

**Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels  
des personnels de l'académie de Strasbourg  
Document validé au CSA-A du 16 février 2024**

**Les articles L. 413-1 et suivants du Code général de la fonction publique** prévoient l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'académie de Strasbourg 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 d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection ;
- personnels techniques et pédagogiques [1] des filières jeunesse et sports

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).

Ces lignes directrices de gestion académiques, qui tiennent compte notamment des particularités du territoire académique, sont **compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles**.

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

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

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion de l'académie sera présenté chaque année devant le comité social d'administration académique, selon le même formalisme que celui du ministère.

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

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

L'objectif est de permettre à minima à tous les agent(e)s 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'agent(e)s 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 agent(e)s plus avancés dans la carrière.

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

Outre les procédures de droit commun, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'une voie dérogatoire de promotion interne en application de **l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique. Il s'agit d'accéder à un corps de niveau ou de catégorie supérieur(e), par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics conformément aux modalités prévues par le **décret n° 2020-569 du 13 mai 2020**[2].

- Les personnels peuvent également être **nommés sur des emplois** dont le niveau de recrutement relève des recteurs et la nomination du ministère, 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).

Dans le cadre de l'avancement ou de la promotion dont peuvent bénéficier les agent(e)s en fin de carrière, leur attention est appelée sur le fait que le nouvel échelon doit avoir été détenu pendant six mois pour servir de base à la liquidation des droits à pension.

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

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

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

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

L'objectif est d'apprécier, tout au long de la carrière, l'investissement professionnel de l'agent(e), 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, notamment pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes.

##### **II.2. 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 L.132-10 du Code général de la fonction publique (CGFP)**.

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.

Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agent(e)s promouvables et celle parmi les agent(e)s 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.

### II.3. Prévention des discriminations

La gestion des carrières des personnels est fondée sur le **principe d'égalité de traitement des agent(e)s 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.

- Promotion des personnels en situation de handicap

**L'article L.131-8 du Code général de la fonction publique** 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 agent(e)s 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 ou la maladie 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, en application des articles L.212-4 et L.212-5 du Code général de la fonction publique, les agent(e)s **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.

Pour déterminer la quotité de temps consacrée à l'activité syndicale, l'ensemble des dispositifs existants d'absence pour motif syndical est pris en compte :

- l'utilisation de crédits d'heures sur la base de l'article 16 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;
- les autorisations spéciales d'absences obtenues au titre des articles 13 et 15 du décret du 28 mai 1982 ;

Les contingents d'autorisations d'absence mises en œuvre au titre de l'article 95 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

L'inscription au tableau d'avancement 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 académiques annuelles.

### III. Un accompagnement des agent(e)s à l'entrée dans le métier et tout au long de leur carrière

La direction des ressources humaines de l'académie contribue à l'**accompagnement professionnel** des personnels par la mise en place et la coordination de dispositifs d'aide, de soutien et de conseil, mobilisables tout au long de la carrière dans des domaines variés. Les personnels de l'académie peuvent ainsi solliciter les différents acteurs du réseau académique d'aide aux personnels : Service de l'accompagnement des personnels et de l'appui aux services RH (Ressources humaines de proximité, mission handicap, psychologue du travail, cellule d'écoute), service social des personnels, médecine de prévention, mission d'accompagnement de la DPE.

Des parcours de formation et d'accompagnement spécifiques sont déployés selon les besoins individualisés en lien avec la DPE notamment (FCI : formation continue individualisée) mais aussi la DPAE (accompagnements locaux de personnels selon les besoins recensés) et ce en complément d'actions de formation mises en œuvre par l'Ecole académique de la formation continue.

#### III.1. Un accompagnement continu des agent(e)s

- Le schéma directeur de la formation de tous les personnels

La mise en œuvre du schéma directeur de la formation continue (SDFC) est déclinée au niveau académique dans **les lignes directrices de la formation continue des personnels**. Les axes cités dans le SDFC sont présents à travers diverses modalités de formation : les actions de formation statutaire, les actions de formation à candidatures individuelle ou collective pour répondre à des besoins locaux (formation d'initiative locale, formation territoriale de proximité) portant sur des thématiques transversales, mais aussi sur des actions de formation à public désigné.

