



# ACADÉMIE DE TOULOUSE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Toulouse, le 6 mars 2024

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

Les articles L413-1 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 Toulouse 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) ;

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

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

Les lignes directrices de gestion académiques sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période. Les lignes de gestion académiques sont soumises, pour avis, aux comités sociaux d'administration. Elles peuvent être également présentées, pour information, aux comités sociaux d'administration spéciaux concernés.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sera présenté chaque année devant les comités sociaux d'administration concernés.

### **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 ou trois grades.

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

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

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

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

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

- Les personnels peuvent également être **nommés sur des emplois** leur permettant d'exercer des responsabilités supérieures (par exemple, secrétaire général d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale) ou de nouvelles responsabilités (directeur d'école).

Dans le cadre de l'avancement ou de la promotion dont peuvent bénéficier les agents 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, 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 professionnelle 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 académiques ou ministérielles.

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

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

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

### II.3. Prévention des discriminations

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

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

- Promotion des personnels en situation de handicap

L'article L131-8 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 agents concernés peuvent se voir contraints de demander un temps partiel et/ou des aménagements spécifiques. Les rapports les concernant ne doivent pas non plus évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés.

- Prise en compte de la diversité des environnements professionnels

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

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

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

Par ailleurs, en application des articles L212-4 et L212-5 du code général de la fonction publique, les agents **déchargés syndicaux**, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 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.

Ainsi l'agent promouvable doit communiquer les informations relatives à son service de gestion :

- à 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'absences 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 annuelles.

### **III. Un accompagnement des agents à l'entrée dans le métier et tout au long de leur carrière**

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

L'académie poursuit et renforce sa politique de gestion des ressources humaines autour de trois objectifs : la personnalisation, la proximité, l'accompagnement des parcours professionnels.

Cette politique traduit la volonté de l'académie de créer les conditions optimales pour le bien-être de ses agents, pour favoriser leur épanouissement personnel et leur développement professionnel, eux-mêmes gages de la qualité du service public d'éducation, de la jeunesse et des sports à laquelle ils concourent.

Désormais incarnée par la feuille de route RH académique, la politique de gestion des ressources humaines et l'accompagnement individualisé qui en découle reposent sur la mobilisation des compétences et la mise en synergie de l'ensemble des acteurs de la chaîne RH, de l'accompagnement et de la formation. Elle doit permettre à chaque agent d'être accompagné à chaque étape de sa carrière, dès l'entrée dans le métier. Cet accompagnement prend la forme d'information, de conseil, le cas échéant d'un soutien, d'un accès à de la formation, et peut être mobilisé par l'agent pour favoriser son développement personnel, construire un projet d'évolution professionnelle ou de mobilité, à l'interne du ministère ou en dehors de ce dernier. Cet accompagnement à l'entrée dans le métier et tout au long de la carrière s'inscrit dans l'esprit de l'arrêté du 1<sup>er</sup> août 2023 relatif à la formation et l'accompagnement personnalisé des agents de l'Etat. Il concerne les agents titulaires mais il sera aussi développé pour les agents contractuels.

- **Formation et accompagnement à l'entrée dans le métier : un parcours d'intégration et de formation**

Le moment de l'entrée dans le métier est déterminant pour le déroulement ultérieur des parcours professionnels. L'objectif est de sécuriser la prise de fonctions des agents et de les accompagner non seulement en proximité mais aussi dans le temps, dans le cadre d'un parcours mobilisant l'ensemble des acteurs RH et de la formation, en posant le cadre d'une culture professionnelle commune.

Ce parcours environne la prise de fonction et articule différentes étapes, telles l'accueil institutionnel et l'accompagnement à l'entrée dans le métier, l'offre d'une formation à la culture professionnelle commune, notamment celle relative aux valeurs de la République, à l'égalité des chances, à la lutte contre les inégalités et toute forme de discrimination et de violence, aux enjeux écologiques.

En appui de cet accompagnement pour l'entrée dans le métier, des dispositifs d'accompagnement personnalisés, individuels ou collectifs, sont mobilisés, en particulier ceux liés à l'appropriation des gestes métier au moyen du tutorat, à l'appui des apports de la recherche et en lien avec les universités. Des dispositifs favorisant le conseil et le partage d'expertise entre pairs peuvent également être organisés, tel le mentorat collectif pratiqué soit à l'échelle de l'environnement direct de travail, soit au niveau du bassin ou de la circonscription. Enfin, au titre de ce même parcours, une phase de consolidation de la pratique professionnelle peut être proposée l'année suivante.

