



## Lignes directrices de gestion académiques relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels

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

Conformément aux dispositions de l'article 12 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le présent document formalise les lignes directrices de gestion académiques en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables aux :

- **personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale ;**
- **personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) ;**
- **personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection ;**

Ces lignes directrices de gestion académiques respectent les **orientations générales de la politique du ministère en matière de promotion et de valorisation des parcours** ainsi que les **procédures applicables**. Elles sont nécessairement compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles. Elles sont établies pour 3 ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période.

Elles sont soumises, pour avis, au comité techniques académique. Elles peuvent être également présentées, pour information, aux comités techniques spéciaux concernés.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion académiques sera présenté chaque année devant le comité technique académique.

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

- 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**.

- Un accès à **des corps de catégorie ou de niveau supérieur** selon différentes voies : **concours ou liste d'aptitude**.
- Les personnels peuvent également être **nommés sur des emplois** leur permettant d'exercer des responsabilités supérieures (par exemple, secrétaire général d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale) ou de nouvelles responsabilités (directeur d'école).

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

Pour les promotions de l'ensemble des personnels, des procédures transparentes sont mises en place en s'appuyant sur les orientations et les critères généraux ci-après.

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

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

L'objectif est d'apprécier, tout au long de la carrière, l'investissement professionnel de l'agent, son implication au profit de l'institution dans la vie de l'établissement ou dans l'activité du service, la richesse et la diversité de son parcours

professionnel au travers des différentes fonctions occupées et, le cas échéant, de leurs conditions particulières d'exercice, ses formations et ses compétences.

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

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

## II.2- Prévention des discriminations

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

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

Une attention particulière est portée à **l'équilibre entre les femmes et les hommes** dans le choix des propositions, conformément au **protocole d'accord du 8 mars 2013 complété le 30 novembre 2018**, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans le cadre des dispositions de **l'article 58 - 1° 2<sup>ème</sup> alinéa de la loi 84-16 du 11 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

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

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

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

### ▪ **Promotion des personnels en situation de handicap**

**L'article 6 sexies de la loi 83-634 du 13 juillet** portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le **respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap**, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

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

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

### ▪ **Prise en compte de la diversité des environnements professionnels**

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

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

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle<sup>1</sup>.

Par ailleurs, les agents **déchargés syndicaux**, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises. Cette inscription a lieu au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement. Ces anciennetés moyennes sont publiées dans les circulaires académiques.

---

<sup>1</sup> Article 23 bis V de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires

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

La direction des ressources humaines de l'académie et les services de gestion des personnels des DSDEN contribuent à l'**accompagnement professionnel** des personnels par la mise en place et la coordination de dispositifs d'aide, de soutien et de conseil ainsi que de formation en lien avec la DAFPEN.

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

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

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

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

L'académie d'Amiens permet à ses personnels d'acquérir et de développer leurs compétences professionnelles par une formation qui réponde à la fois à leurs demandes et aux besoins de l'institution. Elle accompagne également ceux des personnels qui souhaitent connaître des évolutions professionnelles, soit au sein du service public de l'éducation, soit à l'extérieur de celui-ci.

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

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

L'Académie d'Amiens a mis en place un dispositif de RH de proximité. C'est un service personnalisé d'information, d'accompagnement et de conseil. Tout personnel qui le souhaite, quel que soit son statut, doit pouvoir contacter un conseiller RH de proximité au plus près de son lieu d'exercice, dans un lieu dédié et dans le respect des règles de confidentialité.

Ce service RH de proximité n'exerce pas de compétence en matière de gestion administrative (avancement et promotion) mais permet aux personnels d'obtenir des renseignements utiles pour le déroulement de leur carrière, leur formation ou leur évolution professionnelle.

##### **▪ L'accompagnement collectif et individuel des personnels**

Afin de garantir un accompagnement individuel et collectif des personnels, l'académie met en place tous les dispositifs utiles, en lien avec les personnels d'encadrement.

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

Les personnels sont informés des conditions des promotions sur les pages « espace professionnel » du site [www.ac-amiens.fr](http://www.ac-amiens.fr) et ceux des DSDEN.

Les circulaires académiques annuelles, publiées sur Internet, précisent les calendriers des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps, notamment les périodes prévisionnelles de publication des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude et, le cas échéant, les dossiers à constituer.

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité.

**La liste récapitulative des promotions classées par ordre de mérite sera publiée sur le site de l'académie d'Amiens.**

**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**, l'administration accuse réception de la candidature des personnels et en apprécie la recevabilité. L'irrecevabilité de la candidature étant assimilée à une décision défavorable, les personnels peuvent former un recours administratif en application de l'article 14 bis de la loi du 11 janvier 1984. Dans ce cadre, ils peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister.

L'organisation syndicale doit être représentative :

- au niveau du comité technique ministériel de l'éducation nationale ou du comité technique ministériel de la jeunesse et des sports<sup>2</sup> pour une décision de promotion relevant de la compétence du ministre ;
  - au niveau du comité technique ministériel de l'éducation nationale ou du comité technique académique pour une décision de promotion relevant de la compétence des recteurs d'académie ou, par délégation de signature des recteurs d'académie, des inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale.
- L'administration s'assurera que le fonctionnaire a choisi un représentant désigné par une organisation syndicale représentative et que celui-ci a bien été désigné par l'organisation syndicale représentative.

Les 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.

