



ACADÉMIE
DE BORDEAUX

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Les lignes directrices de gestion

relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels de l'académie de Bordeaux



SOMMAIRE

Lignes directrices de gestion de l'académie de Bordeaux 2

Relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports

ANNEXE 1..... 7

Relative aux lignes directrices de gestion de l'académie de Bordeaux

Promotion et valorisation des parcours des personnels enseignants des premiers et seconds degrés, des personnels d'éducation et des psychologues de l'Éducation nationale

ANNEXE 2..... 30

Relative aux lignes directrices de gestion de l'académie de Bordeaux

Promotion et valorisation des parcours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

ANNEXE 3..... 45

Relative aux lignes directrices de gestion

Promotion et valorisation des parcours des personnels d'encadrement du MENJS

ANNEXE 4..... 61

Relative aux lignes directrices de gestion du MENJS

Promotion et valorisation des parcours des personnels techniques et pédagogiques (PTP)

Lignes directrices de gestion de l'Académie de Bordeaux relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports

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

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

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection ;
- personnels techniques et pédagogiques¹ des filières jeunesse et sports.

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

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

Les lignes directrices de gestion académiques sont établies pour 3 ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période. S'agissant plus particulièrement des lignes directrices de gestion applicables aux personnels de la jeunesse et des sports², elles feront l'objet d'un réexamen à l'issue de leur première année de mise en œuvre. Les lignes directrices de gestion académiques sont soumises, pour avis, au comité technique académique.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sera présenté chaque année devant le comité technique académique. Ce bilan indiquera notamment des données statistiques sur le résultat des opérations de promotion.

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

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

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

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

¹ Professeurs de sport, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ), conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS)

² Inspecteur de la jeunesse et des sports, professeur de sport, CEPJ, CTPS.

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

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

Outre les procédures de droit commun, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'une voie dérogatoire de promotion interne en application de l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il s'agit d'accéder à un corps de niveau ou de catégorie supérieur(e), par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics conformément aux modalités prévues par le décret n°2020-569 du 13 mai 2020³.

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

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

Pour les promotions de l'ensemble de ses personnels, l'Académie de Bordeaux 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.

Une vigilance particulière sera portée sur l'appréciation de l'ancienneté générale de services des instituteurs intégrés dans le corps des Professeurs des Ecoles afin de garantir une équité de traitement dans l'appréciation de leur ancienneté.

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/Promotion de l'égalité

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.

³ Fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

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

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

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

L'académie de Bordeaux se réserve donc la possibilité d'appliquer le taux de représentativité le plus favorable aux femmes.

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

Des données sexuées sont présentées annuellement dans le bilan relatif à la mise en 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 des situations des personnels écartés du service**

Les agents en situation de congés légaux (maladie, maternité, paternité, adoption), sur postes de réadaptation, en congés de formation professionnelle seront examinés au même titre que les autres personnels.

Il convient donc d'apprécier strictement leurs compétences et leur valeur professionnelle.

▪ **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 professionnelle⁴.

⁴ Article 23 bis V de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires

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 CARRIERE

L'académie de Bordeaux, et en particulier le pôle Relations et ressources humaines 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

L'ensemble des personnels forme une communauté professionnelle diverse, animée par les valeurs qui fondent l'École républicaine, la volonté d'assurer l'épanouissement et la réussite de tous les élèves et la construction de leur citoyenneté tout au long de la vie (circulaire n° 2019-133 du 23-9-2019).

Au sein de cette communauté, les personnels de la jeunesse et des sports développent particulièrement l'éducation et la formation tout au long de la vie des jeunes et des adultes, dans le cadre d'une démarche qui associe l'éducation populaire et les activités sportives.

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

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

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

▪ Un nouveau service de ressources humaines de proximité

Le ministère est engagé dans une démarche d'amélioration constante de sa politique d'accompagnement RH et de la qualité de son offre de service avec notamment la mise en place dans les académies du nouveau service de ressources humaines de proximité. C'est un service personnalisé d'information, d'accompagnement et de conseil ; tout personnel qui le souhaite, quel que soit son statut, doit pouvoir contacter un conseiller RH de proximité au plus près de son lieu d'exercice. Dans ce cadre de cette démarche, l'académie de Bordeaux met en place un double niveau d'acteurs de la RH de proximité :

-le niveau infra-départemental correspondant actuellement aux Zones d'Animation Pédagogique : 25 Conseillers RH de proximité (CRHP) ont été recrutés ; ils sont le principal point d'entrée pour les personnels sollicitant un rendez-vous afin d'exprimer un questionnement RH de quelque nature que ce soit et pour l'ensemble des personnels de la ZAP, quel que soit leur corps d'origine

-le niveau départemental, où 5 Référents Départementaux RH de proximité (RDRHP) sont intégralement affectés sur des missions de GRH de proximité. Le Référent départemental a vocation à être le principal point d'entrée de toutes les sollicitations RH venant des services déconcentrés, des personnels de direction et des corps d'inspection.

