exceptionnelle IJS, ainsi que l'avancement aux échelons spéciaux prévus par les statuts particuliers, s'effectue au choix, par voie d'inscription sur un tableau d'avancement établi annuellement par le ministre à partir des propositions et avis des recteurs ou, pour les IJS, après avis du chef de service, du directeur d'établissement ou de l'autorité dont relève l'agent.

Les propositions académiques revêtent la forme d'un avis pour les corps d'inspection et d'un classement ordonné pour les personnels de direction.

Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué en fonction d'un taux de promotion. Elles prennent effet au 1er janvier de chaque année.

## I.1 Des possibilités d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial

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 au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.
- Les agents dans certaines positions de disponibilité [1] 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'État.

### Nombre de promotions :

Pour l'accès au grade supérieur, le nombre de promotions possibles est contingenté sur la base d'un ratio promu/promouvables appliqué à l'effectif des agents remplissant les conditions de promotion détaillées ci-après. Ce taux est fixé par arrêté.

Pour l'accès à l'échelon spécial du grade sommital du corps, le nombre de promotions est contingenté sur la base d'un taux appliqué à l'ensemble des agents du corps pour les personnels de direction, les IEN et les IA-IPR, et sur la base de l'effectif du grade de classe exceptionnelle pour les IJS.

Le taux maximal relatif à l'accès à l'échelon spécial des IJS est fixé par le décret statutaire de ce corps. Les taux applicables pour l'accès à l'échelon spécial de la hors-classe des autres corps sont fixés par arrêté.

### I.1.1 Accès aux grades d'avancement

#### ➤ Hors-classe du corps des personnels de direction

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les personnels de direction ayant atteint au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau :

- le 9e échelon de la classe normale
- et**
- justifiant de huit années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement.

#### ➤ Hors-classe du corps des IA-IPR

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les IA-IPR ayant atteint au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau :

- le 6e échelon de la classe normale
- et**
- justifiant de six années de services effectifs accomplis dans le corps des IA-IPR depuis leur nomination en qualité de stagiaire.

Sont pris en compte les services effectifs accomplis depuis la nomination en qualité de stagiaire pour les lauréats du concours ou l'entrée dans le corps pour les personnels accueillis en détachement.

#### ➤ Hors-classe du corps des IEN

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les inspecteurs ayant atteint au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau :

- le 7e échelon de la classe normale
- et**
- justifiant de six années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement.

Il est précisé que, dans le cadre de la valorisation des carrières, les périodes accomplies dans le corps des IEN par les agents accueillis en détachement sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté de six ans.

#### ➤ Hors-classe du corps des IJS

Peuvent être promus à la hors-classe de leur corps les inspecteurs de la jeunesse et des sports ayant atteint au moins le 6e échelon du premier grade au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement.

➤ **Classe exceptionnelle du corps des IJS**

Peuvent être promus au grade d'inspecteur de classe exceptionnelle les inspecteurs hors-classe comptant au moins, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau :

- un an d'ancienneté au 4e échelon de leur grade
- et**
- ayant exercé en qualité d'inspecteur titulaire, dans au moins deux affectations ou fonctions.

Pour être prise en compte, chaque affectation ou fonction doit avoir une durée au moins égale à deux ans.

## **I.1.2 Accès aux échelons spéciaux**

➤ **Échelon spécial de la hors-classe du corps des personnels de direction**

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement à l'échelon spécial les personnels de direction hors-classe ayant atteint, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, le cinquième échelon de leur grade **et** qui justifient d'au moins une condition suivante :

- avoir occupé pendant au moins huit ans au moins deux postes de chef d'établissement dont un obligatoirement au sein d'un établissement mentionné à l'article L.421-1 du Code de l'éducation. Sont pris en compte les services accomplis dans un établissement scolaire français à l'étranger figurant sur la liste établie dans les conditions prévues par l'article L. 452-3 du même Code, au lycée Comte de Foix en Principauté d'Andorre, dans un établissement relevant du ministère de l'Agriculture, ou au sein d'une maison d'éducation de la grande chancellerie de la Légion d'honneur ;
- avoir occupé pendant au moins six ans un ou plusieurs postes de chef d'établissement ou de chef d'établissement adjoint dans des conditions d'exercice difficiles définies par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale et de la fonction publique ;
- avoir occupé pendant au moins cinq ans un ou plusieurs postes de chef d'établissement dans des conditions d'exercice difficiles définies par arrêté conjoint des mêmes ministres ;
- avoir occupé pendant au moins quatre ans un ou plusieurs postes de chef d'établissement et avoir été détaché pendant au moins deux ans dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle B ou avoir occupé des fonctions équivalentes pendant la même durée.