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont complétées par 3 annexes déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours aux :

- **personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (annexe 1) : pages 5 à 17**
- **personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (annexe 2) : pages 18 à 24**
- **personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection (annexe 3) : pages 25 à 29**

---

<sup>2</sup> Décret n° 2018-406 du 29 mai 2018 relatif à différents comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placés auprès des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, des affaires sociales, de la santé, du travail et de l'emploi

**ANNEXE 1**  
**RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ACADEMIQUES RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DES PREMIER ET SECOND DEGRES, DES PERSONNELS D'EDUCATION ET DES PSYCHOLOGUES DE L'EDUCATION NATIONALE**

I. Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du premier grade, d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial. ....	5
I.1 Avancement d'échelon bonifié au sein du 1 <sup>er</sup> grade : 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 agrégés) ; .....	6
I.2. Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle et avancement à l'échelon spécial .....	7
I.2.1 Accès au grade de la hors classe (hors PEGC, CE d'EPS et AE).....	7
I.2.2 Accès au grade de la classe exceptionnelle (hors PEGC, CE d'EPS et AE).....	8
I.2.3 Accès aux grades de la hors classe et la classe exceptionnelle des PEGC et CE d'EPS	12
I.2.4 Accès à l'échelon spécial du grade de classe exceptionnelle des corps de professeurs des écoles, professeurs certifiés, professeurs de lycée professionnel, professeurs d'éducation physique et sportive, conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale .	12
II. Des possibilités d'accès à des corps supérieurs et aux emplois de directeur d'école.....	13
II.1 Promotion dans le corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude.....	14
II.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 .....	15
II.3 Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles .....	15
II.4 Promotions internes dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection .....	16
II.5 Des possibilités d'accès aux emplois de directeur d'école .....	16

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

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

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

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

Au niveau académique, il convient de s'appuyer 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 pour les agrégés et académique pour les autres corps est fixé qui permet d'interclasser les agents selon des critères objectifs. Les barèmes académiques reprennent les éléments des barèmes nationaux définis dans les lignes directrices de gestion ministérielles.

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

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

I-Prof permet aux personnels :

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

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

Le recteur / l'IA-DASEN assurent la publicité des résultats des promotions qu'ils prononcent selon les modalités fixées par la circulaire rectorale ou départementale.

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

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

Concernant l'avancement bonifié, les agents ayant bénéficié d'un rendez-vous de carrière avant leur engagement syndical sont examinés dans le cadre de la procédure de droit commun et bénéficient le cas échéant d'une bonification d'ancienneté d'un an.

Ceux qui n'obtiennent pas une bonification d'ancienneté d'un an dans ce cadre, ou ceux qui n'ont pas bénéficié d'un rendez-vous de carrière ont droit à une bonification automatique sous réserve d'être déchargés depuis au moins 6 mois à la date de leur avancement (avant bonification).

Cette bonification automatique correspond à la cadence suivante :

Pour tous les corps sauf les adjoints d'enseignement :

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

Pour les adjoints d'enseignement :

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

## **I.1 Avancement d'échelon bonifié au sein du 1<sup>er</sup> grade : 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 agrégés<sup>3</sup>)**

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

Pour les personnels concernés, le recteur/l'IA-DASEN attribue les bonifications à hauteur de 30%, à partir d'une liste de promouvables établie par échelon, toutes disciplines ou spécialités confondues.

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

L'appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- A consolider

---

<sup>3</sup> Pour les professeurs agrégés, c'est le ministre qui attribue les bonifications d'ancienneté



## I.2. Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle et avancement à l'échelon spécial

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.
- les agents dans certaines positions de disponibilité<sup>4</sup> qui ont exercé une activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié et à l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'Etat.
- les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'article 54 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée<sup>5</sup>.

### I.2.1 Accès au grade de la hors classe (hors PEGC, CE d'EPS et AE)

Le grade de la hors classe est accessible aux agents comptant au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement au moins deux ans d'ancienneté dans le 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 psychologues de l'éducation nationale ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion est formulée par le recteur/l'IA-DASEN.

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème, 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/l'IA-DASEN dans le cadre de la campagne de promotion à la hors classe.

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

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

#### **Pour le second degré :**

Excellent : 145 points

Très satisfaisant : 125 points

Satisfaisant : 105 points

À consolider : 95 points

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

#### **Pour le premier degré :**

Excellent : 120 points

Très satisfaisant : 100 points

Satisfaisant : 80 points

À consolider : 60 points

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

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

#### **Pour le second degré :**

---

<sup>4</sup> Ces dispositions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018

<sup>5</sup> Concerne les périodes de congé parental ou de disponibilité intervenues depuis le 7 août 2019

Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement	Ancienneté théorique dans la plage d'appel	Points d'ancienneté
9+2	0 an	0
9+3	1 an	10
10+0	2 ans	20
10+1	3 ans	30
10+2	4 ans	40
10+3	5 ans	50
11+0	6 ans	60
11+1	7 ans	70
11+2	8 ans	80
11+3	9 ans	100
11+4	10 ans	110
11+5	11 ans	120
11+6	12 ans	130
11+7	13 ans	140
11+8	14 ans	150
11+9 et plus	15 ans et plus	160

**Pour le premier degré :**

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

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

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

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

Concernant ces derniers, le recteur établit des propositions correspondant au plus à 35% de l'effectif des promouvables de l'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.

