

# **Lignes directrices de gestion académiques relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels de l'académie de Normandie**

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

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

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

II.2. Prévention des discriminations

[Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#)

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

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

[Prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale](#)

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

III.1. Un accompagnement continu des agents

[Le nouveau schéma directeur de la formation de tous les personnels](#)

[Un nouveau service de ressources humaines de proximité](#)

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

**ANNEXES** déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours aux :

- personnels enseignants du premier degré;
- personnels enseignants du second degrés, d'éducation et aux PsyEN;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé;
- personnels ingénieurs , personnels techniques de recherche et de formation ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection;

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

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

- personnels enseignants du premier degré;
- personnels enseignants du second degrés, d'éducation et aux PsyEN;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé;
- personnels ingénieurs , personnels techniques de recherche et de formation ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection;

Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables.

Pour rappel : le décret n°2019-1056 du 15 octobre 2019 porte création de l'académie de Normandie. Il précise que les périmètres de gestion des personnels titulaires, stagiaires et contractuels de Caen (Calvados, Manche, Orne) et de Rouen (Eure et Seine-Maritime) sont maintenus jusqu'au prochain renouvellement des organismes consultatifs.

Les travaux des services s'inscrivent dans le cadre d'une construction progressive de procédures communes, garantissant l'équité de traitement de l'ensemble des personnels de l'académie de Normandie.

Tout en prenant en compte les particularités qui peuvent être liées au territoire, les lignes directrices de gestion académiques s'inscrivent dans le cadre des lignes directrices de gestion ministérielles.

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

Les lignes directrices de gestion académique sont soumises, pour avis, aux comités techniques académiques.

Elles peuvent être également présentées, pour information, aux comités techniques spéciaux concernés.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sera présenté chaque année devant les Comités techniques académiques.

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

Les dispositifs de promotion et de valorisation des parcours des personnels de l'académie de Normandie s'inscrivent dans le cadre des dispositions nationales relatives à ces actions.

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

L'objectif est de permettre 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.

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

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

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

### **Les personnels peuvent également être nommés sur des emplois leur permettant d'exercer des responsabilités supérieures 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 de ses personnels, l'académie de Normandie met en place des procédures transparentes qui s'appuient sur les orientations et les critères généraux ci-après.

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

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

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

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

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

## **II.2. Prévention des discriminations**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Par ailleurs, les agents déchargés syndicaux, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises.

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

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

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

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

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

La formation constitue un levier fort de développement et de promotion professionnels.

Par la formation, le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports doit ainsi permettre à ses personnels d'acquérir et de développer leurs compétences professionnelles en répondant à la fois à leurs demandes et aux besoins de l'institution. Elle permet d'accompagner également ceux des personnels qui souhaitent connaître des évolutions professionnelles, soit au sein du service public de l'éducation, soit à l'extérieur de celui-ci.

La formation continue s'inscrit dans le cadre d'un schéma directeur national structuré en trois axes :

Axe 1 : Se situer dans le système éducatif :  
il permet à chaque personnel de connaître les politiques ministérielles, notamment éducatives, mais aussi le cadre juridique ou opérationnel de leur action. Il en rappelle les valeurs partagées

Axe 2 : Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles  
il permet aux personnels de faire évoluer leurs pratiques professionnelles en tenant compte notamment des évolutions scientifiques, techniques ou sociales au service des élèves et des jeunes, dans le cadre scolaire, périscolaire ou d'éducation permanente;

Axe 3 - Être accompagné dans son évolution professionnelle et valoriser ses compétences  
il permet de bénéficier des actions de formation de développement professionnel, de partager des expériences (entre pairs,...), d'être accompagné dans son évolution professionnelle (dispositif du congé de formation professionnel, compte personnel de formation,...).

Le schéma directeur constitue un cahier des charges des plans de formation aux niveaux national, académique et des établissements.

Le plan académique de formation de l'académie de Normandie est ainsi structuré autour des axes du schéma directeur national.

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

L'académie de Normandie s'inscrit dans une démarche d'amélioration constante de sa politique d'accompagnement RH et de la qualité de son offre de service.

La mise en place depuis 2020 du service de ressources humaines de proximité permet ainsi aux personnels de l'académie de Normandie de pouvoir accéder plus facilement à de nouveaux interlocuteurs (6 conseillers RH de proximité), qui peuvent leur apporter conseil, écoute, orienter leurs demandes et faciliter leurs démarches professionnelles.

Le service RH de proximité n'exerce pas de compétence en matière de gestion administrative (avancement et promotion).

Il assure une information et un accompagnement personnalisés.

Il est accessible à tout personnel qui le souhaite au plus près de son lieu d'exercice et dans le respect des règles de confidentialité.

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

### L'accompagnement collectif et individuel des personnels

Afin de garantir leur bon accompagnement, l'académie de Normandie met en place des dispositifs individuels et collectifs d'accompagnement des personnels conformément aux dispositions statutaires ou, le cas échéant, en application de protocoles résultant de démarches de dialogue.

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

Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois **sur le site de l'académie de Normandie.**

**Les notes de service académiques et départementales publiées chaque année** et diffusées auprès des personnels par la voie hiérarchique 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.**

Pour les promotions de corps par la voie des **listes d'aptitude, l'administration accuse réception des candidatures et en apprécie la recevabilité.** L'irrecevabilité de la candidature étant assimilée à une décision défavorable, les personnels peuvent former un recours administratif en application de l'article 14 bis de la loi du 11 janvier 1984.

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

L'organisation syndicale doit être représentative au niveau du comité technique ministériel de l'Éducation nationale ou des Comités techniques académiques pour une décision de promotion relevant de la compétence de la rectrice de l'académie de Normandie, ou, par délégation de signature des recteurs d'académie, des inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale (IA-Dasen).

L'administration s'assurera que le fonctionnaire a choisi un représentant désigné par une organisation syndicale représentative et que celui-ci a bien été désigné par l'organisation syndicale représentative.

**Les nombres de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication.** Les organisations syndicales représentatives aux CTA de l'académie sont destinataires de ces documents.

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

**L'académie de Normandie communique, annuellement au plus tard au mois de novembre, aux organisations syndicales représentées aux CTA ou CTMEN, les listes nominatives de l'ensemble de leurs personnels comportant leurs corps, grades, échelons et affectations, avec une date d'observation au 1er septembre.**

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

- personnels enseignants du premier degré;
- personnels enseignants du second degrés, d'éducation et aux PsyEN;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé;
- personnels ingénieurs , personnels techniques de recherche et de formation ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection;



## **ANNEXE 1**

### **Lignes directrices de gestion de l'académie de Normandie relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants du premier degré**

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

I.1 Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du 1er grade, d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial

I.1.1 Bonification d'ancienneté pour le passage du 6e au 7e du 8e au 9e échelon de la classe normale des professeurs des écoles

I.1.2 Avancement aux grades de la hors-classe et de la classe exceptionnelle et avancement à l'échelon spécial

I.2 Des possibilités d'accès à d'autres corps enseignants ou assimilés ou à des corps supérieurs

I.2.1 Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles

I.2.2 Promotions internes dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection

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

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

II.1 Les critères spécifiques aux personnels enseignants du 1er degré

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

II.2.1 Avancement d'échelon bonifié

II.2.2 Hors-classe

II.2.3 Classe exceptionnelle des corps des professeurs des écoles

II.2.4 Échelon spécial

II.3 Les orientations et les critères propres à la promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude - Promotion dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection

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

L'académie de Normandie assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières aux personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré qui relèvent de son territoire. Au sein du corps des instituteurs, les enseignants progressent dans les échelons de l'unique grade du corps. Au sein du corps de professeurs des écoles, les enseignants progressent dans le cadre d'une carrière articulée en trois grades : la classe normale (grade d'accueil), la hors-classe (grade de débouché) et la classe exceptionnelle (grade sommital). L'objectif est de permettre à tous les agents déroulant une carrière complète d'évoluer sur au moins deux grades.

L'avancement de grade (Hors-classe, Classe exceptionnelle) et l'accès à l'échelon spécial s'effectuent au choix par voie d'inscription sur un tableau d'avancement, établi annuellement par l'IA-Dasen.

Le contingent national, calculé sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement, est réparti entre les différentes académies. Le Recteur de l'Académie de Normandie répartit ensuite le contingent alloué entre les différents départements. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué au département.

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

## I.1 Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du 1er grade, d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial

### **I.1.1 Bonification d'ancienneté pour le passage du 6e au 7e et du 8e au 9e échelon de la classe normale des professeurs des écoles**

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

L'IA-Dasen attribue les bonifications à hauteur de 30%, à partir d'une liste de promovables établie par échelon-

### **I.1.2 Avancement aux grades de la hors-classe et de la classe exceptionnelle et avancement à l'échelon spécial**

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

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

### **Accès au grade de la hors-classe**

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 9e échelon de la classe normale du corps de professeur des écoles.

Tous les professeurs des écoles 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 l'IA-Dasen. Cette opposition est annuelle.

### **Accès au grade de la classe exceptionnelle**

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

2) Sont éligibles au titre du premier vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 3e échelon de la hors-classe et ayant été affectés au cours de leur carrière au moins huit ans dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières.

Sont éligibles au deuxième vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 7e échelon de la hors-classe.

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

---

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

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

- exercice ou affectation dans une école ou un établissement dans le cadre d'un dispositif d'éducation prioritaire mis en place par le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports ou dans le cadre des dispositifs interministériels Sensible ou Violence :

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

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

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

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

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

S'agissant de l'exercice de fonctions dans une école ou un établissement relevant d'un dispositif d'éducation prioritaire visé par l'arrêté du 10 mai 2017 modifié, déclassé au moment de la refondation de l'éducation prioritaire opérée en 2014 ou en 2015, seules les années d'exercice effectuées avant le déclassement de l'école ou de l'établissement seront comptabilisées au titre de l'éducation prioritaire.

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

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

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

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

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

- fonctions de directeur d'école et de chargé d'école conformément à l'article 20 du décret n° 76-1301 du 28 décembre 1976 et au décret n° 89-122 du 24 février 1989 (directeurs d'école ordinaire et enseignants affectés dans une école maternelle ou élémentaire à classe unique) et directeurs d'école spécialisée nommés par liste d'aptitude, au sens du décret n° 74-388 du 8 mai 1974.
- fonctions de directeur de centre d'information et d'orientation ;
- fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) ;
- fonctions de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques conformément au deuxième alinéa de l'article 4 des décrets n° 72-580 et n° 72-581 du 4 juillet 1972 et à l'article 3 du décret du 6 novembre 1992 ;
- fonctions de directeur ou de directeur adjoint de service départemental ou régional de l'Union nationale du sport scolaire (UNSS) ;
- fonctions de conseiller pédagogique auprès des IEN chargés du premier degré conformément au décret n°91-1229 du 6 décembre 1991 et au décret n°2008-775 du 30 juillet 2008 ;

- fonctions de maître formateur, conformément au décret n° 85-88 du 22 janvier 1985 et au décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008 ;
- fonctions de formateur académique, détenteur du certificat d'aptitude à la fonction de formateur académique ou ayant exercé, conformément à une décision du recteur d'académie, la fonction de formateur académique auprès d'une école de formation d'enseignants (IUFM ou ESPE) antérieurement à l'entrée en vigueur du décret n° 2015-885 du 20 juillet 2015 ;

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

- fonctions de référent auprès des élèves en situation de handicap dans les conditions et selon les modalités fixées aux articles D. 351-12 à D. 351-15 du Code de l'éducation ;
- fonctions de tuteur des personnels stagiaires enseignants, d'éducation et PsyEN :
  - a) au sens de l'article 2 du décret n° 2014-1016 du 8 septembre 2014 portant attribution d'une indemnité de fonctions aux personnels enseignants du premier degré exerçant des fonctions de maître formateur ou chargés du tutorat des enseignants stagiaires ou de l'article 1 du décret n° 2014-1017 du 8 septembre 2014 instituant une indemnité allouée aux personnels enseignants du second degré et aux personnels d'éducation chargés du tutorat des personnels enseignants du second degré et des CPE stagiaires ;
  - b) au sens de l'article 1-1 du décret n°2001-811 du 7 septembre 2001 dans sa version antérieure au décret n° 2014-1016 du 8 septembre 2014 ;
  - c) au sens de l'article 1er du décret 2010-951 du 24 août 2010 dans sa version antérieure au décret n° 2014-1017 du 8 septembre 2014 instituant une indemnité allouée aux personnels enseignants du second degré et aux personnels d'éducation chargés du tutorat des personnels enseignants du second degré et des CPE stagiaires ;
  - d) au sens de l'article 1er du décret 92-216 du 9 mars 1992 dans sa version antérieure au décret n° 2010-951 du 24 août 2010.

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

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

La durée accomplie dans des fonctions éligibles est décomptée par année scolaire. Seules les années complètes sont retenues.

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

Les services accomplis en qualité de « faisant fonction » ne sont pas pris en compte.

Les services à prendre en compte doivent avoir été effectués en qualité de titulaire. Les fonctions accomplies au cours d'années de stage ne sont prises en considération que dans le cas où un agent titulaire de l'un des corps des personnels enseignants des premier ou second degrés, d'éducation ou de psychologue relevant du ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports est détaché de plein droit en qualité de stagiaire dans un des corps considérés (par exemple un professeur certifié détaché en qualité de professeur des écoles stagiaire et exerçant en service complet dans un établissement d'éducation prioritaire).

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

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

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

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

### **Accès à l'échelon spécial**

L'échelon spécial est accessible aux agents ayant, à la date du 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon du grade de classe exceptionnelle.

Le nombre de promotions possibles est fixé à 20% de l'effectif du grade de la classe exceptionnelle de chaque corps.