Enfin, les expériences entre pairs se développent dans des groupes de travail et de formation/action mais aussi des groupes d'analyse de pratique professionnelle pour certaines catégories de personnels (AS, CTD, Infirmiers scolaires), en lien avec le service santé/social et la DPE notamment. Des projets sont encore en cours pour déployer cela en partenariat avec des professionnels.

La prise en compte de diverses échelles d'accompagnement (collectives, individuelles/individualisées, académiques, locales ou territoriales) s'articule en objectifs de formation visés et de développement professionnel selon les parcours de chacun.

L'accompagnement se déploie aussi en termes de formation aux concours, tant pour les enseignants que pour les ATSS (mobilité fonctionnelle accompagnée).

- Un nouveau service en charge de l'accompagnement des personnels et d'appui aux services de ressources humaines (SAPAS-RH)

L'académie de Strasbourg est engagée dans une démarche d'amélioration constante de sa politique d'accompagnement RH et de la qualité de son offre de service. Cela se traduit notamment par la mise en place et la densification des acteurs en charge de l'accompagnement des personnels.

En son sein, les ressources humaines de proximité offrent à tous les personnels de l'académie, quel que soit leur métier, un espace d'écoute, d'information, de conseil et d'orientation, dans un cadre strictement confidentiel. Ce service, mobilisable à tout moment du parcours professionnel, assure notamment les missions suivantes :

- information, conseil et accompagnement des personnels dans la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle lié à une mobilité choisie ou subie ;
- écoute personnalisée et soutien aux personnels en difficulté ou victimes d'atteinte à leur image ou à leur intégrité ;
- appui aux encadrants sous forme d'aide et de conseil dans le domaine de la gestion d'équipe et de situations particulières ;
- facilitation des interactions et relais vers les autres acteurs de l'accompagnement des personnels.

S'appuyant sur l'application ProxiRH, accessible depuis le portail Arena et offrant à tout agent(e) la possibilité d'adresser une demande écrite au service ou de prendre rendez-vous en ligne, le service est organisé afin de permettre aux personnels de rencontrer les conseillers RH de proximité dans des lieux dédiés répartis sur le territoire académique et garantissant le respect des règles de confidentialité.

Le service RH de proximité n'exerce pas de compétence en matière de gestion administrative (avancement et promotion) mais travaille en étroite collaboration avec les services de gestion.

L'académie de Strasbourg est notamment engagée dans une démarche d'accompagnement majeure de ses personnels handicapés via la mission handicap intégrée au sein accompagnement des personnels et d'appui aux services de ressources humaines (SAPAS-RH), dont l'axe principal porte sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Sur la base de préconisations médicales, la mission handicap s'efforce de prendre en compte toutes les situations de handicap et de mettre en œuvre des dispositifs personnalisés de compensation dans l'intérêt concomitant des personnels handicapés et de l'académie.

En lien avec la Mission à l'intégration des personnes handicapées (MIPH – DGRHB), elle accueille les nouveaux personnels handicapés de l'académie.

Elle assure le suivi transversal de situations professionnelles complexes, par une écoute individuelle et la recherche de solutions institutionnelles.

Elle établit l'interface avec les prestataires extérieurs, spécialistes de certains handicaps.

Elle participe aux diverses commissions examinant les demandes de dispositifs particuliers (postes adaptés, allègements, reclassements).

- L'accompagnement collectif et individuel des personnels

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

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

Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois sur le site [education.gouv.fr](http://education.gouv.fr).

Les notes de service académiques annuelles, diffusées via l'intranet Partage et le cas échéant le site académique, les outils de communication dédiés (lprof par exemple) ou les listes de diffusion de messagerie (y compris celles spécifiques aux organisations syndicales représentées en CSA), précisent les calendriers des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps, notamment les périodes prévisionnelles de publication des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude et, le cas échéant, les dossiers à constituer.

