



ACADÉMIE
DE RENNES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVE A LA CARRIERE DES PERSONNELS

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ACADEMIQUES RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS DU MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DES JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES

MAJ mars2025

2023-2026

Les articles L413-1 et suivants du Code général de la fonction publique prévoient l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'académie de Rennes 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, aux personnels administratifs, techniques, recherche et formation, sociaux et de santé (ATSS), aux personnels de direction, d'inspection ainsi qu'aux personnels techniques et pédagogiques des filières jeunesse et sports.

Les conditions d'avancement de corps et de grade pour les corps à gestion ministérielle sont régies par les lignes directrices de gestion ministérielles.

Les lignes directrices de gestion académiques s'appliquent aux corps à gestion déconcentrée.

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

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

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

Les lignes de gestion académiques sont soumises, pour avis, au comité social d'académie.

Elles peuvent également être présentées, pour information, aux comités sociaux d'administration spéciaux concernés.

Un bilan gené de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sera présenté chaque année devant le comité social d'administration académique.

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

L'académie assure des **perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps** dans le cadre d'une carrière articulée en deux ou trois grades, dans la limite des contingents déterminés par les ratios de promotion applicables à chaque grade de chaque corps.

L'objectif est de permettre a minima à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades, conformément aux dispositions du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR).

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

Les grades accessibles par deux voies (tableau d'avancement au choix, examen professionnel) obéissent à une même logique. L'examen professionnel est la voie majoritaire. Ouverte à tous les agents réunissant les conditions d'ancienneté statutaires d'inscription à l'examen professionnel, celle-ci permet notamment aux agents les moins avancés dans la carrière de candidater. Par conséquent, la voie du choix, minoritaire en nombre de promotions, et ouverte sous conditions d'ancienneté supérieure à celle de l'examen professionnel, s'adresse généralement à des agents plus avancés dans la carrière.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II.2. Prévention des discriminations

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

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

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

Une attention particulière est portée à **l'équilibre entre les femmes et les hommes** dans le choix des propositions, conformément au **protocole d'accord du 8 mars 2013 complété le 30 novembre 2018** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans le cadre des dispositions de **l'article L.132-10 du Code général de la fonction publique**.

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

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

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

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

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

- [Promotion des personnels en situation de handicap](#)

L'article 131-8 du code de la fonction publique prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir **le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap**, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

Il convient donc d'apprécier strictement leurs compétences et leur valeur professionnelle sans les moduler au regard des retentissements que peut avoir le handicap sur leur organisation de travail ou leurs besoins particuliers. En effet, dans certains cas, les agents concernés peuvent se voir contraints de demander un temps partiel et/ou des aménagements spécifiques. Les rapports les concernant ne doivent pas non plus évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés.

- [Prise en compte de la diversité des environnements professionnels](#)

Les promotions reflètent, au sein de chaque corps, dans toute la mesure du possible, la diversité des environnements professionnels (diversité des structures d'affectation et diversité des missions) tout au long d'un parcours de carrière.

Pour la filière ITRF, l'académie porte une attention particulière au maintien d'un équilibre des promotions entre établissements et service, au regard notamment de leur effectif, mais également de l'historique de celles qui ont été attribuées au cours des années antérieures afin de garantir une répartition équitable de ces promotions sur l'ensemble de l'académie. Elle veille également, à un équilibre des BAP représentées dans les promotions au regard de leur poids dans les promouvables.

- [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.

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 à 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises. Pour déterminer la quotité de temps consacrée à l'activité syndicale, l'ensemble des dispositifs existants d'absence pour motif syndical est pris en compte.

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

- L'utilisation de crédits d'heures sur la base de l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;
- Les autorisations spéciales d'absences obtenues au titre des articles 13 et 15 du décret du 28 mai 1982 ;
- Les contingents d'autorisations d'absence mises en œuvre au titre de l'article 95 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Cette inscription a lieu au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement.

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

III. Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière

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

III.1. Un accompagnement continu des agents

L'académie doit permettre 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.

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

Cet accompagnement à l'entrée dans le métier et tout au long de la carrière s'inscrit dans l'esprit **de l'arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents de l'État. Il concerne les agents titulaires et sera particulièrement développé pour les agents contractuels.**

La formation et l'accompagnement sont déterminants dans l'entrée dans le métier. **L'objectif est de sécuriser la prise de fonction des agents et de les accompagner non seulement en proximité mais aussi dans le temps**, dans le cadre d'un parcours mobilisant l'ensemble des acteurs RH et de la formation, en posant le cadre d'une culture professionnelle commune.

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

En appui de cet accompagnement pour l'entrée dans le métier, des dispositifs d'accompagnement personnalisés, individuels ou collectifs, sont mobilisés, en particulier ceux liés à l'appropriation des gestes métier au moyen du tutorat, à l'appui des apports de la recherche et en lien avec les universités. Des dispositifs favorisant le conseil et le partage d'expérience entre pairs peuvent également être organisés, tel le mentorat, le co-développement.

Dans ce cadre, une attention particulière est accordée à la formation des agents contractuels, notamment pour les accompagner dans le développement de leurs compétences et dans la préparation des concours et ainsi favoriser leur fidélisation.

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

Un nouveau schéma directeur de la formation continue et une école académique de la formation continue

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

Au croisement des besoins de l'institution et de ceux des agents, il décline les orientations du schéma directeur de la formation professionnelle des agents de l'État et constitue le cahier des charges du plan de formation académique.