➤ **Échelon spécial de la hors-classe des IA-IPR**

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les IA-IPR appartenant au grade de la hors-classe et :

- justifiant, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, d'une ancienneté de sept années dans le 2e échelon de la hors-classe.

**ou**

- ayant occupé un ou plusieurs emplois dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors-échelle Bbis pendant au moins quatre ans au cours des huit années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement et ayant atteint le 2e échelon de leur grade.

➤ **Échelon spécial de la hors-classe des IEN**

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les IEN appartenant au grade de la hors-classe et :

- justifiant, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'une ancienneté de quatre années dans le 8e échelon de la hors-classe ;

**ou**

- ayant occupé un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle B au cours des quatre années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement.

➤ **Échelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des IJS**

Peuvent être promus à l'échelon spécial les inspecteurs de classe exceptionnelle comptant trois ans d'ancienneté dans le 4e échelon de leur grade.

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

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés dans le cadre de procédures qui répondent aux présentes lignes directrices de gestion et informés de leur situation par l'intermédiaire de l'application de gestion dédiée (Portail Agent) ou, lorsque cela n'est pas possible, de manière dématérialisée par la voie hiérarchique.

Conformément aux dispositions du 1° de l'article 58 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée, l'avancement de grade par voie d'inscription à un tableau d'avancement s'effectue par appréciation de la valeur professionnelle des agents et des acquis de l'expérience professionnelle.

La valeur professionnelle est formalisée dans le compte-rendu d'entretien professionnel pour les personnels de direction et s'observe notamment lorsque les objectifs fixés sont atteints ou dépassés, et dans l'évaluation pour les IEN et les IA- IPR.

Il est également tenu compte des compétences professionnelles et techniques de l'agent, de ses qualités relationnelles et, le cas échéant, de sa capacité à encadrer.

Pour la promotion à l'échelon spécial, la valeur professionnelle s'apprécie également au regard de la manière de servir et des conditions d'exercice du métier, dans les fonctions actuelles et précédentes, mais aussi de la diversité du parcours professionnel. Il pourra notamment être tenu compte de responsabilités particulières.

Pour l'avancement dans les grades et à l'échelon spécial du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports, la valeur professionnelle de l'agent est appréciée au travers de la manière de servir, formalisée dans le compte rendu d'entretien professionnel, des fonctions exercées et du parcours professionnel de l'agent.

Le MENJS accompagne ses agents tout au long de leur carrière, notamment avec l'appui du réseau des RH de proximité. Il veille à assurer la meilleure information de ses agents sur les procédures de promotion.

### **II.1. Les orientations et les critères propres aux corps de personnels d'encadrement du MENJS pour chaque avancement au sein de ces corps**

#### **➤ Accès à la hors-classe du corps des personnels de direction**

Pour l'établissement des tableaux d'avancement d'accès au grade de la hors-classe, il est tenu compte de :

- la valeur professionnelle,
- l'ancienneté dans le corps, l'échelon et l'ancienneté d'échelon ;

#### **➤ Accès à la hors-classe des IA-IPR et des IEN**

Pour l'établissement des tableaux d'avancement d'accès au grade de la hors-classe, il est tenu compte de :

- la valeur professionnelle ;
- l'ancienneté dans le corps, l'échelon, l'ancienneté d'échelon et de chevron.

L'évaluation des inspecteurs proposés revêt une importance déterminante pour l'avancement à la hors-classe et à l'échelon spécial, en conformité avec les dispositions du décret du 18 juillet 1990 précité.

Cette évaluation doit permettre d'apprécier l'action de ces personnels à partir des objectifs fixés pour une période de trois ans dans leur lettre de mission.

#### **➤ Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des personnels de direction**

Pour l'établissement des tableaux d'avancement d'accès à l'échelon spécial du grade de la hors-classe, il est tenu compte de :

- la valeur professionnelle ;
- l'ancienneté dans le grade de la hors-classe du corps ;
- l'ancienneté d'échelon ;

- le contexte d'exercice spécifique des missions, notamment l'exercice en éducation prioritaire ;
- la durée de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels.