Cette promotion permet de bénéficier d'un accès à la hors-échelle A.

### **I.2 Des possibilités d'accès à d'autres corps enseignants ou assimilés ou à des corps supérieurs**

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

→ Ils peuvent accéder par concours à un autre corps d'enseignement, d'éducation ou de PsyEN (professeur certifié, professeur d'éducation physique et sportive, professeur de lycée professionnel ...).

→ 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 personnels enseignants du premier degré 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.

#### **I.2.1 Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles**

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

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

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

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

Peuvent faire acte de candidature les instituteurs qui justifient de 5 années de services effectifs au 1<sup>er</sup> septembre de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie et qui sont en position d'activité.

Les départements informent chaque année les enseignants concernés et leur communiquent le calendrier et la procédure.

#### **I.2.2 Promotions internes dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection**

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

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

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

L'accès à ce corps entend valoriser pour les personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré une expérience récente 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 PsyEN 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 des recteurs pour les candidats affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils relèvent d'une autre affectation.

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

L'ouverture de cette liste d'aptitude fait l'objet chaque année d'une note de service académique. Les DSDEN en informent les enseignants du département selon les modalités de diffusion en vigueur.

### **Accès au corps des IEN**

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

L'accès au corps des IEN 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 PsyEN 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.

L'ouverture de cette liste d'aptitude fait l'objet chaque année d'une note de service académique. Les DSDEN en informent les enseignants du département selon les modalités de diffusion en vigueur.

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

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

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



L'ancienneté de services effectifs dans l'enseignement préélémentaire ou élémentaire, en qualité d'instituteur ou de professeur des écoles, requise pour être inscrit sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école de 2 classes et plus est de **deux ans**.

La durée des services effectifs s'apprécie au 1er septembre de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

Les services effectués à temps partiels sont décomptés au prorata de leur durée.

La condition d'ancienneté n'est pas opposable aux personnels faisant fonction de directeur d'école pour la durée de l'année scolaire au cours de laquelle la liste est établie.

La liste d'aptitude est arrêtée par ordre alphabétique ; le nombre d'inscrits ne peut excéder 4 fois le nombre total des emplois à pourvoir.

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

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

L'inscription sur une liste d'aptitude départementale demeure valable durant trois années scolaires. Pendant la durée de la période de validité, l'inscription n'a donc plus à être sollicitée. Les notes de service départementales précisent chaque année le calendrier de gestion, notamment les modalités et périodes de candidature et d'entretien et la date de communication des résultats, et rappellent les différentes modalités d'inscription.

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

### **II.1 Les critères spécifiques aux personnels enseignants du 1er degré**

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

L'IA-Dasen s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours de carrière (grade et échelon détenus) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière). L'avis des corps d'inspection (et des chefs d'établissement pour certaines situations) 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'IA-Dasen s'appuie sur l'appréciation finale issue des rendez-vous de carrière.

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

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

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

I-Prof permet aux personnels :

- d'être avertis individuellement de leur promouvabilité et des modalités de la procédure,
- de constituer leur dossier/de candidater,
- de prendre connaissance des avis des évaluateurs et des appréciations de l'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.

Les IA-Dasen assurent la publicité des résultats des promotions qu'ils prononcent selon les modalités fixées par les notes de service ministérielles, départementales.

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

L'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical est prise en compte dans le cadre de l'avancement de grade et de l'accès à l'échelon spécial, conformément aux dispositions mentionnées au paragraphe II-2 des présentes lignes directrices de gestion.

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

Cette bonification automatique correspond à la cadence suivante :

- Du 6e au 7e : deux ans huit mois douze jours (soit une bonification de cent huit jours)
- Du 8e au 9e : trois ans deux mois douze jours (soit une bonification de cent huit jours)

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

### **II.2.1 Avancement d'échelon bonifié**

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

L'appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- À consolider

L'expérience acquise par les enseignants permet de les départager le cas échéant, qu'elle se traduise par leur ancienneté ou par leurs compétences. L'annexe présente le détail des critères de départage par département.

Pour chaque liste des promovables par échelon, lorsque le nombre de bonifications attribuées n'est pas un entier, la décimale est ajoutée au nombre calculé au titre de l'année suivante. Le nombre de bonifications attribuées au cours de ces deux années ne peut dépasser 30 % de l'effectif des membres du corps de PE inscrits sur la liste au cours de cette même période.

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

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

L'appréciation de la valeur professionnelle correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendez-vous de carrière ou à défaut l'appréciation attribuée par 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'IA-DASEN porte une appréciation de la valeur professionnelle qui s'exprime principalement par l'expérience et l'investissement professionnels, appréciés sur la durée de la carrière. L'appréciation se fonde notamment sur le CV I-Prof de l'agent et sur les avis des chefs d'établissement ou des autorités compétentes et des corps d'inspection qui ont accès au dossier de promotion de l'agent. Les avis se déclinent en trois degrés : très satisfaisant, satisfaisant, à consolider.

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

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points :

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

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

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



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

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

À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors-classe peut être formulée par l'IA-Dasen à l'encontre de tout agent promouvable après consultation du corps d'inspection. 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.

L'expérience acquise par les enseignants permet de les départager le cas échéant, et se traduit par la prise en compte de leur ancienneté. L'annexe présente le détail des critères de départage par département.

Le tableau d'avancement à la hors-classe est établi par l'IA-Dasen pour les professeurs des écoles.

Afin de faire en sorte d'utiliser la totalité du contingent alloué et de permettre aux enseignants arrivant en fin de carrière de pouvoir la dérouler sur deux grades minimum, les DSDEN prennent contact avec les professeurs des écoles qui ont demandé leur retraite au 1<sup>er</sup> septembre suivant et susceptibles d'être inscrits sur le tableau d'avancement.

Les professeurs des écoles qui renoncent à leur retraite sont maintenus sur le tableau d'avancement.

Une liste complémentaire peut également être constituée afin de compenser les départs en retraite des enseignants promus.

Une note de service départementale précise chaque année le calendrier de gestion, notamment la date limite de complétude des CV sur i-prof pour les enseignants ne disposant pas d'une appréciation finale issue d'un rendez-vous de carrière ainsi que la date et les modalités de publication des résultats.

### II.2.3 Classe exceptionnelle

À l'issue de la montée en charge du grade en 2023 (objectif de 10% de l'effectif du corps dans le grade de la classe exceptionnelle), les promotions à la classe exceptionnelle seront prononcées en fonction du nombre de départs définitifs (départs à la retraite essentiellement). Aussi, les IA-Dasen veillent, dans l'établissement des tableaux d'avancement, à préserver des possibilités de promotions à l'issue de cette montée en charge. À valeur professionnelle égale, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés.

Les IA-Dasen établissent la liste des agents relevant du premier vivier et la liste des agents relevant du second vivier. La situation des agents promouvables à la fois au titre du premier vivier et du second vivier est examinée au titre des deux viviers.

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

Une appréciation de la valeur professionnelle est portée par les IA-Dasen. Elle est revue chaque année, tant que l'enseignant n'a pas été promu.

Ils apprécient qualitativement la valeur professionnelle des agents promouvables, qui s'exprime notamment par l'expérience et l'investissement professionnels. Dans cet objectif, ils s'appuient sur le CV I-Prof de l'agent et sur les avis des inspecteurs et des chefs d'établissement ou des supérieurs hiérarchiques compétents. Les avis de ces derniers prennent la forme d'une appréciation littérale, et sont portés à la connaissance des agents.

Les inspecteurs compétents ou, selon le cas, les supérieurs hiérarchiques, ou le chef d'établissement formulent un avis via l'application I-Prof sur chacun des agents promouvables, au titre de l'un ou de l'autre vivier. Un seul avis est exprimé par agent si celui-ci est promouvable à la fois au titre du premier vivier et du second vivier. Ces avis prennent la forme d'une appréciation littérale.

#### Pour le premier vivier

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

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

**Pour le second vivier**

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

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

L'appréciation de l'IA-Dasen, que ce soit pour le premier ou pour le second vivier, se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Insatisfaisant

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

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

- 15 % maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;
- 20 % maximum des éligibles pour le second vivier (non recevables au titre du premier vivier).

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

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

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

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

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

Echelon et ancienneté au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement	Ancienneté dans la plage d'appel	valorisation de l'ancienneté (sauf avis insatisfaisant)
3 + 0	0 an	3
3 + 1	1 an	6
3 + 2	2 ans	9
4 + 0	3 ans	12
4 + 1	4 ans	15
4 + 2	5 ans	18
5 + 0	6 ans	21
5 + 1	7 ans	24
5 + 2	8 ans	27
6 + 0	9 ans	30
6 + 1	10 ans	33
6 + 2	11 ans	36
7 + 0	12 ans	39
7 + 1	13 ans	42
7 + 2	14 ans	45
7 + 3 et plus	15 ans et plus	48

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

Valorisation de l'appréciation de l'IA-Dasen

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

L'expérience acquise par les enseignants permet de les départager le cas échéant, et se traduit par la prise en compte de leur ancienneté. L'annexe présente le détail des critères de départage par département.

Le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle, commun aux deux viviers, est établi par l'IA-Dasen.

Afin de faire en sorte d'utiliser la totalité du contingent alloué et de promouvoir les enseignants les plus remarquables, y compris ceux qui sont en toute fin de carrière, les DSDEN prennent contact avec les professeurs des écoles qui ont demandé leur retraite au 1<sup>er</sup> septembre et susceptibles d'être inscrits sur le tableau d'avancement.

Les professeurs des écoles qui renoncent à leur retraite sont maintenus sur le tableau d'avancement.

Une note de service départementale précise chaque année le calendrier de gestion, notamment la date limite de complétude des CV sur i-prof ainsi que la date et les modalités de publication des résultats.

### II.2.4 Échelon spécial

L'IA-Dasen formule une appréciation qualitative à partir du CV I-Prof de l'agent et des avis littéraux rendus par les inspecteurs et les chefs d'établissements ou, selon le cas, les supérieurs hiérarchiques, portés à la connaissance des agents.

Cette appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent ;
- Très satisfaisant ;
- Satisfaisant ;
- Insatisfaisant

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

L'IA-Dasen s'appuie sur un barème, tenant compte de la valeur professionnelle des promovables et de leur ancienneté de carrière :

#### Valorisation des critères :

##### Valeur professionnelle

Avis de l'IA-Dasen	Points
Excellent	30 points
Très satisfaisant	20 points
Satisfaisant	10 points
Insatisfaisant	0 points

##### Ancienneté de carrière

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

L'expérience acquise par les enseignants permet de les départager le cas échéant, et se traduit par la prise en compte de leur ancienneté. L'annexe présente le détail des critères de départage par département.

L'IA-Dasen décide de l'inscription au tableau d'avancement des agents dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience lui semblent justifier d'une promotion.

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

Afin de faire en sorte d'utiliser la totalité du contingent alloué et de promouvoir les enseignants les plus remarquables, y compris ceux qui sont en toute fin de carrière, les DSDEN prennent contact avec les professeurs des écoles qui ont demandé leur retraite au 1<sup>er</sup> septembre et susceptibles d'être inscrits sur le tableau d'avancement.

Les professeurs des écoles qui renoncent à leur retraite sont maintenus sur le tableau d'avancement.

Une note de service départementale précise chaque année le calendrier de gestion, notamment la date limite de complétude des CV sur i-prof ainsi que la date et les modalités de publication des résultats.

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

#### **II.3.1 Promotion dans les corps des professeurs des écoles**

Le classement des candidatures s'effectue à l'aide d'un barème national, dont le caractère est indicatif, valorisant l'ancienneté, la valeur et le parcours professionnels et la formation universitaire.

➤ **Ancienneté** : 40 points maximum

A raison de 1 point par année complète et 1/12<sup>ème</sup> de point par mois complet

➤ **Note pédagogique** : 40 points maximum

Il s'agit de la dernière note pédagogique attribuée affectée d'un coefficient 2

➤ **Diplômes universitaires** : 5 points quel que soit le nombre ou le niveau (à partir du DEUG)

➤ **Diplômes professionnels** : 5 points quel que soit le nombre ou le niveau (CAPA-SH, CAPSAIS, CAFIPEMF, CAEA ou CAEI)

➤ **Affectation en éducation prioritaire** : 3 points maximum

A condition d'exercer en ZEP durant l'année d'établissement de la liste d'aptitude et d'avoir accompli 3 années de services continus au 31/08 de l'année du tableau d'avancement ;

➤ **Fonctions de directeur d'école** : 1 point

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

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

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

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

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

#### **II.3.3 Inscription sur la liste d'aptitude directeur d'école deux classes et plus**

Les candidatures à la liste d'aptitude directeur d'école sont adressées à l'IA-DASEN. Elles font l'objet d'un avis motivé de l'IEN.

Les candidatures sont soumises à des commissions départementales, composées de 3 membres (l'IA-DASEN ou son représentant, président de la commission ; 1 IEN ; 1 directeur d'école).

Les commissions formulent leurs avis circonstanciés sur les candidatures après entretien avec les candidats et examen des dossiers de candidature.

Certaines candidatures sont inscrites de plein droit sur la liste d'aptitude, sans être soumises aux commissions départementales. Il s'agit des enseignants faisant fonction de directeur d'école pour l'année scolaire en cours et ayant un avis favorable de l'IEN de circonscription.

L'IA-DASEN arrête la liste d'aptitude. Les candidats non retenus sont informés des raisons de leur non inscription.

Afin d'assurer un traitement équitable des candidatures, les avis formulés par les IEN et les commissions départementales font l'objet d'une harmonisation.

De même, afin d'accompagner au mieux les candidats, les DSDEN organisent chaque année une réunion de préparation à l'entretien.