L'académie favorise l'accès de tous les agents à la formation continue et doit permettre à chaque personnel, d'enseignement, d'éducation, administratif, d'encadrement, de santé (développement professionnel continu), d'être acteur de son parcours, notamment en utilisant les dispositifs de formation à l'initiative de l'agent, tels que le compte personnel de formation, le congé de formation professionnelle.

L'offre proposée par l'école académique de la formation continue s'appuie notamment sur le recueil des besoins des agents, leur analyse et l'examen de leur évolution, en particulier dans le cadre du conseil académique de la formation. Elle doit être construite, s'agissant du service public d'éducation et de la jeunesse et des sports, en cohérence avec l'objectif de continuité pédagogique.

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

- **Un service de ressources humaines de proximité**

L'académie de Rennes est engagée dans une démarche d'amélioration constante de sa politique d'accompagnement RH et de la qualité de son offre de service en faveur des personnels. Le service académique de ressources humaines de proximité, placé sous l'autorité de la secrétaire générale adjointe de l'académie-directrice des ressources humaines et composé de cadres compétents en matière RH et formés spécifiquement à l'exercice de ces missions, s'inscrit dans cette volonté d'accompagnement individualisé des parcours des personnels de l'éducation nationale en exercice dans l'académie.

Le service RH de proximité n'exerce pas de compétence en matière de gestion administrative et financière. C'est un service personnalisé d'information, d'accompagnement et de conseil qui permet à tout personnel qui le souhaite, quel que soit son statut, de disposer d'un conseiller RH de proximité, au plus près de son lieu d'exercice, et en capacité, dans le respect des règles de confidentialité et de neutralité, de recueillir ses aspirations ou ses difficultés, de lui apporter une écoute et des réponses de premier niveau, et d'assurer un suivi de ses demandes.

Les conseillers RH de proximité peuvent en outre apporter une écoute et un conseil de premier niveau auprès des cadres de l'académie afin de les accompagner dans la prise en charge et le suivi d'une situation individuelle ou collective.

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

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

L'académie accompagne les personnels désireux d'évoluer professionnellement vers des fonctions d'encadrement. Une mission académique de l'encadrement vise depuis 2021 à identifier et à accompagner des cadres dans leurs parcours et le développement de leur potentiel, à l'appui d'une offre de services dédiée (formation, immersion, mentorat, etc...). Ce dispositif académique s'inscrit en cohérence et en complémentarité avec la revue des cadres pilotée au niveau national.

- **Accompagnement des transitions et des évolutions professionnelles**

L'académie s'est fixée comme objectifs d'accompagner, dans une politique dynamique de ressources humaines, les parcours de ses agents et leurs souhaits d'évolution professionnelle, tant en interne du système éducatif qu'à l'extérieur de celui-ci.

L'académie de Rennes propose aux agents qui le souhaitent des périodes d'immersion, des forums de la mobilité, des ateliers d'évolution professionnelle, en nouant notamment des partenariats avec les acteurs locaux des bassins d'emploi (PFRH, Apec et France Travail).

L'académie dans le respect des textes réglementaires, accompagne la dernière partie de la carrière des agents.

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

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

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

- Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois
- sur le site internet de l'académie de Rennes www.ac-rennes.fr pour les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et des psychologues de l'éducation. Ces informations sont également accessibles sur le site intranet de l'académie ou via le portail de services I-Prof ;
 - sur les sites education.gouv.fr pour les personnels ATSS et enseignementsup-recherche.gouv.fr pour les personnels de la filière recherche et formation.

Les notes de service ministérielles annuelles, publiées au BOEN, précisent les calendriers nationaux 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 circulaires académiques précisent les déclinaisons et les calendriers de ces procédures qui s'appliquent au niveau académique pour le second degré et départemental pour le 1^{er} degré.

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité.

S'agissant de l'accès par voie de liste d'aptitude aux corps des professeurs agrégés, des personnels de direction, des inspecteurs de l'éducation nationale, des inspecteurs de la jeunesse et des sports, des professeurs de sport, des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, l'administration accuse réception de la candidature des personnels et en apprécie la recevabilité. L'irrecevabilité de la candidature étant assimilée à une décision défavorable, les personnels peuvent former un recours administratif en application de l'article L.216-1 du code général de la fonction publique.

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

Le nombre de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication selon les conditions prévues par la réglementation. Les organisations syndicales représentatives en comité social d'administration académique sont destinataires de ces documents.

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

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

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont complétées par 5 annexes déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours aux :

- Personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (annexe 1) ;
- Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (annexe 2) ;
- Personnels de direction (annexe 3) ;
- Personnels d'inspection (annexe 4) ;
- Personnels des corps spécifiques de la jeunesse et des sports (annexe 5).

ANNEXE 1

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 de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière

L'académie de Rennes assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en trois grades (hors corps des adjoints d'enseignement et des professeurs de chaires supérieures):

- la classe normale (grade d'accueil);
- la hors-classe (grade de débouché);
- la classe exceptionnelle (grade sommital).

L'objectif est de permettre à tous les agents déroulant une carrière complète d'évoluer sur au moins deux grades.