#### ➤ **Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des IA-IPR**

Pour l'établissement des tableaux d'avancement d'accès à l'échelon spécial du grade de la hors-classe, il est tenu compte de la valeur professionnelle et selon les conditions requises des critères suivants :

Au titre de la première condition (observation au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement) :

- l'ancienneté dans le grade de la hors-classe du corps ;
- l'ancienneté d'échelon.

Au titre de la seconde condition (observation au 31 décembre de l'année précédant l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement) :

- le contexte d'exercice spécifique des missions ;
- la durée de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels ;
- l'ancienneté dans le corps des IA-IPR ;
- l'ancienneté d'échelon.

#### ➤ **Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des IEN**

Pour l'établissement des tableaux d'avancement d'accès à l'échelon spécial du grade de la hors-classe, il est tenu compte de la valeur professionnelle et selon les conditions requises des critères suivants :

Au titre de la première condition (observation au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement) :

- l'ancienneté dans le corps à partir de la date de recrutement et, pour les inspecteurs les plus anciens, l'ancienneté dans les corps constitutifs du corps des IEN avant 1990 ;
- l'ancienneté dans le grade ;
- l'ancienneté d'échelon par ordre décroissant ;
- à ancienneté comparable, l'ancienneté générale de services.

Au titre de la seconde condition (observation au 31 décembre de l'année précédant l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement) :

- la durée du détachement sur emploi fonctionnel ;
- la date d'entrée dans le corps ;
- la date d'entrée dans le grade, puis la date d'entrée dans l'échelon.

#### ➤ **Accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle du corps des IJS**

Pour l'établissement des tableaux d'avancement pour l'accès à ces grades, il est tenu compte de la valeur professionnelle de l'agent, appréciée au travers de la manière de servir, des fonctions exercées et du parcours professionnel de l'agent.

L'appréciation des fonctions exercées (niveau de responsabilité, difficultés du poste) et du parcours de l'agent intervient en se référant au faisceau d'indices suivant :

- exercice de fonctions d'encadrement ou comportant des responsabilités particulières ;
- détachement sur des emplois fonctionnels ;
- nombre d'emplois d'IJS exercés.

À mérite égal, les situations peuvent également être comparées en se référant aux critères suivant :

- ancienneté de grade ;
- ancienneté de services publics.

La fiche de proposition d'inscription au tableau d'avancement permet le recensement de l'ensemble des éléments d'appréciation évoqués ci-dessus.

#### ➤ **Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des IJS**

Pour l'établissement du tableau d'avancement pour l'accès à cet échelon spécial, il est tenu compte de la valeur professionnelle de l'agent, appréciée au travers de la manière de servir, des fonctions exercées et du parcours professionnel de l'agent.

L'appréciation des fonctions exercées et du parcours de l'agent intervient en se référant au faisceau d'indices suivant :

- exercice de fonctions d'encadrement ou comportant des responsabilités particulières ;
- détachement sur des emplois fonctionnels ;
- nombre d'emplois d'IJS exercés.

À mérite égal, les situations peuvent également être comparées en se référant aux critères suivant :

- Ancienneté de grade ;
- Ancienneté de services publics.

La fiche de proposition d'inscription au tableau d'avancement permet le recensement de l'ensemble des éléments d'appréciation évoqués ci-dessus.

## II.2. Les orientations et les critères propres à chaque promotion par voie d'inscription sur une liste d'aptitude au bénéfice d'agents appartenant à d'autres corps

### ➤ Accès au corps des personnels de direction

La procédure mise en place est fondée sur la transparence garantie par l'appel à candidature de tous les agents remplissant les conditions requises ainsi que sur l'appréciation des qualités des candidats tout au long de leur carrière et sur leur motivation. Le curriculum vitae et la lettre de motivation permettent aux candidats, dans ce cadre, de présenter les diverses étapes de leur parcours de carrière et de leur itinéraire professionnel, d'exposer les acquis de leur expérience professionnelle et de justifier de leur volonté d'exercer les fonctions dévolues aux personnels de direction.

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 PsyEN 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*.

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 propositions académiques revêtent la forme d'un classement ordonné des candidatures.



