

LDGA Carrières2025

SOMMAIRE

pa	rcours professionnels des personnels du ministère de l'Education nationale, de rseignement supérieur et de la recherche	
	I- Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière	5
	II- Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels	5
	III- Un accompagnement des personnels à l'entrée dans le métier et tout au long de leur carrière	
	Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois sur le site education.gouv.fr ainsi que sur Accolad, le portail intranet des personnels de l'académie de Montpellier	
1A	NNEXE 1	. 13
va	elative aux lignes directrices de gestion de l'académie relatives à la promotion et à lorisation des parcours des personnels enseignants des premier et second degré es personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale	s,
	I- Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels to au long de leur carrière	
	II- Les procédures de promotion et de valorisation des parcours visent à garantir (traitement équitable des personnels	
A١	NNEXE 2	. 29
va	elative aux lignes directrices de gestion de l'académie relatives a la promotion et à la lorisation des parcours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé TSS) du ministère de l'Education nationale, et de la Jeunesse	. 29
	Les conditions d'avancement de grade	
	I. Les conditions d'avancement de grade	. 31
Fil	lière administrative :	. 31
≽ du	Accès au grade d'attaché principal d'administration : articles 19 et 20 du décret n° 2011-131' 17 octobre 2011	
≽ cla	Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieure : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009	
Fil	lière santé :	. 31
Fil	lière sociale :	. 32
Fil	lière technique :	. 32
> oc	Accès au grade d'attaché d'administration hors classe : article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 tobre 2011	. 32
_	Attachés principaux d'administration avant atteint le 5 ^{ème} échelon	. 32

-	Directeurs de service ayant atteint le 7ème échelon	. 32
Le	s intéressés doivent justifier :	. 32
- 98	soit de 6 années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice br 5 (1^{er} vivier).	
po	soit de 8 années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité et qui doivent avoir été exercées en sition d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emploi culminant au mo 'indice brut 966 (2 ème vivier).	
20	liste des fonctions a été fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique du 30 septembre 13. Différents arrêtés ministériels ont fixé, par ministère une liste de fonctions plus spécifiques rrespondant à un niveau élevé de responsabilités.	
-	Attachés principaux d'administration au 10ème échelon	. 33
-	Directeurs de service ayant atteint le 14 ^{ème} échelon.	. 33
> cla	Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale, de l'enseignement supérie asse exceptionnelle : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009	
Fil	lière santé :	. 33
Fil	lière technique :	. 33
	II. Les possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude	. 34
Fil	ière administrative :	. 35
- oc	Accès au corps des attachés d'administration de l'Etat : article 12 du décret n° 2011-1317 du tobre 2011	
- su]	Accès au corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement périeur : article 4 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié	. 35
Fil	ière sociale :	. 35
- ar	Accès au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat : ticle 8 du décret n° 2017-1052 du 10 mai 2017	. 35
	III. Des procédures de promotion transparentes qui prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agents	. 35
	vancement au grade de la hors classe et des échelons spéciaux : il conviendra de se référer au DG du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports	
d'	avancement aux grades de technicien de recherche et de formation, au grade d'ingénieur étude, au grade d'ingénieur de recherche, sera établi en référence aux LDG du ministère de nseignement supérieur et de la recherche	
A۱	NEXE 4	. 45
	gnes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des rsonnels techniques et pédagogiques (PTP)	. 45
	La gestion des promotions (avancement de grade et liste d'aptitude) des corps spécifiques de la jeunesse et des sports relève de la compétence des services du ministère. Il	es

dire trai effe	ectrices de gestion ministérielles. Les propositions du recteur, garant de l'égalité de itement entre les agents d'un corps et dans le cadre des contingents alloués, sont ectuées conformément aux préconisations des lignes directrices de gestion national	les.
Les	s corps spécifiques de la jeunesse et des sports sont les suivants :	45
Co	nseillers d'éducation populaire et de jeunesse	45
	écret n° 85-721 du 10 juillet 1985 modifié portant statut particulier des conseillers ducation populaire et de jeunesse ;	45
Pro	ofesseurs de sport	45
	écret n° 85-720 du 10 juillet 1985 modifié portant statut particulier des professeurs ort ;	
Co	nseillers techniques et pédagogiques supérieurs	45
	écret n° 2004-272 du 24 mars 2004 modifié relatif au statut particulier des conseille hniques et pédagogiques supérieurs ;	
spé mir lig l'ég sor	gestion des promotions (avancements d'échelon et de grade, liste d'aptitude) des décifiques de la jeunesse et des sports relève de la compétence des services du nistère. Il convient de se référer à l'annexe 4 (professeur de sport, CEPJ, CTPS) de nes directrices de gestion ministérielles. Les propositions du recteur, garant de galité de traitement entre les agents d'un corps et dans le cadre des contingents allo et effectuées conformément aux préconisations des lignes directrices de gestion tionales	l es oués,
Со	rps des Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	45
sta déd	nformément aux dispositions du décret n° 85-721 du 10 juillet 1985 modifié portant tut particulier des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ), les cisions ministérielles de promotion de grade et de recrutement par liste d'aptitude so êtées annuellement	ont
Les	s CEPJ peuvent prétendre aux promotions de grade suivants :	45
-	Accès à la hors classe	45
-	Accès à la classe exceptionnelle	45
-	Accès à l'échelon spéciale de la classe exceptionnelle	45
Со	rps des Professeurs de sport	45
sta	nformément aux dispositions du Décret n° 85-720 du 10 juillet 1985 modifié portant tut particulier des professeurs de sport (PS), les décisions ministérielles de promotigrade et de recrutement par liste d'aptitude sont arrêtées annuellement	on
Les	s PS peuvent prétendre aux promotions de grade suivants :	45
-	Accès à la hors classe	45
-	Accès à la classe exceptionnelle	46
_	Accès à l'échalon spéciale de la classe exceptionnelle	16

Corps des Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs	46
Conformément aux dispositions du décret n° 2004-272 du 24 mars 2004 modifié rel statut particulier des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS), les décisions ministérielles de promotion de grade et de recrutement par liste d'aptitude	s e sont
arrêtées annuellement	46
Les CTPS peuvent prétendre aux promotions de grade suivants :	46
- Accès à la hors classe	46
- Accès à la classe exceptionnelle	46
Avancement d'échelon accéléré au sein du 1er grade :	46

Lignes directrices de gestion académique relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

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

L'académie de Montpellier formalise les dispositions en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables aux :

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

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

Les lignes directrices de gestion académiques, tout en s'inscrivant dans la continuité des lignes de gestion ministérielles, déclinent les orientations de l'académie pour la valorisation des parcours professionnels.