L'avancement de grade (Hors-classe, Classe exceptionnelle) s'effectue au choix par voie d'inscription sur un tableau d'avancement, établi annuellement par le recteur (corps relevant du 2nd degré), la ou le DASEN (corps relevant du 1^{er} degré). Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement.

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

I.1 Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du 1^{er} grade, d'avancement de grade

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

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

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

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

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

- les 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 disponibilité¹ qui ont exercé une activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié et à l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'Etat ;

- les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'article L515-9 du code général de la fonction publique².

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

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

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

Le grade de la hors-classe est accessible aux agents comptant au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} 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, ou par délégation la ou le DASEN.

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

À partir de la campagne 2024, le grade de la classe exceptionnelle est accessible aux agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 4^{ème} échelon de la hors-classe de leur corps concernant les professeurs agrégés ou au moins le 5^{ème} échelon de la hors-classe de leur corps concernant les autres corps.

Accès aux grades de la hors-classe et la classe exceptionnelle des PEGC et CE d'EPS

Le grade de la hors-classe est accessible aux agents ayant atteint au moins le 7^{ème} échelon de la classe normale au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, y compris ceux qui sont stagiaires dans d'autres corps.

Ces personnels doivent pouvoir accéder à la hors-classe dès lors qu'ils remplissent les conditions requises.

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

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

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

- Ils peuvent accéder par concours (hors corps des professeurs de chaires supérieures) à un autre corps d'enseignement, d'éducation ou de 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^{ème} des titularisations par concours de l'année précédente, pour chaque discipline d'agrégation.

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

- Les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des professeurs de chaires supérieures uniquement par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les possibilités de nomination sont déterminées par les vacances effectives de postes consécutives aux départs définitifs du corps.
- Les AE et les CE d'EPS peuvent accéder au corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation par intégration par voie d'inscription sur une liste d'aptitude.
- Les personnels enseignants, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale peuvent accéder aux corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation et d'inspecteur de l'éducation nationale par voie d'inscription sur une liste d'aptitude ou par concours. Les professeurs de chaires supérieures et les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des inspecteurs d'académie, inspecteurs pédagogiques régionaux par voie de concours.

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

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude les candidats en activité dans le second degré ou dans l'enseignement supérieur, mis à disposition d'un autre organisme ou d'une autre administration ou en position de détachement, sous certaines conditions. Il en est de même pour les procédures d'intégration des personnels appartenant à un corps en voie d'extinction.

Accès au corps des professeurs agrégés

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

Les nominations prennent effet au 1^{er} septembre de l'année scolaire au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

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

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

- être âgé de quarante ans au moins au 1^{er} octobre de l'année d'établissement de la liste d'aptitude;

- justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans leur corps. Les services accomplis en qualité de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques ou de chef de travaux sont assimilés à des services d'enseignement. Les services effectués à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

Sont pris en compte à partir du moment où se 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^o et 2^o 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 par :

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

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

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

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

I.2.2 Intégration des AE et des CE d'EPS 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 1^{er} octobre de l'année de l'établissement du tableau d'avancement. Les années de service effectuées à temps partiel sont décomptées comme années de service à temps plein.

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

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

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

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

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

La liste d'aptitude est arrêtée par la ou le DASEN. Il ne peut être procédé à aucune mesure d'intégration d'office.

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

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

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

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

Il est conditionné par un acte de candidature.

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

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

Et

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

Ou

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

Et

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Et

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

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

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

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

I.3 Des possibilités d'accès aux fonctions 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 n° 2023-777 du 14 août 2023 relatif aux directeurs d'école.

Dans la limite des emplois vacants sont nommés par la ou le 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 des fonctions 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 des fonctions de directeur d'école, ont occupé ces missions durant trois années scolaires au moins.

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

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

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

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

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

L'académie s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours de carrière (grade et échelon détenus) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière). L'avis des corps d'inspection et des chefs d'établissement est systématiquement sollicité pour fonder les décisions de promotion au choix. Pour l'avancement bonifié et l'accès au grade de la hors-classe, le recteur s'appuie sur l'appréciation finale issue des rendez-vous de carrière. Dans certains processus, un barème national est fixé qui permet d'interclasser les agents selon des critères objectifs.

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

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

I-Prof permet aux personnels :

- d'être avertis individuellement de leur promouvabilité et des modalités de la procédure,
- de constituer leur dossier/ de faire acte de candidature ;
- de prendre connaissance des avis des évaluateurs et des appréciations du recteur, la ou le 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 de l'académie de Rennes, la ou le DASEN pour les personnels du premier degré assurent la publicité des résultats des promotions qu'ils prononcent selon les modalités fixées par les notes de service ministérielles et académiques.

Prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans 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 conformément aux dispositions mentionnées au paragraphe II-2 des présentes lignes directrices de gestion. L'académie de Rennes publie annuellement les anciennetés moyennes dans des notes de service.

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^{ème} au 7^{ème} : 2 ans 8 mois 12 jours (soit une bonification de 108 jours)
- Du 8^{ème} au 9^{ème} : 3 ans 2 mois 12 jours (soit une bonification de 108 jours)

Pour les adjoints d'enseignement :

- Du 6^{ème} au 7^{ème} : 2 ans 9 mois 9 jours (soit une bonification de 81 jours)
- Du 8^{ème} au 9^{ème} : 3 ans 3 mois 9 jours (soit une bonification de 81 jours).