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/inspectrices de l'éducation nationale (IEN), l'administration accuse réception de la candidature des personnels et en apprécie la recevabilité. L'irrecevabilité de la candidature étant assimilée à une décision défavorable, les personnels peuvent former un recours administratif en application de l'article L.216-1 du Code général de la fonction publique.

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

Les nombres de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur le site académique.

Les organisations syndicales représentées en comités sociaux d'administration sont destinataires de ces documents.

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

Les académies communiquent, annuellement, au plus tard au mois de novembre, aux organisations syndicales représentées à leurs comités sociaux d'administration 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 pour les titulaires et au 1<sup>er</sup> octobre pour les contractuels.

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) ;
- personnels techniques et pédagogiques des filières jeunesse et sports (annexe 4)

[1] Professeurs de sport, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ), conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS)

[2] Décret 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 L.212-7 du Code général de la fonction publique.

**Annexe 1 - Lignes directrices de gestion de l'académie relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants des premier et second degrés, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale (PSYEN)**

**SOMMAIRE :**

**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**

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 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

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

I.2.1 Promotions dans le corps des professeurs agrégés et des professeurs de chaires supérieures 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)**

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

II.2.1 Avancement d'échelon bonifié

II.2.2 Hors-classe

II.2.3 Classe exceptionnelle des corps 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.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 le corps des professeurs de chaires supérieures

II.3.3 Promotion dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement, de formation et d'inspecteur/inspectrice de l'éducation nationale

II.3.4 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**

Conformément aux LDG nationales, l'académie assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en trois grades (hors corps des adjoints d'enseignement et des professeurs de chaires supérieures) : la classe normale (grade d'accueil), la hors-classe (grade de débouché) et la classe exceptionnelle (grade sommital).

L'objectif est de permettre à tous les agent(e)s déroulant une carrière complète d'évoluer sur au moins deux grades.

L'avancement de grade (hors-classe, classe exceptionnelle) s'effectue 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.

Elles prennent effet au 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

La politique de valorisation professionnelle de l'académie vise également à permettre aux agent(e)s 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**

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, 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'agent(e)s atteignant au cours de l'année scolaire : deux ans au 6e échelon, deux ans six mois au 8e échelon.

Pour les professeurs agrégés, il convient de se référer aux LDG ministérielles.

Pour les autres personnels concernés, le recteur/IA-Dasen attribue 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

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

- les agent(e)s 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 agent(e)s 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 agent(e)s en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'article L.515-9 du Code général de la fonction publique.

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

Le grade de la hors-classe est accessible aux agent(e)s 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[2].

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/IA-Dasen.

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

A partir de la campagne 2024, le grade de la classe exceptionnelle est accessible aux agent(e)s ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 4e échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou le 5e échelon de la hors-classe (autres corps).

**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 agent(e)s ayant atteint au moins le 7e 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 agent(e)s ayant atteint au moins le 5e échelon de la hors-classe au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

## 1.2 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'1/7e des titularisations par concours de l'année précédente, pour chaque discipline d'agrégation.

Avant de faire acte de candidature, les agent(e)s 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/inspectrice 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.

### 1.2.1 Promotions dans le corps des professeurs agrégés et des professeurs de chaires supérieures 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 agent(e)s 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 de la liste d'aptitude ;
- justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans leur corps. Les services accomplis en qualité de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques ou de chef de travaux sont assimilés à des services d'enseignement. Les services effectués à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

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

- l'année ou les années de stage accomplies en situation (en présence d'élèves) ;
- les services effectués dans un établissement public d'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale, dans un autre établissement public d'enseignement, dans un établissement privé d'enseignement sous contrat d'association, ainsi que les services effectifs d'enseignement accomplis en qualité de :
  - personnels civils de coopération culturelle, scientifique ou technique ou d'experts techniques internationaux en fonction auprès d'Etats étrangers ou de l'organisme auprès duquel ils sont placés, qui remplissent les conditions fixées au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L.360-3 du Code général de la fonction publique ;
  - personnels civils des établissements et organismes de diffusion culturelle ou d'enseignement situés à l'étranger considérés comme des services déconcentrés du ministère chargé des affaires étrangères gérés dans les conditions fixées par l'ordonnance n°62-952 du 11 août 1962 ou jouissant de l'autonomie financière en application de l'article 66 de la loi de finances n°73-1150 du 27 décembre 1973 ;
- 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 Etat membre de l'Union européenne ou Etat 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 agent(e)s 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.