### **I.2.2 Accès au grade de la classe exceptionnelle (hors PEGC, CE d'EPS et AE)**

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

- **Sont éligibles au titre du premier vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 2<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou le 3<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe (autres corps) et ayant été affectés au cours de leur carrière au moins huit ans dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières.**
- **Sont éligibles au deuxième vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou au moins le 7<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe (autres corps).**



## **Conditions d'accès au 1<sup>er</sup> vivier :**

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

**- exercice ou affectation dans une école ou un établissement dans le cadre d'un dispositif d'éducation prioritaire mis en place par le ministère de l'éducation nationale ou dans le cadre des dispositifs interministériels « Sensible » ou « Violence » :**

a) relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire » figurant sur l'une des listes prévues aux articles 1<sup>er</sup>, 6, 11 et au II de l'article 18 du décret n°2015-1087 du 28 août 2015 ;

b) figurant sur une des listes prévues à l'article 3 du décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 et au 2° de l'article 1er du décret n° 95-313 du 21 mars 1995 : dispositifs interministériels « Sensible » ou « Violence »;

c) figurant sur la liste, publiée au bulletin officiel de l'éducation nationale n°1 du 2 janvier 2020, d'écoles et d'établissements ayant relevé d'un dispositif d'éducation prioritaire (ZEP82, REP98, RAR, ZEP, CLAIR, RRS ou ECLAIR), pour les périodes mentionnées dans cette liste, entre les années scolaires 1982-1983 et 2014-2015.

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

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

S'agissant de l'exercice de fonctions dans une école ou un établissement relevant d'un dispositif d'éducation prioritaire visé par l'arrêté du 10 mai 2017 modifié, déclassé au moment de la refondation de l'éducation prioritaire opérée en 2014 ou en 2015, seules les années d'exercice effectuées avant le déclassement de l'école ou de l'établissement seront comptabilisées au titre de l'éducation prioritaire. Toutefois, pour les personnels dont le lycée d'exercice, relevant d'un des dispositifs d'éducation prioritaire éligibles, n'est pas inscrit sur la liste des établissements relevant du programme Réseau d'éducation prioritaire en 2015, et qui ont continué d'y exercer leurs fonctions, les services seront comptabilisés pour la durée accomplie au-delà de la date à laquelle le lycée a été déclassé, dans la limite de cinq ans, conformément aux dispositions de l'article 18 II du décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 modifié précité.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**- fonctions de formateur académique**, détenteur du certificat d'aptitude à la fonction de formateur académique ou ayant exercé, conformément à une décision du recteur d'académie, la fonction de formateur académique auprès

d'une école de formation d'enseignants (IUFM ou ESPE) antérieurement à l'entrée en vigueur du décret n° 2015-885 du 20 juillet 2015 ;

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

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

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

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

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

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

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

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

La durée de huit ans d'exercice dans une fonction au cours de la carrière peut avoir été accomplie de façon continue ou discontinue. La durée accomplie dans des fonctions éligibles est décomptée par année scolaire. Seules les années complètes sont retenues. Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein. Les services accomplis en qualité de « faisant fonction » ne sont pas pris en compte.

Les services à prendre en compte doivent avoir été accomplis en qualité de titulaire.

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

> A compter de la campagne 2021, la promotion au titre du premier vivier n'est plus subordonnée à un acte de candidature.

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

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

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

À l'issue de la montée en charge du grade en 2023 (objectif de 10% de l'effectif du corps dans le grade de la classe exceptionnelle), les promotions à la classe exceptionnelle seront prononcées en fonction du nombre de départs définitifs (départs à la retraite essentiellement).

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

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

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national pour les agrégés et académique pour les autres corps, qui a un caractère indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel.

### **Une appréciation de la valeur professionnelle est portée par le recteur/ les IA-DASEN :**

Ils apprécient qualitativement la valeur professionnelle des agents promouvables, qui s'exprime notamment par l'expérience et l'investissement professionnels. Dans cet objectif, ils s'appuient sur le CV I-Prof de l'agent et sur les avis des inspecteurs et des chefs d'établissement ou des supérieurs hiérarchiques compétents. Les avis de ces derniers prennent la forme d'une appréciation littérale, et sont portés à la connaissance des agents. Les inspecteurs compétents ou, selon le cas, les supérieurs hiérarchiques, ou le chef d'établissement formulent un avis via l'application I-Prof sur chacun des agents promouvables, au titre de l'un ou de l'autre vivier. Un seul avis est exprimé par agent si celui-ci est promuable à la fois au titre du premier vivier et du second vivier. Ces avis prennent la forme d'une appréciation littérale.

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

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

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

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

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

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

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

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Insatisfaisant

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

#### ***Pour les professeurs agrégés :***

Le pourcentage des appréciations « Excellent » est fixé à :

20% maximum des agents relevant du premier vivier

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

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

30% maximum des agents relevant du premier vivier

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

#### ***Pour les autres corps du second degré :***

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

20 % maximum des agents relevant du premier vivier ;

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

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

40% maximum des agents relevant du premier vivier,

30% maximum des agents relevant du second vivier (**non recevables** au titre du premier vivier).

#### ***Pour les professeurs des écoles :***

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

15 % maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;

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

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

20 % maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;

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

### **La position dans la plage d'appel est également valorisée :**

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

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

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

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

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

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

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

Concernant ces derniers, les recteurs proposent au ministre, au titre du premier vivier, l'intégralité des dossiers des agents remplissant effectivement les conditions d'éligibilité et ayant une appréciation « Excellent », « Très satisfaisant » ou « Satisfaisant ».

S'agissant du second vivier, ils proposent au ministre 20% des dossiers des promouvables, non recevables au titre du premier vivier (dont l'intégralité des appréciations « Excellent »).

