ACADÉMIE
D'AMIENS

Liberté
Égalité
Fraternité

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

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

Le présent document formalise les lignes directrices de gestion académiques en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables aux :

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

Ces lignes directrices de gestion académiques respectent les orientations générales de la politique du ministère en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables. Elles sont nécessairement compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles. Elles sont établies pour 3 ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période. Elles sont soumises, pour avis, au comité social d'administration. Elles peuvent être également présentées, pour information, aux comités sociaux d'administration concernés.

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

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

♣ Des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en deux ou trois grades.

L'objectif est de permettre a minima à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades, conformément aux dispositions du protocole PPCR. L'avancement de grade par tableau d'avancement s'effectue, selon les corps, au choix ou par examen professionnel.

♣ Un accès à des corps de catégorie ou de niveau supérieur selon différentes voies : concours ou liste d'aptitude.

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

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

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

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

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

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

Les avancements de corps et de grade sont effectués dans le respect du nombre de promotions autorisées annuellement. Certains processus s'appuient sur un barème. Néanmoins, celui-ci ne revêt qu'un caractère indicatif, l'administration conservant son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances, ou d'un motif d'intérêt général, notamment pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

II.2- Prévention des discriminations

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

♣ Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

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

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

♣ Promotion des personnels en situation de handicap

L'article L. 131-8 du Code général de la fonction publique prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur. Il convient donc d'apprécier strictement leurs compétences et leur valeur professionnelle sans les moduler au regard des retentissements que peut avoir le handicap sur leur organisation de travail ou leurs besoins particuliers. En effet, dans certains cas les agents concernés peuvent se voir contraints de demander un temps partiel et/ou des aménagements spécifiques. Les rapports les concernant ne doivent pas non plus évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés.

♣ Prise en compte de la diversité des environnements professionnels

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

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

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

Par ailleurs, en application des articles L. 212-4 et L. 212-5 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. Cette inscription a lieu au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement. Ces anciennetés moyennes sont publiées dans les circulaires académiques.

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

III-1 Un accompagnement continu des agents

La direction des ressources humaines de l'académie et les services de gestion des personnels des DSDEN poursuivent et renforcent leur politique de gestion des ressources humaines autour de trois objectifs : la personnalisation, la proximité, l'accompagnement des parcours professionnels.

Cette politique traduit la volonté de 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 une feuille de route RH, 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 personnel, 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..

♣ La formation continue des personnels

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

compétences et permettre, dès que possible, l'accès à des diplômes et des certifications, mais aussi le développement, dans le cadre d'un parcours, des compétences lui permettant d'atteindre un objectif d'évolution professionnelle ou de répondre à un souhait de mobilité.

Cet accompagnement par la formation est incarné désormais par les nouvelles écoles académiques de la formation continue à destination de tous les personnels, avec une offre renouvelée de formations, plus lisible, plus accessible, plus proche des besoins des agents et plus en proximité avec l'environnement de travail de chaque agent, et proposant un accès à de véritables parcours davantage à la main des agents.

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

♣ Une feuille de route RH et un dispositif renforcé de ressources humaines de proximité

L'académie d'Amiens dispose d'une feuille de route RH, destinée à conforter sa politique d'accompagnement RH personnalisé et de proximité dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue.

L'objectif est de mobiliser l'ensemble de la chaîne des acteurs responsables de l'accompagnement des agents, dès l'entrée dans le métier et tout au long de la carrière

♣ L'accompagnement des transitions professionnelles

L'accompagnement doit permettre à tout agent d'être conseillé dans son souhait de rejoindre d'autres fonctions en interne ou en externe ou de bénéficier d'un plan d'accompagnement dans le contexte d'une réorganisation. L'académie d'Amiens propose aux agents qui le souhaitent des périodes d'immersion, des forums de la mobilité, des ateliers d'évolution professionnelle.

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 doit être accordée de manière à permettre le suivi d'une formation qualifiante pour assurer une véritable transition professionnelle.

♣ L'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, qui cible la cessation définitive des fonctions et consiste en un accord mutuel entre un agent et son administration, mais qui ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

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.

♣ L'accompagnement collectif et individuel des personnels

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

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

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

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité.

Sur simple demande, les personnels peuvent être informés du barème indicatif utilisé dans le cadre de la constitution du tableau d'avancement.

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

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

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

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

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (annexe 1) : pages 6 à 16

- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (annexe 2) : pages 17 à 25

- personnels d’encadrement : personnels de direction d’établissement d’enseignement ou de formation, personnels d’inspection (annexe 3) : pages 26 à 36

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

I. Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière……..... 7

I.1 Avancement d'échelon bonifié au sein du 1er grade : 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 chaire supérieure)..... 8
I.2. Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle……..... 8
I.2.1 Accès au grade de la hors classe (hors PEGC, CE d'EPS et AE) 8
I.2.2 Accès au grade de la classe exceptionnelle (hors PEGC, CE d'EPS et AE) 10
I.2.3 Accès aux grades de la hors classe et la classe exceptionnelle des PEGC et CE d'EPS 11

II. Des possibilités d'accès à des corps supérieurs et aux emplois de directeur d'école..... 12

II.1 Promotion dans le corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude 12
II.2 Intégration des AE et des CE d'EPS (corps en voie d'extinction) dans les corps des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS et des CPE 14
II.3 Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles 14
II.4 Promotions internes dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection 14
II.5 Des possibilités d'accès aux emplois de directeur d'école 16

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

Des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps sont assurées dans le cadre d'une carrière articulée en trois grades (hors corps des adjoints d'enseignement) : la classe normale (grade d'accueil), la hors classe (grade de débouché) et la classe exceptionnelle (grade sommital). L'objectif est de permettre à tous les agents déroulant une carrière complète d'évoluer sur au moins deux grades. L'avancement de grade (hors classe, classe exceptionnelle) s'effectue au choix par voie d'inscription sur un tableau d'avancement, établi annuellement par le ministre, le recteur ou l'IA-DASEN selon les corps. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement

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

Au niveau académique, il convient de s'appuyer sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours de carrière (grade et échelon détenus) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière). L'avis des corps d'inspection et des chefs d'établissement est systématiquement sollicité pour fonder les décisions de promotion au choix. Pour l'avancement bonifié et l'accès au grade de la hors classe, l'autorité compétente s'appuie sur l'appréciation finale issue des rendez-vous de carrière Dans certains processus, un barème national est fixé qui permet d'interclasser les agents selon des critères objectifs. Les barèmes académiques reprennent les éléments des barèmes nationaux définis dans les lignes directrices de gestion ministérielles.