- **Accompagnement et formation tout au long de la carrière**

#### **Un nouveau schéma directeur de la formation continue et de nouvelles écoles académiques de la formation**

Une deuxième édition du schéma directeur de la formation continue et tout au long de la vie de tous les agents du ministère 2022-2025 (MENH2201155C Circulaire MENJS du 11-02-2022) poursuit la volonté ministérielle de la mise en œuvre d'une formation plus à l'écoute des besoins des personnels, plus en proximité des environnements de travail et au service du développement professionnel des individus et des collectifs.

Au croisement des besoins de l'institution et de ceux des agents, il décline les orientations du schéma directeur de la formation professionnelle des agents de l'Etat et constitue le cahier des charges des plans de formation aux niveaux national, académique et des établissements.

L'académie doit favoriser l'accès de tous les agents à la formation continue, permettre à chaque personnel, d'enseignement, d'éducation, administratif, d'encadrement, de santé (développement professionnel continu), d'être acteur de son parcours, notamment en utilisant les dispositifs de formation à l'initiative de l'agent, tels le compte personnel de formation et le congé de formation professionnellement progressivement renforcés, donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et permettre, dès que possible, l'accès à des diplômes

et des certifications, mais aussi de développer, dans le cadre d'un parcours, des compétences lui permettant d'atteindre un objectif d'évolution professionnelle ou de répondre à un souhait de mobilité.

Cet accompagnement par la formation est incarné désormais par l'école académique de la formation continue à destination de tous les personnels, avec une offre renouvelée de formation, plus lisible, plus accessible, plus proche des besoins des agents et plus en proximité de l'environnement de travail de chaque agent, et proposant un accès à de véritables parcours davantage à la main des agents. Cette offre s'appuie sur le recueil des besoins des agents, leur analyse et l'examen de leur évolution, en particulier dans le cadre du conseil académique de la formation. Elle doit être construite, s'agissant du service public d'éducation, et de la jeunesse et des sports, en cohérence avec l'objectif de continuité pédagogique, à l'appui d'une organisation favorisant la formation des agents. Ces objectifs sont désormais mesurés par des indicateurs adossés au schéma directeur ministériel de la formation.

Dans ce cadre, une attention particulière doit être accordée à la formation des agents contractuels, notamment pour les accompagner dans la préparation des concours et favoriser leur engagement.

### **Une feuille de route RH académique et un dispositif renforcé de ressources humaines de proximité**

L'académie dispose d'une feuille de route RH, destinée à permettre de conforter sa politique d'accompagnement RH personnalisé et de proximité dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue. Cette dernière passe par la professionnalisation de la fonction RH, à commencer par la structuration de la fonction recrutement dans l'ensemble du système afin notamment de tenir compte de la composante contractuelle de l'effectif du ministère et d'explorer des viviers nouveaux.

Tout personnel qui le souhaite doit pouvoir rencontrer un directeur des ressources humaines de proximité ou un conseiller en ressources humaines de proximité près de son lieu d'exercice.

L'objectif est de mobiliser l'ensemble de la chaîne des acteurs responsables de l'accompagnement des agents, dès l'entrée dans le métier et tout au long de la carrière : l'encadrement de proximité des enseignants (inspecteurs et chefs d'établissement), les DASEN, les directeurs et les conseillers RH de proximité, le pôle RH académique, l'école académique de la formation continue, les chefs de service et les cadres de proximité, les référents laïcité et handicap, les acteurs de la filière médico-sociale.

### **L'accompagnement des personnels vers des fonctions d'encadrement**

Le ministère et l'académie accompagnent les personnels désireux d'évoluer professionnellement vers des fonctions d'encadrement, sur des postes en administration centrale, auprès d'opérateurs et au sein des services académiques et départementaux.

Le ministère organise depuis 2014 dans les académies, au sein des directions de l'administration centrale et depuis 2022 dans des établissements d'enseignement supérieur une revue des cadres qui permet de rencontrer des cadres désireux d'évoluer à court ou moyen terme vers des emplois fonctionnels (sous-directeur, chef de service, directeur de projet, expert de haut niveau, secrétaire général, directeur de cabinet, conseiller de recteur, IA-DASEN, adjoint au DASEN en charge du premier degré, secrétaire général de DSDEN, directeur général des services). Les entretiens proposés ont pour objectifs d'accompagner ces agents dans la construction de leurs parcours professionnels et dans leurs transitions.