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

II.2.1 Avancement d'échelon bonifié

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

L'appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent ;
- Très satisfaisant ;
- Satisfaisant ;
- A consolider.

II.2.2 Hors-classe

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

L'appréciation de la valeur professionnelle correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendez-vous de carrière ou à défaut l'appréciation attribuée par le recteur, la ou le 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 quatre degrés : excellent, très satisfaisant, satisfaisant, à consolider.

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

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points.

Pour le second degré :

Excellent : 145 points
Très satisfaisant : 125 points
Satisfaisant : 105 points
À consolider : 95 points

Pour le premier degré :

Excellent : 120 points
Très satisfaisant : 100 points
Satisfaisant : 80 points
À consolider : 60 points

Une attention particulière est portée au niveau académique afin de veiller aux équilibres entre le nombre d'appréciations « excellent » et « très satisfaisant » sur tout le territoire.

La position dans la plage d'appel est également valorisée. Des points d'ancienneté sont attribués en fonction de

l'ancienneté dans la plage d'appel, calculée sur la base de l'échelon détenu et de l'ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

Pour le second degré :

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

Pour le premier degré :

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

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

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

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

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

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

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

- Par le recteur pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN, placés sous son autorité ;
- Par le recteur ou, par délégation la ou le DASEN pour les professeurs des écoles ;
- Par la ou le ministre pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et Psy EN en position de détachement, mis à disposition ou non placés sous l'autorité d'un recteur d'académie-

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

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

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

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

Cet avis peut prendre trois formes :

- Très favorable ;
- Favorable ;
- Défavorable.

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

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

Pour les agents exerçant dans l'enseignement supérieur ou se trouvant dans une position statutaire de détachement ou en position de mise à disposition, l'avis s'y référant est émis par l'autorité auprès de laquelle l'agent exerce ses fonctions. Les avis très favorables et défavorables doivent être motivés. Des sanctions disciplinaires, des procédures disciplinaires en cours peuvent par exemple être de nature à justifier un avis défavorable.

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

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

Dans un second temps, la ou le DASEN recueille l'ensemble des avis. Il effectue une première sélection, après avoir notamment examiné l'ensemble des avis très favorables.

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

- l'ancienneté dans le corps (3);
- l'ancienneté dans le grade ;
- l'échelon ;
- l'ancienneté dans l'échelon.

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

La répartition des promotions doit correspondre à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables. La ou le DASEN publie la liste des promus par ordre d'inscription au tableau d'avancement dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement.

(3) L'ancienneté dans le corps des instituteurs sera, le cas échéant, ajoutée à l'ancienneté dans le corps des professeurs des écoles à compter du tableau d'avancement de l'année 2026

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

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

Cet avis peut prendre trois formes :

- Très favorable ;
- Favorable ;
- Défavorable.

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

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

Pour les agents exerçant dans l'enseignement supérieur ou se trouvant dans une position statutaire de détachement, ou en position de mise à disposition, l'avis s'y référant est émis par l'autorité auprès de laquelle l'agent exerce ses fonctions. Les avis très favorables et défavorables doivent être motivés. Des sanctions disciplinaires, des procédures disciplinaires en cours, peuvent par exemple être de nature à justifier un avis défavorable.

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

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

Dans un second temps, le recteur recueille et examine l'ensemble des avis.

Pour arrêter le tableau d'avancement des professeurs concernés (agrégés, certifiés, PLP, Peps, CPE et PsyEN), le recteur applique à valeur professionnelle égale, les critères de départage suivants :

- l'ancienneté dans le corps ;
- l'ancienneté dans le grade ;
- l'échelon (les agrégés ne sont pas concernés par ce critère, étant tous au même échelon à ce stade) ;
- l'ancienneté dans l'échelon.

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

La répartition des promotions doit correspondre à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables. Le recteur assure une répartition équilibrée des promotions valorisant les fonctions exercées à l'éducation nationale et dans l'enseignement supérieur.

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

À titre transitoire, pour l'ensemble des corps, une attention particulière sera portée sur les dossiers des personnels promouvables au grade de la classe exceptionnelle au tableau d'avancement de l'année 2023 et promouvables en 2024, qui étaient éligibles au titre du premier vivier (l'éligibilité à ce vivier « fonctions » était précisée par les lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions publiées au BO spécial du 5 novembre 2020).

II.2.4 Hors-classe et classe exceptionnelle des chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive et des professeurs d'enseignement général de collège

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

Hors-classe :

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

Classe exceptionnelle :

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

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

II.3.1 Promotion dans le corps des professeurs agrégés

Les candidatures sont examinées par le recteur en prenant en compte la valeur professionnelle, le parcours de carrière et le parcours professionnel évalué au regard de sa diversité, ainsi que la motivation du candidat. Les candidats dont l'engagement et le rayonnement dépassent le seul cadre de leur salle de classe doivent être mis en valeur. La prise en compte de la valeur professionnelle prévaut dans les choix opérés par le recteur qui effectue une sélection rigoureuse permettant aux meilleurs enseignants d'en bénéficier en recueillant au préalable l'avis des corps d'inspection et du chef d'établissement (ou de l'autorité hiérarchique compétente).

Ces avis, formulés à partir des éléments du curriculum vitae et de la lettre de motivation du candidat, se déclinent en quatre degrés : très favorable, favorable, réservé, défavorable. Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre doivent être justifiés et expliqués aux intéressés.