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

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

I-Prof permet aux personnels :

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

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

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

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

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

Concernant l'avancement bonifié, les dossiers des 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)

Pour les adjoints d'enseignement :
•Du 6ème au 7ème : 2 ans 9 mois 9 jours (soit une bonification de 81 jours)
•Du 8ème au 9ème : 3 ans 3 mois 9 jours (soit une bonification de 81 jours).

I.1 Avancement d'échelon bonifié au sein du 1er grade : 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 chaire supérieure)

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

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

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

L'appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- A consolider

I.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 disponibilité qui ont exercé une activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié et à l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'Etat.
- les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'article L. 515-9 du Code général de la fonction publique.

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

Le grade de la hors classe est accessible aux agents comptant au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement au moins deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon de la classe normale de leur corps.
Tous les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion est formulée par le recteur/l'IA-DASEN.

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

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

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

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points.
Pour le second degré :
Excellent : 145 points
Très satisfaisant : 125 points
Satisfaisant : 105 points
À consolider : 95 points

Pour le premier degré :
Excellent : 120 points
Très satisfaisant : 100 points
Satisfaisant : 80 points
À consolider : 60 points

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

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

Pour le premier degré :

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

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

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

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

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

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

- par le recteur pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN, placés sous son autorité ;
- par 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, 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), le recteur ou l'IA-Dasen 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.

♣ 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 ;

- 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 lespromouvables.

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

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

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

Cet avis peut prendre trois formes :

- Très favorable ;
- Favorable ;
- Défavorable.

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

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

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

Les avis très favorables et défavorables doivent être motivés. Des sanctions disciplinaires, des procéduresdisciplinaires 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.

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 dans les précédentes lignes directrices de gestion académiques).

I.2.3 Accès aux grades de la hors classe et la classe exceptionnelle des PEGC et CE d'EPS : tous les PEGC et les CE d'EPS de l'Académie d'AMIENS sont à la classe exceptionnelle.

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

La politique de valorisation professionnelle du ministère vise également à permettre aux agents d'accéder à un corps supérieur.
Les personnels des premier et second degrés peuvent ainsi valoriser et diversifier leur parcours professionnel en accédant à d'autres corps selon différentes voies :

→ Ils peuvent accéder par concours (hors corps des professeurs de chaires supérieures) à un autre corps d'enseignement, d'éducation ou de psychologue de l'éducation nationale. Le concours interne de l'agrégation offre notamment aux fonctionnaires pouvant justifier de cinq ans d'expérience de services publics et détenant un master (ou équivalent) la possibilité d'accéder au corps des professeurs agrégés.
→ Les instituteurs peuvent accéder au corps des professeurs des écoles par voie d'inscription sur une liste d'aptitude ou par premier concours interne.
→ Les professeurs certifiés, les PLP et les PEPS peuvent accéder au corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les nominations sont contingentées sur la base d'1/7ème des titularisations par concours de l'année précédente, pour chaque discipline d'agrégation.
Avant de faire acte de candidature, les agents sont invités à vérifier, notamment lorsqu'ils appartiennent à la classe exceptionnelle, les conditions de reclassement dans le corps des professeurs agrégés.
→ Les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des professeurs de chaires supérieures uniquement par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les possibilités de nomination sont déterminées par les vacances effectives de postes consécutives aux départs définitifs du corps.
→ Les AE et les CE d'EPS peuvent accéder au corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation par intégration par voie d'inscription sur une liste d'aptitude.
→ Les personnels enseignants, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale peuvent accéder aux corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation et d'inspecteur de l'éducation nationale par voie d'inscription sur une liste d'aptitude ou par concours. Les professeurs de chaires supérieures et les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des inspecteurs d'académie, inspecteurs pédagogiques régionaux par voie de concours.

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

Les candidatures sont examinées par le recteur en prenant en compte la valeur professionnelle, le parcours de carrière et le parcours professionnel évalué au regard de sa diversité, ainsi que la motivation du candidat. Les candidats dont l'engagement et le rayonnement dépassent le seul cadre de leur salle de classe doivent être mis en valeur. La prise en compte de la valeur professionnelle prévaut dans les choix opérés par le recteur qui effectue une sélection rigoureuse permettant aux meilleurs enseignants d'en bénéficier en recueillant au préalable l'avis des corps d'inspection et du chef d'établissement (ou de l'autorité hiérarchique compétente). Ces avis, formulés à partir des éléments du curriculum vitae et de la lettre de motivation du candidat, se déclinent en quatre degrés : très favorable, favorable, réservé, défavorable. Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre doivent être justifiés et expliqués aux intéressés.
Pour établir ses propositions, le recteur apprécie attentivement les candidatures émanant d'enseignants pour lesquels il n'existe pas d'agrégation d'accueil correspondant à leur discipline de recrutement. Il veille à faire figurer parmi ses propositions des dossiers d'enseignants susceptibles de retirer un bénéfice durable d'une telle promotion qui doit leur offrir la perspective d'une véritable évolution de carrière.
Les propositions du recteur et le rang de classement ne préjugent pas d'une promotion qui est prononcée par le ministre après examen au niveau national, après avis du chef de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche.
a) L'accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude est conditionné par un acte de candidature. La candidature peut se faire dans toutes les disciplines d'agrégation, y compris celles pour lesquelles aucun concours de recrutement n'a été organisé au cours des années précédentes.
Les nominations prennent effet au 1er septembre de l'année scolaire au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.
Peuvent se porter candidats les agents qui remplissent les conditions suivantes :

- être, au 31 décembre de l'année de l'établissement du tableau d'avancement, professeur certifié, professeur de lycée professionnel ou professeur d'éducation physique et sportive. Les PLP doivent être

proposés dans la discipline dans laquelle ils justifient du diplôme le plus élevé, sauf avis circonstancié des corps d'inspection. Il en est de même pour tous les professeurs certifiés relevant d'une discipline pour laquelle il n'y a pas d'agrégation.

- être âgé de quarante ans au moins au 1er octobre de l'année d'établissement du tableau d'avancement ;

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

Sont pris en compte à partir du moment où ce sont des services d'enseignement :
- l'année ou les années de stage accomplies en situation (en présence d'élèves) ;
- les services effectués dans un établissement public d'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale, dans un autre établissement public d'enseignement, dans un établissement privé d'enseignement sous contrat d'association,
- 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 du15 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 écouléeet met en évidence les compétences acquises, les aptitudes et les aspirations qui justifient sa demandede promotion.

Cette promotion permet d'accéder à un corps dont les membres exercent principalement dans les classes delycée, 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 bénéficedes élèves, y compris en envisageant d'exercer de nouvelles fonctions ou de recevoir une nouvelle affectation dans un autre type de poste ou d'établissement.