#### **II.4 Critères de départage**

Pour chacun des tableaux d'avancement (avancement accéléré d'échelon, hors classe, classe exceptionnelle et échelon spécial), les critères de départage utilisés par les départements sont présentés ci-après.

##### **DEPARTEMENT DU CALVADOS**

- Avancement accéléré d'échelon : 1) appréciations par ordre décroissant d'ITEMS du rendez-vous de carrière 2) ITEMS par blocs de compétences (3,2,1) 3) AGS 4) date de naissance
- Hors classe : 1) AGS 2) date de naissance
- Classe exceptionnelle : 1) ancienneté dans le grade hors classe 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon
- Echelon spécial : 1) ancienneté dans le grade classe exceptionnelle 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon

##### **DEPARTEMENT DE L'EURE**

- Avancement accéléré d'échelon : 1) AGS 2) date de naissance
- Hors classe : 1) AGS 2) date de naissance
- Classe exceptionnelle : 1) ancienneté dans le grade hors classe 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon
- Echelon spécial : 1) ancienneté dans le grade classe exceptionnelle 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon

##### **DEPARTEMENT DE LA MANCHE**

- Avancement accéléré d'échelon : 1) AGS 2) date de naissance
- Hors classe : 1) AGS 2) date de naissance
- Classe exceptionnelle : 1) ancienneté dans le grade hors classe 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon
- Echelon spécial : 1) ancienneté dans le grade classe exceptionnelle 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon

##### **DEPARTEMENT DE L'ORNE**

- Avancement accéléré d'échelon : 1) ancienneté dans l'échelon 2) AGS 3) date de naissance
- Hors classe : 1) AGS 2) date de naissance
- Classe exceptionnelle : 1) ancienneté dans le grade hors classe 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon
- Echelon spécial : 1) ancienneté dans le grade classe exceptionnelle 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon
- 

##### **DEPARTEMENT DE LA SEINE-MARITIME**

- Avancement accéléré d'échelon : 1) AGS 2) date de naissance
- Hors classe : 1) AGS 2) date de naissance
- Classe exceptionnelle : 1) ancienneté dans le grade hors classe 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon
- Echelon spécial : 1) ancienneté dans le grade classe exceptionnelle 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon

L'ensemble de ces dispositifs concourt à la promotion et à la valorisation des parcours des PE des 5 départements de l'académie.

## ANNEXE 2

### LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DE L'ACADEMIE DE NORMANDIE RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE PUBLIC, DES PERSONNELS D'EDUCATION ET DES PSYCHOLOGUES DE L'EDUCATION NATIONALE

#### I- DES POSSIBILITES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE

##### I.1 - Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du 1<sup>er</sup> grade, d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial

I.1.1 - Bonification d'ancienneté pour le passage du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> et du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale des personnels titulaires (hors professeurs d'enseignement général de collège et chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive et professeurs de chaires supérieures)

I.1.2 - Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle et avancement à l'échelon spécial

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

I.2.1 - Promotions dans le corps des professeurs agrégés et des professeurs de chaires supérieures par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

I.2.2 - Intégration des adjoints d'enseignement et des CE d'EPS (corps en voie d'extinction) dans les corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation

I.2.3 - Promotions internes dans les corps des personnels de direction ou d'inspection

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

##### II.1 - Les critères communs spécifiques aux personnels enseignants du second degré, aux personnels d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (psy EN)

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

II.2.1 - Avancement d'échelon bonifié

II.2.2 - Avancement à la hors classe des corps des professeurs agrégés, certifiés, des PLP, des PEPS, des CPE et des psychologues de l'éducation nationale

II.2.3 - Avancement à la classe exceptionnelle des corps des professeurs agrégés, certifiés, des PLP, des PEPS, des CPE et des psychologues de l'éducation nationale

II.2.4 - Avancement à la hors-classe et à la classe exceptionnelle des CE d'EPS et des PEGC (corps en voie d'extinction)

II.2.5 - Echelon spécial

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

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

**II.3.2 - Promotion dans les corps des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS et des CPE par voie d'intégration pour les AE et les CE d'EPS**

**II.3.3- Promotions internes dans les corps des personnels de direction ou d'inspection**

## **I - DES POSSIBILITES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE**

Des perspectives d'avancement et de promotions sont offertes au sein de chaque corps, à tous les personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale, dans le cadre d'une carrière articulée en trois grades (hors corps des adjoints d'enseignement) : la classe normale, la hors classe et la classe exceptionnelle.

**L'objectif est de permettre à tous les agents de dérouler une carrière complète sur au moins deux grades.**

L'avancement de grade (hors classe, classe exceptionnelle) et l'accès à l'échelon spécial s'effectuent au choix par voie d'inscription sur un tableau d'avancement, établi annuellement par le ministre (pour les agrégés) et la rectrice de l'académie de Normandie (pour les autres corps). Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté en fonction du contingent alloué par le ministre.

La politique de valorisation professionnelle vise également à permettre aux agents d'accéder à un corps supérieur selon différentes voies : professeurs agrégés par concours ou liste d'aptitude.

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

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

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

Pour tous les personnels concernés (autres qu'agrégés), la rectrice de l'académie de Normandie attribue, par corps, les bonifications à hauteur de 30%, à partir d'une liste de promouvables établie par échelon, toutes disciplines ou spécialités confondues.

#### **I.1.2 - Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle et avancement à l'échelon spécial**

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

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

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

<sup>2</sup> Concerne les périodes de congé parental ou de disponibilité intervenues depuis le 7 août 2019



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

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

Tous les personnels enseignants du second degré, 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 annuelle à promotion est formulée par la rectrice de l'académie de Normandie.

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

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

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

Sont éligibles au deuxième vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou au moins le 7<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe (autres corps).

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

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

- a) relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire » figurant sur l'une des listes prévues aux articles 1<sup>er</sup>, 6, 11 et au II de l'article 18 du décret n°2015-1087 du 28 août 2015 ;
- b) figurant sur une des listes prévues à l'article 3 du décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 et au 2° de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 95-313 du 21 mars 1995 : dispositifs interministériels « Sensible » ou « Violence » ;
- c) figurant sur la liste, publiée au bulletin officiel de l'éducation nationale n°1 du 2 janvier 2020, d'écoles et d'établissements ayant relevé d'un dispositif d'éducation prioritaire (ZEP82, REP98, RAR, ZEP, CLAIR, RRS ou ECLAIR), pour les périodes mentionnées dans cette liste, entre les années scolaires 1982-1983 et 2014-2015.

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

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

S'agissant de l'exercice de fonctions dans une école ou un établissement relevant d'un dispositif d'éducation prioritaire visé par l'arrêté du 10 mai 2017 modifié, déclassé au moment de la refondation de l'éducation prioritaire opérée en 2014 ou en 2015, seules les années d'exercice effectuées avant le déclassé de l'école ou de l'établissement seront comptabilisées au titre de l'éducation prioritaire.

Toutefois, pour les personnels dont le lycée d'exercice, relevant d'un des dispositifs d'éducation prioritaire éligibles, n'est pas inscrit sur la liste des établissements relevant du programme Réseau d'éducation prioritaire en 2015, et qui ont continué d'y exercer leurs fonctions, les services seront comptabilisés pour la durée accomplie au-delà de la date à laquelle le lycée a été déclassé, dans la limite de cinq ans, conformément aux dispositions de l'article 18 II du décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 modifié précité.

- **affectation dans un établissement de l'enseignement supérieur** (sur un poste du premier ou du second degrés) : les services accomplis dans un établissement de l'enseignement supérieur sont retenus s'ils sont supérieurs à 50% de l'obligation réglementaire de service de l'agent.
- **exercice pour l'intégralité du service dans une classe préparatoire aux grandes écoles** (établissement d'enseignement public ou privé sous contrat d'association avec l'Etat) : les services accomplis dans une classe préparatoire aux grandes écoles sont retenus s'ils correspondent à l'intégralité de l'obligation réglementaire de service de l'agent.

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

- **fonctions de directeur d'école et de chargé d'école** conformément à l'article 20 du décret n° 76-1301 du 28 décembre 1976 et au décret n° 89-122 du 24 février 1989 (directeurs d'école ordinaire et enseignants affectés dans une école maternelle ou élémentaire à classe unique) et directeurs d'école spécialisée nommés par liste d'aptitude, au sens du décret n° 74-388 du 8 mai 1974.
- **fonctions de directeur de centre d'information et d'orientation ;**
- **fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) ;**
- **fonctions de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques** conformément au deuxième alinéa de l'article 4 des décrets n° [72-580](#) et n° [72-581](#) du 4 juillet 1972 et à l'[article 3 du décret du 6 novembre 1992](#) ;
- **fonctions de directeur ou de directeur adjoint de service départemental ou régional de l'Union nationale du sport scolaire (UNSS) ;**
- **fonctions de conseiller pédagogique auprès des inspecteurs de l'éducation nationale chargés du premier degré** conformément au décret n°91-1229 du 6 décembre 1991 et au [décret n°2008-775 du 30 juillet 2008](#) ;
- **fonctions de maître formateur**, conformément au décret n°85-88 du 22 janvier 1985 et au [décret n°2008-775 du 30 juillet 2008](#) ;
- **fonctions de formateur académique**, détenteur du certificat d'aptitude à la fonction de formateur académique ou ayant exercé, conformément à une décision du recteur d'académie, la fonction de formateur académique auprès d'une école de formation d'enseignants (IUFM ou ESPE) antérieurement à l'entrée en vigueur du décret n° 2015-885 du 20 juillet 2015 ;  
Les services accomplis en qualité de formateur académique sont pris en compte quelle que soit la quotité de service consacrée à cette fonction.

- **fonctions de référent auprès des élèves en situation de handicap** dans les conditions et selon les modalités fixées aux [articles D. 351-12 à D. 351-15 du code de l'éducation](#) ;
  
- **fonctions de tuteur des personnels stagiaires enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale** :
  - au sens de l'article 2 du décret n° 2014-1016 du 8 septembre 2014 portant attribution d'une indemnité de fonctions aux personnels enseignants du premier degré exerçant des fonctions de maître formateur ou chargés du tutorat des enseignants stagiaires ou de l'article 1 du décret n° 2014-1017 du 8 septembre 2014 instituant une indemnité allouée aux personnels enseignants du second degré et aux personnels d'éducation chargés du tutorat des personnels enseignants du second degré et des conseillers principaux d'éducation stagiaires ;
  - au sens de l'article 1-1 du décret n°2001-811 du 7 septembre 2001 dans sa version antérieure au décret n°2014-1016 du 8 septembre 2014 ;
  - au sens de l'article 1<sup>er</sup> du décret 2010-951 du 24 août 2010 dans sa version antérieure au décret n°2014-1017 du 8 septembre 2014 instituant une indemnité allouée aux personnels enseignants du second degré et aux personnels d'éducation chargés du tutorat des personnels enseignants du second degré et des conseillers principaux d'éducation stagiaires ;
  - au sens de l'article 1<sup>er</sup> du décret 92-216 du 9 mars 1992 dans sa version antérieure au décret n°2010-951 du 24 août 2010.

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

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

La durée accomplie dans des fonctions éligibles est décomptée par année scolaire. Seules les années complètes sont retenues.

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

Les services accomplis en qualité de « faisant fonction » ne sont pas pris en compte.

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

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

c) **A compter de la campagne 2021**, la promotion au titre du premier vivier n'est plus subordonnée à un acte de candidature : Les agents remplissant la condition statutaire d'ancienneté d'échelon requise pour être éligibles au titre du premier vivier sont invités, par un message électronique via I-Prof, à vérifier, sur leur CV I-Prof, que les fonctions éligibles au titre du premier vivier qu'ils ont exercées au cours de leur carrière sont bien enregistrées et validées ; le cas échéant, ils peuvent compléter ces informations à tout moment dans leur CV.

d) Après vérification par les services compétents, les agents non promouvables au vivier 1 en sont informés par message électronique via I-Prof. Ils disposent d'un délai de 15 jours à compter de cette notification pour fournir, le cas échéant, des pièces justificatives de l'exercice de fonctions ou missions éligibles au titre de ce vivier qui n'auraient pas été retenues par les services compétents. Tout moyen de preuve revêtant un caractère officiel (arrêté, état de ventilation de service, attestation d'un chef d'établissement par exemple) pourra être produit pour justifier de cet exercice.

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

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

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

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

- **Accès à l'échelon spécial du grade de classe exceptionnelle des professeurs certifiés, professeurs de lycée professionnel, professeurs d'éducation physique et sportive, conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale**

L'échelon spécial est accessible aux agents ayant, à la date du 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon du grade de classe exceptionnelle.

Le nombre de promotions possibles est arrêté par académie par le Ministère. Cette promotion permet de bénéficier d'un accès à la hors-échelle A.

- **Accès à l'échelon spécial du corps des professeurs de chaire supérieure**

L'échelon spécial est accessible aux professeurs de chaires supérieures justifiant, à la date du 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, d'au moins trois ans d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon de leur grade. Le nombre de promotions possibles est contingenté et progressif avec l'objectif d'atteindre en 2023, 10 % de l'effectif du corps. Cette promotion permet aux professeurs de chaires supérieures de bénéficier d'un accès à la hors échelle B.

Ce tableau d'avancement est géré uniquement au niveau ministériel.

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

Les personnels enseignants du second degré peuvent valoriser et diversifier leur parcours professionnel en accédant à d'autres corps selon différentes voies :

→ Ils peuvent accéder par concours 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 professeurs certifiés, les PLP et les PEPS peuvent accéder au corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Avant de faire acte de candidature, les agents sont invités à vérifier, notamment lorsqu'ils appartiennent à la classe exceptionnelle, les conditions de reclassement dont ils bénéficieraient dans le corps des professeurs agrégés.