### I.2.3 Accès aux grades de la hors classe et la classe exceptionnelle des PEGC et CE d'EPS

Tous les PEGC et les CE d'EPS de l'Académie d'AMIENS sont à la classe exceptionnelle.

### I.2.4 Accès à l'échelon spécial du grade de classe exceptionnelle des corps de professeurs des écoles, professeurs certifiés, professeurs de lycée professionnel, professeurs d'éducation physique et sportive, conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale

L'échelon spécial est accessible aux agents ayant, à la date du 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon du grade de classe exceptionnelle. Le nombre de promotions possibles est fixé à 20% de l'effectif du grade de la classe exceptionnelle de chaque corps. Cette promotion permet de bénéficier d'un accès à la hors-échelle A. Le recteur/l'IA-DASEN formule une appréciation qualitative à partir du CV I-Prof de l'agent et des avis littéraux rendus par les inspecteurs et les chefs d'établissements ou, selon le cas, les supérieurs hiérarchiques, portés à la connaissance des agents.

Cette appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent ;
- Très satisfaisant ;

- Satisfaisant ;
- Insatisfaisant

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

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

### Valorisation des critères :

#### Valeur professionnelle

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

#### Ancienneté de carrière

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

Le recteur/l'IA-DASEN décide de l'inscription au tableau d'avancement des agents dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience leur semblent justifier d'une promotion.

Afin de fluidifier l'accès à cet échelon, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés.

## **II. Des possibilités d'accès à des corps supérieurs et aux emplois de directeur d'école**

La politique de valorisation professionnelle du ministère vise également à permettre aux agents d'accéder à un corps supérieur.

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

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

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

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

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

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

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

## **II.1 Promotion dans le corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude**

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 de la discipline concernée.

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

- être âgé de quarante ans au moins au 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 dans les conditions fixées aux 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article 74 de la loi du 11 janvier 1984 ;
- les services de documentation effectués dans un CDI ;
- les services effectués en qualité de lecteur ou d'assistant à l'étranger ; ces services sont considérés comme effectués en qualité de titulaire si le candidat avait antérieurement la qualité de titulaire d'un corps enseignant relevant du ministère chargé de l'éducation nationale ;
- les services effectués au titre de la formation continue ;
- les services accomplis dans un État membre de l'Union européenne ou État partie à l'accord sur l'espace économique européen autre que la France, ou à l'étranger, pris en compte lors du classement.

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

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



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

- un curriculum vitae, qui fait apparaître la situation individuelle du candidat, sa formation, son mode d'accès au grade, son itinéraire professionnel, ses activités au sein du système éducatif ; il est alimenté sur I.Prof ;
- une lettre de motivation, qui fait apparaître l'appréciation portée par le candidat sur les étapes de sa carrière, l'analyse de son itinéraire professionnel, les motivations (projets pédagogiques, éducatifs ou autres) qui le conduisent à présenter sa candidature. Complémentaire au *curriculum vitae* qui présente des éléments factuels, la lettre de motivation permet au candidat de se situer dans son parcours professionnel en justifiant et en valorisant ses choix. Elle présente une réflexion sur sa carrière écoulée et met en évidence les compétences acquises, les aptitudes et les aspirations qui justifient sa demande de promotion. Cette promotion permet d'accéder à un corps dont les membres exercent principalement dans les classes de lycée, les classes préparatoires aux grandes écoles et les établissements d'enseignement supérieur. Elle concerne les professeurs motivés pour poursuivre l'enrichissement de leur parcours professionnel au bénéfice des élèves, y compris en envisageant d'exercer de nouvelles fonctions ou de recevoir une nouvelle affectation dans un autre type de poste ou d'établissement.

**c) L'attention des agents envisageant de faire acte de candidature est appelée sur les conséquences sur leur carrière d'une éventuelle promotion dans le corps des professeurs agrégés.**

A ce titre, un message sur I-Profs 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.

## **II.2 Intégration des AE et des CE d'EPS (corps en voie d'extinction) dans les corps des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS et des CPE**

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

- L'accès au corps des professeurs certifiés est réservé aux adjoints d'enseignement exerçant dans une discipline autre que l'EPS,

- L'accès au corps des professeurs de lycée professionnel est réservé aux adjoints d'enseignement exerçant dans une discipline autre que l'EPS. L'affectation dans un lycée professionnel durant l'année scolaire où est établi le tableau d'avancement ou avant de quitter leur position d'activité est un préalable nécessaire. La nomination en qualité de PLP, dans une spécialité de ce corps, entraîne l'affectation dans un lycée professionnel et la soumission aux obligations réglementaires de service afférentes.

- L'accès au corps des CPE est réservé aux AE exerçant des fonctions d'éducation durant l'année scolaire où est établi le tableau d'avancement (arrêté rectoral justificatif nécessaire).

- L'accès au corps des PEPS est réservé aux AE exerçant en éducation physique et sportive et les CE d'EPS. Ces derniers doivent être titulaires de la licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives ou de l'examen probatoire du certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive ou P2B.

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

**b) Les enseignants inscrits sur la liste d'aptitude en vue d'une intégration sont nommés en qualité de stagiaires.**

Le stage est effectué dans la discipline au titre de laquelle le candidat a été retenu.

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

## **II.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.

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

## II.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 directeur d'école du premier degré ;

Et

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

Les conditions de services sont appréciées au 1<sup>er</sup> septembre de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

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 prorata temporis. La liste d'aptitude est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition du recteur. Les personnels recrutés par la voie de la liste d'aptitude effectuent une année de stage préalable à la titularisation. Ils reçoivent, après leur nomination, une formation obligatoire tout comme les personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation recrutés par concours.