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

À ce titre, un message sur I-Prof les invite à vérifier les conditions de classement via la rubrique consacrée aux promotions des personnels enseignants, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale sur Siap.

II. 2 Intégration des adjoints d'enseignement et des CE d'EPS (corps en voie d'extinction) dans les corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel (PLP), des professeurs

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

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

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

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

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

II.3 Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles

La création du corps des professeurs des écoles en 1990 s'est accompagnée d'un dispositif d'intégration des instituteurs par voie de listes d'aptitude et premiers concours internes. Cette intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles contribue à la revalorisation du métier d'instituteur : elle permet l'accession à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles, un meilleur déroulement de carrière et la perception d'une pension de retraite calculée sur une base plus élevée.
L'intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles par la voie de l'inscription sur des listes d'aptitude et des premiers concours internes se poursuit chaque année. Un arrêté annuel est publié pour répartir les emplois ouverts entre les départements.
La liste d'aptitude est arrêtée par l'IA-Dasen. Il ne peut être procédé à aucune mesure d'intégration d'office

II.4 Promotions internes dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection

Les corps d'inspecteur de l'éducation nationale et de personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation constituent également des corps d'accueil au titre de la promotion interne, réalisée au choix, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude établie annuellement par le ministre.
Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription sur la liste d'aptitude arrêtée dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 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 ;
Et
justifier de sept années de services en qualité de fonctionnaire titulaire dans un ou plusieurs des corps susmentionnés et avoir exercé à temps plein, en position d'activité ou de détachement, des fonctions de direction dans un établissement d'enseignement ou de formation pendant vingt mois au moins, de façon continue ou discontinue, au cours des cinq dernières années scolaires.
Ou

b) avoir exercé à temps plein des fonctions de directeur adjoint chargé de SEGPA, de directeur d'établissement spécialisé ou de directeur d'école du premier degré ;
Et
justifier de quatre ans de services dans ces fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire.

Les conditions de services sont appréciées au 1er septembre de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie. Les services à temps partiel sont pris en compte prorata temporis.
La liste d'aptitude est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition du recteur.
Les personnels recrutés par la voie de la liste d'aptitude effectuent une année de stage préalable à la titularisation. Ils reçoivent, après leur nomination, une formation obligatoire tout comme les personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation recrutés par concours.

♣ Accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale

L'accès à ce corps entend valoriser pour les personnels enseignants, d'éducation, de psychologues de l'éducation nationale leur carrière en accédant à un corps supérieur dont les missions se fondent sur une expertise pédagogique avérée.
L'accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale est conditionné par un acte de candidature.
Les candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude doivent remplir les deux conditions suivantes :

- être fonctionnaire titulaire appartenant à un corps d'enseignement, d'éducation ou d'orientation, à celui des psychologues de l'éducation nationale ou au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale ;
Et
- justifier de dix années de services effectifs en cette qualité.

Conformément à la circulaire Fonction publique n° 1763 du 4 février 1991, doivent être considérés comme services effectifs dans le corps les services effectués par un fonctionnaire stagiaire qui, nommé dans un emploi permanent, exerce effectivement les fonctions afférentes à cet emploi et a vocation à être titularisé dans le grade correspondant.
En outre, les services effectués par un fonctionnaire en scolarité dans une école administrative sont assimilés à des services effectifs dans le corps lorsque le statut particulier de ce corps contient une disposition expresse en ce sens.
Les conditions d'inscription sont appréciées au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est ouverte cette possibilité d'accès.

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

Les professeurs des écoles ou instituteurs peuvent évoluer dans leur carrière et prendre en charge la direction des écoles maternelles et élémentaires.
Les missions, les conditions de recrutement et les modalités de formation des directeurs d'école sont fixéespar 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, les candidats inscrits sur la liste d'aptitude départementale :

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

L'inscription sur une liste d'aptitude départementale demeure valable durant trois années scolaires.
Les modalités de candidatures pour l'inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école sont définies par chaque département.

ANNEXE 2
RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ACADEMIQUES RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE

I. Les conditions d'avancement de grade

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

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

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

2.1 Critères communs à l'ensemble des filières

2.2 Corps des filières administrative, de santé et sociale

2.3 Corps des filières techniques

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

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

II.1. Conditions d'accès

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

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

II.4 La liste récapitulative des promotions

I. Les conditions d'avancement de grade

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

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

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
- les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle[1].

Dans ces situations les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière.

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

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

Quel que soit le corps ou le grade concerné :

- l'inscription et la participation à différents concours ou examens professionnels font partie des critères pris en compte, dans la mesure où cette démarche traduit un engagement volontaire de la personne et une motivation démontrée. De même, pour **l'admissibiliblé ou l'admission sur liste complémentaire d'un concours** de ces agents qui permet d'apprécier leurs capacités professionnelles, dans la mesure où cela indique qu'il s'est préparé à l'exercice de responsabilités supérieures.

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

- lors de la constitution des propositions pour les tableaux d'avancement et pour les listes d'aptitude il sera tenu compte de la **répartition femmes-hommes au regard de leur répartition dans les promouvables**.
- **la liste récapitulative des promotions** comporte les propositions du recteur **classées par ordre de mérite** et sera publiée sur le site intranet de l'académie d'Amiens.
- **Un rapport de promotion** publié sur le site intranet de l'académie présente des informations statistiques sur les promouvables et les agents proposés et explique la méthodologie appliquée

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

2.1 Les critères communs à l'ensemble des filières

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

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

Pour tout tableau d'avancement quelle que soit la filière, les critères retenus reflètent la prise en compte de la **valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience** conformément aux dispositions de l'article 58 1° de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et de l'article 12 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

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

La **valeur professionnelle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien professionnel** complété d'un **rapport d'aptitude professionnelle** pour les agents proposés, au travers d'une appréciation générale exprimant la **valeur professionnelle de l'agent décomposée en une appréciation générale à l'issue de quatre items**.

Le classement s'appuie sur l'appréciation de la **valeur professionnelle** de l'agent, sur ses **compétences** et sur son **expérience professionnelle**. La valeur professionnelle est appréciée par l'observation de critères objectifs tels que la nature des missions confiées, la spécificité du poste, les effectifs encadrés

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

2.2 Corps des filières administrative, de santé et sociale

A - Accès au grade

Le grade de débouché est accessible aux agents remplissant certaines conditions statutaires différentes selon les corps. Ces conditions doivent être remplies au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

Filière administrative :

- Accès au grade d'**attaché principal d'administration** : les attachés doivent justifier d'au moins sept ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et d'avoir atteint le 8ème échelon du grade d'attaché.
- Accès au grade de **SAENES classe exceptionnelle** : peuvent être promus les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 7ème échelon du deuxième grade et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même

niveau. Les SAENES qui à la date du 1er septembre 2022 étaient classés dans le deuxième grade des SAENES et qui auraient réuni les conditions de promouvabilité au grade supérieur

Point d'attention : en application de l'article 3 du décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 modifié, les SAENES qui, au 31 août 2022, appartiennent au deuxième grade des corps régis par le décret du 11 novembre 2009 sont réputés réunir les conditions pour une promotion au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions prévues par l'article 25 du même décret, dans sa rédaction antérieure au 1er septembre 2022.