Elles sont établies pour 3 ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période.

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

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

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

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

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

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

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

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

Outre les procédures de droit commun, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'une voie dérogatoire de promotion interne en application de l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il s'agit d'accéder à un corps de niveau ou de catégorie supérieur(e), par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics conformément aux modalités prévues par le décret n°2020-569 du 13 mai 2020¹.

Les personnels peuvent également être **nommés sur des emplois** leur permettant d'exercer des responsabilités supérieures (par exemple, personnels de direction, d'inspection, emplois fonctionnels d'administrateurs) 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

de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des

travailleurs handicapés

¹ fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois

Pour les promotions de l'ensemble de ses personnels, l'académie de Montpellier 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- Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

L'académie de Montpellier 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 au sein de l'académie. A cette fin, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions.

Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des 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.

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

II.3- Prévention des discriminations

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

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

Promotion des personnels en situation de handicap

Les articles L131-7 à L131-11 du code général de la fonction publique prévoient que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le **respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap,** et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

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

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

Prise en compte de la diversité des environnements professionnels

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

Quand l'échelle le permet, des données relatives à la diversité sont présentées annuellement dans le bilan relatif à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion.

Prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'un mandat syndical:

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale **s**ont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle².

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

Enfin, l'académie veillera à ce qu'aucune discrimination, de quelque nature que ce soit, n'entache les opérations d'avancement. Elle veillera notamment, en sensibilisant les chefs d'établissement, les chefs de service et les inspecteurs à ce qu'aucun avis littéral ne fasse état d'une activité syndicale, d'un handicap, de maladie ou de tout autre mention pouvant porter à une interprétation discriminatoire.

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

_

III- Un accompagnement des personnels à l'entrée dans le métier et tout au long de leur carrière

III.1- Un accompagnement continu des agents

La politique académique des ressources humaines est articulée autour de trois objectifs : la personnalisation, la proximité, l'accompagnement des parcours professionnels.

Il s'agit de créer les conditions optimales pour le bien-être de ses agents, pour favoriser leur épanouissement personnel et leur développement professionnel, eux-mêmes gages de la qualité du service public d'éducation, de la jeunesse et des sports.

Désormais incarnée par la feuille de route RH académique, la politique de gestion des ressources humaines et l'accompagnement individualisé qui en découle reposent sur la mobilisation des compétences et la mise en synergie de l'ensemble des acteurs de la chaîne RH, de l'accompagnement et de la formation. Elle doit permettre à chaque agent d'être accompagné à chaque étape de sa carrière, dès l'entrée dans le métier. Cet accompagnement prend la forme d'information, de conseil, le cas échéant, d'un soutien, d'accès à de la formation, et peut être mobilisé par l'agent pour favoriser son développement professionnel, construire un projet d'évolution professionnelle ou de mobilité, en interne du ministère ou en dehors de ce dernier. Cet accompagnement à l'entrée dans le métier et tout au long de la carrière s'inscrit dans l'esprit de l'arrêté du 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.

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

Le moment de l'entrée dans le métier est déterminant pour le déroulement ultérieur des parcours professionnels. L'objectif est de sécuriser la prise de 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'expertise entre pairs sont également organisés. Le mentorat collectif, pratiqué soit à l'échelle de l'environnement direct de travail, soit au niveau du réseau ou de la circonscription. Enfin, au titre de ce même parcours, une phase de consolidation de la pratique professionnelle est proposée l'année suivante.

Accompagnement et formation tout au long de la carrière avec l'EAFC

L'EAFC favorise l'accès de tous les agents à la formation continue, permet à chaque personnel, d'être acteur de son parcours, notamment en utilisant les dispositifs de formation à l'initiative de l'agent, tel le compte personnel de formation et le congé de formation professionnelle. Chacun peut faire connaître ses compétences et accéder, dès que possible à des diplômes et des certifications, mais aussi développer dans le cadre d'un parcours, des compétences lui permettant d'atteindre un objectif d'évolution professionnelle ou de répondre à un souhait de mobilité.

L'EAFC s'engage pour assurer une offre de formation lisible, accessible, proche des besoins des agents et en proximité avec les environnements de travail. Le recueil et l'analyse des besoins des agents permet d'étayer cette offre de formation.

Le schéma directeur 2022-2025 adopte une présentation inspirée de celle de la formation professionnelle tout au long de la vie de tous les agents de l'État 2021-2023 autour d'objectifs prioritaires déclinés en thématiques, mais aussi d'indicateurs de suivi, autour d'axes forts qui le structurent, tels que :

- Accompagner et former les équipes pédagogiques et éducatives afin de perfectionner les pratiques professionnelles et de favoriser la réussite scolaire de tous ainsi que l'éducation tout au long de la vie
- Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation
- Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités pédagogiques et managériales
- Consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique.

Dans ce cadre, une attention particulière est accordée à la formation des agents contractuels notamment dans la préparation des concours, afin de favoriser leur fidélisation mais également des personnels en entrée de métier.

La feuille de route RH académique, un dispositif renforcé de ressources humaines de proximité

L'académie dispose depuis plusieurs années d'une feuille de route RH dont l'objectif est de mettre en synergie tous les services autour de l'accompagnement du personnel, d'installer une relation de proximité entre les services et les personnels et de conforter un dialogue social serein et constructif. Dans ce cadre, un maillage territorial pertinent permet un accompagnement individuel et collectif efficace.

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

L'objectif est de concilier une gestion collective efficace des personnels avec une approche plus individualisée des agents en tenant compte de trois enjeux :

- Améliorer la qualité des services rendus,
- Offrir un environnement de travail modernisé aux personnels et améliorer leurs conditions de travail,
- Accompagner les parcours professionnels dans une logique de soutien et de responsabilisation.

Dans ce cadre, Les CRHP sont en capacité d'accompagner chaque personnel en intervenant dans plusieurs domaines :

- L'écoute, le conseil et la prévention concernant des situations de difficulté RH individuelles et/ou collectives ;
- L'aide aux diagnostics RH des circonscriptions ou EPLE par le conseil et l'accompagnement dans les processus de gestion des ressources humaines ;
- L'aide au développement personnel et professionnel, par l'accompagnement individuel des personnels dans leurs projets ;
- La contribution à la détection et à la constitution de viviers de compétences et de potentiels.

La GRH de proximité qui s'inscrit dans la continuité de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en particulier concernant l'accompagnement à la mobilité et à la transition professionnelle des agents publics, permet de prendre en charge des besoins d'appui managérial, de co-développement, de coaching collectif d'équipes ou encore d'accompagnement au changement etc.