La mission académique de l'encadrement a été déployée dans l'académie depuis 2021. Elles visent à identifier et à accompagner des cadres dans leurs parcours et le développement de leur potentiel, à l'appui d'une offre de services dédiée (formation, immersion, mentorat, etc.). Ce dispositif académique s'inscrit en cohérence et en complémentarité avec la revue des cadres pilotée au niveau national.

### **Accompagnement des transitions professionnelles**

L'académie accompagne les parcours de ses agents et leurs souhaits d'évolution professionnelle, tant à l'interne du système éducatif qu'à l'extérieur de celui-ci. Il s'agit désormais de prendre en compte les aspirations de chacun et d'adapter cet accompagnement de proximité à la tendance récente à l'accélération des mobilités sur le marché du travail, en particulier auprès des nouvelles générations, caractérisant désormais tant le secteur public que privé.

Dans cet esprit, le ministère a initié, et l'académie accompagne, en partenariat avec le réseau des IRA, le « Parcours Passerelle » qui permet à des enseignants d'être recrutés chaque année dans le corps des attachés d'administration de l'Etat.

Plus généralement, l'accompagnement doit permettre à tout agent d'être conseillé dans son souhait de rejoindre d'autres fonctions en interne ou en externe ou de bénéficier d'un plan d'accompagnement dans le contexte d'une réorganisation. Chaque académie doit proposer aux agents qui le souhaitent des périodes d'immersion, des forums de la mobilité, des ateliers d'évolution professionnelle, en nouant des partenariats avec les acteurs locaux des bassins d'emploi (PFRH, APEC et France Travail).

L'agent en reconversion ou en mobilité bénéficie d'une offre de services pour son orientation professionnelle, consistant en des diagnostics de compétences, en la définition d'un plan de mobilité, d'un accès à des offres d'emploi sourcées, en conseils lui permettant de faire aboutir son évolution professionnelle (rédaction de CV, lettres de motivation, préparation à l'entretien d'embauche, auto entrepreneur). L'objectif est aussi de capter de nouveaux viviers, en donnant de la visibilité à l'employeur académique parmi les acteurs interministériels présents localement.

Pour les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ou lorsque l'adaptation du poste n'a pas été possible, un reclassement et une préparation au reclassement tels qu'ils sont fixés par le décret 84-1051 du 30 novembre 1984 doivent être proposés. La période de reclassement doit être accordée de manière à permettre le suivi d'une formation qualifiante pour assurer une véritable transition professionnelle.

- **Accompagnement du dispositif de rupture conventionnelle**

Le même accompagnement personnalisé est fourni aux agents souhaitant mobiliser **le dispositif de rupture conventionnelle** (cf. note de cadrage DGRH du 9 juillet 2020 sur la mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans les services déconcentrés du ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse) qui cible la cessation définitive des fonctions et consiste en un accord mutuel entre un agent et son administration, mais qui ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

- **Accompagnement du dispositif de retraite progressive**

Le ministère et l'académie accompagnent la dernière partie de la carrière des agents.

La retraite progressive, prévue par le décret n°2023-753 du 10 août 2023, constitue un dispositif parmi d'autres d'accompagnement des dernières parties de carrière des agents.

Tous les agents publics ont accès à la retraite progressive sous réserve de satisfaire à trois conditions :

- Etre à 2 ans ou moins de 2 ans de l'âge légal d'ouverture des droits applicable. L'âge légal s'apprécie en fonction de la génération. En cible, l'âge légal à partir duquel la retraite progressive est accessible s'établit à 62 ans. Le dépassement de l'âge légal ne prive pas l'agent du droit d'entrer en retraite progressive ;
- Disposer d'une durée d'assurance tous régimes d'au moins 150 trimestres ;
- Exercer son activité à temps partiel à titre exclusif.

Le temps partiel de droit et le temps partiel pour convenances personnelles peuvent permettre de bénéficier du dispositif de retraite progressive. Le temps partiel thérapeutique défini aux articles L.823-1 et suivants du code général de la fonction publique, le temps partiel pour congé de solidarité familiale, le temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, les congés de proche aidant ou de présence parentale pris sous forme de temps partiel n'ouvrent toutefois pas droit à la retraite progressive.

L'employeur n'a pas à se prononcer sur la retraite progressive en tant que telle, mais il est compétent pour délivrer une autorisation de travail à temps partiel, dans les conditions de droit commun.

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être motivés et précédés d'un entretien avec l'agent concerné.

La pension partielle est directement versée par le service des retraites de l'Etat (SRE) en sus de la rémunération d'activité versée par l'employeur. La pension partielle est calculée à due proportion de la quotité non travaillée (par exemple 40% de la pension pour un temps de travail de 60%).