Pour établir ses propositions, le recteur apprécie attentivement les candidatures émanant d'enseignants pour lesquels il n'existe pas d'agrégation d'accueil correspondant à leur discipline de recrutement. Il veille à faire figurer parmi ses propositions des dossiers d'enseignants susceptibles de retirer un bénéfice durable d'une telle promotion qui doit leur offrir la perspective d'une véritable évolution de carrière. Il veille à l'équilibre entre les hommes et les femmes, à l'équilibre au regard des lieux d'exercice et des disciplines. Le recteur examine avec attention les candidatures des enseignants proposés les années précédentes qui n'ont pas pu être promus.

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

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

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

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

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

- Accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale :

La liste d'aptitude est établie par spécialité. Elle est arrêtée par la ou le ministre chargé de l'éducation nationale.

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

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

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

ANNEXE 2

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

La promotion de grade par tableau d'avancement, s'effectue au choix, par voie d'inscription sur un tableau établi annuellement. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau arrêté dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1er septembre de chaque année. Une liste complémentaire peut être établie pour garantir l'attribution effective de l'ensemble des contingents d'avancements de grade.

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 [2]. 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 L514-1 et suivants et L515-1 et suivants du code général de la fonction publique.

Accès au grade d'avancement

Le grade de débouché est accessible aux agents remplissant certaines conditions statutaires différentes selon les corps. *(Ces conditions sont susceptibles d'évoluer en fonction des réformes statutaires).*

- **Filière administrative :**

Grade de débouché	Conditions statutaires requises	Réglementation de référence
Attaché principal d'administration	<ul style="list-style-type: none">- 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- Avoir atteint le 8e échelon du grade d'attaché.	Article 20 du Décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011
SAENES classe exceptionnelle	<ul style="list-style-type: none">- Justifier d'au moins un an dans le 7e échelon du deuxième grade (classe supérieure)- et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.	Article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009
SAENES classe supérieure	<ul style="list-style-type: none">- Justifier d'au moins un an dans le 8e échelon du premier grade (classe normale)- et au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.	Article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009
Adjoint administratif principal de 1ere classe	<ul style="list-style-type: none">- Justifier d'au moins un an d'ancienneté dans le 6e échelon- et comptabiliser au moins cinq ans de services effectifs dans le grade situé en échelle de rémunération C2 (adjoint administratif principal 2è classe) 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.	Article 10-2 du Décret n° 2016-580 du 11 mai 2016

Adjoint administratif principal de 2e classe	<ul style="list-style-type: none"> - Relever d'un grade situé en échelle C1 (adjoint administratif) - Atteindre le 6e échelon - Justifier 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 	Article 10-1 du Décret n° 2016-580 du 11 mai 2016
--	---	---

• **Filière santé :**

Grade de débouché	Conditions statutaires requises	Réglementation de référence
Hors-classe du corps des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A)	Justifier, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins dix 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 et justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 6e échelon du grade d'infirmier.	Article 17 du Décret modifié n° 2012-762 du 9 mai 2012

• **Filière sociale :**

Grade de débouché	Conditions statutaires requises	Réglementation de référence
Assistant principal de service social des administrations de l'État	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir atteint le 5e échelon du premier grade - Justifier de six ans de services effectifs dans un corps, cadres d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau. 	Article 11 du décret n°2017-1050 du 10 mai 2017

• **Filière technique :**

Grade de débouché	Conditions statutaires requises	Réglementation de référence
Adjoint technique principal de 1ere classe	<ul style="list-style-type: none"> - Relever d'un grade situé en échelle de rémunération C2 (Adjoint technique principal de 2e classe) - Avoir atteint au moins un an d'ancienneté dans le 6e échelon - Justifier au moins cinq ans de services effectifs dans le grade d'adjoint technique principal de 2ème classe 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. 	Article 10-2 du Décret n° 2016-580 du 11 mai 2016
Adjoint technique principal de 2e classe	<ul style="list-style-type: none"> - Relever d'un grade situé en échelle C1 (adjoint technique) - Avoir atteint le 6e échelon - Justifier 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 	Article 10-1 du Décret n° 2016-580 du 11 mai 2016

- **Filière ITRF:**

Grade de débouché	Conditions statutaires requises	Réglementation de référence
Adjoint technique principal de recherche et de formation de 1ere classe	<ul style="list-style-type: none"> - Relever d'un grade situé en échelle de rémunération C2 (Adjoint technique principal de recherche et formation de 2e classe) - Avoir atteint au moins un an d'ancienneté dans le 6e échelon - Justifier au moins cinq ans de services effectifs dans le grade d'adjoint technique principal de 2ème classe 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. 	Article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016
Adjoint technique principal de recherche et de formation de 2e classe	<ul style="list-style-type: none"> - Relever d'un grade situé en échelle C1 (adjoint technique) - Avoir atteint le 6e échelon - Justifier 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 	Article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016

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

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

Grade de débouché	Conditions statutaires requises	Réglementation de référence
SAENES classe exceptionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Justifier d'au moins un an dans le 6e 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 	Article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État)
SAENES classe supérieure	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir atteint au moins le 6e échelon du premier grade - Justifier d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau 	Article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État)
Adjoint administratif principal de 2e classe Adjoint technique principal de 2e classe Adjoint technique principal de recherche et de formation de 2e classe	<ul style="list-style-type: none"> - Relever d'un grade situé en échelle C1 (adjoint administratif) - Avoir atteint le 4e échelon - Compter 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 	Article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État