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

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

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

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

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

Et

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

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

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

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

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.5 Des possibilités d'accès aux emplois de directeur d'école

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

Les missions, les conditions de recrutement et les modalités de formation des directeurs d'école sont fixés par le [décret n°89-122 du 24 février 1989 modifié](#) relatif aux directeurs d'école.

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

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

L'inscription sur une liste d'aptitude départementale demeure valable durant trois années scolaires.

Les modalités de candidatures pour l'inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école sont définies par chaque département.

## ANNEXE 2

# RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ACADEMIQUES RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE

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

- I.1. Avancement de grade au choix par la voie du tableau d'avancement
  - 1) Des procédures de promotion transparentes qui prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agents
  - 2) Éléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des tableaux d'avancement
    - 2.1 Critères communs à l'ensemble des filières
    - 2.2 Corps des filières administrative, de santé et sociale
    - 2.3 Corps des filières techniques
- 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

- II.1. Conditions d'accès
- II.2. Le dossier de proposition de l'agent promouvable
- II.3. Les critères retenus pour l'établissement des listes d'aptitude
- II.4. La liste récapitulative des promotions

## I. Les conditions d'avancement de grade

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

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

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
- les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle<sup>6</sup>.

Dans ces situations les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière conformément aux dispositions des articles 51 et 54 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

#### 1 ) 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. La procédure 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 :

- l'inscription et la participation à différents concours font partie des critères pris en compte, dans la mesure où cette démarche traduit un engagement volontaire de la personne et une motivation démontrée. De même, pour l'**admissibilité ou l'admission sur liste complémentaire d'un concours** de ces agents qui permet apprécier leurs capacités professionnelles, dans la mesure où cela indique qu'il s'est préparé à l'exercice de responsabilités supérieures.
- lors de la constitution des propositions pour les tableaux d'avancement et pour les listes d'aptitude il sera tenu compte de la **répartition femmes-hommes au regard de leur répartition dans les promouvables**.
- **la liste récapitulative des promotions** comporte les propositions du recteur **classées par ordre de mérite** et sera publiée sur le site de l'académie d'Amiens.

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

## 2) Éléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des tableaux d'avancement

### 2.1 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 58 1° de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et de l'article 12 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

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

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**.

Le classement s'appuie sur l'appréciation de la **valeur professionnelle** de l'agent, sur ses **compétences** et sur son **expérience professionnelle**.

Il est effectué en fonction de l'**avis du supérieur hiérarchique** et en tant que de besoin, le **départage des éligibles** s'effectue, pour certains corps et grades, à l'aide d'un **barème**, dont le caractère est indicatif et valorise les critères réglementaires énoncés ci-dessus.

### 2.2 Corps des filières administrative, de santé et sociale

#### A - Accès au grade

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

##### Filière administrative :

- Accès au grade de **attaché principal d'administration** : les attachés doivent justifier, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins sept ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et d'avoir atteint le 8<sup>ème</sup> échelon du grade d'attaché.
- Accès au grade de **SAENES classe exceptionnelle** : peuvent être promus les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6<sup>ème</sup> échelon du deuxième grade et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- Accès au grade de **SAENES classe supérieure** : peuvent être promus les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6<sup>ème</sup> échelon du premier grade et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- Accès au grade de **adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe** : peuvent être promus les fonctionnaires relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.
- Accès au grade de **adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe** : peuvent être promus les fonctionnaires relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

##### Filière santé :

- Accès à la **hors-classe du corps des infirmiers** de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) : peuvent être nommés au grade d'infirmier hors classe de leur corps, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les infirmiers de classe supérieure comptant, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins un an d'ancienneté dans le 1<sup>er</sup> échelon de leur classe.

- Accès à la **classe supérieure du corps des infirmiers** de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) : peuvent être nommés à la classe supérieure de leur grade, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les infirmiers de classe normale justifiant, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins neuf ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois d'infirmiers de catégorie A ou dans un corps militaire d'infirmiers de niveau équivalent, dont quatre années accomplies dans un des corps d'infirmiers régis par le présent décret, et ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon de leur classe.

#### Filière sociale :

- Accès au grade d'**assistant principal de service social** des administrations de l'État : peuvent être promus les fonctionnaires justifiant d'au moins six mois d'ancienneté dans le 1<sup>er</sup> échelon de la classe supérieure et justifiant de six ans de services effectifs dans un corps, cadres d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau.

#### B - Le dossier de proposition de l'agent promouvable

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**.

Ce dossier contient une **fiche individuelle de proposition** comprenant un **rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et qui comporte, 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, les 4 items suivants :

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

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

#### C - Les barèmes

Le classement s'appuie sur l'appréciation de la **valeur professionnelle** de l'agent, sur ses **compétences** et sur son **expérience professionnelle**. Il est effectué en fonction de l'**avis du supérieur hiérarchique** (très favorable, favorable, défavorable) et en tant que de besoin, le **départage des éligibles** s'effectue, pour certains corps et grades, à l'aide d'un **barème**, dont le caractère est indicatif et valorise les critères réglementaires énoncés ci-dessus.