Il est garanti un paiement le premier mois de temps partiel aux agents qui adressent leur demande au SRE au moins six mois avant cette date. Il est recommandé d'utiliser l'ENSAP pour effectuer cette demande.

Le SRE vérifie auprès de l'académie que l'agent est bien à temps partiel ou le sera au moment où la pension partielle sera versée.

L'académie doit informer le SRE en cas de changement de quotité de temps partiel. L'académie informe également le SRE de toute modification de temps partiel : absence de renouvellement, la suppression, la suspension, la modification de l'autorisation, y compris lorsque cette autorisation est de droit.

En cas de retour à temps plein, le dispositif de retraite progressive prend fin définitivement.

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

Dans l'esprit de l'arrêté relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics du 1<sup>er</sup> août 2023, les ministères mettent 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 ministérielles annuelles, publiées au BOEN, précisent les calendriers des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps, notamment les périodes prévisionnelles de publication des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude et, le cas échéant, les dossiers à constituer. Il en est de même des notes de service académiques et départementales annuelles qui font l'objet d'une publication par les services déconcentrés sur leurs sites respectifs.

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité.

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

Dans ce cadre, ils peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative 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 les différents sites des ministères. Les organisations syndicales représentées en comités sociaux d'administration sont destinataires de ces documents dans le même temps.

Chaque année, une information sur les campagnes de promotion de grade et de corps est publiée sur les différents sites du ministère.

Au niveau de l'académie, le nombre de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur le site de l'académie. Les organisations syndicales 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.

L'académie de Toulouse communique aux organisations syndicales représentées à son comité social d'administration, annuellement, au plus tard au mois de novembre, les listes nominatives de l'ensemble de leurs personnels comportant leurs corps, grades, échelons et affectations, avec une date d'observation au 1<sup>er</sup> 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 2 annexes déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux PsyEN (annexe 1) ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (annexe 2) ;

[1] 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.

[2] Articles L212-7 du code général de la fonction publique

Pour le recteur et par délégation,  
Pour le secrétaire général empêché,  
Le secrétaire général adjoint  
Directeur des ressources humaines

Laurent MACH



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

### **I. Des 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 1<sup>er</sup> grade et d'avancement de grade**

I.1.1 Bonification d'ancienneté pour le passage du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> 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 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 direction 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 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, aux personnels d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (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 des écoles, des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS, des CPE et des PsyEN

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

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

II.3.1 Promotion dans le corps des professeurs agrégés

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

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

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

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

L'avancement de grade (hors-classe, classe exceptionnelle) s'effectuent au choix par voie d'inscription sur un tableau d'avancement, établi annuellement par le ministre, le recteur ou l'IA-Dasen selon les corps. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement. 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 du ministère vise également à permettre aux agents d'accéder à un corps supérieur - professeur de chaires supérieures, professeur agrégé, personnel de direction, personnel d'inspection - selon différentes voies : concours, liste d'aptitude, ou intégration.

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

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

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

Pour les corps à gestion déconcentrée, le recteur ou l'IA-Dasen attribue les bonifications à hauteur de 30%, à partir d'une liste de promovables établie par échelon, toutes disciplines ou spécialités confondues.

I.1.2 Avancement aux grades de la hors-classe et de la classe exceptionnelle

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.
- les agents dans certaines positions de disponibilité [1] qui ont exercé une activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié et à l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'État.
- les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'article L515-9 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 agents comptant au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement au moins deux ans d'ancienneté dans le 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale de leur corps.

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

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

A partir de la campagne 2024, le grade de la classe exceptionnelle est accessible aux agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 4<sup>ème</sup> échelon de la hors classe de leur

corps concernant les professeurs agrégés ou au moins le 5<sup>ème</sup> échelon de la hors classe de leur corps concernant les 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 agents ayant atteint au moins le 7<sup>ème</sup> échelon de la classe normale au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, y compris ceux qui sont stagiaires dans d'autres corps. Ces personnels doivent pouvoir accéder à la hors-classe dès lors qu'ils remplissent les conditions requises.

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

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

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

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

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

→ Les professeurs certifiés, les PLP et les PEPS peuvent accéder au corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les nominations sont contingentées sur la base d'1/7<sup>ème</sup> des titularisations par concours de l'année précédente, pour chaque discipline d'agrégation.