- Accès au grade de SAENES classe supérieure : peuvent être promus les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 8ème échelon du premier grade et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

  Point d'attention : en application de l'article 3 du décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 modifié, les SAENES qui, au 31 août 2022, appartiennent au premier des corps régis par le décret du 11 novembre 2009 sont réputés réunir les conditions pour une promotion au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions prévues par l'article 25 du même décret, dans sa rédaction antérieure au 1er septembre 2022.

- Accès au grade d'**adjoint administratif principal de 1ère classe** : peuvent être promus les fonctionnaires relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant atteint le 6ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.
- Accès au grade **d'adjoint administratif principal de 2ème classe** : peuvent être promus les fonctionnaires relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 6ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

Filière santé :

- Accès à la **hors-classe du corps des infirmiers** de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) : peuvent être nommés au grade d'infirmier hors classe de leur corps, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les infirmiers justifiant d'au moins 10 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois d'infirmiers de catégorie A ou dans un corps militaire d'infirmiers de niveau équivalent et justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 6ème échelon du grade d'infirmier.

Filière sociale :

- Accès au grade d'**assistant principal de service social** des administrations de l'État : peuvent être promus les assistants de service social ayant atteint le 5ème échelon du premier grade et justifiant de six ans de services effectuées dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau.

B - Le dossier de proposition de l'agent promouvable

L'administration examine les dossiers de l'ensemble des agents promouvables sur la base des critères statutaires sans qu'**aucun rapport d'activité ne soit exigible de l'agent**.

Ce dossier contient une **fiche individuelle de proposition** comprenant un **rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et qui comporte, pour l'ensemble des tableaux d'avancement à l'exception de l'avancement au grade d'attaché d'administration hors-classe et à son échelon spécial, les 4 items suivants :

. appréciation sur le **parcours** professionnel de l'agent ;

. appréciation sur les **activités actuelles** de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;

. appréciation de la **contribution** de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure ;

. appréciation sur **l'aptitude** de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

C - Les barèmes

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

Filière administrative :

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

- Accès au corps des attachés par concours : .....10 points
- Présentation à la dernière session de l'examen professionnel: .....5 points
- Mobilité fonctionnelle au cours des 8 dernières années .....10 points
- Mobilité géographique professionnelle au cours des 8 dernières années .....5 points
- Responsabilité exercée au 1er janvier de l'année (*agent comptable, chef de division en rectorat ou DSDEN, directeur des services centraux en université*) : .....30 points
- Bonification pour le parcours de carrière des agents ayant atteint l'échelon terminal depuis 3 ans, sauf en cas d'avis défavorable du chef de service:..... 20 points

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

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

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

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

Accès au grade d'**adjoint administratif principal de 1ère classe** :

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

Accès au grade d'**adjoint administratif principal de 2ème classe** :

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

Filière santé :

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

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

Filière sociale :

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

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

2.3 Corps des filières techniques

A - Accès au grade

Le grade de débouché est accessible aux agents remplissant au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, certaines conditions statutaires différentes selon les corps :

- Accès au **grade d'adjoint technique principal de 1ère classe** : peuvent être promus les agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant atteint le 6ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.
- Accès au grade d'**adjoint technique principal de 2ème classe** : peuvent être promus les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 6ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

B - Le dossier de proposition de l'agent promouvable

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

Ce dossier contient :

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

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

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

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

Corps et grades concernés :

- **Attaché principal d'administration** : les intéressés doivent justifier, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et avoir atteint le 5ème échelon du grade d'attaché.

- **SAENES classe exceptionnelle** : peuvent être promus au grade de SAENES classe exceptionnelle les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6ème échelon du deuxième grade et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- **SAENES classe supérieure** : peuvent être promus au grade de SAENES classe supérieure les fonctionnaires ayant au moins atteint le 6ème échelon du premier grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- **Adjoint administratif principal de 2ème classe** : examen professionnel ouvert aux agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 4ème échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C ;
- **Ingénieur de recherche hors classe** : peuvent être promus au grade d'ingénieur de recherche hors-classe, les ingénieurs de recherche qui justifient, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, de huit ans de services comme ingénieur de recherche et qui ont atteint le 6ème échelon de leur grade.
- **Ingénieur d'études hors classe** : Les intéressés doivent justifier, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et avoir atteint le 6e échelon du grade d'ingénieur d'études de classe normale.
- **Technicien de recherche de classe exceptionnelle** : peuvent être promus au grade de technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle, les techniciens qui justifient, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, d'au moins un an dans le 6ème échelon de la classe supérieure et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- **Technicien de recherche de classe supérieure** : peuvent être promus les fonctionnaires qui, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, ont atteint au moins le 6ème échelon de la classe normale, et justifient d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- **Adjoint technique principal de recherche et de formation de 1ère classe** : peuvent être promus les adjoints techniques de recherche et de formation, qui au 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, ont atteint le 4ème échelon et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans leur grade.

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

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

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

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

II.1. Conditions d'accès

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

- **Filière administrative :**
  - Accès au corps des **attachés d'administration de l'État** : peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les fonctionnaires de l'État appartenant à un corps classé dans la catégorie B ou de

même niveau, ainsi que les fonctionnaires détachés dans l'un de ces corps. Les intéressés doivent justifier d'au moins neuf années de services publics, dont cinq au moins de services civils effectifs dans un corps régi par les dispositions du décret du 18 novembre 1994 ou par celles du décret du 19 mars 2010.

- Accès au corps des **secrétaires administratifs** de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur : peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau dont la liste est fixée par décret en Conseil d'État, justifiant d'au moins neuf années de services publics. Peuvent également être inscrits sur cette liste les fonctionnaires détachés dans l'un de ces corps, justifiant d'au moins neuf années de services publics.

- **Filière sociale :**

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

- **Filière technique :**

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

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

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

Le dossier contient :

- une **fiche individuelle de proposition** de l'agent établie selon un modèle type visé par le supérieur hiérarchique de l'agent.