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

## I.2.1 - Promotions dans le corps des professeurs agrégés et des professeurs de chaires supérieures par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

### Accès au corps des professeurs agrégés

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

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.

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

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

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

- les services accomplis en qualité de professeur adjoint d'éducation physique et sportive stagiaire issu du concours.

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

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

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

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

**c)** Cet acte de gestion étant dématérialisé, seules les candidatures saisies et validées sur l'application sur i-prof seront examinées. La campagne de saisie terminée, l'administration accuse réception des candidatures et en apprécie la recevabilité. L'irrecevabilité de la candidature étant assimilée à une décision défavorable, les personnels peuvent former un recours administratif en application de l'article 14 bis de la loi du 11 janvier 1984.

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

### Accès au corps des professeurs de chaires supérieures

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

L'examen de cette liste d'aptitude est de la compétence du ministère et les modalités en sont définies dans les lignes directrices de gestion ministérielles.

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

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

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

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

- L'accès au corps des CPE est réservé aux AE exerçant des fonctions d'éducation durant l'année scolaire où est établi le tableau d'avancement (arrêté rectoral justificatif nécessaire).
- L'accès au corps des PEPS est réservé aux AE exerçant en éducation physique et sportive et les CE d'EPS. Ces derniers doivent être titulaires de la licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives ou de l'examen probatoire du certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive ou P2B.

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

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

### **I.2.3 – Promotions internes dans les corps des personnels de direction 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 par le ministre dans l'ordre d'inscription sur la liste d'aptitude arrêtée dans la limite du contingent alloué.

Les modalités pour faire acte de candidature sont définies dans les lignes directrices de gestion ministérielle.

## **II - LES PROCEDURES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS VISENT A GARANTIR UN TRAITEMENT EQUITABLE DES PERSONNELS**

### **II.1 - Les critères communs spécifiques aux personnels enseignants du second degré, aux personnels d'éducation et aux psy EN**

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

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

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

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

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

I-Prof permet aux personnels :

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



- de constituer leur dossier et/ ou de candidater,
- de prendre connaissance des avis des évaluateurs et des appréciations de la rectrice de l'académie de Normandie les concernant,
- d'être informés de l'état d'avancement de leur candidature.

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

La rectrice de l'académie de Normandie assure, via i-prof, la publicité :

- des propositions qui sont faites au ministère pour la liste d'aptitude et le tableaux d'avancement dans le corps des agrégés,
- des promotions qu'ils prononcent selon les modalités fixées par les notes de service ministérielles et académiques pour les avancements dans les autres corps.

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

L'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical est prise en compte dans le cadre de l'avancement de grade et de l'accès à l'échelon spécial, conformément aux dispositions mentionnées au paragraphe II-2 des présentes lignes directrices de gestion.

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

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

Cette bonification automatique correspond à la cadence suivante :

Pour tous les corps (sauf les adjoints d'enseignement) :

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

Pour les adjoints d'enseignement :

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

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

### II.2.1 - Avancement d'échelon bonifié

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

L'appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent
- très satisfaisant
- satisfaisant
- à consolider



Le barème académique est constitué au regard des points de l'appréciation finale qui découle :

- soit du rendez-vous de carrière (1<sup>er</sup> RDVC pour l'avancement accéléré au 7<sup>ème</sup> échelon ou 2<sup>ème</sup> RDVC pour celui au 9<sup>ème</sup> échelon),
- soit d'une appréciation donnée dans le cadre du projet d'avancement quand l'agent n'a pas pu avoir de RDVC.

Appréciation finale	Points
Excellent	4
Très satisfaisant	3
Satisfaisant	2
A consolider	1
Non renseigné	0

A égalité de barème, après examen de la valeur professionnelle et des mérites respectifs de chaque agent, sont pris en compte les critères suivants pour départager les promouvables :

- 1) L'ancienneté dans le grade au 31 août de l'année N-1,
- 2) L'ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année N-1,

## II.2.2 – Avancement à la hors classe dans les corps de professeurs agrégés, certifiés, professeurs d'EPS, professeurs de lycée professionnel (PLP), conseillers principaux d'éducation (CPE) et psychologues de l'éducation nationale

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un **barème national**, dont le caractère est indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel. Outre les critères communs applicables à l'ensemble des corps, 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 la rectrice de l'académie de Normandie 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, la rectrice de l'académie de Normandie porte une appréciation sur la valeur professionnelle qui s'exprime principalement par l'expérience et l'investissement professionnels, appréciés sur la durée de la carrière. L'appréciation se fonde notamment sur le CV I-Prof de l'agent et sur les avis des chefs d'établissement ou des autorités compétentes et des corps d'inspection qui ont accès au dossier de promotion de l'agent. Les avis des évaluateurs se déclinent en trois degrés : « très satisfaisant », « satisfaisant », « à consolider ».

L'appréciation de la rectrice de l'académie de Normandie se décline en quatre degrés : « excellent », « très satisfaisant », « satisfaisant », « à consolider ». Elle est conservée jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points.

Excellent : 145 points

Très satisfaisant : 125 points

Satisfaisant : 105 points

À consolider : 95 points

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

- **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.

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

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

En cas d'égalité de barème, après examen de la valeur professionnelle et des mérites respectifs de chaque agent, sont pris en compte pour départager les promouvables, les critères suivants :

- 1) L'ancienneté dans le grade au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement,
- 2) L'échelon
- 3) L'ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement,

À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors-classe peut être formulée par la rectrice de l'académie de Normandie à l'encontre de tout agent promouvable après consultation du chef d'établissement et des corps d'inspection. 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 la rectrice de l'académie de Normandie pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et psychologues de l'éducation nationale et par le ministre sur proposition de la rectrice de l'académie de Normandie pour les professeurs agrégés.

Concernant les professeurs agrégés, la rectrice de l'académie de Normandie établit la liste des propositions correspondant au plus à 35% de l'effectif des promouvables de l'académie de Normandie. Seuls ces « proposés recteur » sont examinés au niveau national.

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

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

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

Aussi, la rectrice de l'académie de Normandie veille, dans l'établissement des tableaux d'avancement, à préserver des possibilités de promotions à l'issue de cette montée en charge. A valeur professionnelle égale, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés.

La rectrice de l'académie de Normandie établit, pour chaque corps, la liste des agents relevant du premier vivier et la liste des agents relevant du second vivier. La situation des agents promouvables à la fois au titre du premier vivier et du second vivier est examinée au titre des deux viviers.

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

➤ **Une appréciation de la valeur professionnelle** est portée par la rectrice de l'académie de Normandie.

Elle apprécie qualitativement la valeur professionnelle des agents promouvables, qui s'exprime notamment par l'expérience et l'investissement professionnels. Dans cet objectif, elle s'appuie sur le CV - I-Prof de l'agent et sur les avis des inspecteurs et des chefs d'établissement ou des supérieurs hiérarchiques compétents. Les avis de ces derniers prennent la forme d'une appréciation littérale, et sont portés à la connaissance des agents.

Les inspecteurs ou, selon le cas, les supérieurs hiérarchiques ou le chef d'établissement formulent un avis via l'application I-Prof sur chacun des agents promouvables, au titre de l'un ou de l'autre vivier. Un seul avis est exprimé par agent si celui-ci est promuable à la fois au titre du premier vivier et du second vivier. Ces avis prennent la forme d'une appréciation littérale.

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

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

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

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

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

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

L'appréciation de la rectrice de l'académie de Normandie, que ce soit pour le premier ou pour le second vivier, se décline en quatre degrés :

- Excellent
- très satisfaisant
- satisfaisant
- insatisfaisant

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

*Pour les professeurs agrégés :*

Le pourcentage des appréciations « excellent » au titre d'une campagne est fixé à :

- 20% maximum des agents relevant du premier vivier
- 4% maximum des agents relevant du second vivier  
(non recevables au titre du premier vivier)

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

- 30% maximum des agents relevant du premier vivier
- 25% maximum des agents relevant du second vivier  
(non recevables au titre du premier vivier)

*Pour les autres corps du second degré :*

Le pourcentage des appréciations « Excellent » au titre d'une campagne est de :

- 20 % maximum des agents relevant du premier vivier ;
- 5 % maximum des agents relevant du second vivier  
(non recevables au titre du premier vivier)

Le pourcentage des appréciations « Très satisfaisant » est fixé par la rectrice et s'établit comme suit :

- 30% maximum des agents relevant du premier vivier
- 25% maximum des agents relevant du second vivier  
(non recevables au titre du premier vivier)

➤ **La position dans la plage d'appel** est également valorisée.

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

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

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

Echelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année du tableau d'avancement		Ancienneté dans la plage d'appel	Valorisation de l'ancienneté dans la plage d'appel (sauf avis « Insatisfaisant »)
Professeurs agrégés	Autres corps du second degré		Points
2 + 0	3 + 0	0 an	3
2 + 1	3 + 1	1 an	6
3 + 0	3 + 2	2 ans	9
3 + 1	4 + 0	3 ans	12
3 + 2	4 + 1	4 ans	15
4 + 0	4 + 2	5 ans	18
4 + 1	5 + 0	6 ans	21
4 + 2	5 + 1	7 ans	24
4 + 3	5 + 2	8 ans	27
4 + 4	6 + 0	9 ans	30
4 + 5	6 + 1	10 ans	33
4 + 6	6 + 2	11 ans	36
4 + 7	7 + 0	12 ans	39
4 + 8	7 + 1	13 ans	42
4 + 9	7 + 2	14 ans	45
4 + 10 et plus	7 + 3 et plus	15 ans et plus	48

➤ **Valorisation de l'appréciation :**

Avis de la rectrice de l'académie de Normandie	Points
Excellent	140
Très satisfaisant	90
Satisfaisant	40
Insatisfaisant	0

Le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle, commun à toutes les disciplines des corps de personnels, et aux deux viviers, est établi par la rectrice de l'académie de Normandie pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et Psy EN et par le ministre sur proposition de la rectrice de l'académie de Normandie pour les professeurs agrégés.

Concernant ces derniers, la rectrice de l'académie de Normandie propose au ministre, au titre du premier vivier, l'intégralité des dossiers des agents remplissant effectivement les conditions d'éligibilité et ayant une appréciation « excellent », « très satisfaisant » ou « satisfaisant ». S'agissant du second vivier, elle propose au ministre 20% des dossiers des promovables, non recevables au titre du premier vivier (dont l'intégralité des appréciations « excellent »).

En cas d'égalité de barème, après réexamen de la valeur professionnelle et des mérites respectifs de chaque agent, seront pris en compte pour départager les promovables, les critères suivants :

- 1) L'ancienneté dans le corps au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement,
- 2) L'échelon
- 3) L'ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement,

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

Le départage des éligibles peut s'effectuer à l'aide d'un barème académique, dont le caractère est indicatif. Si l'académie de Normandie a des promovables pour un avancement à ces corps, elle utilisera les mêmes critères que ceux de la hors classe et la classe exceptionnelle des autres corps du second degré.

➤ **Hors classe :**

Tous les personnels ont vocation à accéder à la hors classe dès lors qu'ils remplissent les conditions. La situation des agents ayant fait l'objet lors de la campagne précédente d'un avis défavorable de la part des corps d'inspection ou des chefs d'établissement doit être réexaminée chaque année.

➤ **Classe exceptionnelle :**

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

## II.2.5 - Echelon spécial

### - du grade de professeur certifié, PLP, PEPS, CPE et Psy EN de classe exceptionnelle

La rectrice de l'académie de Normandie formule une appréciation qualitative à partir du CV-I-Prof de l'agent et des avis littéraux rendus par les inspecteurs et les chefs d'établissements ou, selon le cas, les supérieurs hiérarchiques, portés à la connaissance des agents.

Cette appréciation se décline en quatre degrés :

- excellent ;
- très satisfaisant ;
- satisfaisant ;
- insatisfaisant.

Cette appréciation est recueillie dans le cadre d'une campagne spécifique à cet avancement. Lorsque l'appréciation pour l'accès à l'échelon spécial est d'un degré inférieur à celle attribuée pour l'accès à la classe exceptionnelle, cette appréciation est motivée.

La rectrice de l'académie de Normandie s'appuie sur un barème, tenant compte de la valeur professionnelle des promouvables et de leur ancienneté de carrière :

#### ➤ Valeur professionnelle

Avis de la rectrice de l'académie de Normandie	Points
Excellent	30
Très satisfaisant	20
Satisfaisant	10
Insatisfaisant	0

#### ➤ Ancienneté de carrière

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

La rectrice de l'académie de Normandie décide de l'inscription au tableau d'avancement des agents dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience leur semblent justifier d'une promotion.

En cas d'égalité de barème, après réexamen de la valeur professionnelle et des mérites respectifs de chaque agent, seront pris en compte les critères suivants :

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

En cas d'égalité de barème, après réexamen de la valeur professionnelle et des mérites respectifs de chaque agent, seront pris en compte pour départager les promovables, les critères suivants :

- 1) L'ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement,
- 2) L'ancienneté dans le corps au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement,

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

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

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

#### **II.3.2 - Promotion dans les corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation par voie d'intégration pour les adjoints d'enseignement et des chargés d'enseignement d'EPS**

Les listes d'aptitude sont arrêtées par le ministre, sur proposition de la rectrice de l'académie de Normandie.

Pour l'établissement du classement des candidats, la rectrice de l'académie de Normandie 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 de la rectrice de l'académie de Normandie.

#### **II.3.3- Promotions internes dans les corps des personnels de direction ou d'inspection**

Les modalités d'examen de ces listes d'aptitude sont précisées dans l'annexe 5 de ces lignes directrices de gestion académiques.

**ANNEXE 3**  
**RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DE L'ACADEMIE DE**  
**NORMANDIE 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 :**

Cette partie décrit les conditions réglementaires de promouvabilité pour l'accès au grade supérieur par la voie du tableau d'avancement et de l'examen professionnel.