Avant de faire acte de candidature, les agents sont invités à vérifier, notamment lorsqu'ils ont atteint la classe exceptionnelle, les conditions de reclassement dans le corps des professeurs agrégés.

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

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

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

Peuvent être inscrits sur la liste 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 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

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

- être, au 31 décembre de l'année précédant celle de l'établissement de la liste d'aptitude, professeur certifié, professeur de lycée professionnel ou professeur d'éducation physique et sportive. Les PLP doivent être proposés dans la discipline dans laquelle ils justifient du diplôme le plus élevé, sauf avis circonstancié des corps d'inspection. Il en est de même pour tous les professeurs certifiés relevant d'une discipline pour laquelle il n'y a pas d'agrégation.
- être âgé de quarante ans au moins au 1<sup>er</sup> octobre de l'année d'établissement du tableau d'avancement ;
- justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans leur corps. Les services accomplis en qualité de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques ou de chef de travaux sont assimilés à des services d'enseignement. Les services effectués à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

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

- l'année ou les années de stage accomplies en situation (en présence d'élèves) ;
- les services effectués dans un établissement public d'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale, dans un autre établissement public d'enseignement, dans un établissement privé d'enseignement sous contrat d'association, ainsi que les services effectifs d'enseignement accomplis en qualité de :
  - 1) personnels civils de coopération culturelle, scientifique et technique ou d'experts techniques internationaux en fonction auprès d'Etats étrangers et de l'organisme auprès duquel ils sont placés, qui remplissent les conditions fixées au deuxième alinéa de l'article L360-3 du code général de la fonction publique ;
  - 2) 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 État membre de l'Union européenne ou État partie à l'accord sur l'espace économique européen autre que la France, ou à l'étranger, pris en compte lors du classement.

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

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

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

- un curriculum vitae, qui fait apparaître la situation individuelle du candidat, sa formation, son mode d'accès au grade, son itinéraire professionnel, ses activités au sein du système éducatif ; il est alimenté sur I.Prof ;
- une lettre de motivation, qui fait apparaître l'appréciation portée par le candidat sur les étapes de sa carrière, l'analyse de son itinéraire professionnel, les motivations (projets pédagogiques, éducatifs ou autres) qui le conduisent à présenter sa candidature. Complémentaire au *curriculum vitae* qui présente des éléments factuels, la lettre de motivation permet au candidat de se situer dans son parcours professionnel en justifiant et en valorisant ses choix. Elle présente une réflexion sur sa carrière écoulée et met en évidence les compétences acquises, les aptitudes et les aspirations qui justifient sa demande de promotion.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il est conditionné par un acte de candidature.

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

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

**Et**

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

**Ou**

b) avoir exercé à temps plein des fonctions de directeur adjoint chargé de SEGPA, de directeur d'établissement spécialisé ou de direction 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 1<sup>er</sup> 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 du recteur pour les candidats affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils relèvent d'une autre affectation.

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

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

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

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

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

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

**Et**

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

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

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

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

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

Les professeurs des écoles ou instituteurs peuvent prendre en charge la direction des écoles maternelles, primaires et élémentaires.

Les missions, les conditions de recrutement et les modalités de formation des directeurs d'école sont fixés par le décret n°2023-777 du 14 août 2023 relatif aux directions d'école.

Dans la limite des emplois vacants sont nommés par l'IA-DASEN, agissant sur délégation du recteur d'académie, 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 direction 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 direction 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 direction 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 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, aux personnels d'éducation et aux psyEN (outre les critères communs à tous les personnels du MENJS)**

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

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

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

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

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

I-Prof permet aux personnels :

- d'être avertis individuellement de leur promouvabilité et des modalités de la procédure,

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

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

Le recteur ou les IA-Dasen assurent sur leurs sites la publicité des résultats des promotions qu'ils prononcent selon les modalités fixées par les notes de service ministérielles et académiques.

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

L'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical est prise en compte dans le cadre de l'avancement de grade, conformément aux dispositions mentionnées au paragraphe II-2 3 des présentes lignes directrices de gestion. Les académies et le ministère publient les anciennetés moyennes de grade des fonctionnaires titulaires relevant de leur autorité et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement, au grade supérieur.

Concernant l'avancement bonifié, les agents ayant bénéficié d'un rendez-vous de carrière avant leur engagement syndical sont examinés dans le cadre de la procédure de droit commun et bénéficient le cas échéant d'une bonification d'ancienneté d'un an. Ceux qui n'obtiennent pas une bonification d'ancienneté d'un an dans ce cadre, ou ceux qui n'ont pas bénéficié d'un rendez-vous de carrière ont droit à une bonification automatique sous réserve de consacrer la totalité de leur service à une activité syndicale ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70% d'un service à temps plein, depuis au moins six mois à la date de leur avancement (avant bonification).