- un **rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction des 4 items suivants :

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

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

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

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

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

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

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

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

L'inscription sur une liste d'aptitude permettant d'accéder à un corps et à des fonctions d'un niveau supérieur, **implique une mobilité fonctionnelle** et **une mobilité géographique** en l'absence de possibilité de requalification du poste**.**

Pour l'accès au corps des **secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur**, le départage des éligibles s'effectue, à l'aide d'une grille d'analyse, dont le caractère est indicatif et valorise les critères réglementaires énoncés ci-dessus.

Grille d'analyse pour l'accès au corps des **secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur** :

Accès au corps des ADJAENES par concours .....5 points

Inscription sur la liste complémentaire à un concours ou à un examen professionnel de catégorie B ou admissibilité au concours de catégorie A dans les 5 ans précédents.....10 points

Admissibilité à un concours ou à un examen professionnel de catégorie B dans les 5 ans précédents.5 points

Mobilité fonctionnelle au cours des 8 dernières années .....10 points

Ancienneté générale des services : .....1 point / an

Ancienneté de corps : .....1 point / an

II.4 La liste récapitulative des promotions

Cette liste comporte le classement du recteur par ordre de mérite.
Lorsque des désistements sont prévisibles, une liste complémentaire peut être établie par l'administration.

ANNEXE 3
RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ACADEMIQUES RELATIVES À LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS D'ENCADREMENT

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

I.1 Des possibilités d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial

I 1.1. Accès aux grades d'avancement

I 1.2. Accès aux échelons spéciaux

I 2. Des possibilités d'évolution vers des emplois fonctionnels au sein du MENJ

I.2.1. Emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale

I.2.2 Emplois de direction de l'administration centrale

I.2.3 Emplois de direction des établissements mentionnés par le décret n°2015-633 du 5 juin 2015

I .3 Des possibilités d'accès à d'autres corps au titre de la promotion interne

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

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

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

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

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

La carrière des personnels des personnels de direction et des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) est articulée autour de deux grades et d'un échelon spécial, celle des inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) autour de deux grades.

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

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

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

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

I.1 Des possibilités d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.
- les agents en position de congé parental, sous réserve des dispositions de l'article L515-8 du Code général de la fonction publique (CGFP)
- les agents en position de disponibilité pour élever un enfant ou pour un autre motif, sous réserve des dispositions de l'article L.514-2 du CGFP, des articles 48-1 et 48-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié et de l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'État.

Nombre de promotions :

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

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

I.1.1 Accès aux grades d'avancement

L'inscription au tableau d'avancement se fait sur conditions sur la base de critères statutaires observés au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement :

- **Hors-classe du corps des personnels de direction** : peuvent être inscrits au tableau d'avancement les personnels de direction ayant atteint le 9ème échelon de la classe normale et justifiant de huit années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement.
- **Hors-classe du corps des IA-IPR : p**euvent être inscrits au tableau d'avancement les inspecteurs ayant atteint le 6ème échelon de la classe normale et justifiant de six années de services effectifs dans le corps ou en position de détachement ou depuis leur détachement en qualité d'inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional depuis leur nomination en qualité de stagiaire.
- **Hors-classe du corps des IEN : p**euvent être inscrits au tableau d'avancement les inspecteurs ayant atteint le 3ème échelon de la classe normale et justifiant de six années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement.

I 1.2. Accès aux échelons spéciaux

L'inscription au tableau d'avancement à l'échelon spécial de la hors classe des IEN se fait sur conditions sur la base de critères statutaires observés au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement :

- **Échelon spécial de la hors-classe des IEN** : peuvent être inscrits sur ce tableau les inspecteurs de l'éducation nationale ayant au moins quatre ans d'ancienneté au 6ème échelon de leur grade ou ayant été détachés dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle Bbis au cours des quatre années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement.

I 2. Des possibilités d'évolution vers des emplois fonctionnels

I.2.1. Emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale

Ces emplois, régis par les dispositions du décret n° 2016-1413 du 20 octobre 2016 relatif aux emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale ainsi que par les titres I et III du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État et notamment répartis en trois groupes classés par ordre décroissant d'importance (I, II, III), sont ceux de :

 vice-recteur ;

 secrétaire général de région académique ;

 secrétaire général d'académie ;

 directeur académique des services de l'éducation nationale ;

 directeur du service interacadémique des examens et concours des académies de Créteil, Paris et Versailles ;

 conseiller de recteur région académique, de recteur d'académie ou de vice-recteur (chef de services d'information et d'orientation, de délégué aux enseignements techniques, de délégué à la formation continue, de délégué à la formation professionnelle initiale et continue ou de délégué au numérique) ;

 adjoint aux conseillers des recteurs de région académique (cf. champs ci-dessus) ;

 directeur de cabinet de recteur ou de vice-recteur ;

 directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale ;

 conseiller technique de recteur ou de vice-recteur pour les établissements et la vie scolaire ;

 adjoint au directeur académique des services de l'éducation nationale chargé du premier degré ;

 adjoint au secrétaire général de région académique ou adjoint au secrétaire général d'académie ;

 secrétaire général de direction des services départementaux de l'éducation nationale ou de vice-rectorat ;

 conseiller de directeur académique des services de l'éducation nationale en matière de jeunesse, d'engagement et de sports, chargé des fonctions de chef du service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports mentionnées à l'article R. 222-24 du Code de l'éducation.

Peuvent être nommés dans ces emplois, par voie de détachement, s'agissant des fonctionnaires du MENJS :

Pour les emplois du groupe I, les fonctionnaires appartenant à un corps relevant de la catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B ou ayant occupé durant au moins trois ans en position de détachement un ou plusieurs emplois culminant au moins à la hors-échelle B, ou encore ceux ayant occupé un ou des emplois du groupe II pendant une durée minimum de quatre ans.

Pour les emplois du groupe II, en plus de ceux éligibles à une nomination sur un emploi du groupe I, les fonctionnaires appartenant à un corps classé dans la catégorie A dont l'indice brut terminal est :

1° Soit au moins égal à l'indice brut 966 ; dans ce cas, ils doivent avoir occupé un ou plusieurs emplois dotés

d'un indice terminal au moins égal à l'indice brut 1015, pendant une durée minimum de trois ans, et justifier de

huit ans de services accomplis dans un ou plusieurs des corps ou cadres d'emplois ou en position de détachement dans un emploi ;

2° Soit au moins égal à l'indice brut 1015 ; dans ce cas, les fonctionnaires appartenant à un corps dont l'indice brut terminal est égal à 1015 doivent avoir atteint, dans leur grade, l'indice brut 835 et justifier de huit ans de services accomplis dans un ou plusieurs corps ou cadre d'emplois ou en position de détachement dans un emploi doté d'un tel indice terminal ; les fonctionnaires appartenant à un corps d'indice terminal supérieur à l'indice brut 1015 doivent justifier de huit ans accomplis dans un ou plusieurs corps ou cadre d'emplois classés dans la catégorie A ou en position de détachement dans un emploi de même niveau.