#### Accès au corps des professeurs de chaires supérieures

Il convient de se référer aux LDG ministérielles.

<p>I.2.2 Intégration des AE et des CE d'EPS (corps en voie d'extinction) dans les corps des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS et des CPE</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accès au corps des professeurs certifiés est réservé aux adjoints d'enseignement exerçant dans une discipline autre que l'EPS,</li> <li>• 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.</li> <li>• 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).</li> <li>• 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.</li> </ul> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>I.2.3 Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La liste d'aptitude est arrêtée par l'IA-Dasen. Il ne peut être procédé à aucune mesure d'intégration d'office.</p>
<p>I.2.4 Promotions internes dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection</p> <p>Les corps d'inspecteur/inspectrice 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.</p> <p>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.</p> <p><b>Accès au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation</b></p> <p>L'accès à ce corps entend valoriser pour les personnels enseignants, d'éducation et PsyEN concernés, une expérience récente préalable dans des fonctions de direction d'établissement d'enseignement ou de formation.</p> <p>Il est conditionné par un acte de candidature.</p> <p>Les candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude doivent remplir l'une des deux conditions suivantes :</p> <p>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 ;</p> <p><b>Et</b></p> <p>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.</p> <p><b>Ou</b></p> <p>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 ;</p> <p><b>Et</b></p> <p>justifier de quatre ans de services dans ces fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire.</p> <p>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 <i>pro rata temporis</i>.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Accès au corps des IEN</b></p> <p>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.</p> <p>L'accès au corps des IEN est conditionné par un acte de candidature.</p> <p>Les candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude doivent remplir les deux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 ;</li> </ul> <p><b>Et</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• justifier de dix années de services effectifs en cette qualité.</li> </ul> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Les conditions d'inscription sont appréciées au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est ouverte cette possibilité d'accès.</p>
<p><b>I.3 Des possibilités d'accès aux emplois de directeur d'école</b></p> <p>Les professeurs des écoles ou instituteurs peuvent évoluer dans leur carrière et prendre en charge la direction des écoles maternelles et élémentaires.</p>

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 (autre les critères communs à tous les personnels de l'académie)

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

L'académie s'appuie sur l'appréciation qualitative des agent(e)s 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 agent(e)s selon des critères objectifs.

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

Les agent(e)s éligibles à une promotion sont sélectionnés, dans le cadre de procédures transparentes, via le portail de services I-Prof.

I-Prof permet aux personnels :

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

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

Les recteurs/ IA-Dasen assurent la publicité des résultats des promotions qu'ils prononcent selon les modalités fixées par les notes de service 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, conformément aux dispositions mentionnées au paragraphe II-3 des présentes lignes directrices de gestion.

L'académie publie dans les notes de services académiques les anciennetés moyennes de grade des fonctionnaires titulaires relevant de son autorité et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement, au grade supérieur.

Concernant l'avancement bonifié, les agent(e)s 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 de consacrer la totalité de leur service à une activité syndicale ou à une quotité de travail supérieure ou égale à 70% d'un service à temps plein, depuis au moins six mois (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 et de grade

#### 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(e) 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 agent(e)s de dérouler leur carrière sur au moins deux grades, une attention particulière est portée aux agent(e)s qui arrivent en fin de carrière.