L'accompagnement des personnels vers des fonctions d'encadrement

L'académie en liaison avec le ministère se mobilisent pour accompagner les personnels désireux d'évoluer professionnellement vers des fonctions d'encadrement, sur des postes, auprès d'opérateurs et au sein des services académiques et départementaux.

Le ministère organise chaque année dans les académies, une revue des cadres qui permet de rencontrer des agents désireux d'évoluer à court ou moyen terme vers des emplois fonctionnels. Les entretiens proposés ont pour objectif d'accompagner les personnes dans la construction de leurs parcours professionnels et dans leurs transitions.

Une mission académique de l'encadrement a été déployée depuis 2020. Elle vise à compléter la revue des cadres, à identifier et à accompagner les parcours grâce à une offre de service dédiée (formation, immersion, mentorat, etc.).

Accompagnement des transitions professionnelles

Les agents sont accompagnés dans leurs parcours et leurs souhaits d'évolution professionnelle, tant en interne du système éducatif qu'à l'extérieur de celui-ci. Il s'agit désormais de prendre en compte les aspirations de chacun et d'adapter cet accompagnement de proximité aux besoins des territoires.

A titre d'exemple, le parcours passerelle en partenariat avec les IRA, qui permet d'accompagner les enseignants désireux d'être recrutés dans le corps des attachés d'administration de l'Etat.

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

L'objectif est également de capter de nouveaux viviers en cultivant la marque employeur.

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

Accompagnement des dispositifs de rupture conventionnelle et de retraite progressive

Le même accompagnement personnalisé est fourni aux agents souhaitant mobiliser le dispositif de rupture conventionnelle, sous réserve de l'accord de la rectrice et de l'agent après examen attentif de la situation.

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

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

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

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

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

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

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

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

L'académie s'assurera que l'agent est bien à temps partiel ou le sera au moment où la pension sera versée et en informera le SRE, en cas de changement de quotité de temps partiel. Elle informe également le SRE de toute modification de temps partiel : absence de renouvellement, suppression, suspension, modification de l'autorisation, y compris lorsque cette autorisation est de droit.

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

L'accompagnement collectif et individuel des personnels

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

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

Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois sur le site education.gouv.fr ainsi que sur Accolad, le portail intranet des personnels de l'académie de Montpellier.

Les notes de service ministérielles annuelles, publiées au BOENJS, précisent les calendriers des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps, notamment les périodes prévisionnelles de publication des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude et, le cas échéant, les dossiers à constituer. Il en est de même des notes de service académiques et départementales annuelles qui font l'objet d'une publication sur ACCOLAD par les services déconcentrés.

En effet, chaque campagne de promotion fait l'objet d'une circulaire diffusée auprès des circonscriptions, établissements scolaires et d'enseignement supérieur. Ces circulaires sont également publiées sur le site ACCOLAD.

Les personnels sont informés individuellement de l'ouverture des campagnes et de leur promouvabilité. Ils sont informés individuellement de leur promotion et dans toute la mesure du possible des éléments d'information leur permettant de se situer en cas de non-promotion.

S'agissant de l'accès par voie de liste d'aptitude aux corps des professeurs agrégés, des personnels de direction, des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) et des inspecteurs de la jeunesse et des sports et des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, et 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 L216-1 du code général de la fonction publique.

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

Les nombres de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur le site de l'académie. Les organisations syndicales représentatives en comités sociaux d'administration sont destinataires de ces documents.

Chaque année, une information sur les campagnes de promotions de grades et de corps est publiée sur Accolad.

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 au mois de novembre, aux organisations syndicales représentées au comité social d'administration, les listes nominatives de l'ensemble de leurs personnels comportant leurs corps, grades, échelons et affectations, avec une date d'observation au 1er septembre pour les titulaires et au 1^{er} octobre pour les contractuels.

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont complétées par 4 annexes déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (annexe 1) ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (annexe 2) ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection (annexe 3) ;
- personnels techniques et pédagogiques jeunesse et sports (annexe 4) .

Le 13 mars 2025

Pour la rectrice et par délégation La secrétaire générale d'académie

Isabelle CHAZAL

ANNEXE 1

Relative aux lignes directrices de gestion de l'académie relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants des premier et second degrés, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale

I- <u>DES POSSIBILITES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE</u> LEUR CARRIERE

- 1 Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du 1^{er} grade et 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 professeurs d'enseignement général de collège et chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive et professeurs de chaires supérieures)
- 1.1.2 Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle

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

- I.2.1 Promotions dans le corps des professeurs agrégés et des professeurs de chaires supérieures par voie d'inscription sur une liste d'aptitude
- I.2.2 Intégration des chargés d'enseignement d'EPS (corps en voie d'extinction) dans le corps PEPS
- 1.3 Des possibilités d'accès aux emplois de directeur d'école

II- DES PROCEDURES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS VISANT A GARANTIR UN TRAITEMENT EQUITABLE DES PERSONNELS

- II.1 Les critères communs spécifiques aux personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, aux personnels d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (psy EN) (outre les critères communs à tous les personnels)
- II.2 Les orientations et les critères propres à l'avancement d'échelon bonifié et de grade
 - II.2.1 Avancement d'échelon bonifié
 - II.2.2 Hors classe
- II.2.3 Classe exceptionnelle des corps des professeurs des écoles, des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS, des CPE et des PSY-EN
- II.2.4 Hors classe et classe exceptionnelle des CE d'EPS et des PEGC (corps en voie d'extinction)

- **II.3** Les orientations et les critères propres à la promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude
 - II.3.1 Promotion dans le corps des agrégés
 - II.3.2 Promotion dans le corps des professeurs de chaires supérieures
- II.3.3 Promotion dans le corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection
- II.3.4 Promotion dans le corps des professeurs par voie d'intégration pour les chargés d'enseignement EPS

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 trois grades (hors corps des professeurs de chaires supérieures) : la classe normale (grade d'accueil), la hors classe (grade de débouché) et la classe exceptionnelle (grade sommital). L'objectif est de permettre à tous les agents déroulant une carrière complète d'évoluer sur au moins deux grades.

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

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

A titre d'information une liste d'aptitude est établie annuellement pour chacune de disciplines de chaires supérieures. Les modalités de cette opération pilotée par le bureau DGRH sont précisées dans les lignes directrices de gestion ministérielles du 19 décembre 2024.

A compter de la campagne 2025, le recteur est compétent pour l'attribution des bonifications d'ancienneté, du tableau d'avancement à la hors classe et à la classe exceptionnelle <u>des professeurs agrégés.</u>

Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du 1er grade et d'avancement de grade

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

Une attention particulière est portée au traitement équitable de l'ensemble des disciplines.

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.