Des annexes par corps seront prévues pour la publication sur les intranets pour plus de lisibilité.

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

Cette partie décrit les conditions réglementaires de promouvabilité pour l'accès au corps supérieur par la voie de la liste d'aptitude.

Des annexes par corps seront prévues pour la publication sur les intranets pour plus de lisibilité.

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

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés, dans le cadre de procédures transparentes. Les tableaux d'avancement sont préparés par l'administration.

L'académie s'appuie sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents, sur leurs compétences et sur leur expérience professionnelle.



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

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

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

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
- les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle<sup>3</sup>. Dans ces situations les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière conformément aux dispositions des articles 51 et 54 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

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

Les conditions d'inscription aux différents tableaux d'avancement sont les suivants :

#### Filière administrative :

##### Attaché

Accès aux grades d'attaché principal d'administration (APA), d'attaché hors classe (AAHC) et à l'échelon spécial du grade hors classe : articles 19, 20, 24 et 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011

#### 1) Accès au grade d'attaché principal

Peuvent être inscrits les attachés d'administration de l'État (AAE) qui justifient, au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne d'avancement d'au moins sept ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau, et qui ont atteint le 8<sup>ème</sup> échelon du grade d'attaché.

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

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

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

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

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

Les intéressés doivent justifier :

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

La liste des fonctions a été fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique du 30 septembre 2013. Différents arrêtés ministériels ont fixé, par ministère<sup>4</sup> une liste de fonctions plus spécifiques correspondant à un niveau élevé de responsabilités.

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

<sup>3</sup> sous certaines conditions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985

<sup>4</sup> arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale du 16 mai 2014

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

- Attachés principaux d'administration au 10<sup>ème</sup> échelon
- Directeurs de service ayant atteint le 14<sup>ème</sup> échelon.

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

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

### Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)

Accès aux grades de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur classe supérieure (SA CS) et classe exceptionnelle (SA CE) : article 25 du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009

#### 1) Accès au grade de SAENES classe supérieure (2<sup>ème</sup> grade)

Peuvent être inscrits les secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de 1<sup>er</sup> grade ou grade assimilé justifiant d'au moins un an dans le 6<sup>ème</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade et d'au moins 5 années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au 31.12. de l'année de la campagne d'avancement.

#### 2) Accès au grade de SAENES classe exceptionnelle (3<sup>ème</sup> grade)

Peuvent être inscrits les secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de 2<sup>ème</sup> grade ou grade assimilé justifiant d'au moins un an dans le 6<sup>ème</sup> échelon du 2<sup>ème</sup> grade et d'au moins 5 années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au 31.12. de l'année de la campagne d'avancement.

### Adjoint administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJENES)

Accès aux grades d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe (ADJ P2) et principal 1<sup>ère</sup> classe (ADJ P1) : articles 10-1 et 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016

#### 1) Accès au grade d'ADJENES principal 2ème classe

Peuvent être inscrits les adjoints administratifs ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade équivalent au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne d'avancement.

#### 2) Accès d'avancement au grade d'ADJENES principal 1ère classe

Peuvent être inscrits les adjoints administratifs principaux de 2ème classe ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade équivalent au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne d'avancement.

### Filière santé :

#### Médecin de l'éducation nationale

Accès aux grades de médecin de l'éducation nationale 1<sup>ère</sup> classe (MEN 1C) et médecin hors classe (MEN HC) : article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991

#### 1) Accès au grade de MEN 1<sup>ère</sup> classe

Peuvent être inscrits les médecins de l'éducation nationale de 2<sup>ème</sup> classe ayant atteint le 6<sup>ème</sup> échelon de leur grade et justifiant de cinq ans de services effectifs en qualité de médecin dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de fonctionnaire de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne d'avancement.

2) Accès au grade de MEN HC

Peuvent être inscrits les médecins de l'éducation nationale de 1ère classe ayant atteint le 3ème échelon de leur grade et justifiant de douze ans de services effectifs en qualité de médecin dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de fonctionnaire de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne d'avancement.

Infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

Accès à la classe supérieure (INFENES CS) et à la hors classe (INFENES HC) du corps des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) : articles 15 et 17 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012

Accès à la classe supérieure (INF CS) du corps des infirmiers du ministère chargé de l'éducation nationale (catégorie B) : article 4 du décret n° 2016-582 du 11 mai 2016

1) Accès au grade d'INFENES de classe supérieure

Peuvent être inscrits les infirmiers de classe normale justifiant au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne d'avancement d'au moins neuf ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois d'infirmiers de catégorie A ou dans un corps militaire d'infirmiers de niveau équivalent, dont quatre années accomplies dans un des corps d'infirmiers régis par le décret n°2012-762 du 9 mai 2012, et comptant au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon de leur classe

2) Accès au grade d'INFENES hors classe

Peuvent être inscrits les infirmiers de classe supérieure comptant, au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne d'avancement, au moins un an d'ancienneté dans le 1er échelon de leur classe.

3) Accès au grade d'INFENES classe supérieure de catégorie B

Peuvent être inscrits les infirmières et infirmiers comptant au moins deux ans d'ancienneté dans le 4ème échelon du premier grade et justifiant de dix ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne d'avancement.

Filière sociale :

Conseiller technique de service social

Accès au grade de conseiller technique supérieur de service social (CTSS S) : article 26 du décret n°2017-1050 du 10 mai 2017

Peuvent être inscrits les fonctionnaires justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 6ème échelon de la classe normale et justifiant de six ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade de même niveau au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne de référence.

Assistant de service social

Accès au grade d'assistant principal de service social des administrations de l'Etat (ASSP) : article 11 du décret n°2017-1050 du 10 mai 2017

Peuvent être inscrits les fonctionnaires ayant atteint le 5e échelon du premier grade et justifiant de six ans de services effectifs dans un corps, cadres d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne de référence.

Attention : Les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2021 pour l'accès à la classe supérieure du premier grade des corps mentionnés dans l'annexe I demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2021.

Les fonctionnaires promus en application du décret n°2017-1050 postérieurement au 1er janvier 2021 sont classés, dans le premier grade de leur corps, en tenant compte de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé de relever des dispositions du présent décret en vigueur au 31 décembre 2020, puis s'ils avaient été promus à la classe supérieure du premier grade de leur corps en application de l'article 10, dans sa rédaction antérieure au 1er janvier 2021, et, enfin s'ils avaient été reclassés, à la date de leur promotion, conformément au tableau de correspondance figurant à l'article 40 du présent décret.

*Pour rappel, précédentes conditions de promouvabilité à la classe supérieure dans l'ancienne rédaction : Peuvent être promus à la classe supérieure du premier grade les fonctionnaires justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 4e échelon de la classe normale et justifiant de six ans de services effectifs dans un corps, cadres d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau.*

## Filière technique :

### Technicien de l'éducation nationale

Accès à la classe supérieure du corps des techniciens de l'éducation nationale (TEN CS) : article 11 du décret n° 94-1016 du 18 novembre 1994

Peuvent être inscrits les techniciens de l'éducation nationale de classe normale ayant atteint le 7ème échelon de leur classe depuis au moins deux ans et qui justifient de cinq ans de services effectifs dans le corps des techniciens de l'éducation nationale au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne de référence.

### Adjoint technique

Accès aux grades d'adjoint technique principal de 2ème classe (ATEE P2) et 1ère classe (ATEE P1) : articles 10-1 et 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016

#### 1) Accès au grade d'adjoint technique P2

Peuvent être inscrits les adjoints techniques ayant atteint le 5ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade équivalent au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne de référence.

#### 2) Accès au grade d'adjoint technique P1

Peuvent être inscrits les adjoints techniques principaux de 2ème classe ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade équivalent au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne de référence.

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

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

**Attaché principal d'administration** : article 19 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat)

Les intéressés doivent justifier au plus tard le 31 décembre de l'année avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emploi de catégorie A ou assimilé et avoir atteint le 5ème échelon du grade d'attaché.

**SAENES classe supérieure** : article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat)

Les intéressés doivent avoir atteint le 4ème échelon du premier grade et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au plus tard au 31 décembre de l'année.

**SAENES classe exceptionnelle** : article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat)

Les intéressés doivent justifier d'au moins un an dans le 5ème échelon du deuxième grade et justifier d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au plus tard au 31 décembre de l'année.

**Adjoint administratif principal de 2ème classe** : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat

Les intéressés doivent avoir atteint le 4ème échelon et justifier d'au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade équivalent

**Adjoint technique principal de 2ème classe** : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat

Janvier 2021

Les intéressés doivent avoir atteint le 4ème échelon et justifier d'au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade équivalent.

**Assistant principal de service social des administrations de l'Etat (ASSP)** : article 11 du décret n°2017-1050 du 10 mai 2017

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, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau et compter au moins un an d'ancienneté dans le 3e échelon de la classe normale du premier grade. Peuvent également se présenter à cet examen les fonctionnaires relevant de la classe supérieure du premier grade.

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

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

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

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

### **Filière administrative :**

**Accès au corps des attachés d'administration de l'Etat (LA AAE)** : article 12 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011

Peuvent être inscrits les fonctionnaires de l'Etat appartenant à un corps de catégorie B ou équivalent, qui justifient au 1er janvier de l'année d'au moins neuf années de services publics dont cinq ans 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 (LA SAENES)** : article 4 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié

Peuvent être inscrits les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau qui justifient au 1er janvier de l'année d'au moins neuf années de services publics

### **Filière sociale :**

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

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude les agents qui appartiennent au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat relevant de l'autorité de gestion établissant la liste d'aptitude et qui sont titulaires du grade d'assistant de service social de classe supérieure ou du grade d'assistant principal de service social

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

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

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

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

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

L'administration examine les dossiers de l'ensemble des agents promouvables sur la base des critères statutaires et au regard de barèmes indicatifs.

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

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

Il convient, en outre, de porter une attention particulière aux agents en butée de grade depuis au moins trois ans et entrant dans le champ de l'article 3 alinéa 7 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

Pour tout tableau d'avancement quelle que soit la filière, les critères retenus reflètent la prise en compte de la **valeur professionnelle** et la **reconnaissance des acquis de l'expérience** conformément aux dispositions de l'article 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'Etat.

Dans l'établissement des promotions l'académie procède à un **examen collégial des dossiers des agents** à l'aide d'un **barème**, dont le **caractère est indicatif** et valorise les critères réglementaires énoncés ci-dessus.

#### III.1.1 Le dossier de l'agent :

##### 1) Pour les dossiers dont la promotion est de compétence académique :

L'administration examine les dossiers des promouvables à travers l'examen de la valeur professionnelle et du parcours professionnel. Pour cela, elle s'appuie sur un rapport d'aptitude professionnelle, élément déterminant du dossier et qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent.

Le rapport d'aptitude (sous la forme d'une fiche individuelle), visé par le N+1 et N+2, présente les items d'appréciation du compte rendu d'évaluation professionnelle afin de positionner l'agent promouvable sur une grille d'évaluation.

Rappel des items évalués :

- 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.

Ce rapport permet également au supérieur hiérarchique d'émettre un avis global (défavorable, sans opposition, favorable, très favorable) et de préciser les fonctions occupées par l'agent promouvable (secrétaire de direction, secrétaire d'intendance, adjoint gestionnaire matériel, chef d'équipe...) y compris par intérim, ainsi que les éventuelles missions complémentaires assurées au cours de l'année considérée (formateur, tuteur...).

Cette fiche rédigée par le supérieur hiérarchique est portée à la connaissance de l'agent.

##### 2) Pour les dossiers dont la promotion est de compétence ministérielle

Pour l'examen de ces dossiers de promouvables, les LDG ministérielles parues au BOEN complétées par la note de service ministérielle sont appliquées par le niveau académique.

L'académie examine les dossiers des promouvables à travers les éléments suivants :

. une fiche individuelle de proposition de l'agent établie selon un modèle national type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent.

. un rapport d'aptitude professionnelle, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction, pour l'ensemble des tableaux d'avancement à l'exception de l'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe et à son échelon spécial, des 4 items suivants :

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

Ces éléments peuvent faire l'objet d'un barème, outil à caractère indicatif d'aide à la décision : c'est notamment le cas pour l'examen académique du tableau d'avancement au grade d'attaché principal.

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

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

L'académie rédige le rapport d'aptitude professionnelle pour les promotions d'accès à la hors classe et à l'échelon spécial. Ce rapport doit être en cohérence avec l'évaluation professionnelle de l'agent. Ce rapport est signé par l'agent.

L'académie arrête une liste de propositions classées par ordre de mérite qui est transmise au niveau ministériel.

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

Le classement transmis par l'académie au ministère ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.

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

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

Il convient, en outre, de porter une attention particulière aux agents en butée de grade depuis au moins trois ans et entrant dans le champ de l'article 3 alinéa 7 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

Pour tout tableau d'avancement quelle que soit la filière, les critères retenus reflètent la prise en compte de la **valeur professionnelle** et la **reconnaissance des acquis de l'expérience** conformément aux dispositions de l'article 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'Etat.

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



### 1) Pour les dossiers dont la promotion est de compétence académique :

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

L'académie utilise, comme outil indicatif de départage et d'aide à la décision, **des barèmes** afin de classer les promouvables : les barèmes sont constitués d'éléments d'ancienneté ainsi que d'éléments permettant d'apprécier la valeur professionnelle et le parcours.

La valeur professionnelle est matérialisée dans la **fiche individuelle/rapport d'aptitude** et correspond à l'appréciation générale exprimée dans les CREP de l'agent promouvable.