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

Pour les agent(e)s 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(e) et sur les avis des chefs d'établissement et des corps d'inspection ou des autorités compétentes qui ont accès au dossier de l'agent(e). Les avis se déclinent en quatre degrés : excellent, 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(e) 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

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/IA-Dasen à l'encontre de tout agent(e) 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(e). 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 le ministre lorsqu'ils sont en position de détachement, mis à disposition ou non placés sous l'autorité d'un recteur d'académie), par l'IA-Dasen par délégation 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

Un tableau d'avancement à la classe exceptionnelle, commun à toutes les disciplines pour les corps enseignants, est établi :

- Par le recteur d'académie pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et PSYEN placés sous son autorité
- Par le recteur ou l'IA-Dasen (si délégation lui a été donnée) pour les professeurs des écoles ;
- Par le ministre pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et PSYEN en position de détachement, mis à disposition ou non placés sous l'autorité d'un recteur d'académie, et sur proposition des recteurs pour les professeurs agrégés ;

La procédure d'avancement au grade de la classe exceptionnelle s'effectue en deux étapes :

- En premier lieu, les inspecteurs/inspectrices de l'éducation nationale pour le premier degré, les chefs d'établissement et les inspecteurs/inspectrices compétents pour le second degré rendent un avis sur la promotion de chaque agent(e) promouvable sur la base d'une appréciation de leur valeur professionnelle ;
- En second lieu, l'IA-Dasen, le recteur et le ministre (pour les professeurs agrégés et les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et PSYEN en position de détachement, mis à disposition ou non placés sous l'autorité d'un recteur d'académie) arrêtent les listes des promus au tableau d'avancement, en tenant compte des avis rendus puis en appliquant, à valeur professionnelle égale, des critères de départage.

II.2.3.1. S'agissant de l'avancement au grade de la classe exceptionnelle pour le premier degré

Dans un premier temps, l'inspecteur/inspectrice de l'éducation nationale compétent porte un avis sur la promotion de chaque agent promouvable relevant de sa responsabilité.

Cet avis peut prendre trois formes :

- Très favorable ;
- Favorable ;
- Défavorable.

Cet avis est rendu sur la base d'une appréciation de la valeur professionnelle de l'agent promouvable en tenant compte de l'ensemble de sa carrière. L'implication en faveur de la réussite des élèves, l'engagement dans la vie de l'école ou de l'établissement, la richesse et la diversité du parcours professionnel font notamment partie des critères d'examen.

Pour cela, l'inspecteur/inspectrice de l'éducation nationale s'appuie notamment sur le CV I-Prof.

Pour les agents exerçant dans l'enseignement supérieur ou se trouvant dans une position statutaire de détachement ou en position de mise à disposition, l'avis s'y référant est émis par l'autorité auprès de laquelle l'agent exerce ses fonctions.

Les avis très favorables et défavorables doivent être motivés. Des sanctions disciplinaires, des procédures disciplinaires en cours peuvent par exemple être de nature à justifier un avis défavorable.

Les avis très favorables sont reconduits annuellement, sauf exception motivée.

Les avis sont portés à la connaissance des agents concernés. Ils ne sont pas susceptibles de recours.

Dans un second temps, l'IA-Dasen recueille l'ensemble des avis. Il effectue une première sélection, après avoir notamment examiné l'ensemble des avis très favorables.

Pour arrêter le tableau d'avancement, l'IA-Dasen applique, pour cet effectif, à valeur professionnelle égale, les critères de départage suivants :

- l'ancienneté dans le corps ;
- l'ancienneté dans le grade ;
- l'échelon ;
- l'ancienneté dans l'échelon.

Ces critères de départage sont le cas échéant appliqués aux situations des agents ayant fait l'objet d'un avis favorable.

La répartition des promotions doit correspondre à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables.

L'IA-Dasen publie la liste des promus par ordre d'inscription au tableau d'avancement dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement.

#### II.2.3.2. S'agissant de l'avancement au grade de la classe exceptionnelle pour le second degré

Dans un premier temps, le chef d'établissement et l'inspecteur/inspectrice compétent portent un avis sur la promotion de chaque agent(e) promouvable relevant de sa responsabilité.