La rectrice/IA-Dasen attribue les bonifications à hauteur de 30%, à partir d'une liste de promouvables établie par échelon, toutes disciplines ou spécialités confondues.

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

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

- les 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 disponibilité³ 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

³ Ces dispositions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018

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 publique ⁴.
 - Accès au grade de la hors classe (hors PEGC, CE d'EPS-et professeurs de chaires supérieures)

Le grade de la hors classe est accessible aux agents comptant au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement au moins deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon de la classe normale de leur corps⁵.

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/IA-DASEN.

 Accès au grade de la classe exceptionnelle (hors PEGC et professeurs de chaires supérieures)

Depuis 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 4e échelon de la hors-classe de leur corps concernant les professeurs agrégés ou au moins le 5e échelon de la hors-classe de leur corps concernant les autres corps.

Accès aux grades de la classe exceptionnelle des CE d'EPS

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'ayancement.

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

Les personnels des premiers et seconds 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 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.

⁴ Concerne les périodes de congé parental ou de disponibilité intervenues depuis le 7 août 2019

- → 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 CE d'EPS peuvent accéder au corps des professeurs d'éducation physique et 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 et des professeurs de chaires supérieures par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

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

Accès au corps des professeurs agrégés

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

Les nominations prennent effet au 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 1er octobre de l'année d'établissement de la liste d'aptitude ;
- justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans leur corps. Les services accomplis en qualité de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques ou de chef de travaux sont assimilés à des services d'enseignement. Les services effectués à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

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

- l'année ou les années de stage accomplies en situation (en présence d'élèves) ;
- les services effectués dans un établissement public d'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale, dans un autre établissement public d'enseignement, dans un établissement privé d'enseignement sous contrat d'association, ainsi que les services effectifs d'enseignement accomplis dans les conditions fixées aux 1° et 2° de l'article 74 de la loi du 11 janvier 1984 ;
- les services de documentation effectués dans un CDI;

- les services effectués en qualité de lecteur ou d'assistant à l'étranger ; ces services sont considérés comme effectués en qualité de titulaire si le candidat avait antérieurement la qualité de titulaire d'un corps enseignant relevant du ministère chargé de l'éducation nationale ;
- les services effectués au titre de la formation continue ;
- les services accomplis dans un État membre de l'Union européenne ou État partie à l'accord sur l'espace économique européen autre que la France, ou à l'étranger, pris en compte lors du classement.

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

- la durée du service national ;
- le temps passé en qualité d'élève d'un IPES ou de tout établissement de formation, sauf si le candidat avait antérieurement la qualité de titulaire d'un corps enseignant relevant du ministère chargé de l'éducation nationale ;
- les services accomplis en qualité de CE-CPE, de surveillant général ;
- les services de maître d'internat, de surveillant d'externat ;
- les services d'assistant d'éducation ;
- les services accomplis en qualité de professeur adjoint d'éducation physique et sportive stagiaire issu du concours.
- b) Le dossier de candidature est constitué conformément aux modalités définies par l'arrêté du 15 octobre 1999, à l'exclusion de tout autre document :
- un curriculum vitae, qui fait apparaître la situation individuelle du candidat, sa formation, son mode d'accès au grade, son itinéraire professionnel, ses activités au sein du système éducatif ; il est alimenté sur I. Prof ;
- une lettre de motivation, qui fait apparaître l'appréciation portée par le candidat sur les étapes de sa carrière, l'analyse de son itinéraire professionnel, les motivations (projets pédagogiques, éducatifs ou autres) qui le conduisent à présenter sa candidature. Complémentaire au *curriculum vitae* qui présente des éléments factuels, la lettre de motivation permet au candidat de se situer dans son parcours professionnel en justifiant et en valorisant ses choix. Elle présente une réflexion sur sa carrière écoulée et met en évidence les compétences acquises, les aptitudes et les aspirations qui justifient sa demande de promotion.

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

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

Une liste d'aptitude est établie annuellement pour chacune des disciplines de chaires supérieures après examen des dossiers des candidats.

Les nominations prennent effet entre le 1er septembre et le 31 décembre de l'année scolaire au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

Peuvent accéder au corps des professeurs de chaires supérieures :

- les membres du corps des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré, parvenus au moins au 6e échelon de la classe normale au 1er septembre de l'année scolaire au titre de laquelle est établie la liste d'aptitude ;
- et ayant assuré pendant au moins deux années scolaires en classe préparatoire aux grandes écoles un service hebdomadaire de cinq heures dans une même division ou de six heures réparties sur plusieurs divisions, deux de ces divisions au moins correspondant à des programmes d'enseignement différents.

L'accès au corps des professeurs de chaires supérieures permet de distinguer les professeurs agrégés dont la qualification et le parcours professionnel au sein de classes préparatoires aux grandes écoles méritent une reconnaissance, au regard d'un investissement particulier dans leur établissement, dans des projets ou dans des formations.

2 Intégration des CE d'EPS (corps en voie d'extinction) dans le corps des PEPS

L'accès au corps des Peps est réservé aux CE d'EPS. Ces derniers doivent être titulaires de la licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives ou de l'examen probatoire du certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive ou P2B. Les candidats doivent justifier de 5 ans de services effectifs (dont les services militaires, les services d'auxiliaire ou de contractuel en France ou à l'étranger) au 1er octobre de l'année de l'établissement du tableau d'avancement. Les années de service effectuées à temps partiel sont décomptées comme années de service à temps plein.

1.2.3 Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles

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

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

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

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

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

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

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

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

L'accès à ce corps entend valoriser pour les personnels enseignants, d'éducation, de 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;

Εſ

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 ;

Εt

justifier de quatre ans de services dans ces fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire. Les conditions de services sont appréciées au 1er septembre de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie. Les services à temps partiel sont pris en compte *prorata temporis*.

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

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

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

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

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

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

I.3 Des possibilités d'accès aux emplois de directeur d'école

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

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

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

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

L'inscription sur une liste d'aptitude départementale demeure valable durant trois années scolaires. Elle est désormais subordonnée au suivi préalable d'une formation à la fonction de directeur d'école. Les modalités de candidatures pour l'inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école sont définies par chaque département.

II.3.4 Promotion dans les corps des professeurs d'éducation physique et sportive par voie d'intégration pour les chargés d'enseignement d'EPS

Les listes d'aptitude sont arrêtées par le ministre, sur proposition des recteurs. Pour l'établissement du classement des candidats, la rectrice s'appuie sur le barème suivant :

10 points par échelon sur la base de l'échelon atteint au 31 août de l'année d'établissement de la liste d'aptitude. Les agents ayant candidaté sont tous proposés par ordre de barème décroissant sauf ceux ayant eu un avis défavorable motivé du recteur.