La valeur professionnelle est appréciée par l'observation de **critères objectifs** liés à l'exercice des fonctions de l'agent (nature des missions confiées, la spécificité du poste, le niveau de responsabilités exercées, la catégorie d'établissement, l'exercice en éducation prioritaire, l'exercice en internat pour le corps des INFENES, l'exercice de missions complémentaires) et **retracés dans les barèmes**.

Lors de l'examen des dossiers des promouvables, une attention particulière est portée aux agents partant à la retraite si la promotion a une incidence sur le montant de la pension.

#### ▪ Focus sur la filière santé

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

En outre, s'agissant de l'accès aux tableaux d'avancement d'infirmier hors classe, dans le respect de la réglementation, au regard des objectifs poursuivis lors du passage du corps en catégorie A et rappelés par la DGAFP dans son rapport fait au Conseil supérieur de la fonction publique, l'ensemble des personnels reclassés à la date d'entrée en vigueur du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012, dans la classe supérieure du grade d'infirmier, réunissant les critères réglementaires, seront promus dans le grade d'infirmier hors classe d'ici 2022.

#### Barème indicatif applicable au TA APA :

Ancienneté dans le corps AAE	2 points / an dans la limite de 15 ans
Examen du rapport d'aptitude et du parcours	Examen qualitatif – Non pondéré
Exercice des fonctions suivantes : - Agent comptable / Chef de division - Adjoint gestionnaire matériel / Chef de bureau / Responsable de service- de composante (UFR, IUT, résidence et restaurant universitaire) - Adjoint gestionnaire matériel / Chef de bureau / Responsable de service- de composante <b>par intérim</b> – durée d'exercice minimale de 3 mois durant l'année de référence - Fondé de pouvoir - Technicien comptable	25 pts 20 pts  15 pts au-delà de 3 mois 10 pts pour une durée de 3 mois  10 pts 10 pts
Exercice des fonctions en éducation prioritaire depuis 3 ans en continu	5 pts
Avis hiérarchique - TF - F - SO - D	15 pts 10 pts Non pondéré Non pondéré
Exercice de missions annexes notamment les missions de tutorat et de formation	Non pondéré
Participation à l'examen professionnel d'APAE (sur présentation du justificatif)	Non pondéré – à titre indicatif
Discriminant	Ancienneté de grade



Barème indicatif applicable au TA SAENES CE :

Ancienneté dans le grade de classe supérieure	2 points / an dans la limite de 25 ans
Ancienneté dans le corps de SAENES	1 point / an dans la limite de 25 ans
Examen du rapport d'aptitude et du parcours	Examen qualitatif – Non pondéré
Exercice des fonctions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adjoint gestionnaire matériel / Chef de bureau / Responsable de service- de composante (UFR, IUT, résidence et restaurant universitaire) 20 pts</li> <li>- Adjoint gestionnaire matériel / Chef de bureau / Responsable de service- de composante <b>par intérim</b> – durée d'exercice minimale de 3 mois durant l'année de référence 15 pts au-delà de 3 mois 10 pts pour une durée de 3 mois</li> <li>- Adjoint au chef de bureau ou équivalent 10 pts</li> <li>- Fondé de pouvoir par intérim 10 pts</li> <li>- Technicien comptable / Valideur SIFAC 10 pts</li> <li>- Technicien comptable par intérim - durée d'exercice minimale de 3 mois durant l'année de référence 5 pts</li> </ul>	
Accès au corps SAENES par concours	5 pts
Admissibilité à l'examen professionnel dans les 3 ans qui précèdent le TA (sur présentation du justificatif)	5 pts
Exercice des fonctions en éducation prioritaire depuis 3 ans en continu	5 pts
Avis hiérarchique <ul style="list-style-type: none"> <li>- F Non pondéré</li> <li>- D Non pondéré</li> </ul>	
Exercice de missions annexes notamment les missions de tutorat et de formation	Non pondéré
Discriminant n°1	Ancienneté de grade
Discriminant n°2	Ancienneté générale de service

Barème indicatif applicable au TA SAENES CS

Ancienneté dans le corps de SAENES	2 points / an dans la limite de 25 ans
Examen du rapport d'aptitude et du parcours	Examen qualitatif – Non pondéré
Exercice des fonctions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adjoint gestionnaire matériel / Chef de bureau / Responsable de service- de composante (UFR, IUT, résidence et restaurant universitaire) 20 pts</li> <li>- Adjoint gestionnaire matériel / Chef de bureau / Responsable de service- de composante <b>par intérim</b> – durée d'exercice minimale de 3 mois durant l'année de référence 10 pts pour une durée de 3 mois 15 pts au-delà de 3 mois</li> <li>- Adjoint au chef de bureau ou équivalent 10 pts</li> <li>- Fondé de pouvoir par intérim 10 pts</li> <li>- Technicien comptable / Valideur SIFAC 10 pts</li> <li>- Technicien comptable par intérim - durée d'exercice minimale de 3 mois durant l'année de référence 5 pts</li> </ul>	
Accès au corps SAENES par concours	5 pts
Admissibilité à l'examen professionnel dans les 3 ans qui précèdent le TA (sur présentation du justificatif)	5 pts
Exercice des fonctions en éducation prioritaire depuis 3 ans en continu	5 pts
Avis hiérarchique <ul style="list-style-type: none"> <li>- F Non pondéré</li> <li>- D Non pondéré</li> </ul>	
Exercice de missions annexes notamment les missions de tutorat et de formation	Non pondéré
Discriminant n°1	Ancienneté de grade
Discriminant n°2	Ancienneté générale de service

[Barème indicatif applicable au TA ADJ P1](#)

Ancienneté dans le grade d'ADJ P2	2 points / an dans la limite de 25 ans
Ancienneté dans le corps d'ADJENES	1 point / an dans la limite de 25 ans
Ancienneté générale de service	1 point / an dans la limite de 30 ans
Examen du rapport d'aptitude et du parcours	Examen qualitatif – Non pondéré
Exercice des fonctions suivantes : - Adjoint gestionnaire matériel / Chef de bureau / Responsable de service- de composante <b>par intérim</b> – durée d'exercice minimale de 3 mois durant l'année de référence - Adjoint au chef de bureau ou équivalent  - Technicien comptable / Valideur SIFAC Technicien comptable par intérim - durée d'exercice minimale de 3 mois durant l'année de référence	20 pts au-delà de 3 mois 15 pts pour une durée de 3 mois  15 pts  15 pts 10 pts
Exercice des fonctions en éducation prioritaire depuis 3 ans en continu	5 pts
Avis hiérarchique - F - D	Non pondéré Non pondéré
Exercice de missions annexes notamment les missions de tutorat et de formation	Non pondéré
Discriminant n°1	Ancienneté de grade
Discriminant n°2	Ancienneté générale de service
Discriminant n°3	Accès au corps par concours

[Barème indicatif applicable au TA ADJ P2](#)

Ancienneté dans le corps d'ADJENES	2 points / an dans la limite de 25 ans
Ancienneté générale de service	1 point / an dans la limite de 30 ans
Examen du rapport d'aptitude et du parcours	Examen qualitatif – Non pondéré
Exercice des fonctions suivantes : - Adjoint gestionnaire matériel / Chef de bureau / Responsable de service- de composante <b>par intérim</b> – durée d'exercice minimale de 3 mois durant l'année de référence - Adjoint au chef de bureau ou équivalent  - Technicien comptable / Valideur SIFAC Technicien comptable par intérim - durée d'exercice minimale de 3 mois durant l'année de référence	20 pts au-delà de 3 mois 15 pts pour une durée de 3 mois  15 pts  15 pts 10 pts
Exercice des fonctions en éducation prioritaire depuis 3 ans en continu	5 pts
Avis hiérarchique - F - D	Non pondéré Non pondéré
Exercice de missions annexes notamment les missions de tutorat et de formation	Non pondéré
Discriminant n°1	Ancienneté de grade
Discriminant n°2	Ancienneté générale de service
Discriminant n°3	Accès au corps par concours

[Barème indicatif applicable au TA INFENES HC](#)

Ancienneté dans le corps	2 points / an dans la limite de 25 ans
Ancienneté dans le grade classe supérieure	1 point / an dans la limite de 25 ans
Examen du rapport d'aptitude et du parcours	Examen qualitatif – Non pondéré
Exercice des fonctions de conseiller technique de recteur/ DASEN à partir de 3 ans d'exercice continu	6 pts
Exercice des fonctions en éducation prioritaire depuis 3 ans en continu	5 pts
Exercice des fonctions en internat dans les 3 dernières années	2 pts/an
Avis hiérarchique - F - D	Non pondéré Non pondéré
Exercice de missions annexes notamment les missions de tutorat et de formation	Non pondéré
Discriminant n°1	Ancienneté de grade
Discriminant n°2	Ancienneté générale de service
Discriminant n°3	Accès au corps par concours

[Barème indicatif applicable au TA INFENES CS](#)

Ancienneté dans le corps	2 points / an dans la limite de 25 ans
Examen du rapport d'aptitude et du parcours	Examen qualitatif – Non pondéré
Exercice des fonctions de conseiller technique de recteur/ DASEN à partir de 3 ans d'exercice continu	6 pts
Exercice des fonctions en éducation prioritaire depuis 3 ans en continu	5 pts
Exercice des fonctions en internat dans les 3 dernières années	2 pts/an
Avis hiérarchique - F - D	Non pondéré Non pondéré
Exercice de missions annexes notamment les missions de tutorat et de formation	Non pondéré
Discriminant n°1	Ancienneté de grade
Discriminant n°2	Ancienneté générale de service
Discriminant n°3	Accès au corps par concours

[Barème indicatif applicable au TA ASSAE P](#)

Ancienneté dans le corps	2 points / an dans la limite de 25 ans
Ancienneté dans le 1 <sup>er</sup> grade	1 point / an dans la limite de 25 ans
Examen du rapport d'aptitude et du parcours	Examen qualitatif – Non pondéré
Exercice des fonctions de conseiller technique de recteur/ DASEN à partir de 3 ans d'exercice continu	6 pts
Exercice des fonctions en éducation prioritaire depuis 3 ans en continu	5 pts
Avis hiérarchique - F - D	Non pondéré Non pondéré
Exercice de missions annexes notamment les missions de tutorat et de formation	Non pondéré
Discriminant n°1	Ancienneté de grade
Discriminant n°2	Ancienneté générale de service

[Barème indicatif applicable au TA ASSAE classe supérieure pour la période transitoire](#)

Ancienneté dans le corps	2 points / an dans la limite de 25 ans
Examen du rapport d'aptitude et du parcours	Examen qualitatif – Non pondéré
Exercice des fonctions de conseiller technique de recteur/ DASEN à partir de 3 ans d'exercice continu	6 pts
Exercice des fonctions en éducation prioritaire depuis 3 ans en continu	5 pts
Avis hiérarchique - F - D	Non pondéré Non pondéré
Exercice de missions annexes notamment les missions de tutorat et de formation	Non pondéré
Discriminant n°1	Ancienneté de grade
Discriminant n°2	Ancienneté générale de service

[Barème indicatif applicable au TA ATEE P1](#)

Ancienneté dans le grade d'ATEE P2	2 points / an dans la limite de 25 ans
Ancienneté dans le corps d'ATEE	1 point / an dans la limite de 25 ans
Ancienneté générale de service	1 point / an dans la limite de 30 ans
Examen du rapport d'aptitude et du parcours	Examen qualitatif – Non pondéré
Exercice des fonctions suivantes : - Chef de bureau Chef d'équipe / Responsable de service- de composante <b>par intérim</b> – durée d'exercice minimale de 3 mois durant l'année de référence - Adjoint au chef de bureau ou équivalent	20 pts au-delà de 3 mois 15 pts pour une durée de 3 mois  15 pts
Avis hiérarchique - F - D	Non pondéré Non pondéré
Exercice de missions annexes notamment les missions de tutorat et de formation	Non pondéré
Discriminant n°1	Ancienneté de grade
Discriminant n°2	Ancienneté générale de service
Discriminant n°3	Accès au corps par concours

[Barème indicatif applicable au TA ATEE P2](#)

Ancienneté dans le grade d'ATEE P2	2 points / an dans la limite de 25 ans
Ancienneté dans le corps d'ATEE	1 point / an dans la limite de 25 ans
Ancienneté générale de service	1 point / an dans la limite de 30 ans
Examen du rapport d'aptitude et du parcours	Examen qualitatif – Non pondéré
Exercice des fonctions suivantes : - Chef de bureau Chef d'équipe / Responsable de service- de composante <b>par intérim</b> – durée d'exercice minimale de 3 mois durant l'année de référence - Adjoint au chef de bureau ou équivalent	20 pts au-delà de 3 mois 15 pts pour une durée de 3 mois  15 pts
Avis hiérarchique - F - D	Non pondéré Non pondéré
Exercice de missions annexes notamment les missions de tutorat et de formation	Non pondéré
Discriminant n°1	Ancienneté de grade
Discriminant n°2	Ancienneté générale de service
Discriminant n°3	Accès au corps par concours

## 2) Pour les dossiers dont la promotion est de compétence ministérielle :

Pour l'établissement des promotions le ministère procède à un **examen collégial des dossiers des agents**

En tant que de besoin, le départage des éligibles au tableau d'avancement peut s'effectuer à l'aide d'un barème, dont le caractère est indicatif et valorise les critères réglementaires énoncés ci-dessus.

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

Elle s'appuie sur des critères objectifs : effectifs et structures (directions, services) encadrés, nature des missions confiées, montant du budget géré, nombre d'élèves/ d'étudiants de l'établissement, nombre d'établissements rattachés, services mutualisateurs, nature des relations avec les partenaires extérieurs (administrations, entreprises, collectivités territoriales, autres établissements...) et / ou internes (représentants des personnels, directeurs de composantes...), catégories d'établissement...