Cette bonification automatique correspond à la cadence suivante :

Pour tous les corps sauf les adjoints d'enseignement :

- Du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> : 2 ans 8 mois 12 jours (soit une bonification de 108 jours)
- Du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> : 3 ans 2 mois 12 jours (soit une bonification de 108 jours)

Pour les adjoints d'enseignement :

- Du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> : 2 ans 9 mois 9 jours (soit une bonification de 81 jours)
- Du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> : 3 ans 3 mois 9 jours (soit une bonification de 81 jours).

## **II.2 Les orientations et les critères propres à l'avancement d'échelon bonifié 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 qui lui est notifiée à l'issue de son rendez-vous de carrière ou lorsque ce rendez-vous n'a pas eu lieu, sur le fondement de l'appréciation de l'autorité compétente après avis du corps d'inspection.

L'appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- À consolider

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

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



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

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

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

Le tableau d'avancement à la hors-classe est établi par le recteur pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN placés sous son autorité, 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 psychologues de l'éducation nationale**

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

- par le ministre, sur proposition des recteurs pour les professeurs agrégés
- par le recteur pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN placés sous son autorité
- par le recteur ou, sur délégation du recteur, par l'IA-DASEN pour les professeurs des écoles

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

- en premier lieu, les inspecteurs de l'éducation nationale pour le premier degré, les chefs d'établissement et les inspecteurs compétents pour le second degré, rendent un avis sur la promotion de chaque agent 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) arrêtent la liste 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 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 de l'éducation nationale compétent 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 mis 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 favorable ».

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

- 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. [2]

### **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 compétent portent 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'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 compétent peuvent s'appuyer 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 mis 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 ont vocation à être révisés chaque année ; les avis très favorables sont, quant à eux, reconduits annuellement, sauf exception motivée.

Les avis sont portés à la connaissance des agents 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 favorable » rendu à la fois par le chef d'établissement et l'inspecteur compétent.

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

- 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 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'Education 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 formulés par les chefs d'établissement et les inspecteurs compétents pour transmettre au ministre les dossiers des agents 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 agents 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 sont le cas échéant appliqués aux situations des agents 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'Education 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 règlementairement.

\*\*\*

**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 de l'année 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 du 8 février 2021).

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

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

##### Hors-classe :

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

##### Classe exceptionnelle :

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

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

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

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

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

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

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

→ Accès au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation : la liste d'aptitude est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition des 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.

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

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

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

[2] CE, 21 septembre 2023, n°464800 : un tableau d'avancement non publié par ordre de mérite est illégal.

## **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 du MENJS**

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

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

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

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

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

#### **III.1 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**

### **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 à l'exception de la promotion au grade d'attaché hors-classe qui prend effet au 1er janvier.

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
- les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle [1]. Dans ces situations les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière conformément aux dispositions des articles 51 et 54 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

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

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

#### **Filière administrative :**

- Accès au grade d'attaché principal d'administration (APAE): 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 (SAENES) 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

### Filière santé :

- Accès au grade de médecin de l'éducation nationale (MEN) 1<sup>ère</sup> classe : article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991
- Accès à la classe supérieure du corps des infirmiers du ministère chargé de l'éducation nationale (catégorie B) : article 18 du décret n° 94-1020 du 23 novembre 2024.

### Filière sociale :

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

### Filière technique :

- Accès au grade d'adjoint technique des établissements d'enseignement (ATEE) principal de 2<sup>e</sup> classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016
- Accès à la classe supérieure du corps des techniciens de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (TEN) : article 11 du décret n° 94-1016 du 18 novembre 1994
- Accès au grade d'adjoint technique de recherche et de formation (ATRF) principal de 2<sup>e</sup> classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016
- Accès au grade de technicien de recherche et formation (TECHRF) de classe supérieure : article 48 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 ( renvoi à l'article 25 du décret 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié)

### Accès au grade sommital du corps

#### Filière administrative :

Accès au grade d'attaché d'administration (AAE) hors-classe : article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011

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

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

#### a) Accès au grade d'attaché d'administration hors-classe : 1<sup>er</sup> et 2<sup>èm</sup> viviers

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

Les intéressés doivent justifier :

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

La liste des fonctions a été fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique du 30 septembre 2013. Différents arrêtés ministériels ont fixé, par ministère [2] une liste de fonctions plus spécifiques correspondant à un niveau élevé de responsabilités.