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

II.1 Les critères communs spécifiques aux personnels enseignants des 1er et 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, l'autorité compétente s'appuie sur l'appréciation finale issue des rendez-vous de carrière.

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

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

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

I-Prof permet aux personnels :

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

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

Le ministre/les recteurs/les IA-DASEN assurent la publicité des résultats des promotions qu'ils prononcent selon les modalités fixées par les notes de service ministérielles et académiques. Les résultats sont publiés sur le site ACCOLAD de l'académie.

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

L'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical est prise en compte dans le cadre de l'avancement de grade, conformément aux dispositions mentionnées au paragraphe II-3 des présentes lignes directrices de gestion.

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

Cette bonification automatique correspond à la cadence suivante :

Pour tous les corps sauf les adjoints d'enseignement :

•Du 6ème au 7ème : 2 ans 8 mois 12 jours (soit une bonification de 108 jours)

•Du 8ème au 9ème : 3 ans 2 mois 12 jours (soit une bonification de 108 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

En ce qui concerne l'appréciation issue du rendez-vous de carrière, l'agent peut formuler un recours gracieux par écrit en vue de demander la révision de son appréciation finale auprès du recteur/ de l'IA-DASEN/ du ministre dans un délai de 30 jours francs, suivant la notification de cette dernière.

L'autorité compétente dispose de 30 jours francs pour répondre. En cas de réponse défavorable, l'agent peut saisir la commission administrative paritaire d'une demande de révision dans le délai de 30 jours francs suivant la notification de la réponse.

Le silence gardé par l'autorité administrative compétente à l'expiration du délai imparti pour répondre à la demande de révision vaut rejet de celle-ci.

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.

<u>L'appréciation de la valeur professionnelle</u> correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendezvous de carrière ou à défaut l'appréciation attribuée par le recteur/IA-DASEN dans le cadre de la campagne de promotion à la hors classe.

L'agent peut formuler un recours gracieux par écrit en vue de demander la révision de son appréciation finale auprès du recteur/ de l'IA-DASEN/ du ministre dans un délai de 30 jours francs, suivant la notification de cette dernière.

L'autorité compétente dispose de 30 jours francs pour répondre. En cas de réponse défavorable, l'agent peut saisir la commission administrative paritaire d'une demande de révision dans le délai de 30 jours francs suivant la notification de la réponse.

Le silence gardé par l'autorité administrative compétente à l'expiration du délai imparti pour répondre à la demande de révision vaut rejet de celle-ci.

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 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 premier degré :

Excellent: 120 points

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

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

satisfaisant ».

Pour le second degré :

Excellent: 145 points

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

<u>La position dans la plage d'appel</u> 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 :

ancienneté dans	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 anciennet é dans l'échelon au 31 août		9 + 3	10 + 0	10 + 1	10 + 2	10 + 3	11 + 0	11 + 1	11 + 2	11 + 3	11 + 4	11 + 5 et plus
Anciennet é 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'ancienne té	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/IA-DASEN 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 les recteurs pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et psychologues de l'éducation nationale, par l'IA-DASEN pour les professeurs des écoles

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 la rectrice pour les professeurs agrégés ,certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN, placés sous son autorité;
- par délégation de la rectrice, par l'IA-Dasen pour les professeurs des écoles;
- par 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, l'IA-Dasen, le recteur et le ministre (pour les professeurs agrégés et les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN en position de détachement, mis à disposition ou non placés sous l'autorité d'un recteur d'académie) arrêtent les listes des promus au tableau d'avancement, en tenant compte des avis rendus puis en appliquant, à valeur professionnelle égale, des critères de départage.

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

Dans un premier temps, l'inspecteur 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, l'IA-Dasen recueille l'ensemble des avis. Il effectue une première sélection, après avoir notamment examiné l'ensemble des avis très favorables.
Pour arrêter le tableau d'avancement, l'IA-Dasen applique, pour cet effectif, à valeur professionnelle égale, les critères de départage suivants :
□ l'ancienneté dans le corps A compter du tableau d'avancement de l'année 2026, l'ancienneté dans le corps des instituteurs sera, le cas échéant, ajoutée à l'ancienneté dans le corps des professeurs des écoles.
□ l'ancienneté dans le grade ;□ l'échelon ;□ l'ancienneté dans l'échelon.
Ces critères de départage sont le cas échéant appliqués aux situations des agents ayant fait l'objet d'un avis favorable.
La répartition des promotions doit correspondre à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables.
L'IA-Dasen publie la liste des promus par ordre d'inscription au tableau d'avancement dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement ⁶ .

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 l-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 l'ensemble des avis. Il effectue une première sélection après avoir notamment examiné l'ensemble des avis très favorables rendus à la fois par le chef d'établissement et l'inspecteur compétent.
Pour arrêter le tableau d'avancement, le recteur applique, pour cet effectif, à valeur professionnelle égale, les critères de départage suivants :
 □ l'ancienneté dans le corps ; □ l'ancienneté dans le grade ; □ l'échelon (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. Classe exceptionnelle des CE d'EPS

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

Classe exceptionnelle:

L'établissement des tableaux d'avancement se fonde sur un examen approfondi de la valeur professionnelle de chaque agent promouvable. 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 la rectrice 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 la rectrice 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, la rectrice apprécie attentivement les candidatures émanant d'enseignants pour lesquels il n'existe pas d'agrégation d'accueil correspondant à leur discipline de recrutement. Il veille à faire figurer parmi ses propositions des dossiers d'enseignants susceptibles de retirer un bénéfice durable d'une telle promotion qui doit leur offrir la perspective d'une véritable évolution de carrière.

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

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

Un rapport de promotion, publié en ligne, rend compte de la sélection opérée pour la liste d'aptitude. Ce document présente des informations statistiques sur les candidats et explique la méthodologie appliquée pour mettre en œuvre les principes définis dans les lignes directrices de gestion.

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

→ Accès au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation : la liste d'aptitude est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition des recteurs pour les candidats affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils relèvent d'une autre affectation.

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

→ Accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale : la liste d'aptitude est établie par spécialité. Elle est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale.