Pour les emplois du groupe III, outre les fonctionnaires mentionnés précédemment, ceux appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966, justifiant d'au moins treize ans d'ancienneté dans un ou plusieurs corps, cadres d'emplois ou emplois de catégorie A, dont quatre ans de services effectifs dans un grade d'avancement de ces corps ou cadres d'emplois.

I.2.2. Emplois de direction dans l'administration centrale

Ces emplois, relevant du décret du 31 décembre 2019 précité, sont ceux de chef de service et de sous-directeur, d'une part, et ceux d'expert de haut niveau et de directeur de projet, d'autre part.

Ils sont accessibles, par la voie du détachement, aux fonctionnaires appartenant à un corps relevant de la catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B ou ayant occupé durant au moins trois ans en position de détachement un ou plusieurs emplois culminant au moins à la hors-échelle B.

I.2.3. Emplois de direction des établissements publics mentionnés par le décret n°2015-633 du 5 juin 2015

Régis par le décret n° 2015-633 du 5 juin 2015 relatif aux emplois de direction des centres de ressources, d'expertise et de performance sportives (Creps), de l'École nationale des sports de montagne (ENSM) et de l'École nationale de voile et des sports nautiques (ENVSM), ces emplois sont listés et répartis en quatre groupes classés par ordre décroissant (I, II, III, IV), par arrêté conjoint de la ministre chargée des sports, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique.

Peuvent être nommés dans ces emplois, par voie de détachement, s'agissant des fonctionnaires relevant des ministères chargés de la mise en œuvre de la politique définie par le ministre chargé des sports :

Pour les emplois du groupe I, les inspecteurs de la jeunesse et des sports, les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, les professeurs de sport, les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ainsi que les autres fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966, ayant atteint dans leur grade un échelon doté au minimum de l'indice brut 835.

Les fonctionnaires relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois doté d'un indice terminal inférieur à l'indice brut 1015 doivent en outre avoir occupé pendant au moins une durée de trois ans un ou plusieurs emplois dotés d'un indice terminal au moins égal à l'indice brut 1015 ou occupé les fonctions de directeur technique national ou d'entraîneur national auprès d'une fédération sportive pendant au moins une durée de huit ans.

Les intéressés doivent justifier de huit ans de services accomplis dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou en position de détachement dans un emploi.

Peuvent également être nommés dans l'un des emplois du groupe I :

1° Les officiers de carrière détenant une ancienneté d'au moins huit ans dans le grade de lieutenant-colonel ou assimilé ;

2° Les fonctionnaires ayant occupé un emploi du groupe II pendant une durée minimum de trois ans ou un emploi du groupe III pendant une durée minimum de six ans.

Pour les emplois du groupe II, les inspecteurs de la jeunesse et des sports, les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, les professeurs de sport, les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ainsi que les autres fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966, ayant atteint dans leur grade un échelon correspondant à un indice brut au moins égal à 716.

Les fonctionnaires relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois doté d'un indice terminal inférieur à l'indice brut 1015 doivent en outre être titulaires d'un grade d'avancement de leur corps.

Les intéressés doivent justifier de cinq ans de services accomplis dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou en position de détachement dans un emploi.

Peuvent également être nommés dans l'un des emplois du groupe II :

1° Les officiers de carrière détenant une ancienneté d'au moins cinq ans dans le grade de commandant ou assimilé ;

2° Les fonctionnaires ayant occupé un emploi du groupe III pendant une durée minimum de trois ans ou un emploi du groupe IV pendant une durée minimum de six ans

Pour les emplois du groupe III, les inspecteurs de la jeunesse et des sports, les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, les professeurs de sport, les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ainsi que les autres fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966, ayant atteint dans leur grade un échelon doté au minimum de l'indice brut 716.

Les fonctionnaires relevant d'un corps ou d'un cadre d'emploi doté d'un indice terminal inférieur à l'indice brut 1015 doivent en outre être titulaires d'un grade d'avancement de leur corps.

Les intéressés doivent justifier de quatre ans de services accomplis dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou en position de détachement dans un emploi.

Peuvent également être nommés dans l'un des emplois du groupe III :

1° Les officiers de carrière détenant une ancienneté d'au moins quatre ans dans le grade de commandant ou assimilé ;

2° Les fonctionnaires ayant occupé un emploi du groupe IV pendant une durée minimum de trois ans.

Pour les emplois du groupe IV, les inspecteurs de la jeunesse et des sports, les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS), les professeurs de sport, les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ainsi que les autres fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966, ayant atteint dans leur grade un échelon doté au minimum de l'indice brut 659.

Les fonctionnaires relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois doté d'un indice terminal inférieur à l'indice brut 1015 doivent en outre être titulaires d'un grade d'avancement de leur corps.

Les intéressés doivent justifier de trois ans de services accomplis dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou en position de détachement dans un emploi.

Peuvent également être nommés dans l'un des emplois du groupe IV les officiers de carrière détenant une ancienneté d'au moins trois ans dans le grade de commandant ou assimilé.

I 3. Des possibilités d'accès à d'autres corps au titre de la promotion interne

Le corps des administrateurs de l'État régi par les dispositions du décret n° 2021-1550 du 1 er décembre 2021 est, depuis le 1 er janvier 2023, le corps de référence interministériel de l'encadrement supérieur de l'État. Il intègre, depuis cette date, un certain nombre de membres de corps d'encadrement supérieur de l'État, qui se sont ainsi vu offrir la possibilité d'intégrer ce corps. Tel est notamment le cas, pour nos trois ministères, des inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche, dont le corps a parallèlement été mis en extinction.

Quant aux recrutements au sein de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, ils sont désormais réalisés dans le cadre d'emplois fonctionnels (cf. infra).

Ce corps est accessible, au titre de la promotion interne après inscription sur une liste d'aptitude, par voie d'intégration dérogatoire ou de détachement dérogatoire.

Liste d'aptitude

La liste d'aptitude est établie par ordre alphabétique par la Première ministre sur proposition du ministre chargé de la fonction publique, après avis d'un comité de sélection interministériel rendu après examen des titres professionnels des intéressés (cf. infra).

Peuvent être nommés par cette voie les fonctionnaires titulaires d'un corps de catégorie A ou assimilé de l'État, ou accueillis en détachement dans un corps de catégorie A ou assimilé de l'État justifiant, au 1er janvier de l'année considérée, de huit ans de services effectifs dans un corps ou un emploi de catégorie A ou assimilé de la fonction publique de l'État.