Cet avis peut prendre 3 formes :

- Très favorable
- Favorable
- Défavorable

Cet avis est rendu sur la base d'une appréciation de la valeur professionnelle de l'agent(e) promouvable en tenant compte de l'ensemble de sa carrière. L'implication en faveur de la réussite des élèves, l'engagement dans la vie de l'établissement, la richesse et la diversité du parcours professionnel font notamment partie des critères d'examen.

Pour cela, le chef d'établissement et l'inspecteur/inspectrice compétent peuvent s'appuyer notamment sur le CV I-prof.

Pour les agent(e)s exerçant dans l'enseignement supérieur ou se trouvant dans une position statutaire de détachement ou en position de mise à disposition, l'avis s'y référant est émis par l'autorité auprès de laquelle l'agent(e) exerce ses fonctions.

Les avis Très favorables et Défavorables doivent être motivés. Des sanctions disciplinaires ou procédures disciplinaires en cours peuvent, par exemple, être de nature à justifier un avis défavorable.

Les avis Très favorables sont reconduits annuellement, sauf exception motivée.

Les avis sont portés à la connaissance des agent(e)s concernés. Ils ne sont pas susceptibles de recours.

#### **Suite de la procédure pour les corps à gestion déconcentrée :**

Le recteur recueille l'ensemble des avis. Il effectue une première sélection après avoir notamment examiné l'ensemble des avis Très favorables rendus à la fois par le chef d'établissement et l'inspecteur/inspectrice compétent.

Pour arrêter le tableau d'avancement, le recteur applique, pour cet effectif, à valeur professionnelle égale, les critères de départage suivants :

- l'ancienneté dans le corps
- l'ancienneté dans le grade
- l'échelon
- l'ancienneté dans l'échelon

Ces critères de départage dont le cas échéant appliqués aux situations des agent(e)s ayant fait l'objet d'un seul avis Très favorable ou d'un avis Favorable.

La répartition des promotions doit correspondre à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables.

Le recteur assure une répartition équilibrée des promotions valorisant les fonctions exercées à l'éducation nationale et dans l'enseignement supérieur.

Le recteur publie la liste des promus par ordre d'inscription au tableau d'avancement dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement.

#### **Suite de la procédure pour les professeurs agrégés :**

Le recteur s'appuie sur les avis rendus par le chef d'établissement et l'inspecteur/inspectrice compétents, pour transmettre au ministre les dossiers des agent(e)s qu'il aura sélectionnés dans une proportion déterminée chaque année par le ministre et prise en fonction du taux de promotion de l'année du tableau d'avancement.

Il sélectionne en priorité les agent(e)s ayant fait l'objet de deux avis Très favorables.

Seuls les dossiers proposés par les recteurs seront examinés au niveau national.

Pour arrêter le tableau d'avancement, le ministre applique, pour l'effectif avec deux avis Très favorables, à valeur professionnelle égale, les critères de départage suivants :

- l'ancienneté dans le corps
- l'ancienneté dans le grade
- l'ancienneté dans l'échelon

Ces critères de départage dont le cas échéant appliqués aux situations des agent(e)s ayant fait l'objet d'un seul avis Très favorable ou d'un avis Favorable.

La répartition des promotions doit correspondre à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables.

Le ministre assure une répartition équilibrée des promotions valorisant les fonctions exercées à l'éducation nationale et dans l'enseignement supérieur.

Le ministre publie la liste des promus par ordre d'inscription au tableau d'avancement dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement.

A titre transitoire, pour l'ensemble des corps, une attention particulière sera portée sur les dossiers des personnels promouvables au grade de la classe exceptionnelle au tableau d'avancement 2023 et promouvables en 2024, qui étaient éligibles au titre du premier vivier (l'éligibilité à ce vivier « fonctions » était précisée par les lignes directrices de gestion académiques validées par le CTA du 5 janvier 2021).