#### Filière administrative :

Accès au grade d'**attaché principal d'administration** :

- Accès au corps des attachés par concours : ..... 10 points
- Présentation à la dernière session de l'examen professionnel: ..... 5 points
- Mobilité fonctionnelle au cours des 8 dernières années ..... 10 points
- Mobilité géographique professionnelle au cours des 8 dernières années ..... 5 points
- Responsabilité exercée au 1<sup>er</sup> janvier de l'année (*agent comptable, chef de division en rectorat ou DSDEN, directeur des services centraux en université*) : ..... 30 points

Accès au grade de **secrétaire administratif** de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation **classe exceptionnelle** :

- Mode d'accès au corps des SASU ou SAENES par concours : ..... 10 points
- Admissibilité à l'examen professionnel de SA. CE pendant les 5 dernières années : ..... 5 points
- Ancienneté générale des services : ..... 1 point / an
- Ancienneté de corps : ..... 1 point / an
- Bonification pour le parcours de carrière des agents ayant atteint l'échelon terminal de la classe supérieure depuis 3 ans : ..... **20 points**
- Exercice en éducation prioritaire : ..... 5 points
- Discriminant : ..... Ancienneté de grade



Accès au grade de **secrétaire administratif** de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur **classe supérieure** :

- Mode d'accès au corps par concours : ..... 10 points
- Admissibilité à l'examen professionnel ou concours interne classe supérieure pendant les 5 dernières années : ..... 5 points
- Ancienneté générale des services : ..... 1 point / an
- Ancienneté de corps : ..... 1 point / an
- Bonification pour le parcours de carrière des agents ayant atteint l'échelon terminal de la classe normale depuis 3 ans, sauf en cas d'avis défavorable du chef de service : ..... **20 points**
- Exercice en éducation prioritaire : ..... 5 points
- Discriminant : ..... Ancienneté de grade

Accès au grade d'**adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe** :

- Mode d'accès au corps par concours, concours réservé, examen professionnel OU mode de recrutement au 1er grade par concours interne, réservé ou exceptionnel : ..... 10 points
- Ancienneté générale des services : ..... 1 point / an
- Ancienneté de corps : ..... 1 point / an
- Bonification pour le parcours de carrière des agents ayant atteint l'échelon terminal du grade d'ADJAENES principal 2<sup>ème</sup> classe : ..... **20 points**
- Exercice en éducation prioritaire : ..... 5 points
- Discriminant : ..... Ancienneté de grade

Accès au grade d'**adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe** :

- Mode de recrutement 1er grade si recrutement par concours, concours réservé, examen professionnel OU mode de recrutement au 1er grade par concours interne, réservé ou exceptionnel : ..... 10 points
- Ancienneté générale des services : ..... 1 point / an
- Ancienneté de corps : ..... 1 point / an
- Bonification pour le parcours de carrière des agents ayant atteint l'échelon terminal du grade d'ADJAENES depuis au moins 3 ans : ..... **20 points**
- Exercice en éducation prioritaire : ..... 5 points
- Discriminant : ..... Ancienneté de grade

**Filière santé :**

Accès à la **hors classe du corps des infirmiers** de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) :

- Ancienneté générale des services : ..... 1 point / an
- Ancienneté de corps : ..... 1 point / an

Accès à la **classe supérieure du corps des infirmiers** de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) :

- Ancienneté générale des services : ..... 1 point / an
- Ancienneté de corps : ..... 1 point / an

**Filière sociale :**

Accès au grade d'**assistant principal de service social** des administrations de l'État :

- Ancienneté générale des services : ..... 1 point / an
- Ancienneté de corps : ..... 1 point / an

## 2.3 Corps des filières techniques

### A - Accès au grade

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

- Accès au **grade d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe** : peuvent être promus les agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.
- Accès au grade d'**adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe** : peuvent être promus les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

### B - Le dossier de proposition de l'agent promouvable

Les agents sont informés de la possibilité de déposer un dossier de candidature. L'administration examine uniquement **les dossiers déposés par les agents** promouvables sur la base des critères statutaires.

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, établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et qui comporte, 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, les 4 items suivants :
  - . appréciation sur le **parcours** professionnel de l'agent ;
  - . appréciation sur les **activités actuelles** de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;
  - . appréciation de la **contribution** de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure ;
  - . appréciation sur l'**aptitude** de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.
- un **rapport d'activité rédigé par l'agent** concernant ses fonctions actuelles et son activité passée dans le corps, et le transmet dactylographié à son supérieur direct.

Ce rapport doit être établi de manière à la fois complète, précise et concise. L'esprit de synthèse de l'agent doit être démontré à l'occasion de cet exercice de rédaction. Il devra impérativement **être accompagné d'un organigramme** qui permette d'identifier clairement la place de l'agent dans le service.

## 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.

Corps et grades concernés :

- **Attaché principal d'administration** : les intéressés doivent justifier, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et avoir atteint le 5<sup>ème</sup> échelon du grade d'attaché.
- **SAENES classe exceptionnelle** : peuvent être promus au grade de SAENES classe exceptionnelle les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 5<sup>ème</sup> échelon du deuxième grade et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- **SAENES classe supérieure** : peuvent être promus au grade de SAENES classe supérieure les fonctionnaires ayant au moins atteint le 4<sup>ème</sup> échelon du premier grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

- **Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe** : examen professionnel ouvert aux agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 4<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C ;
- **Ingénieur de recherche hors classe** : peuvent être promus au grade d'ingénieur de recherche hors-classe, les ingénieurs de recherche de première classe qui justifient, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, de huit ans de services comme ingénieur de recherche, ou les ingénieurs de recherche de deuxième classe qui ont atteint le 7<sup>ème</sup> et qui justifient dans ce grade de huit ans de services effectifs.
- **Technicien de recherche de classe exceptionnelle** : peuvent être promus au grade de technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle, les techniciens qui justifient, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, d'au moins un an dans le 5<sup>ème</sup> échelon de la classe supérieure et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- **Technicien de recherche de classe supérieure** : peuvent être promus les fonctionnaires qui, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, ont atteint au moins le 4<sup>ème</sup> échelon de la classe normale, et justifient d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- **Adjoint technique principal de recherche et de formation de 1<sup>ère</sup> classe** : peuvent être promus les adjoints techniques de recherche et de formation, qui au 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, ont atteint le 4<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans leur grade.