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

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

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

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

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

Filière administrative :

Corps débouché	de	Conditions statutaires requises	Réglementation de référence
Attachés d'administration de l'État		- Appartenir à un corps classé dans la catégorie B ou de même niveau, ainsi que les fonctionnaires détachés dans l'un de ces corps -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 <u>décret du 18 novembre 1994 susvisé</u> ou par celles du <u>décret du 19 mars 2010 susvisé</u> .	Article 12 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011
SAENES		-Appartenir à un corps de catégorie C ou de même niveau dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat - Justifier 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.	Article 4 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié

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

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

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

Pour les personnels relevant des corps à gestion ministérielle, l'académie s'appuie également sur l'appréciation de la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agents pour établir les propositions de promotion qu'elle communique aux services ministériels.

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

S'agissant des tableaux d'avancement des corps des filières administrative, technique, recherche et formation, santé et sociale, l'administration examine les dossiers de l'ensemble des agents promouvables sur la base des critères statutaires sans qu'aucun rapport d'activité ne soit exigible de l'agent (à l'exception des personnels ARTF).

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

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

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

Ce dossier contient :

- **Une fiche individuelle de proposition de l'agent** complétée d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent-
- **Un rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction, pour l'ensemble des tableaux, des 4 items suivants :
 - Appréciation sur le **parcours** professionnel de l'agent, portant notamment sur son expertise professionnelle;
 - Appréciation sur les **activités actuelles** de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;
 - Appréciation de la **contribution** de l'agent à l'activité du service ;
 - Appréciation sur l'**aptitude** de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

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

- Pour les seuls personnels ATRF, l'agent rédige **un rapport d'activité**.

2) La liste récapitulative des promotions:

Cette liste comporte la décision du recteur classée par ordre de mérite. Une liste complémentaire peut être établie.

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

Les tableaux d'avancement dans leur ensemble tiennent compte d'une répartition entre les univers professionnels des agents.

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

• Les critères communs à l'ensemble des filières

Conformément aux dispositions de l'article 13 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générale 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.* »

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 l'article L522-18 1° du code général de la fonction publique et de l'article 12 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

Pour les corps ITRF, l'académie fait appel à l'expertise appropriée pour chaque BAP avant de procéder à l'établissement des tableaux d'avancement.

Dans l'établissement des promotions l'académie procède à un examen global et 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.
- **La valeur professionnelle est appréciée par l'observation de critères objectifs** que sont notamment l'engagement professionnel de l'agent, la nature des missions confiées, la spécificité du poste, les effectifs encadrés, le niveau de responsabilités exercées, le montant des budgets gérés, la catégorie d'établissement, le niveau d'expertise, la nature des relations avec les partenaires.
- Un des éléments qui peut notamment être valorisé dans le cadre du **parcours professionnel** est celui de la mobilité géographique et/ou fonctionnelle, au sein des ministères de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux, les Creps et les établissements relevant de la jeunesse et des sports ; dans une autre fonction publique ou dans un autre département ministériel.

A valeur professionnelle égale, le classement des éligibles au tableau d'avancement peut s'effectuer à l'aide de **critères de départage**, dont le **caractère est indicatif** et valorise les **critères réglementaires** énoncés ci-dessus.

Les **critères de départage** pour l'académie sont examinés l'un après l'autre dans l'ordre suivant :

- 1- Ancienneté de grade
- 2- Echelon et ancienneté d'échelon
- 3- Ancienneté de corps
- 4- Ancienneté de services publics

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.

- **Précisions sur les critères applicables à la filière infirmière**

S'agissant des personnels infirmiers en fonction dans les EPLE, compte tenu de la spécificité de leur profession, l'appréciation de la valeur professionnelle par le supérieur hiérarchique, ne doit porter que sur la manière de servir de l'agent et sur ses capacités d'adaptation à l'environnement scolaire.

IV.1 Éléments de procédure et critères pour l'établissement des listes d'aptitude de la filière ATSS

IV.1.1 Éléments de procédure pour les promotions par la voie de la liste d'aptitude

L'examen des listes d'aptitude repose sur un **acte préalable individuel de candidature de l'agent**.

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

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

Ce dossier contient :

- **Une fiche individuelle de candidature de l'agent** complétée d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent
- Un rapport d'aptitude professionnelle, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction des 4 items suivants :
 - Appréciation sur le **parcours professionnel** de l'agent portant notamment sur son expérience et son expertise professionnelle ;
 - Appréciation sur les **activités actuelles** de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;
 - Appréciation de la **contribution** de l'agent à l'activité du service ;
 - Appréciation sur l'**aptitude** de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

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

- **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. Ce rapport est communiqué au service de gestion après avoir été visé par le supérieur hiérarchique.

2) La liste récapitulative des promotions :

Cette liste comporte la décision du recteur classée par ordre de mérite. Lorsque des désistements sont prévisibles, une liste complémentaire peut être établie.

IV.1.2 Les critères retenus pour l'établissement des listes d'aptitude

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

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

Dans l'établissement des promotions, l'académie procède à **un examen global et collégial des dossiers des agents** et porte une attention particulière, d'une part aux agents **exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur** et d'autre part aux personnels exerçant ou ayant exercé, tout ou partie de leurs **fonctions en éducation prioritaire**. A valeur professionnelle équivalente, l'ancienneté de corps et l'admissibilité au concours dans le corps concerné par la liste d'aptitude pourront constituer des critères de départage des candidatures.