<p>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.</p> <p><u>Hors-classe :</u> Tous les personnels ont vocation à accéder à la hors-classe dès lors qu'ils remplissent les conditions. La situation des agent(e)s 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.</p> <p><u>Classe exceptionnelle :</u> L'établissement des tableaux d'avancement se fonde sur un examen approfondi de la valeur professionnelle de chaque agent(e) promuvable. 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.</p>
<p><b>II.3 Les orientations et les critères propres à la promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude</b></p> <p>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. La répartition des promotions doit correspondre à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables. Un rapport de promotion, publié en ligne, rend compte de la sélection opérée pour la liste d'aptitude. Ce document présente des informations statistiques sur les candidats et explique la méthodologie appliquée pour mettre en œuvre les principes définis dans les lignes directrices de gestion.</p>
<p>II.3.2 Promotion dans le corps des professeurs de chaires supérieures Il convient de se référer aux LDG ministérielles.</p>
<p>II.3.3 Promotion dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation et d'inspecteur/inspectrice de l'éducation nationale → Accès au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation : la liste d'aptitude est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition des recteurs pour les candidats affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils relèvent d'une autre affectation. Les personnels recrutés par la voie de la liste d'aptitude effectuent une année de stage préalable à la titularisation. Ils reçoivent, après leur nomination, une formation obligatoire tout comme les personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation recrutés par concours. → Accès au corps des 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.</p>
<p>II.3.4 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 agent(e)s ayant candidaté sont tous proposés par ordre de barème décroissant sauf ceux ayant eu un avis défavorable motivé du recteur.</p>
<p>[1] Ces dispositions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018. [2] 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 7e 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.</p>

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

SOMMAIRE :

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

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

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

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

**III. Des procédures de promotion transparentes qui prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agent(e)s.**

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

III.1.1 Éléments de procédure pour l'établissement des promotions par la voie du tableau d'avancement

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

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

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

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

**IV. Un dispositif d'information et d'accompagnement**

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

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

La promotion de grade par tableau d'avancement, s'effectue au choix, par voie d'inscription sur un tableau établi annuellement. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau arrêté dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1er septembre de chaque année.

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

- les agent(e)s en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
- les agent(e)s en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle[1]. Dans ces situations les agent(e)s 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 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

**Accès au grade d'avancement :**

Le grade de débouché est accessible aux agent(e)s remplissant certaines conditions statutaires différentes selon les corps.

**Filière administrative :**

- Accès au grade d'attaché principal d'administration: **articles 19 et 20 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011**
- Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur classe supérieure : **article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009**
- Accès au grade d'adjoint administratif principal de 2e classe : **article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 / décret n° 2021-1834 du 24 décembre 2021**

**Filière santé :**

- Accès à la classe supérieure du corps des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) : **article 15 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012**
- Accès à la classe supérieure du corps des infirmiers du ministère chargé de l'éducation nationale (catégorie B) : **article 4 du décret n° 2016-582 du 11 mai 2016**

**Filière sociale :**

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

**Filière technique :**

- Accès au grade d'adjoint technique principal de 2e classe : **article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 / décret n° 2021-1834 du 24 décembre 2021**

**Accès au grade sommital du corps**

**Filière administrative :**

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

**Filière santé :**

- Accès à la hors-classe du corps des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) : **article 17 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012**

**Filière technique :**

- Accès au grade d'adjoint technique principal de 1re classe : **article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**

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

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

- 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

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

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

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

- les agent(e)s 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 agent(e)s remplissant certaines conditions statutaires différentes selon les corps.

**Filière administrative :**

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

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

### III. Des procédures de promotion transparentes qui prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agent(e)s

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

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

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

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

#### III.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 administrative, de santé et sociale, l'administration examine les dossiers de l'ensemble des agent(e)s promouvables sur la base des critères statutaires sans qu'aucun rapport d'activité ne soit exigible de l'agent(e).

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

###### Les critères communs à l'ensemble des filières

Conformément aux dispositions de l'article 13 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'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.* »

Il convient, en outre, de porter une attention particulière aux agent(e)s 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. 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 agent(e)s**.