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

La promotion de corps par liste d'aptitude, s'effectue au choix, par voie d'inscription sur une **liste établie annuellement**.

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

Sont promouvables, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté de grade et d'échelon statutaire, les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration.

### II.1. Conditions d'accès

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** : peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les fonctionnaires de l'État appartenant à un corps classé dans la catégorie B ou de même niveau, ainsi que les fonctionnaires détachés dans l'un de ces corps. Les intéressés doivent justifier d'au moins neuf années de services publics, dont cinq au moins de services civils effectifs dans un corps régi par les dispositions du décret du 18 novembre 1994 ou par celles du décret du 19 mars 2010.
- Accès au corps des **secrétaires administratifs** de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation : peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau dont la liste est fixée par décret en Conseil d'État, justifiant d'au moins neuf années de services publics. Peuvent également être inscrits sur cette liste les fonctionnaires détachés dans l'un de ces corps, justifiant d'au moins neuf années de services publics.

#### - Filière sociale :

- Accès au corps des **conseillers techniques de service social** des administrations de l'État : peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les assistants de service social des administrations relevant de la classe supérieure du grade d'assistant de service social et du grade d'assistant principal de service social.

#### - Filière technique :

- Accès au corps des **ingénieurs de recherche** : peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les fonctionnaires appartenant au corps des ingénieurs d'études justifiant de neuf ans de services publics dont trois ans au moins en catégorie A.

- Accès au corps des **ingénieurs d'études** : peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les fonctionnaires appartenant au corps des assistants ingénieurs justifiant de neuf années de services publics, dont trois au moins en catégorie A.
- Accès au corps des **assistants ingénieurs** : peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les fonctionnaires appartenant au corps des techniciens de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur, justifiant de huit années de services publics, dont trois au moins en catégorie B.
- Accès au corps des **techniciens de recherche et de formation** : peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau dont la liste est fixée par décret en Conseil d'État, justifiant d'au moins neuf années de services publics. Peuvent également être inscrits sur cette liste les fonctionnaires détachés dans l'un de ces corps, justifiant d'au moins neuf années de services publics.

## II.2. Le dossier de proposition de l'agent promouvable

L'administration examine uniquement les dossiers déposés par les agents promouvables sur la base des critères statutaires.

Le dossier contient :

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

L'autorité hiérarchique rédige le rapport d'aptitude professionnelle qui 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.

## II.3 Les critères retenus pour l'établissement des listes d'aptitude

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

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

Dans l'établissement des promotions le recteur procède à un examen collégial des dossiers des agents et porte une attention particulière :

- aux agents exerçant déjà les **fonctions d'un corps supérieur** ;
- **aux** personnels exerçant ou ayant exercé, tout ou partie de leurs fonctions en **éducation prioritaire** ;
- à la **répartition femmes-hommes** au regard de leur répartition parmi les dossiers déposés ;
- aux **modalités d'accès au corps**, aux **admissions et admissibilités aux concours et aux inscription sur la liste complémentaire des lauréats** de concours ;
- à l'**équilibre** entre les différentes structures et départements au niveau académique.

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 et une mobilité géographique** en l'absence de possibilité de requalification du poste.

## II.4 La liste récapitulative des promotions

Cette liste comporte le classement du recteur par ordre de mérite.

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

# **ANNEXE 3**

## **RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ACADEMIQUES RELATIVES À LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS D'ENCADREMENT**

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

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

- II.1. Les orientations et les critères propres aux corps de personnels d'encadrement pour chaque avancement au sein de ces corps
- II.2. Les orientations et les critères propres à chaque promotion par voie d'inscription sur une liste d'aptitude au bénéfice d'agents appartenant à d'autres corps
- II.3 Les principes de sélection pour l'accès aux emplois fonctionnels ou aux corps supérieurs ouverts aux personnels d'encadrement

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

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

L'avancement à la hors-classe ainsi que l'avancement aux échelons spéciaux prévus par les statuts particuliers, s'effectue au choix, par **voie d'inscription sur un tableau d'avancement** établi annuellement par le ministre à partir des propositions et avis du recteur. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué en fonction d'un taux de promotion. Elles prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

En plus des possibilités d'avancement au sein d'un même corps, la politique de valorisation professionnelle vise également à permettre aux personnels qui y ont statutairement vocation d'accéder à des **emplois fonctionnels**. La volonté de développer l'attractivité des parcours professionnels au sein des ministères, entre les services déconcentrés et l'administration centrale ainsi qu'entre l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur, a ainsi conduit à la création d'un cadre statutaire permettant notamment de fonctionnaliser des emplois-types de direction ou de conseil auprès des autorités académiques, auparavant occupés comme des emplois de grade.

Enfin, des perspectives de promotion sont également offertes par le MENJS à ces mêmes personnels. Ces derniers ont ainsi la possibilité d'accéder au **corps de l'inspection générale** de l'éducation, du sport et de la recherche après sélection par un comité, en fonction du profil des postes ouverts au recrutement.

Ils peuvent par ailleurs accéder au **corps des administrateurs civils** par liste d'aptitude, dans le cadre du tour extérieur.