### **Les critères académiques retenus pour l'élaboration des propositions :**

Les candidatures sont examinées par le recteur/IA-DASEN en prenant en compte :

- la valeur professionnelle,
- le parcours de carrière,
- le parcours professionnel évalué au regard de sa diversité,
- la motivation du candidat,
- la durée d'exercice des fonctions de direction dans un établissement d'enseignement ou de formation,
- la durée d'exercice des fonctions de directeur adjoint chargé de SEGPA, de directeur d'établissement spécialisé ou de directeur d'école du premier degré,
- la présentation du concours de personnels de direction,
- les besoins des territoires.

Les propositions du recteur ne préjugent pas d'une promotion qui est prononcée par le ministre après examen au niveau national.

Les nominations sont contingentées jusqu'à 1/6ème des nominations prononcées l'année précédente dans le corps. 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 IEN**

La procédure mise en place, fondée sur la transparence garantie par l'appel à candidatures de tous les personnels remplissant les conditions requises ainsi que sur l'appréciation des qualités des candidats tout au long de leur carrière et sur leur motivation, est identique à celle applicable aux personnels de direction (point II.1.2.2) Compte tenu du nombre et de la diversité des dossiers, l'appréciation portée sur les candidatures doit, le cas échéant, prendre en compte la possibilité pour les intéressés d'accéder au corps des IEN par d'autres voies. Les avis formulés doivent revêtir un caractère suffisamment différencié pour permettre de déterminer les profils de compétences les plus en adéquation avec les missions des IEN.

Chaque candidature recevable fait l'objet d'un avis :

- du recteur en ce qui concerne les personnels en fonction dans les établissements relevant du ministre chargé de l'éducation ;
- ou**
- du chef de service en ce qui concerne les personnels affectés dans les établissements d'enseignement supérieur et les personnels détachés.

L'avis formulé, après entretien avec l'intéressé, porte notamment sur :

- la valeur professionnelle et la manière de servir du candidat ;
- la richesse de son parcours professionnel ;
- les qualités relationnelles et l'aptitude à l'animation pédagogique ;
- la pertinence de ses motivations.

Cet avis sera ensuite résumé selon l'un des items suivants : favorable, réservé, défavorable.

Les propositions des recteurs ne préjugent pas d'une promotion qui est prononcée par le ministre après examen au niveau national.

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 PsyEN 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 nominations sont contingentées jusqu'à 1/4 des nominations prononcées l'année précédente dans le corps.

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

### ➤ **Accès au corps des IJS**

La proposition de promotion par inscription sur une liste d'aptitude est fondée sur l'appréciation du potentiel du fonctionnaire, de son aptitude à exercer les fonctions dévolues au corps de promotion. Cette appréciation va donc au-delà du constat relatif à la manière de servir du fonctionnaire et conduit à s'interroger sur ses capacités à poursuivre sa carrière en exerçant des fonctions d'un niveau supérieur à celui de ses précédentes fonctions. À cet effet, il convient de se référer au référentiel métiers et compétences de mai 2018, qui recense les compétences professionnelles attendues d'un IJS.

Le chef de service s'assure que les agents remplissant les conditions statutaires pour accéder au corps des IJS par voie de liste d'aptitude ont eu la possibilité de faire acte de candidature.

Ces conditions sont les suivantes :

- appartenir à un corps de catégorie A de l'État ;
- justifier de dix ans de services publics en cette qualité, dont au moins trois ans au sein du ministère chargé de la jeunesse et des sports ou des établissements publics qui en dépendent.

La durée de services requise s'apprécie au 1er septembre de l'année au titre de laquelle est établie la liste d'aptitude. Les candidats remplissent un dossier complété par un avis motivé de leur chef de service, rédigé conformément aux préconisations qui précèdent.

En ce qui concerne les agents détachés ou mis à disposition, l'administration ou l'organisme d'accueil transmettent les éventuels dossiers de candidature à l'adresse qui leur est indiquée.

En ce qui concerne les agents affectés en administration centrale, ces derniers remettent leur notice de candidature au directeur dont ils dépendent, qui la transmet revêtue de sa proposition motivée.

Les fonctionnaires recrutés par voie de liste d'aptitude sont immédiatement titularisés en qualité d'inspecteur de la jeunesse et des sports.

Les agents accédant au corps des IJS par la voie de la liste d'aptitude suivent une formation d'adaptation à l'emploi. En principe, ils sont astreints à une obligation de mobilité géographique ou fonctionnelle.