Intégration dérogatoire

L'intégration dérogatoire est ouverte aux fonctionnaires civils appartenant à un corps ou cadre d'emplois classé dans la catégorie A mais de niveau différent, au sens du Code général de la fonction publique, de celui des administrateurs de l'État qui occupent ou ont occupé pendant au moins cinq ans, dans les services de l'État ou de ses établissements publics, un ou plusieurs emplois

1° dont la nomination est laissée à la décision du gouvernement ;

2° de chef de service ou de sous-directeur, d'expert de haut niveau ou de directeur de projet, de direction de l'administration territoriale de l'État classés dans le groupe I, II ou III, régis par le décret n° 2019-1579 du 31 décembre 2019 précité ;

3° ou de niveau équivalent à ceux mentionnés aux 1° et 2°.

L'intégration dérogatoire est subordonnée à une évaluation dans les conditions prévues à l'article L. 412-2 du Code général de la fonction publique.

Détachement dérogatoire

Le détachement dérogatoire est ouvert aux fonctionnaires civils appartenant à un corps ou cadre d'emplois classé dans la catégorie A mais de niveau différent, au sens du Code général de la fonction publique, de celui des administrateurs de l'État qui occupent, depuis au moins cinq ans, un ou plusieurs emplois de direction de l'administration territoriale de l'État classés dans le groupe IV ou le groupe V régis par le décret n° 2019-1579 du 31 décembre 2019 précité ou des emplois de niveau équivalent, dans les services de l'État ou de ses établissements publics.

Ces dispositions sont également applicables aux fonctionnaires dont le détachement dans l'emploi a pris fin au cours de l'année précédant l'ouverture du recrutement.

À l'issue de deux ans de détachement dans le corps des administrateurs de l'État, ils peuvent être intégrés dans le corps des administrateurs de l'État, après une évaluation réalisée dans les conditions prévues à l'article L. 412-2 du Code général de la fonction publique.

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

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

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

La valeur professionnelle est formalisée dans le compte-rendu d'entretien professionnel.

Elle est appréciée en tenant compte 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.

Toutefois, l'agent qui bénéficie d'une décharge d'activité de services à titre syndical ou qui est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qui consacre au moins 70 % et moins de 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale bénéficie d'un entretien annuel sans pour autant être soumis à une appréciation de sa valeur professionnelle figurant dans le compte-rendu d'entretien

Le recteur ou le chef de service 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.

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

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

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

- **Accès à la hors-classe du corps des personnels de direction**
  Pour l'établissement des tableaux d'avancement d'accès au grade de la hors-classe il est tenu compte de :
  - la valeur professionnelle ;
  - l'ancienneté dans le corps, l'échelon et l'ancienneté d'échelon.

- **Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des personnels de direction**
  Pour l'établissement des tableaux d'avancement d'accès à l'échelon spécial du grade de la hors-classe, il est tenu compte de la valeur professionnelle et selon les conditions requises des critères suivants :
  - l'ancienneté dans le grade de la hors-classe du corps ;
  - l'ancienneté d'échelon.
  - le contexte d'exercice spécifique des missions ;
  - la durée de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels ;

- **Accès à la hors-classe des IA-IPR et des IEN**
  Pour l'établissement des tableaux d'avancement d'accès au grade de la hors-classe il est tenu compte de :
  - la valeur professionnelle ;
  - l'ancienneté dans le corps, l'échelon, l'ancienneté d'échelon, le chevron et l'ancienneté de chevron.

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

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

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

  Au titre de la première condition (observation au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement) :
  - l'ancienneté dans le corps ;
  - l'ancienneté dans le grade ;

- l'ancienneté d'échelon ;

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

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

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

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

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

Les candidatures sont examinées par le recteur en prenant en compte la **valeur professionnelle**, le **parcours de carrière** et le **parcours professionnel** évalué au regard de sa diversité, ainsi que la **motivation** du candidat. La prise en compte de la valeur professionnelle prévaut dans les choix opérés par le recteur qui effectue une sélection rigoureuse.

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

Peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude :

1. Les fonctionnaires titulaires appartenant à un corps de catégorie A de personnels enseignants, d'éducation, de psychologues de l'éducation nationale ou de la filière administrative relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et dont l'indice terminal culmine au moins à la hors échelle A.

   Ces candidats doivent justifier de sept années de services en qualité de fonctionnaire titulaire dans un ou plusieurs des corps susmentionnés et avoir exercé à temps plein, en position d'activité ou de détachement, des fonctions de direction dans un établissement d'enseignement ou de formation pendant vingt mois au moins, de façon continue ou discontinue, au cours des cinq dernières années scolaires.
2. Les fonctionnaires ayant exercé à temps plein des fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté, de directeur d'établissement spécialisé ou de directeur d'école du premier degré, et qui justifient de quatre ans de services dans ces fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire.

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 nominations sont contingentées jusqu'à 1/6 e des nominations prononcées l'année précédente dans le
corps.
Les personnels recrutés par la voie de la liste d'aptitude effectuent une année de stage préalable à la
titularisation. Ils reçoivent, après leur nomination, une formation obligatoire tout comme les personnels de
direction d'établissement d'enseignement ou de formation recrutés par concours.

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

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

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

  Chaque candidature recevable fait l'objet d'un avis :
  - du recteur en ce qui concerne les personnels en fonction dans les établissements relevant du ministre
  chargé de l'éducation ou
  - du chef de service en ce qui concerne les personnels affectés dans les établissements d'enseignement
  supérieur et les personnels détachés.

  L'avis formulé, après entretien avec l'intéressé, porte notamment sur :
  - la valeur professionnelle et la manière de servir du candidat ;
  - la richesse de son parcours professionnel ;
  - les qualités relationnelles et l'aptitude à l'animation pédagogique ;
  - la pertinence de ses motivations.

  Cet avis sera ensuite résumé selon l'item favorable ou défavorable.
  Les propositions des recteurs ne préjugent pas d'une promotion, qui reste prononcée par le ministre après examen au niveau national.

  Les candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude doivent remplir les deux conditions suivantes :
  - être fonctionnaire titulaire appartenant à un corps d'enseignement, d'éducation ou d'orientation, à celui des psychologues de l'éducation nationale ou au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'Éducation nationale et
  - justifier de dix années de services effectifs en cette qualité.

  Conformément à la circulaire fonction publique n° 1763 du 4 février 1991, doivent être considérés comme
  services effectifs dans le corps les services effectués par un fonctionnaire stagiaire qui, nommé dans un emploi
  permanent, exerce effectivement les fonctions afférentes à cet emploi et a vocation à être titularisé dans le
  grade correspondant.
  En outre, les services effectués par un fonctionnaire en scolarité dans une école administrative sont assimilés à des services effectifs dans le corps lorsque le statut particulier de ce corps contient une disposition expresse
  en ce sens.
  Les nominations sont contingentées jusqu'à 1/4 des nominations prononcées l'année précédente dans le
  corps.
  Les conditions d'inscription sont appréciées au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est ouverte cette
  possibilité d'accès.
  En principe, les agents promus par liste d'aptitude sont astreints à une mobilité géographique.