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

Les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

Les agents dans certaines positions de disponibilité qui ont exercé une activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié et à l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'État.

**Nombre de promotions :**

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

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

## Accès aux grades d'avancement

L'inscription au tableau d'avancement se fait sur conditions sur la base de critères statutaires :

- **Hors-classe du corps des personnels de direction** : peuvent être inscrits au tableau d'avancement les personnels de direction ayant atteint le 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale et justifiant de huit années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement.
- **Hors-classe du corps des IA-IPR** : peuvent être inscrits au tableau d'avancement les inspecteurs ayant atteint le 6<sup>ème</sup> échelon de la classe normale et justifiant de six années de services effectifs dans le corps ou en position de détachement ou depuis leur détachement en qualité d'inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional.
- **Hors-classe du corps des IEN** : peuvent être inscrits au tableau d'avancement les inspecteurs ayant atteint le 7<sup>ème</sup> échelon de la classe normale et justifiant de six années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement.
- **Échelon spécial de la hors-classe du corps des personnels de direction** : l'accès à l'échelon spécial du grade de personnel de direction hors classe se fait au choix, dans la limite d'un pourcentage des effectifs de ce corps fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale, de la fonction publique et du budget.

Peuvent accéder à cet échelon spécial les personnels de direction hors classe ayant atteint le cinquième échelon de leur grade. Les intéressés doivent justifier :

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

Les conditions d'accès à l'échelon spécial s'apprécient au 31 décembre de l'année précédant l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement.

- **Échelon spécial de la hors-classe des IA-IPR** : peuvent être inscrits sur ce tableau les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux hors classe ayant au moins sept ans d'ancienneté au 2<sup>ème</sup> échelon de leur grade ou ayant été détachés dans un ou plusieurs emplois dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle B bis pendant au moins quatre ans au cours des huit années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement et ayant atteint le 2<sup>ème</sup> échelon de leur grade. La condition relative à l'indice terminal de l'emploi de détachement s'apprécie à la date d'établissement du tableau d'avancement.
- **Échelon spécial de la hors-classe des IEN** : peuvent être inscrits sur ce tableau les inspecteurs de l'éducation nationale ayant au moins quatre ans d'ancienneté au 8<sup>ème</sup> échelon de leur grade ou ayant été détachés dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle B au cours des quatre années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement. Le nombre maximal d'inspecteurs hors classe pouvant être promus à cet échelon spécial est déterminé en appliquant un taux de promotion au nombre d'inspecteurs promouvables de ce grade. Ce taux de promotion est fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'éducation nationale, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'évaluation des inspecteurs revêt une importance déterminante pour l'avancement à la hors-classe et à l'échelon spécial, en conformité avec les dispositions du décret du 18 juillet 1990 précité. Cette évaluation doit permettre d'apprécier l'action de ces personnels à partir des objectifs fixés pour une période de trois ans dans leur lettre de mission.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- l'ancienneté dans le corps à partir de la date de recrutement et, pour les inspecteurs les plus anciens, l'ancienneté dans les corps constitutifs du corps des IEN avant 1990 ;
- l'ancienneté dans le grade ;

- l'ancienneté d'échelon par ordre décroissant ;
- à ancienneté comparable, l'ancienneté générale de services.

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

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

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

### ■ Accès au corps des personnels de direction

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

Les 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. La prise en compte de la valeur professionnelle prévaut dans les choix opérés par le recteur qui effectue une sélection rigoureuse.

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

Peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude :

1. Les fonctionnaires titulaires 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.

Ces candidats doivent 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.

2. Les fonctionnaires ayant exercé à temps plein des fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté, de directeur d'établissement spécialisé ou de directeur d'école du premier degré, et qui justifient de quatre ans de services dans ces fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire.

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

La procédure mise en place, fondée sur la transparence garantie par l'appel à candidatures de tous les personnels remplissant les conditions requises ainsi que sur l'appréciation des **qualités des candidats tout au long de leur carrière** et sur leur **motivation**, est identique à celle applicable aux personnels de direction.

Compte tenu du nombre et de la diversité des dossiers, l'appréciation portée sur les candidatures doit, le cas échéant, prendre en compte la possibilité pour les intéressés d'accéder au corps des IEN par d'autres voies. Les avis formulés doivent revêtir un caractère suffisamment différencié pour permettre de **déterminer les profils de compétences les plus en adéquation avec les missions des IEN**.

**Conditions d'inscription** : fonctionnaire appartenant à un corps d'enseignement, d'éducation, 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, justifiant de dix années de services effectifs en cette qualité.

Les conditions sont appréciées au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle la liste est établie.

### **II.3 Les principes de sélection pour l'accès aux emplois fonctionnels ou aux corps supérieurs ouverts aux personnels d'encadrement**

Quelles que soient les modalités retenues, les nominations dans ces emplois ou corps sont réalisées en liaison avec la mission de la politique de l'encadrement supérieur (MPES), rattachée au secrétariat général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Sauf exception, la nomination dans ces emplois intervient par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale.

Chaque nomination sur l'un de ces emplois à profil résulte d'un processus de sélection des candidatures associant systématiquement l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir. Par principe, une instance collégiale intervient également, soit au stade de l'examen de l'ensemble des candidatures, soit au stade de l'audition des candidats retenus.

Les modalités précises sont fixées, pour chacun des emplois, conformément au tableau annexé à l'arrêté du 31 décembre 2019 fixant les modalités de recrutement des emplois de direction au ministère chargé de l'éducation nationale et au ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.