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



continue ou discontinuée.

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

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

Attachés principaux d'administration au 10<sup>e</sup> échelon

Directeurs de service ayant atteint le 14<sup>e</sup> échelon.

La valeur professionnelle exceptionnelle des promouvables au 3<sup>ème</sup> vivier doit se définir au cas par cas de façon à prendre en compte les spécificités des parcours professionnels des agents en valorisant ceux qui ont notamment exercé des fonctions à responsabilité non listées au titre du 2<sup>ème</sup> vivier ; il s'agit par exemple des fonctions exercées au sein des établissements relevant de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE), ou des établissements publics, en particulier dans l'enseignement supérieur, certaines fonctions spécifiques dans les services déconcentrés, etc.

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

- Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur (SAENES), classe exceptionnelle : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009
- Accès au grade d'adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe : article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016

**Filière santé :**

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

**Filière technique :**

- Accès au grade d'adjoint technique des établissements d'enseignement (ATEE) principal de 1<sup>re</sup> classe : article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016
- Accès au grade d'adjoint technique de recherche et de formation (ATRF) principal de 1<sup>re</sup> classe : article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016
- Accès au grade de technicien de recherche et formation (TECHRF) de classe exceptionnelle : article 47 du décret n°85 -1534 du 31 décembre 1985 (renvoi à l'article 25 du décret 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié)
- Accès au grade ingénieur d'étude (IGE) hors classe : article 30 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985
- Accès au grade ingénieur de recherche (IGR) hors classe : article 20-1 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985
- Accès au grade ingénieur de recherche (IGR) hors classe échelon spécial : article 20-3 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985

**Avancement à l'échelon spécial d'attaché d'administration hors-classe**

- Accès à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration (AAE) hors-classe : article 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011

L'effectif de l'échelon spécial est contingenté à 20% de l'effectif du grade de la hors-classe.

Il permet aux agents d'accéder à la hors-échelle A.

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

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

- Attaché principal d'administration : article 19 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État ;
- Secrétaire administratif (SAENES) classe supérieure : article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État ;
- Secrétaire administratif (SAENES) classe exceptionnelle : article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'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 ;
- Ingénieur de recherche (IGR) hors classe : article 20 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985
- Technicien de recherche et de formation (TECHRF) de classe supérieure : article 43.3 du décret n°85 - 1534 du 31 décembre 1985
- Technicien de recherche et formation (TECHRF) de classe exceptionnelle : article 25 du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009
- Adjoint technique principal de recherche et de formation (ATRF) 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 agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;

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

### **Filière administrative :**

- Accès au corps des attachés d'administration de l'État (AAE) : article 12 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 ;
- Accès au corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES) : article 4 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié ;

### **Filière sociale :**

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

### **Filière technique :**

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

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

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

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

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

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

Un rapport de promotion, publié en ligne sur le site académique, rend compte de la sélection au choix opérée pour chaque tableau d'avancement ou liste d'aptitude. Ce document présente des informations statistiques sur les promouvables et les agents proposés et explique la méthodologie appliquée pour mettre en oeuvre les principes définis dans les lignes directrices de gestion. Il présente les particularités éventuelles de la sélection au choix, opérée pour le tableau.

#### III.1 Éléments de procédure 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 agents promouvables sur la base des critères statutaires sans qu'aucun rapport d'activité ne soit exigible de l'agent.

Pour les agents de la filière technique un rapport d'activité devra être produit par l'agent.

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

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

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

Ce dossier contient :

- **une fiche individuelle de proposition de l'agent** établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent.
- **un rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction, pour l'ensemble des tableaux d'avancement (à l'exception de l'avancement au grade d'attaché d'administration hors-classe et à son échelon spécial pour lequel les agents se référeront aux LDG ministérielles) des 4 items suivants :
  - appréciation sur le **parcours** professionnel de l'agent; portant notamment sur son expertise professionnelle ,
  - appréciation sur les **activités actuelles** de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;
  - appréciation de la **contribution** de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure ;
  - appréciation sur l'**aptitude** de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

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

- **un rapport d'activité** : pour les personnels de la filière technique exclusivement.

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

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

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

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

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

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

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

Conformément aux dispositions de l'article **13 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010** relatif aux conditions générales de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'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 agents en butée de grade depuis au moins trois ans et entrant dans le champ de l'article 3 alinéa 9 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

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 L. 522-18 du Code général de la fonction publique et de l'article 12 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

L'académie appuiera cet examen sur deux éléments, reprenant les critères infra: un classement au barème à caractère indicatif et un examen individuel des dossiers.