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

Quelles que soient les modalités retenues, les nominations dans ces emplois ou corps sont réalisées en liaison avec la direction de l'encadrement.

- **Accès aux emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale**

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

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

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

- **Accès aux emplois de direction d'administration centrale du ministère**

Les modalités spécifiques de recrutement pour ces emplois sont également fixées par l'arrêté du 31 décembre 2019 précité.

Pour les emplois de chef de service :

 l'autorité de recrutement est le secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

 l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir est le secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ou le directeur auprès duquel est rattaché l'emploi de chef de service ;

 l'autorité de recrutement procède à l'examen des candidatures ;

 l'audition des candidats présélectionnés est confiée à l'instance collégiale dont la composition est fixée à l'article 23 du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 précité ;

 l'offre d'emploi fait l'objet d'une publication au Journal officiel de la République française, l'avis de vacance étant publié avec l'offre d'emploi sur l'espace numérique commun choisirleservicepublic.gouv.fr.

Pour les emplois de sous-directeur :

 l'autorité de recrutement est le secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

 l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir est le secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ou le directeur auprès duquel est rattaché l'emploi de sous-directeur ;

 l'autorité de recrutement procède à l'examen des candidatures ;

 l'audition des candidats présélectionnés est confiée à l'instance collégiale prévue à l'article 6 du décret du 31 décembre 2019 précité et dont la composition est la suivante : l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir, un membre de la mission de la politique de l'encadrement supérieur et une personne occupant ou ayant occupé des fonctions d'un niveau de responsabilités au moins équivalent à l'emploi à pourvoir désignée par l'autorité de recrutement. Lorsque l'emploi à pourvoir relève du secrétaire général, celui-ci désigne, en outre, une personne qualifiée dans le domaine des ressources humaines ne relevant pas de son autorité hiérarchique ;

 l'offre d'emploi fait l'objet d'une publication au Journal officiel de la République française, l'avis de vacance étant publié avec l'offre d'emploi sur l'espace numérique commun choisirleservicepublic.gouv.fr.

 Accès aux emplois de direction des établissements relevant des ministères en charge de la jeunesse et des sports

La nomination dans les emplois de direction des Creps, de l'École nationale des sports de montagne (ENSM) et de l'École nationale de voile et des sports nautiques (ENVSN) intervient par arrêté du ministre chargé des sports, pour une durée de cinq ans renouvelable dans la limite de huit ans. Les avis de vacance sont publiés au Journal officiel.

Les candidatures à ces emplois fonctionnels sont soumises :

 à une procédure de présélection et d'audition selon les modalités définies par l'instruction n° SPOD2231001J du 16 novembre 2022 ;

 à l'avis d'une commission composée de représentants de l'administration, de représentants élus par les directeurs et les directeurs adjoints de ces établissements et de personnalités qualifiées (cf. arrêté du 17 juillet 2015 relatif à la commission instituée par l'article 13 du décret n° 2015-633 du 5 juin 2015).

 Accès aux emplois de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Les conditions et modalités de recrutement sont régies par le décret n° 2022-335 du 9 mars 2022 relatif aux services d'inspection générale ou de contrôle et aux emplois au sein de ces services.

Pour l'emploi de chef du service d'inspection générale :

 la présélection des candidatures puis l'audition des candidats sont assurées par le comité de sélection prévu à l'article 5 du décret du 9 mars 2022 précité, dont la composition est la suivante : le secrétaire général du gouvernement (président du comité), le délégué interministériel à l'encadrement supérieur de l'État, deux personnalités qualifiées dans les domaines de compétence de l'emploi à pourvoir, dont l'une au moins est extérieure aux ministères chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports et une personnalité qualifiée justifiant de compétences en matière de ressources humaines ;

 le chef du service d'inspection générale est nommé par décret en conseil des ministres, sur proposition du ou des ministres sous l'autorité desquels ce service est placé ;

 l'offre d'emploi fait l'objet d'une publication au Journal officiel de la République française et sur l'espace numérique commun choisirleservicepublic.gouv.fr.

Pour les emplois du service d'inspection générale des groupes I, II et III :

 la présélection des candidatures puis l'audition des candidats sont assurées par le comité de sélection prévu à l'article 15 du décret du 9 mars 2022 précité, dont la composition est la suivante : le chef du service de l'inspection ou un membre du service relevant du groupe I désigné par lui, une ou plusieurs personnalités qualifiées dans les domaines de compétence de l'emploi à pourvoir et une personnalité qualifiée justifiant de compétences en matière de ressources humaines, extérieure aux ministères chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports ;

 les nominations dans les emplois du groupe I sont décidées par décret du président de la République, sur proposition des ministres chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports. Les nominations dans les emplois des groupes II et III sont décidées par arrêté de la Première ministre, sur proposition des mêmes ministres ;

 l'offre d'emploi fait l'objet d'une publication au Journal officiel de la République française et sur l'espace numérique commun choisirleservicepublic.gouv.fr. Elle précise également l'autorité de recrutement et l'autorité dont relève l'emploi.

 Accès au corps des administrateurs de l'État

Les nominations au choix sont prononcées après inscription sur une liste d'aptitude établie par ordre alphabétique par la Première ministre, sur proposition du ministre chargé de la fonction publique, après avis d'un comité de sélection interministériel rendu après examen des titres professionnels des intéressés.

Ces nominations tiennent compte des lignes directrices de gestion interministérielle.

L'examen des titres professionnels des candidats est fixé par l'arrêté du 18 octobre 2022 et consiste en :

 une présélection ministérielle réalisée par un comité ministériel, dont la composition est fixée par arrêté des ministres chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports. La liste des candidats présélectionnés est transmise ensuite à la direction générale de l'administration et de la fonction publique ;

 une audition par un comité de sélection interministériel dont la composition est fixée par l'article 9 de l'arrêté du 18 octobre 2022. L'entretien consiste en un échange d'une durée de trente minutes visant à apprécier l'aptitude du candidat à exercer les missions dévolues aux membres du corps des administrateurs de l'État, les acquis de son expérience professionnelle, son savoir-être et ses motivations.

L’arrêté du 18 octobre 2022 précise également l’organisation et le fonctionnement du comité de sélection interministériel, ainsi que les modalités d’affectation des candidats retenus.