L'inscription sur **une liste d'aptitude** permettant d'accéder à un corps et à des fonctions d'un niveau supérieur, **implique une mobilité fonctionnelle**, sauf si l'agent exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur validées par la fiche de poste établie en liaison avec les référentiels Reme (ATSS) et Referens (ITRF).

La mobilité fonctionnelle **peut impliquer une mobilité géographique**.

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

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

ANNEXE 3

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ACADEMIQUES RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS DE DIRECTION

Les lignes directrices de gestion fixent pour les administrations ou établissements publics de l'Etat, les orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours dans le respect des priorités énumérées aux articles L. 413-1 et les suivants du code général de la fonction publique, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Les lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et valorisation des parcours professionnels des personnels des ministères de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques ont été publiées au BOEN spécial n° 3 du 7 décembre 2023 (lignes directrices de gestion du 27-11-2023).

Conformément aux dispositions des articles 3, 6, 17 et 18 du décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale, les décisions ministérielles de promotion de grade (accès à la hors classe et à l'échelon spécial) et de recrutement par voie de liste d'aptitude des personnels de direction sont arrêtées annuellement sur proposition du recteur d'académie.

Les propositions du recteur sont effectuées conformément aux préconisations des lignes directrices de gestion nationales selon les critères et les orientations ci-après.

I - Éléments pris en compte pour déterminer les propositions de classement pour les agents proposés pour être recrutés dans le corps des personnels de direction par voie de liste d'aptitude

- Les compétences professionnelles du candidat dans ses fonctions actuelles ;
- Son aptitude au pilotage et à la conduite de projet notamment dans les domaines pédagogique et/ou éducatif ;
- Ses aptitudes relationnelles ;
- Son engagement et sa motivation.

Le classement peut tenir compte en particulier de la durée des services effectués dans des fonctions de personnels de direction ainsi que des conditions particulières de leur exercice (éducation prioritaire, parexemple).

Dans le respect du principe d'égalité de traitement entre fonctionnaires et en tenant compte des compétences de chaque candidat, le recteur veille à tendre vers la parité femmes / hommes dans le classement opéré.

II - Éléments pris en compte pour déterminer les propositions de classement pour les agents proposés à un tableau d'avancement de grade

Conformément aux dispositions l'article L522-18 1° du code général de la fonction publique, l'avancement de grade par voie d'inscription à un tableau d'avancement :

- Est établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ;
- Tient compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés. Ainsi, la constitution des tableaux 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.

La valeur professionnelle est formalisée dans le compte rendu d'entretien professionnel et s'observe notamment lorsque les objectifs fixés par le supérieur hiérarchique sont dépassés.

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 telles que la coordination du réseau, l'animation de bassin, la direction d'établissements présentant une complexité spécifique (présence d'un CFA ou d'un GRETA, projet immobilier, restructuration...).

Pour donner sa pleine valeur à la promotion à l'échelon spécial, il est souhaitable de passer au moins 2 ans au grade hors classe avant de bénéficier de cette promotion. Une exception pourra toutefois être admise pour les personnels âgés de 62 ans au 1^{er} janvier de l'année de la promotion.

ANNEXE 4

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ACADEMIQUES RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS D'INSPECTION (IA-IPR, IEN, IJS)

Les lignes directrices de gestion fixent pour les administrations ou établissements publics de l'Etat, les orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours dans le respect des priorités énumérées aux articles L. 413-1 et les suivants du code général de la fonction publique, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Les lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et valorisation des parcours professionnels des personnels des ministères de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques ont été publiées au BOEN spécial n° 3 du 7 décembre 2023 (lignes directrices de gestion du 27-11-2023).

Conformément aux dispositions du décret n°90-675 du 18 juillet 1990 portant statuts particuliers des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale et du décret n°2004-697 du 12 juillet 2004 portant statut particulier du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports, les décisions ministérielles de promotion de grade des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux, des inspecteurs de l'éducation nationale et des inspecteurs de la jeunesse et des sports, et de recrutement par voie de liste d'aptitude des inspecteurs de l'éducation nationale et des inspecteurs de la jeunesse et des sports sont arrêtées annuellement sur proposition du recteur d'académie.

Les propositions du recteur sont effectuées conformément aux préconisations des lignes directrices de gestion nationales selon les critères et les orientations ci-après.

I - Éléments pris en compte pour déterminer les propositions de classement pour les agents proposés pour être recrutés dans le corps des inspecteurs de l'éducation nationale par voie de liste d'aptitude

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

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

Dans le respect du principe d'égalité de traitement entre fonctionnaires et en tenant compte des compétences de chaque candidat, le recteur veille à tendre vers la parité femmes / hommes dans le classement opéré.

II Éléments pris en compte pour déterminer les proposition de classement pour les agents proposés pour être recrutés dans le corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports par voie de liste d'aptitude

La proposition est fondée sur :

- L'appréciation du potentiel du fonctionnaire ;
- Son aptitude à exercer les fonctions dévolues au corps de promotion.