- Le parcours professionnel :

Un des éléments notamment valorisé dans le cadre du parcours professionnel est la mobilité :

- mobilité au sein des ministères de l'Education nationale de la jeunesse et des sports, et de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (CNOUS, ONISEP, CNED, CRDP, CEREQ...), les CREPS et les établissements relevant de la jeunesse et des sports.
- mobilité dans un autre département ministériel ou dans une autre fonction publique,
- mobilité sectorielle liée à des environnements professionnels diversifiés : il convient de valoriser la mobilité fonctionnelle qui peut se traduire par l'exercice de plusieurs métiers ou le changement de familles professionnelles au sens du REME.

Il convient de souligner la nécessité de bien appréhender la problématique du contingentement de la hors classe des attachés (10 % des effectifs du corps, atteints en 2017 suite à l'achèvement de la montée en charge du grade) pour des personnels qui exercent, pour nombre d'entre eux, des responsabilités par nature de haut niveau et dont il faut préserver les chances générationnelles d'y prétendre. Ainsi, à valeur professionnelle égale, les propositions de DDS et APA plus avancés dans la carrière sont à privilégier.

- **Accès à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe**

Le ministère valorise dans l'établissement du TA à l'échelon spécial, les deux critères réglementaires que sont la **valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle**. La mise en œuvre de ces critères se traduit par des parcours diversifiés et des prises de responsabilités, notamment d'agents **détachés sur emploi fonctionnel**, ou d'agents ayant occupé des fonctions à la fois dans l'univers scolaire et dans l'univers du supérieur, ou encore d'agents ayant effectué une mobilité fonctionnelle.

- **Focus sur l'accès au grade de médecin de l'éducation nationale hors classe**

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

### III.2 Éléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des listes d'aptitude

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

Le candidat doit être conscient que son éventuelle nomination dans le corps supérieur impliquera un changement de fonctions, qui peut se traduire par une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

Il doit être prêt à assumer les responsabilités et les contraintes du corps auquel il postule et des fonctions afférentes.

#### III.2.1. Le dossier de l'agent :

##### 1) Pour les dossiers dont la promotion est de compétence académique :

L'acte de candidature contient :

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

L'autorité hiérarchique rédige le rapport d'aptitude professionnelle. Ce rapport doit être en cohérence avec l'évaluation professionnelle de l'agent. Ce rapport est **portée à la connaissance de l'agent**.

- **un rapport d'activité**, rédigé par l'agent,

Le rapport d'activité, rédigé par l'agent, présentera le parcours professionnel de l'agent (fonctions exercées précédemment, implication dans ses fonctions et éventuellement responsabilités exercées : nombre de personnels encadrés, budget géré...) et mettra en valeur les acquis de son expérience professionnelle.

L'agent joindra à son rapport une **lettre de motivation** qui devra exposer de façon personnelle et argumentée les perspectives de carrière et la justification de la candidature.

Enfin, le candidat fournira un curriculum vitae détaillé ainsi qu'un organigramme le situant dans son environnement professionnel.

##### 2) Pour les dossiers dont la promotion est de compétence ministérielle :

L'acte de candidature contient :

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

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

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

L'académie établit une liste de propositions, classées par ordre de mérite.

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

Le **classement** transmis par l'académie au ministère **ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision** pour l'administration.

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

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

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

Dans l'établissement des promotions l'académie procède à un **examen collégial des dossiers des agents** et porte une attention particulière, d'une part aux agents **exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur** et d'autre part aux personnels exerçant ou ayant exercé, tout ou partie de leurs **fonctions en éducation prioritaire**.

L'inscription sur une **liste d'aptitude** permettant d'accéder à un corps et à des fonctions d'un niveau supérieur, **implique une mobilité fonctionnelle**.

L'examen des dossiers et l'évaluation des compétences repose sur :

- Un constat d'évaluation : Le chef d'établissement ou de service évalue les compétences du candidat dans l'exercice actuel de ses fonctions.
- Un rapport d'aptitude professionnelle rédigé par l'autorité hiérarchique, il devra porter sur les aptitudes du candidat à exercer des fonctions d'un niveau supérieur, sur sa mobilité professionnelle ainsi que sur ses projets d'évolution de carrière.
- Un avis du ou des supérieurs hiérarchiques

L'évaluation est effectuée par le chef d'établissement ou de service. Dans les EPLE, la candidature devra obligatoirement porter l'avis du gestionnaire, si les agents exercent au service intendance et celui de l'agent comptable de rattachement, si le candidat est adjoint gestionnaire.

Afin que l'évaluation ait toute sa portée, il est souhaitable d'élaborer le constat d'évaluation ainsi que le rapport d'aptitude professionnelle à l'occasion d'un entretien avec le candidat, conduit par le chef d'établissement ou de service, même s'il est préparé par le gestionnaire ou le supérieur hiérarchique direct. Une simple communication à l'intéressé(e) du constat et de l'avis global ne saurait de toute évidence suffire dans le cadre de cette évaluation.

L'académie établit une liste de propositions, classées par ordre de mérite.

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

Pour les dossiers dont la promotion est de compétence ministérielle, Le **classement** transmis par l'académie au ministère **ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision**.

[Barème indicatif applicable à la LA AAE](#)

Ancienneté dans un corps de catégorie B	2 points / an dans la limite de 25 ans
Ancienneté générale de service	1 point / an dans la limite de 25 ans
Examen du rapport d'aptitude et du parcours	Examen qualitatif – Non pondéré
Exercice des fonctions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adjoint gestionnaire matériel / Chef de bureau / Responsable de service- de composante (UFR, IUT, résidence et restaurant universitaire)</li> <li>- Adjoint gestionnaire matériel / Chef de bureau / Responsable de service- de composante <b>par intérim</b> – durée d'exercice minimale de 3 mois durant l'année de référence</li> <li>- Adjoint au chef de bureau ou équivalent</li> <li>- Fondé de pouvoir par intérim</li> <li>- Technicien comptable / Valideur SIFAC</li> <li>- Technicien comptable par intérim - durée d'exercice minimale de 3 mois durant l'année de référence</li> </ul>	20 pts  15 pts au-delà de 3 mois 10 pts pour une durée de 3 mois  10 pts 10 pts 10 pts 5 pts
Accès au corps SAENES par concours	5 pts
Inscription en liste complémentaire ou admissibilité au concours d'AAE/ dans les 3 ans qui précèdent la LA (sur présentation du justificatif)	5 pts
Exercice des fonctions en éducation prioritaire depuis 3 ans en continu	5 pts
Avis hiérarchique <ul style="list-style-type: none"> <li>- TF</li> <li>- F</li> <li>- SO</li> <li>- D</li> </ul>	Non pondéré Non pondéré Non pondéré Non pondéré
Exercice de missions annexes notamment les missions de tutorat et de formation	Non pondéré

[Barème indicatif applicable à la LA SAENES](#)

Ancienneté dans un corps de catégorie C	2 points / an dans la limite de 25 ans
Ancienneté générale de service	1 point / an dans la limite de 25 ans
Examen du rapport d'aptitude et du parcours	Examen qualitatif – Non pondéré
Exercice des fonctions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adjoint gestionnaire matériel / Chef de bureau / Responsable de service- de composante <b>par intérim</b> – durée d'exercice minimale de 3 mois durant l'année de référence</li> <li>- Adjoint au chef de bureau ou équivalent</li> <li>- Technicien comptable / Valideur SIFAC</li> <li>- Technicien comptable par intérim - durée d'exercice minimale de 3 mois durant l'année de référence</li> </ul>	20 pts au-delà de 3 mois 15 pts pour une durée de 3 mois  10 pts 10 pts 5 pts
Inscription en liste complémentaire ou admissibilité au concours de SAENES dans les 3 ans qui précèdent la LA (sur présentation du justificatif)	5 pts
Exercice des fonctions en éducation prioritaire depuis 3 ans en continu	5 pts
Avis hiérarchique <ul style="list-style-type: none"> <li>- TF</li> <li>- F</li> <li>- SO</li> <li>- D</li> </ul>	Non pondéré Non pondéré Non pondéré Non pondéré
Exercice de missions annexes notamment les missions de tutorat et de formation	Non pondéré



**ANNEXE 4**  
**RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DE L'ACADEMIE DE**  
**NORMANDIE RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES**  
**PARCOURS DES PERSONNELS**  
**INGENIEURS, TECHNIQUES, RECHERCHE ET DE FORMATION**

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

Cette partie décrit les conditions réglementaires de promouvabilité pour l'accès au grade supérieur par la voie du tableau d'avancement et de l'examen professionnel.

Des annexes par corps seront prévues pour la publication sur les intranets pour plus de lisibilité.

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

Cette partie décrit les conditions réglementaires de promouvabilité pour l'accès au corps supérieur par la voie de la liste d'aptitude.

Des annexes par corps seront prévues pour la publication sur les intranets pour plus de lisibilité.

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

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés, dans le cadre de procédures transparentes. Les tableaux d'avancement sont préparés par l'administration.

L'académie s'appuie sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents, sur leurs compétences et sur leur expérience professionnelle.

## 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.

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
- les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle<sup>5</sup>. Dans ces situations les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière conformément aux dispositions des articles 51 et 54 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

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

Les conditions d'inscription aux différents tableaux d'avancement sont les suivants :

#### Ingénieur de recherche (IGR)

Accès aux grades d'IGR 1<sup>ère</sup> classe, hors classe et échelon spécial : articles 20-1, 21 et 20-3 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985

##### 1) Accès au grade d'IGR 1<sup>re</sup> classe:

Peuvent être inscrits les ingénieurs de recherche ayant atteint le 7<sup>ème</sup> échelon du grade d'ingénieur de recherche de 2<sup>ème</sup> classe.

##### 2) Accès au grade d'IGR hors classe:

Peuvent être inscrits les ingénieurs de recherche doivent avoir atteint le 5<sup>ème</sup> échelon du grade d'ingénieur de recherche de 1<sup>ère</sup> classe.

##### 3) Accès à l'échelon spécial de la hors classe

Peuvent être inscrits sur proposition du recteur d'académie, du président, du responsable d'établissement ou du chef de service, les ingénieurs de recherche hors classe ayant été détachés dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle A ou ayant occupé des fonctions de direction, d'encadrement, de coordination ou de recherche reconnue au niveau international, au cours des quatre années précédant l'établissement du tableau d'avancement (vivier 1 «fonctions»).

Dans la limite de 20 % du nombre d'ingénieurs de recherche hors classe accédant à l'échelon spécial au titre d'une année, peuvent également être inscrits à ce tableau les ingénieurs de recherche hors classe justifiant de trois années au moins d'ancienneté au 4<sup>e</sup> échelon de leur grade (vivier 2 «valeur professionnelle exceptionnelle»).

#### Ingénieur d'étude (IGE)

Accès au grade d'IGE hors classe : article 30 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985

Peuvent être inscrits les ingénieurs d'études de classe normale doivent avoir accompli au moins un an au 8<sup>ème</sup> échelon de leur grade et justifier d'au moins neuf années de services effectifs en catégorie A.

---

<sup>5</sup> sous certaines conditions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985

### Technicien de Recherche et de Formation (TRF)

Accès aux grades de technicien de recherche et de formation classe supérieure et de classe exceptionnelle : articles 47 et 48 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 et article 25 du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009

1) Accès aux grades de technicien de recherche et de formation classe supérieure :

Peuvent être inscrits les techniciens de recherche et de formation de classe normale justifiant d'au moins 1 an au 6ème échelon du premier grade et justifiant d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne d'avancement.

2) Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle :

Peuvent être inscrits les techniciens de recherche et de formation de classe supérieure 1 an au 6ème échelon du deuxième grade et justifiant d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne d'avancement.

### Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)

Accès aux grades d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 2e classe et principal de 1ère classe : article 10-1 et 10-2 du décret n° 2016 580 du 11 mai 2016

1) Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 2e classe:

Peuvent être inscrits les adjoints ayant atteint le 5ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade équivalent au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne d'avancement.

2) Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 1ère classe:

Peuvent être inscrits les adjoints principaux de 2ème classe ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade équivalent au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne d'avancement.

### 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.

**IGR hors classe:** article 20 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985

Peuvent être promus les ingénieurs de recherche appartenant au grade d'ingénieur de recherche de 1re classe et justifiant de huit ans de service comme ingénieur de recherche, ou ayant atteint le 7ème échelon du grade d'ingénieur de recherche de 2ème classe et justifiant dans ce grade de huit ans de services effectifs.

**Technicien de recherche et de formation de classe supérieure :** article 48 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 et article 25 du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009

Peuvent être promus les techniciens de classe normale ayant au moins atteint le 4ème échelon 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.

**Technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle :** article 47 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 et article 25 du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009

Peuvent être promus les techniciens de classe supérieure justifiant d'au moins un an dans le 5ème échelon et 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 2e classe** : article 10-1 du décret n °2016-580 du 11 mai 2016

Peuvent être promus les adjoints ayant atteint le 4<sup>ème</sup> échelon et justifier d'au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade équivalent.

## 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.

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

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

**Accès au ceps des ingénieurs de recherche** : article 14 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985

Peuvent être inscrits les ingénieurs de recherche de 2<sup>ème</sup> classe justifiant de neuf années de services publics dont trois ans au moins en catégorie A.

**Accès au ceps des ingénieurs d'études** : article 25 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985

Peuvent être inscrits les ingénieurs d'études de classe normale justifiant de neuf années de services publics dont trois au moins en catégorie A.

**Accès au ceps des assistants ingénieurs** : article 34 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985

Peuvent y être inscrits les fonctionnaires appartenant au corps des techniciens de recherche et de formation justifiant de huit années de services publics, dont trois au moins en catégorie B.