- La **valeur professionnelle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien** professionnel éventuellement complété d'un rapport d'aptitude professionnelle pour les agent(e)s proposés, au travers d'une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent(e) 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.

###### Focus sur l'accès aux grades d'Infenes hors-classe

S'agissant 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(e) 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.

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

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

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

###### 1) Le dossier de proposition de l'agent(e) promuable :

Ce dossier contient :

- **une fiche individuelle de proposition de l'agent(e)** établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent(e).
- **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(e) et se décliner en fonction des 4 items suivants :

- appréciation sur le **parcours** professionnel de l'agent(e) ;
- appréciation sur les **activités actuelles** de l'agent(e) et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;
- appréciation de la **contribution** de l'agent(e) à l'activité du service, laboratoire ou autre structure ;
- appréciation sur l'**aptitude** de l'agent(e) 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(e). Ce rapport est signé par l'agent(e).

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

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

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

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

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

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

Ces promotions permettent d'identifier les viviers d'agent(e)s susceptibles de construire un **parcours professionnel ascendant en termes de responsabilités qui les rend aptes 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 agent(e)s** et porte une attention particulière, d'une part aux agent(e)s **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(e) exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur validées par la fiche de poste établie en liaison avec les référentiels Reme.

#### **IV. Un dispositif d'information et d'accompagnement**

En l'absence de portail de services dédiés aux agent(e)s relevant des corps d'emplois ATSS (équivalent à I-Prof par exemple), les agent(e)s éligibles à une promotion (tableau d'avancement ou liste d'aptitude) sont informés individuellement de leur éligibilité et des modalités des procédures, par messagerie, sous couvert ou avec copie à leur hiérarchie.

Ils peuvent être accompagnés par les services de gestion, à tout moment, pour réponse à leurs interrogations et aide à la constitution éventuelle de leur dossier.

Ils sont régulièrement informés de l'état d'avancement des procédures et de leur issue.

Les lauréats des listes d'aptitude bénéficient de la part de l'académie d'un accompagnement particulier, notamment par la réalisation d'entretiens individuels visant à établir une progression de carrière dans l'exercice de nouvelles missions.

Il en est de même pour les agent(e)s promus dans le cadre des tableaux d'avancement, particulièrement les Apa.

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

**SOMMAIRE :**

**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

**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

**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 de l'académie pour chaque avancement**

- Accès à la hors-classe des personnels de direction
- 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

**II. 2. Les orientations et les critères propres à chaque promotion par voie d'inscription sur une liste d'aptitude au bénéfice d'agent(e)s appartenant à d'autres corps**

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

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

L'académie assure des perspectives d'avancement régulières au sein de chaque corps.

La carrière des personnels des personnels de direction, des IEN et des IA-IPR est articulée autour de deux grades et d'un échelon spécial.

L'avancement à la hors-classe, 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. 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 agent(e)s 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 agent(e)s 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 agent(e)s 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 agent(e)s du corps pour les personnels de direction, les IEN et les IA-IPR. Les taux applicables pour l'accès à l'échelon spécial de la hors-classe 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/inspectrices 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 agent(e)s accueillis en détachement sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté de six 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 :

1° 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 ;

2° 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 ;

3° 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 ;

4° 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.

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

Les agent(e)s 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(e)) ou, lorsque cela n'est pas possible, de manière dématérialisée sous couvert de la voie hiérarchique, ceci à chaque étape de la procédure, jusqu'à son issue.

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 agent(e)s 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(e), 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.

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

- 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 et selon les conditions requises des critères suivants :

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

- l'ancienneté d'échelon.

- le contexte d'exercice spécifique des missions ;

- 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/inspectrices les plus ancien(ne)s, 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.

## II.2. Les orientations et les critères propres à chaque promotion par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

### • 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 agent(e)s 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 candidatures sont examinées par le recteur/IA-Dasen 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. La prise en compte de la valeur professionnelle prévaut dans les choix opérés par le recteur qui effectue une sélection rigoureuse.

Les propositions du recteur 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 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 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.