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

II.3.3 Promotion dans le corps des professeurs d'éducation physique et sportive par voie d'intégration pour les chargés d'enseignement d'EPS

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

ANNEXE 2

Relative aux lignes directrices de gestion de l'académie relatives a la promotion et à la valorisation des parcours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) du ministère de l'Education nationale, et de la Jeunesse

- I. Les conditions d'avancement de grade
- I.1. Avancement de grade au choix par la voie du tableau d'avancement
- I.2 Avancement de grade par la voie de l'examen professionnel
- II. Les possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude
- III. Des procédures de promotion transparentes qui prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agents.
- III.1 Eléments de procédure pour l'établissement des tableaux d'avancement de la filière ATSS
- III.1-1 Eléments de procédure pour l'établissement des promotions par la voie du tableau d'avancement
- III.1-2 Les critères retenus pour l'établissement des tableaux d'avancement
- III.2. Eléments de procédure pour l'établissement des listes d'aptitude de la filière ATSS
- III.2.1 Eléments de procédure pour l'établissement des promotions par la voie de la liste d'aptitude
- III.2.2 Les critères retenus pour l'établissement de la liste d'aptitude

Dans le respect des règles fixées par les lignes directrices de gestion ministérielles, le recteur détermine les modalités académiques d'organisation des campagnes d'avancement des personnels ATSS. Pour les opérations à gestion déconcentrée concernant les AAE, SAENES, ADJENES, ASSAE, INFENES, ATEE et ATRF, il prononce annuellement les promotions, dans la limite du contingent fixé au niveau national. Pour les corps des catégories A et B de la filière ITRF à gestion non déconcentrée, l'académie de Montpellier établit des propositions et les transmet au ministère, conformément aux lignes directrices de gestion relatives aux promotions et valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Le recteur contribue, dans le cadre des opérations de promotion, à ouvrir des perspectives d'évolution de carrière par des procédures qui garantissent un traitement équitable des personnels. Il favorise l'information des personnels concernés tout au long de la procédure.

I. Les conditions d'avancement de grade

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

La promotion de grade par tableau d'avancement, s'effectue au choix, par voie d'inscription sur un tableau établi annuellement. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau arrêté dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1^{er} septembre de chaque année à l'exception de la promotion au grade d'attaché hors classe qui prend effet au 1^{er} janvier.

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
- les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle⁷. 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 de l'article L515-9 du code général de la fonction publique.

Les conditions de promouvabilité et notamment d'ancienneté et de grade sont définies par les textes réglementaires propres à chaque corps.

Accès au grade d'avancement :

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

Filière administrative :

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

Filière santé :

.

Accès au grade de médecin de l'éducation nationale 1ère classe : article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991

⁷ sous certaines conditions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985

Accès à la classe supérieure hors classe du corps des infirmiers du ministère chargé de l'éducation nationale (catégorie B) : article 18 du décret n°94-1020 du 23 novembre 1994

Filière sociale :

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

Filière technique :

- Accès au grade d'adjoint technique des établissements d'enseignement principal de 2ème classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016
- Accès au grade d'adjoint technique principal de 2ème classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016
- Accès au grade sommital du corps

Filière administrative :

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

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

L'objectif de cette promotion est de valoriser, s'agissant des 1^{er} et 2^{ème}s viviers, des parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières.

a - Accès au grade d'attaché d'administration hors classe : 1ers et 2èmes viviers

- Attachés principaux d'administration ayant atteint le 5ème échelon
- Directeurs de service ayant atteint le 7^{ème} échelon

Les intéressés doivent justifier :

- soit de **6 années** de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 **(1**er vivier).
- soit de 8 années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité et qui doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emploi culminant au moins à l'indice brut 966 (2ème vivier).

La liste des fonctions a été fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique du 30 septembre 2013. Différents arrêtés ministériels ont fixé, par ministère⁸ une liste de fonctions plus spécifiques correspondant à un niveau élevé de responsabilités.

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

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

b - Accès au grade d'attaché d'administration hors classe : vivier « valeur professionnelle exceptionnelle » (3ème vivier).

- Attachés principaux d'administration au 10^{ème} échelon
- Directeurs de service ayant atteint le 14ème échelon.

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

Ce 3^{ème} vivier doit aussi permettre de prendre en compte la valeur professionnelle exceptionnelle des agents présentant des parcours professionnels atypiques.

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

Filière santé :

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

Filière technique:

- Accès au grade d'adjoint technique principal de 1ère classe : article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016
- Accès au grade d'adjoint technique des établissements d'enseignement principal de 1^{ère} classe : article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016
- Avancement à l'échelon spécial d'attaché d'administration hors classe

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

L'effectif de l'échelon spécial est contingenté à 20% de l'effectif du grade de hors classe. Il permet aux agents d'accéder à la hors-échelle A.

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

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

- Attaché principal d'administration : article 19 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat
- Secrétaire administratif (SAENES) classe supérieure : article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat
- Secrétaire administratif (SAENES) classe exceptionnelle : article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat
- Adjoint administratif principal de 2ème classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat
- Adjoint technique principal de 2^{ème} classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat

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

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

Les conditions de promouvabilité et notamment d'ancienneté et de corps sont définies par les textes réglementaires propres à chaque corps.

Filière administrative :

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

Filière sociale :

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

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

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

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

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

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

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

III.1 Eléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des tableaux d'avancement de la filière ATSS

S'agissant des tableaux d'avancement des corps des filières administratives, de santé et sociale, l'administration examine les dossiers de l'ensemble des agents promouvables sur la base des critères statutaires sans qu'aucun rapport d'activité ne soit exigible de l'agent. **Pour les ATRF, un rapport d'activité devra être produit par l'agent.**

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

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

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

Ce dossier contient :

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

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

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

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

Pour les ATRF, un rapport d'activité rédigé et signé par l'agent, et qui détaille ses fonctions actuelles et son parcours professionnel, accompagné d'un organigramme permettant d'identifier clairement la place de l'agent dans le service. Ces documents doivent être revêtus de la signature de l'autorité hiérarchique.

2) La liste récapitulative des propositions de promotion :

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

S'agissant des tableaux d'avancement :

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

Le tableau d'avancement dans son ensemble tient compte d'une répartition entre les univers professionnels des agents.

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

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

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

Les critères communs à l'ensemble des filières

Conformément aux dispositions de l'article **13 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010** relatif aux conditions générales de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, « *les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.* »

Il convient, en outre, de porter une attention particulière aux agents en butée de grade depuis au moins trois ans et entrant dans le champ de l'article 3 alinéa 9 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

Pour tout tableau d'avancement quelle que soit la filière, les critères retenus reflètent la prise en compte de la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience conformément aux dispositions de l'article L522-18 du code général de la fonction publique et de l'article 12 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

Dans l'établissement des promotions, l'académie procède à **un examen des dossiers des agents**. L'académie peut faire appel à des experts composés d'agents exerçant dans différents environnements professionnels permettant ainsi une expertise métier.