Cette appréciation va donc au-delà du constat relatif à la manière de servir du fonctionnaire et conduit à s'interroger sur ses capacités à poursuivre sa carrière en exerçant des fonctions d'un niveau supérieur à celui de ses précédentes fonctions. A cet effet, il convient de se référer au référentiel métiers et compétences de mai 2018, qui recense les compétences professionnelles attendues d'un IJS.

III - Éléments pris en compte pour déterminer les propositions de classement pour les agents proposés à un tableau d'avancement de grade

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, le chevron et l'ancienneté de chevron.

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 ;
- 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 ;
- L'ancienneté dans le corps ;
- L'ancienneté dans le grade ;
- L'échelon, l'ancienneté d'échelon, le chevron et l'ancienneté de chevron.

Accès à la hors-classe, à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

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

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

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

A valeur professionnelle égale, les situations peuvent également être comparées en se référant aux critères suivants:

- l'ancienneté de grade ;
- l'ancienneté de services publics.

ANNEXE 5

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ACADEMIQUES RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS TECHNIQUES ET PEDAGOGIQUES

Les lignes directrices de gestion fixent pour les administrations ou établissements publics de l'Etat, les orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours dans le respect des priorités énumérées aux articles L. 413-1 et les suivants du code général de la fonction publique, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Les lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et des jeux olympiques et paralympiques ont été publiées au BOEN spécial n°3 du 7 décembre 2023 (lignes directrices de gestion du 27-11-2023).

La gestion des promotions (avancements d'échelon et de grade, liste d'aptitude) des corps spécifiques de la jeunesse et des sports relève des annexes 3 et 4 des lignes directrices de gestion ministérielles.

Les propositions du recteur, garant de l'égalité de traitement entre les agents d'un corps et dans le cadre des contingents alloués, sont effectuées conformément aux préconisations des lignes directrices de gestion nationales.

Les corps spécifiques de la jeunesse et des sports sont les suivants :

Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse

- Décret n° 85-721 du 10 juillet 1985 modifié portant statut particulier des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ;

Professeurs de sport

- Décret n° 85-720 du 10 juillet 1985 modifié portant statut particulier des professeurs de sport ;

Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs

- Décret n° 2004-272 du 24 mars 2004 modifié relatif au statut particulier des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs ;

En application des textes portant statut particulier des personnels techniques et pédagogiques de la jeunesse et des sports, les décisions ministérielles de promotion de grade, de bonification d'ancienneté et de recrutement par voie de liste d'aptitude sont arrêtées annuellement sur proposition du recteur d'académie.

Les propositions du recteur sont effectuées conformément aux préconisations des lignes directrices de gestion nationales selon les critères et les orientations ci-après.

I- Eléments pris en compte pour déterminer les propositions d'avancement d'échelon bonifié

Le recteur propose un classement des agents au regard de l'appréciation de la valeur professionnelle notifiée à l'issue du rendez-vous de carrière. L'appréciation se décline en quatre degrés :

- a) Excellent
- b) Très satisfaisant
- c) Satisfaisant
- d) A consolider

Parmi les PS et CEPJ éligibles, à appréciation équivalente, une attention particulière sera portée aux agents ayant le plus d'ancienneté dans le corps.

II-Eléments pris en compte pour déterminer les propositions de classement pour les agents proposés à un tableau d'avancement de grade

Pour tout tableau d'avancement, les critères retenus sont basés sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours de carrière (grade et échelon détenus) et professionnel (affectation et fonctions occupées au cours de leur carrière). En application des dispositions statutaires s'appliquant aux personnels techniques et pédagogiques, les rendez-vous de carrière permettent d'apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires qui est prise en compte pour les bonifications d'ancienneté et les promotions.

- Accès au grade de la hors-classe

Pour l'accès au grade de la hors-classe, le recteur établit une proposition de classement au regard des appréciations issues du troisième rendez-vous de carrière.

- Accès au grade de la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

Pour l'accès au grade de la classe exceptionnelle, le dossier de proposition signé du recteur et de l'agent, est détaillé et argumenté au regard de l'accès à un grade supérieur.

Afin de distinguer l'agent proposé, le dossier met en avant ses qualités professionnelles et les points forts observés dans sa manière de servir au cours de l'ensemble de sa carrière.

Ce document permet de fournir des éléments objectifs précis sur ses aptitudes à exercer des fonctions comportant des responsabilités inhérentes au grade supérieur, sur les spécificités du poste actuel ainsi que sur la diversité de son parcours professionnel, en précisant la mobilité géographique et/ou fonctionnelle de l'agent. Il s'agit là d'éléments majeurs permettant de départager des propositions de valeur équivalente.

Le dossier de proposition de l'agent promouvable contient :

-**une fiche individuelle de proposition de l'agent** établie selon un modèle-type complété d'un état des services publics visé par le service de gestion de l'agent ;

-**un rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, établi par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décline en fonction des quatre items suivants :

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

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

III-Éléments pris en compte pour déterminer les propositions de classement pour les agents proposés pour une promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

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

Ces promotions permettent d'identifier les viviers d'agents susceptibles d'exercer des missions d'un haut niveau d'expertise qui les rendent aptes à exercer les fonctions d'un corps de niveau supérieur.

Le dossier de proposition de l'agent promouvable contient :

-**une fiche individuelle de proposition de l'agent** établie selon un modèle-type complété d'un état des services publics visé par le service de gestion de l'agent ;

-**un rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, établi par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décline en fonction des quatre items suivants :

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

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

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