**Accès au corps des techniciens de recherche et de formation** : article 42 du décret ° 85-1534 du 31 décembre 1985

Peuvent être inscrits les adjoints techniques de recherche et de formation justifiant d'au moins neuf années de services publics

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

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

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

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

### III.1 Éléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des tableaux d'avancement

L'administration examine les dossiers des agents promouvables candidats sur la base des critères statutaires et au regard d'un examen qualitatif des dossiers présentés et le cas échéant au regard de barèmes indicatifs.

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

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

Il convient, en outre, de porter une attention particulière aux agents en butée de grade depuis au moins trois ans et entrant dans le champ de l'article 3 alinéa 7 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

Pour tout tableau d'avancement quelle que soit la filière, les critères retenus reflètent la prise en compte de la **valeur professionnelle** et la **reconnaissance des acquis de l'expérience** conformément aux dispositions de l'article 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'Etat.

L'académie procède à un **examen collégial des dossiers des agents**, le cas échéant à l'aide d'un **barème**, dont le **caractère est indicatif** et valorise les critères réglementaires énoncés ci-dessus.

#### III 1.1. Le dossier de candidature de l'agent.

L'administration examine les dossiers des candidats à travers l'examen de la valeur professionnelle et du parcours professionnel. Pour cela, elle s'appuie notamment sur un rapport d'aptitude professionnelle, élément déterminant du dossier et qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent.

Le dossier de l'agent 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
- **le 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 à l'exception de l'avancement au grade d'IGR classe exceptionnelle:
  - o appréciation sur le parcours professionnel de l'agent;
  - o appréciation sur les activités actuelles de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités;
  - o appréciation de la contribution de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure
  - o appréciation sur l'aptitude de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

S'agissant du rapport d'aptitude professionnelle pour l'avancement à l'échelon spécial du grade d'IGR hors classe, l'appréciation sur la valeur professionnelle de l'agent est décomposée en une appréciation générale à l'issue des quatre items suivants:

- o la richesse de son parcours professionnel;
- o l'étendue des missions et le niveau de ses responsabilités exercées;
- o les capacités de négociation et de dialogue avec les partenaires (externes et internes) de l'institution;
- o les capacités d'animation et d'impulsion du collectif de travail.

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

Ce rapport doit être en cohérence avec l'évaluation professionnelle de l'agent retranscrite dans son dernier compte rendu d'entretien professionnel. Ce rapport est **portée à la connaissance de l'agent**.

- **un curriculum vitae** détaillant l'ensemble du parcours professionnel de l'agent et permettant à l'administration de disposer d'éléments précis sur le déroulé de la carrière, et notamment sur la mobilité interministérielle et entre les fonctions publiques.

- **un rapport d'activité** : L'agent rédige lui-même son rapport d'activité 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.  
Le rapport d'activité doit être revêtu de la signature de l'agent et de celle de l'autorité hiérarchique.

### III 1.2. Les critères

Comme pour tout tableau d'avancement, les critères reflètent la prise en compte de la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience conformément aux dispositions de l'article 58 de la loi 84-16 du 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'Etat.

La valeur professionnelle est matérialisée dans le dossier de proposition de l'agent.

La valeur professionnelle est appréciée par l'observation de critères objectifs que sont notamment la nature des missions confiées, la spécificité du poste, les effectifs encadrés, le niveau de responsabilités exercées, le niveau d'expertise, la nature des relations avec les partenaires.

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

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 7 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat

L'académie sollicite :

- un avis hiérarchique quant au dossier du candidat complété si besoin d'un classement lorsqu'il y a pluralité de candidats au sein de la même structure. L'avis et le classement ont un caractère indicatif qui complète l'examen qualitatif du dossier.
- une expertise appropriée pour chaque BAP avant de procéder à son classement et de l'arrêter à l'issue d'un examen collégial : à ce titre, elle sollicite notamment l'avis et l'expertise des corps d'inspection pour l'examen des dossiers des candidats des BAP A et B.

L'académie arrête les propositions par ordre de mérite.

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

Pour les dossiers dont la promotion est de compétence ministérielle, Le **classement** transmis par l'académie au ministère **ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision.**

### III.2 Eléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des listes d'aptitude

Conformément aux dispositions de l'article 26 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 des fonctions d'un corps de niveau supérieur.

Dans l'établissement des promotions, l'académie portera une attention particulière aux agents exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur.

L'académie sollicite :

- un avis hiérarchique quant au dossier du candidat complété si besoin d'un classement lorsqu'il y a pluralité de candidats au sein de la même structure. L'avis et le classement ont un caractère indicatif qui complète l'examen qualitatif du dossier.
- une expertise appropriée pour chaque BAP avant de procéder à son classement et de l'arrêter à l'issue d'un examen collégial : à ce titre, elle sollicite notamment l'avis et l'expertise des corps d'inspection pour l'examen des dossiers des candidats des BAP A et B.

L'académie arrête les propositions par ordre de mérite.

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

Pour les dossiers dont la promotion est de compétence ministérielle, Le **classement** transmis par l'académie au ministère **ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision.**

**Barèmes indicatifs dans l'étude des promotions de grade de compétence académique :**

Barème indicatif applicable au TA ATRF P1

Ancienneté dans le grade d'ATRF P2	2 points / an dans la limite de 25 ans
Ancienneté dans le corps d'ATRF	1 point / an dans la limite de 25 ans
Ancienneté générale de service	1 point / an dans la limite de 30 ans
Examen du rapport d'aptitude et du parcours	Examen qualitatif – Non pondéré
Exercice des fonctions suivantes : - Chef de bureau / Chef d'équipe /Responsable de service- de composante <b>par intérim</b> – durée d'exercice minimale de 3 mois durant l'année de référence - Adjoint au chef de bureau ou équivalent - Valideur SIFAC	20 pts au-delà de 3 mois 15 pts pour une durée de 3 mois  15 pts 15 pts
Exercice des fonctions en éducation prioritaire depuis 3 ans en continu	5 pts
Avis hiérarchique - F - D	Non pondéré Non pondéré
Avis des experts de la spécialité/BAP	Non pondéré
Exercice de missions annexes notamment les missions de tutorat et de formation	Non pondéré
Discriminant n°1	Ancienneté de grade
Discriminant n°2	Ancienneté générale de service
Discriminant n°3	Accès au corps par concours

Barème indicatif applicable au TA ATRF P2

Ancienneté dans le corps d'ATRF	2 points / an dans la limite de 25 ans
Ancienneté générale de service	1 point / an dans la limite de 30 ans
Examen du rapport d'aptitude et du parcours	Examen qualitatif – Non pondéré
Exercice des fonctions suivantes : - Chef de bureau / Chef d'équipe /Responsable de service- de composante <b>par intérim</b> – durée d'exercice minimale de 3 mois durant l'année de référence - Adjoint au chef de bureau ou équivalent - Valideur SIFAC	20 pts au-delà de 3 mois 15 pts pour une durée de 3 mois  15 pts 15 pts
Exercice des fonctions en éducation prioritaire depuis 3 ans en continu	5 pts
Avis hiérarchique - F - D	Non pondéré Non pondéré
Avis des experts de la spécialité/BAP	Non pondéré
Exercice de missions annexes notamment les missions de tutorat et de formation	Non pondéré
Discriminant n°1	Ancienneté de grade
Discriminant n°2	Ancienneté générale de service
Discriminant n°3	Accès au corps par concours

## ANNEXE 5

### RELATIVE A L'APPLICATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION MINISTERIELLES AU SEIN DE L'ACADEMIE DE NORMANDIE RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS DE DIRECTION D'ETABLISSEMENT ET DE FORMATION ET DES PERSONNELS D'INSPECTION

L'académie met en œuvre les lignes directrices de gestion arrêtées au niveau national dans le cadre de la gestion des promotions de grade et de corps des personnels de direction et de d'inspection, actes administratifs de compétence ministérielle.

#### I - Avancement de grade

##### I.1- Conditions règlementaires

- **Hors-classe du corps des personnels de direction**

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les personnels de direction ayant atteint au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau :

- le 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale

Et

- justifiant de huit années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement.

- **Hors-classe du corps des inspecteurs d'académie- inspecteurs pédagogiques régionaux**

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les IA-IPR ayant atteint au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau :

- le 6<sup>ème</sup> échelon de la classe normale

Et

- justifiant de six années de services effectifs accomplis dans le corps des IA-IPR depuis leur nomination en qualité de stagiaire.

Sont pris en compte les services effectifs accomplis depuis la nomination en qualité de stagiaire pour les lauréats du concours ou l'entrée dans le corps pour les personnels accueillis en détachement.

- **Hors-classe du corps des inspecteurs de l'éducation nationale**

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les inspecteurs ayant atteint au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau :

- le 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale

Et

- justifiant de six années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement.



Il est précisé que, dans le cadre de la valorisation des carrières, les périodes accomplies dans le corps des IEN par les agents accueillis en détachement sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté de six ans.

- Echelon spécial de la hors-classe du corps des personnels de direction

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement à l'échelon spécial les personnels de direction hors classe ayant atteint, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, le cinquième échelon de leur grade et qui justifient d'au moins une condition suivante :

1° Avoir occupé pendant au moins huit ans au moins deux postes de chef d'établissement dont un obligatoirement au sein d'un établissement mentionné à l'article L.421-1 du code de l'éducation. Sont pris en compte les services accomplis dans un établissement scolaire français à l'étranger figurant sur la liste établie dans les conditions prévues par l'article L. 452-3 du même code, au lycée Comte de Foix en Principauté d'Andorre, dans un établissement relevant du ministère de l'agriculture, ou au sein d'une maison d'éducation de la grande chancellerie de la Légion d'honneur ;

2° Avoir occupé pendant au moins six ans un ou plusieurs postes de chef d'établissement ou de chef d'établissement adjoint dans des conditions d'exercice difficiles définies par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale et de la fonction publique ;

3° Avoir occupé pendant au moins cinq ans un ou plusieurs postes de chef d'établissement dans des conditions d'exercice difficiles définies par arrêté conjoint des mêmes ministres ;

4° Avoir occupé pendant au moins quatre ans un ou plusieurs postes de chef d'établissement et avoir été détaché pendant au moins deux ans dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle B ou avoir occupé des fonctions équivalentes pendant la même durée.

- Echelon spécial de la hors-classe des inspecteurs d'académie- inspecteurs pédagogiques régionaux

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les IA-IPR appartenant au grade de la hors-classe et :

- justifiant, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, d'une ancienneté de sept années dans le 2e échelon de la hors-classe.

Ou

- ayant occupé un ou plusieurs emplois dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors-échelle Bbis pendant au moins quatre ans au cours des huit années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement et ayant atteint le 2e échelon de leur grade.

- Echelon spécial de la hors-classe des inspecteurs de l'éducation nationale

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les IEN appartenant au grade de la hors-classe et :

- justifiant, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'une ancienneté de quatre années dans le 8ème échelon de la hors classe ;

ou

- ayant occupé un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle B au cours des quatre années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement.

## I. 2 – Procédures de promotion

Dans le respect des conditions statutaires et des lignes directrices de gestion ministérielles, les services de gestion académiques sélectionneront l'ensemble des agents éligibles aux tableaux d'avancement à la hors classe et à l'échelon spécial de la hors classe, et informeront nominativement les personnels de leur situation de promouvabilité et du calendrier de la procédure

Concernant les personnels de direction, les propositions du recteur, préalablement classées, qui seront transmises à l'administration centrale seront établies selon les mêmes critères que ceux fixés par les lignes directrices de gestion ministérielles pour chacun de ces tableaux d'avancement :

- **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 ;

Seuls les agents proposés et retenus par l'administration centrale seront informés de leur promotion à l'issue des opérations.

## II - Promotion par inscription sur une liste d'aptitude pour l'accès au corps des personnels de direction et au corps des IEN

### II.1- Conditions règlementaires

- Accès au corps des personnels de direction

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

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

et

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

Ou

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

et

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

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

- Accès au corps des IEN

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. 2 – Procédures de promotion

Les services de gestion académiques garantiront l'appel à candidature de tous les agents remplissant les conditions requises par une information sur le portail métier académique. L'information portera sur les conditions statutaires, la procédure de candidature et le calendrier.

Les candidatures sont examinées par le recteur et l'inspecteur d'académique 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, classées, ne préjugent pas d'une promotion qui est prononcée par le ministre après examen au niveau national.

## III Promotion par inscription sur une liste d'aptitude d'accès à l'emploi de directeurs adjoints de SEGPA

**Les conditions d'accès aux emplois de directeurs adjoints de SEGPA sont fixées par le décret 81-482 du 8 mai 1981 fixant les conditions de nomination et d'avancement dans certains emplois de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation.**

Les nominations sont prononcées par le recteur par inscription sur une liste d'aptitude académique annuelle.

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude académique aux fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA), sous réserve d'être âgé d'au moins 30 ans et de justifier de 5 ans de services titulaires, les membres des corps d'enseignement titulaires du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée ainsi que les membres du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.

L'accomplissement du stage préparatoire au DDEEAS tient lieu pour les intéressés de la délégation prévue au premier alinéa de l'article 4 du décret n°81-482.

L'inscription sur une liste d'aptitude académique donne vocation à occuper les emplois correspondants dans l'ensemble des académies, sous réserve de l'accord des deux recteurs d'académie intéressés.

Les services de gestion académiques garantiront l'appel à candidature de tous les agents remplissant les conditions requises par une information sur le portail métier académique. L'information portera sur les conditions statutaires, la procédure de candidature et le calendrier.

Les candidatures seront examinées par le recteur/IA-DASEN en prenant en compte la valeur professionnelle, le parcours professionnel et la motivation du candidat.

Les candidats inscrits sur la liste d'aptitude seront informés personnellement.