Le départage des éligibles au tableau d'avancement s'effectue à l'aide d'un **barème**, dont le **caractère est indicatif** et valorise les **critères réglementaires** énoncés ci-dessus. Les barèmes sont un des éléments de la décision et non un critère essentiel, chaque dossier faisant l'objet d'un examen individuel.

- La valeur professionnelle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien professionnel éventuellement complété d'un rapport d'aptitude professionnelle pour les agents proposés, au travers d'une « appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent » décomposée en une appréciation générale à l'issue de quatre items.
- La valeur professionnelle est appréciée par l'observation de critères objectifs que sont notamment la nature des missions confiées, la spécificité du poste, les effectifs encadrés, le niveau de responsabilités exercées, le montant des budgets gérés, la catégorie d'établissement, le niveau d'expertise, la nature des relations avec les partenaires.
- Un des éléments qui peut notamment être valorisé dans le cadre du parcours professionnel est celui de la mobilité géographique et /ou fonctionnelle, au sein des ministères de l'Education nationale de la jeunesse et des sports, et de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (CNOUS, ONISEP, CNED, CRDP, CEREQ...),les CREPS et les établissements relevant de la jeunesse et des sports ; dans une autre fonction publique ou dans un autre département ministériel.

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

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

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

Les critères éligibles au barème indicatif sont annexés aux lignes de gestion académiques.

Avancement au grade de la hors classe et des échelons spéciaux : il conviendra de se référer aux LDG du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

L'avancement aux grades de technicien de recherche et de formation, au grade d'ingénieur d'étude, au grade d'ingénieur de recherche, sera établi en référence aux LDG du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

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

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

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

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

Ce dossier contient :

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

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

- **Un rapport d'activité**, rédigé par l'agent, détaille son parcours professionnel et les compétences acquises qui le qualifient pour accéder à un corps supérieur.
- 2) La liste récapitulative des propositions de promotion :

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

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

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

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

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

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

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

Dans l'établissement des promotions l'académie procède à l'examen 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. Elle peut faire appel à des experts composés d'agents exerçant dans différents environnements professionnels permettant ainsi une expertise métier.

Pour apprécier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience, l'académie s'appuiera sur les critères suivants :

- Avis du supérieur hiérarchique
- Exercice de fonctions particulières et à responsabilité
- Ancienneté dans le grade, ancienneté services publics
- Effort de formation ou préparation d'un concours
- Obtention d'un concours, d'un examen professionnel
- Diversité du parcours
- Exercice en zone d'éducation prioritaire
- Mobilité géographique, mobilité fonctionnelle
- Expression d'un projet professionnel

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

ANNEXE ATSS aux LDG académiques - Barème indicatif

TABLEAUX D'AVANCEMENT ANNUEL

SAENES CLASSE SUPERIEURE, SAENES CLASSE EXCEPTIONNELLE,

ADJENES PRINCIPAL DE 2EME CLASSE, ADJENES PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE

ATRF PRINCIPAL DE 2EME CLASSE, ATRF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE,

ATEE PRINCIPAL DE 2EME CLASSE, ATEE PRINCIPAL 1ERE CLASSE

ANCIENNETE	Ancienneté services publicsAncienneté de corps	0,5 point/an 1 point/an
AVIS	- Très favorable	30 points
DU SUPERIEUR	- Favorable	10 points
HIERARCHIQUE	- A améliorer	0 point
BONIFICATION	Parcours de carrière des agents ayant atteint l'échelon terminal depuis 3 ans, sauf en cas d'avis défavorable du chef de service. Cumulable avec les points d'avis	10 points
	'	
EFFORT DE	Admissibilité à l'examen professionnel du grade supérieur ou à un concours interne ou externe du grade ou d'un corps supérieur au cours des 4 dernières années :	
PROMOTION	- 1 fois	
	- 2 fois	
	- au-delà de deux admissibilités	5 points
	(l'admissibilité doit concerner une session antérieure à la session	10 points
	2021	12 points
Discriminant		Ancienneté de grade

ANNEXE ATSS aux LDG académiques - Barème indicatif

TABLEAUX D'AVANCEMENT ANNUEL ASSAE PRINCIPAL - INFENES HORS CLASSE							
ANCIENNETE	Ancienneté services publicsAncienneté de corps	0,5 point/an 1 point/an					
AVIS DU SUPERIEUR HIERARCHIQUE SUR LA MANIERE DE SERVIR ET LA CAPACITE D'ADAPTATION A L'ENVIRONNEMENT SCOLAIRE	- Très satisfaisant - Satisfaisant - A améliorer	15 points 10 points 5 points					
BONIFICATION	Parcours de carrière des agents ayant atteint l'échelon terminal depuis 3 ans, sauf en cas d'avis défavorable du chef de service. Cumulable avec les points d'avis	10 points					
Discriminant		Ancienneté de grade					

A noter, en raison de la spécificité de la 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.

Annexe 3 — Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels d'encadrement des ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports et de la Vie associative (MENJSVA)

Dans le respect des règles fixées par les lignes directrices de gestion ministérielles, le recteur détermine les modalités conduisant aux propositions de promotions transmises au ministère.

Le recteur contribue, dans le cadre des opérations de préparation des promotions, à mettre en œuvre des procédures qui garantissent un traitement équitable des personnels.

Il favorise l'information des personnels concernés tout au long de la procédure.

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

Conformément aux dispositions de l'article L.522-4 et L.522-18 du Code général de la fonction publique, l'avancement de grade par voie d'inscription à un tableau d'avancement s'effectue par appréciation de la valeur professionnelle des agents et des acquis de l'expérience professionnelle.

Le recteur propose la promotion des personnels de direction ; pour les personnels d'inspection, il émet un avis et peut proposer un agent dont la valeur professionnelle est jugée remarquable.

Corps des personnels de direction :

Conformément aux dispositions des articles 3, 6, 47 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.

La valeur professionnelle est formalisée dans le compte-rendu d'entretien professionnel. Il est tenu compte des compétences professionnelles de l'agent, de sa capacité à administrer, à piloter l'établissement, à impulser et conduire une politique pédagogique et éducative, à animer l'ensemble des ressources humaines, à communiquer et travailler en réseau et avec les différents partenaires.

Lors de l'instruction des promotions, l'académie de Montpellier s'attache à respecter une répartition équilibrée des promotions femmes-hommes au regard de leur répartition parmi les promouvables ou au regard des directives nationales. Par ailleurs, la même vigilance est observée dans le cadre des évaluations.