- **La valeur professionnelle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien** professionnel complété d'un rapport d'aptitude professionnelle pour les agents proposés, au travers d'une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent décomposée en une appréciation générale à l'issue de quatre items.
- **La valeur professionnelle est appréciée par l'observation de critères objectifs** que sont notamment la nature des missions confiées et 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 et de la Jeunesse et des Sports, et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (Cnous, Onisep, Cned, CRDP, Cereq, etc.), les Creps et les établissements relevant de la jeunesse et des sports; dans une autre fonction publique ou dans un autre département ministériel.

Les critères éligibles au barème sont les suivants (cf. annexe ATSS 1):

- Avis du supérieur hiérarchique
- Modalité d'accès au corps
- Ancienneté corps
- Ancienneté de services publics
- Ancienneté grade

Lors de l'examen individuel des candidatures une attention particulière sera portée aux agents:

- Ayant présenté l'examen professionnel
- Ayant exercé en éducation prioritaire REP/REP+

### Focus sur l'avancement au grade d'attaché principal

Trois éléments seront particulièrement valorisés dans le cadre de l'examen du parcours professionnel:

- Mobilité sectorielle ou structurelle (mobilité au sein des ministères de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (Cnous, Onisep, Cned, CRDP, Cereq, etc.), les Creps et les établissements relevant de la jeunesse et des sports ; mobilité dans un autre département ministériel ou dans une autre fonction publique ;
- Mobilité fonctionnelle (exercice de plusieurs métiers ou le changement de familles professionnelles au sens du REME) ;
- Responsabilités particulières (notamment l'intérim sur fonctions comptable et de direction de service).

Dans l'établissement du tableau d'avancement au principalat des attachés l'académie procède à un examen collégial des dossiers des agents.

**Avancement au grade de la hors-classe et des échelons spéciaux: il conviendra de se référer aux LDG du ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports.**

**Avancement aux grades TECH, IGE, IGR, il conviendra de se référer aux LDG du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche**

### 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 promouvable :

Ce dossier contient :

- **une fiche individuelle de proposition de l'agent** établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent.
- **un rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction des 4 items suivants :

- appréciation sur le **parcours** professionnel de l'agent; portant notamment sur son expertise professionnelle ;
- appréciation sur les **activités actuelles** de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;
- appréciation de la **contribution** de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure ;
- appréciation sur l'**aptitude** de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ces promotions permettent d'identifier les viviers d'agents susceptibles de construire un **parcours professionnel ascendant en termes de responsabilités qui les rend 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 agents** et porte une attention particulière, d'une part aux agents **exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur** et d'autre part aux personnels exerçant ou ayant exercé, tout ou partie de leurs **fonctions en éducation prioritaire**.

L'académie s'appuiera sur les critères suivants dans le cadre de l'examen individuel des dossiers:

- Proposition graduée du chef de service
- Exercice de fonctions particulières et à responsabilité
- Ancienneté dans la catégorie actuelle
- Ancienneté de services publics
- Exercice en zone d'éducation prioritaire
- Préparation du concours.

Quatre éléments seront particulièrement valorisés dans le cadre de l'examen du parcours professionnel:

- Mobilité fonctionnelle et sectorielle
- Mobilité fonctionnelle interne
- Modalité d'accès au corps
- Expression d'un projet professionnel.

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

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

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

**Annexe ATSS:  
Barème tableau d'avancement ATSS**

APAE  
 SAENES classe supérieure ; SAENES classe exceptionnelle  
 ADJAENES principal de 2<sup>ème</sup> classe ; ADJAENES principal de 1<sup>er</sup> classe  
 ATRF principal de 2<sup>ème</sup> classe ; ATRF principal de 1<sup>er</sup> classe  
 ATEE principal de 2<sup>ème</sup> classe ; ATEE principal de 1<sup>er</sup> classe  
 INFENES hors classe  
 ASSAE Principal

Avis supérieur hiérarchique	Extrêmement favorable Très favorable Favorable Réservé Défavorable	15 points 10 points 5 points 0 points Bloquant
Modalité accès au corps	Accès par concours	5 points
Anciennetés	Ancienneté de corps :	1 point par an
	Ancienneté de services publics	0,5 point par an plafonnée à 10 points
	Ancienneté de grade	1 point par an
Échelon		Discriminant
Ancienneté dans l'échelon		Discriminant