- . Les personnels de direction peuvent prétendre à deux un type de promotion :
- Promotion à la hors-classe

Pour ce tableau d'avancement, afin d'établir la proposition de l'académie, il est tenu compte :

- Du parcours professionnel de l'agent, notamment de sa mobilité fonctionnelle et de son engagement dans des activités extérieures à l'établissement, au service de l'institution.
- De la valeur professionnelle, par la prise en compte de l'évaluation de l'agent au travers de l'appréciation des quatre items d'évaluation (excellent, très bon, bon, à améliorer)
- De l'ancienneté dans le corps, l'échelon et l'ancienneté dans l'échelon.

La proposition veille outre la parité, à favoriser la diversité territoriale, et de structures, sans que cette prise en compte n'entraine la mise en œuvre de quotas.

. Pour la promotion à la hors classe, la proposition académique respecte une représentation des chefs d'établissement et des adjoints, sans que cette prise en compte n'entraine la mise en œuvre de quotas.

Les conditions spécifiques d'exercice requises sont précisées dans l'article 47 18 du décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 portant statut particulier du corps des personnels de direction, et rappelées dans les lignes de gestion nationale.

Corps des personnels d'inspection :

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, les décisions ministérielles de promotion de grade (accès à la hors classe et à l'échelon spécial de la hors classe) des inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale et de recrutement par voie de liste d'aptitude des inspecteurs de l'éducation nationale sont arrêtées annuellement.

La valeur professionnelle est formalisée dans le compte-rendu d'entretien professionnel. Elle est appréciée en tenant de la réalisation des objectifs fixés et d'autres critères, tels que les compétences professionnelles, la capacité à encadrer, les qualités relationnelles, les fonctions exercées, et, le cas échéant, le parcours professionnel.

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

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

Conformément aux statuts particuliers des personnels d'inspection, les modalités d'évaluation sont dérogatoires au droit commun mentionné supra dans la mesure où il s'agit d'une évaluation triennale qui s'appuie sur une lettre de mission triennale pluriannuelle (arrêté du 15 octobre 2024).

Pour l'établissement des tableaux d'avancement d'accès à **l'échelon spécial du grade de la horsclasse des IEN**, 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.

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

- la durée du détachement sur emploi fonctionnel ;
- la date d'entrée dans le corps ;
- la date d'entrée dans le grade,
- l'échelon, l'ancienneté d'échelon, le chevron et l'ancienneté de chevron

Corps des Inspecteurs Jeunesse et Sport

Conformément aux dispositions du décret n°2004-697 d 12 juillet 2004 portant statut particulier du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports, les décisions ministérielles de promotion de grade (accès à la hors classe, à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle), et de recrutement par liste d'aptitude sont arrêtées annuellement.

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

- Exercice de fonction d'encadrement ou comportant des responsabilités particulières ;
- Détachement sur des emplois fonctionnels ;
- Nombre d'emplois d'IJS exercés.

Pour l'ensemble des tableaux d'avancement, une attention particulière pourra être portée aux agents qui arrivent en fin de carrière, l'appréciation de leur valeur professionnelle demeurant un critère déterminant.

ANNEXE 4

Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels techniques et pédagogiques (PTP)

La gestion des promotions (avancement de grade et liste d'aptitude) des corps spécifiques de la jeunesse et des sports relève de la compétence des services du ministère. Il convient de se référer à l'annexe 4 (professeur de sport, CEPJ, CTPS) 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 ;

La gestion des promotions (avancements d'échelon et de grade, liste d'aptitude) des corps spécifiques de la jeunesse et des sports relève de la compétence des services du ministère. Il convient de se référer à l'annexe 4 (professeur de sport, CEPJ, CTPS) 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.

Corps des Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse

Conformément aux dispositions du décret n° 85-721 du 10 juillet 1985 modifié portant statut particulier des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ), les décisions ministérielles de promotion de grade et de recrutement par liste d'aptitude sont arrêtées annuellement.

Les CEPJ peuvent prétendre aux promotions de grade suivants :

- Accès à la hors classe
- Accès à la classe exceptionnelle
- Accès à l'échelon spéciale de la classe exceptionnelle

Corps des Professeurs de sport

Conformément aux dispositions du Décret n° 85-720 du 10 juillet 1985 modifié portant statut particulier des professeurs de sport (PS), les décisions ministérielles de promotion de grade et de recrutement par liste d'aptitude sont arrêtées annuellement.

Les PS peuvent prétendre aux promotions de grade suivants :

- Accès à la hors classe

- Accès à la classe exceptionnelle
- Accès à l'échelon spéciale de la classe exceptionnelle

Corps des Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs

Conformément aux dispositions du décret n° 2004-272 du 24 mars 2004 modifié relatif au statut particulier des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS), les décisions ministérielles de promotion de grade et de recrutement par liste d'aptitude sont arrêtées annuellement.

Les CTPS peuvent prétendre aux promotions de grade suivants :

- Accès à la hors classe
- Accès à la classe exceptionnelle

Avancement à la hors classe :

Pour l'établissement du tableau d'avancement à la hors-classe, le classement des personnels éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national dont le caractère est indicatif, valorisant la valeur professionnelle et l'ancienneté dans le corps. Une attention particulière est portée aux agents qui arrivent en fin de carrière.

Les appréciations issues du rendez-vous de carrière du 9e échelon sont prises en compte pour l'accès à la hors-classe. Un nombre de points est attribué à l'issue de ce rendez-vous ou s'il n'a pu avoir lieu, en application de tableaux de correspondance relatif à la note attribuée en 2017 ou à l'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent.

Avancement de grade à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle :

Pour l'établissement de ces tableaux d'avancement, le ministère s'appuie sur les propositions des recteurs des académies chef-lieu et du directeur des sports, le cas échéant sur proposition du chef d'établissement public dans lequel l'agent est affecté. Le dossier de proposition mettra en valeur :

- le parcours professionnel de l'agent, notamment son expertise professionnelle,
- les missions et les responsabilités exercées tout au long de son parcours professionnel.
- ses capacités de négociation et de dialogue avec les partenaires (externes et internes) de l'institution
- ses capacités d'animation et d'impulsion du service.

L'inscription au tableau d'avancement d'accès à la classe exceptionnelle pour le premier et le second vivier est conditionnée à la vérification de l'exercice effectif des fonctions éligibles ('arrêté du 11 septembre 2018 commun aux trois corps) ainsi qu'aux critères relatifs à l'appréciation du parcours professionnel, de l'expérience et de la valeur professionnelle de l'agent sur l'ensemble de la carrière.

Avancement d'échelon accéléré au sein du 1er grade :

Pour l'ensemble des PTP, une bonification d'ancienneté permet d'accorder, sur propositions, une accélération de carrière d'une année au 6° et au 8° échelon de la classe normale. En application des dispositions statutaires s'appliquant aux PTP, les rendez-vous de carrière permettent d'apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires qui est prise en compte pour les bonifications d'anciennetés.