Les fonctions et le positionnement de ces nouveaux acteurs sont pleinement intégrés aux acteurs historiques de la GRH (services déconcentrés, PER DIR, corps d'inspection) qui ont adapté leurs activités et leurs circuits afin de s'inscrire en cohérence avec les objectifs de la GRH de proximité. Les acteurs de la GRH de proximité sont désormais intégrés aux réunions de service des services déconcentrés, aux conseils d'IEN, aux réunions de ZAP. Ils viennent compléter et enrichir nos processus de GRH. Le réseau RH de proximité permet une projection locale des services de gestion au service de l'ensemble des personnels de l'académie.

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

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

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

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

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

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité.

L'académie de Bordeaux communique, annuellement au mois de novembre, aux organisations syndicales représentées à leurs comités techniques académiques, 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 académiques sont complétées par 4 annexes déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours aux :

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

ANNEXE 1

RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DE L'ACADEMIE DE BORDEAUX

PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DES PREMIER ET SECOND DEGRES, 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^{er} grade, d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial

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

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 - Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles

I.2.4 - 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 PROCEDURES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS VISANT A GARANTIR UN TRAITEMENT EQUITABLE DES PERSONNELS

II.1 - Les critères communs spécifiques aux personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, aux personnels d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (psy EN)

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, des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS, des CPE et des psychologues de l'éducation nationale

II.2.4 - Hors-classe et 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 le corps des professeurs de chaires supérieures

II.3.3 - Promotion dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection

II.3.4 - 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.4 - Les procédures relatives aux campagnes de promotion

II.4.1 - La méthodologie académique de détermination des listes des agents proposés

II.4.2 - Les possibilités de recours des agents

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

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

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

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

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

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

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

Pour les professeurs agrégés, il est établi plusieurs listes de promouvables : une liste par discipline et par échelon, une liste propre aux personnels détachés exerçant des fonctions d'enseignement, une liste propre aux personnels détachés ou affectés dans un établissement d'enseignement supérieur et une liste propre aux personnels ne remplissant pas des fonctions d'enseignement. Le ministre attribue les bonifications d'ancienneté à hauteur de 30% de l'effectif des professeurs inscrits sur ces listes.

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

I.1.2 Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle 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 disponibilité⁵ 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 modifiée⁶.

⁵ Ces dispositions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018

⁶ 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 et professeurs de chaires supérieures)**

Le grade de la hors classe est accessible aux agents comptant au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon de la classe normale de leur corps⁷.

Tous les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion est formulée par le recteur/IA-DASEN.

Ainsi, au regard de la structuration des différents corps et de la pyramide des âges des personnels promouvables au sein de l'académie de Bordeaux, il est observé que l'accès au grade hors classe concerne pour une large majorité les personnels ayant atteint l'échelon terminal de leur grade de classe normale.

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

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^{ème} échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou le 3^{ème} 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^{ème} échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou au moins le 7^{ème} 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 des premier et second degrés, d'éducation ou de psychologue de l'éducation nationale, aux ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. L'exercice de ces fonctions s'apprécie sur toute la durée de la carrière, quels que soient le ou les corps concernés :

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

a) Relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire » figurant sur l'une des listes prévues aux articles 1^{er}, 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^o 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.

⁷ A l'exception des professeurs des écoles affectés à Mayotte qui, jusqu'en 2022, peuvent être promus professeurs des écoles hors classe lorsqu'ils ont atteint au moins le 7^e échelon de la classe normale aux termes du décret n°2007-1290 du 29 août 2007 relatif aux conditions d'application à Mayotte des dispositions statutaires relatives aux professeurs des écoles.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) au sens de l'article 1^{er} 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 par leurs soins et validées ou non par les services académiques.

En amont de la campagne d'avancement et jusqu'à la date de clôture figurant sur la circulaire académique, les agents peuvent compléter ces informations dans leur CV.

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

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

Ainsi, l'attention des personnels promouvables du 2nd degré est appelée sur le caractère limité des promotions accordées à la classe exceptionnelle au titre du second vivier. La valorisation du parcours et de l'expérience professionnelles constitue ainsi un critère prépondérant dans les choix opérés au niveau académique depuis la mise en œuvre de cette opération de promotion. L'attention des personnels est donc attirée sur l'opportunité de carrière que constitue l'exercice des différentes fonctions ou missions particulières permettant l'éligibilité au premier vivier.

Ainsi, l'attention des personnels promouvables du 1^{er} degré est également appelée sur le caractère limité des promotions accordées à la classe exceptionnelle compte tenu essentiellement des conditions d'accès (3^{ème} échelon pour le vivier 1 et 7^{ème} échelon pour le vivier 2).

L'attention des personnels est donc attirée sur l'opportunité de carrière que constitue l'exercice des différentes fonctions ou missions particulières permettant l'éligibilité au premier vivier.

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

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

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

▪ **Accès à l'échelon spécial**

- du grade de classe exceptionnelle des corps de professeurs des écoles, professeurs certifiés, professeurs de lycée professionnel, professeurs d'éducation physique et sportive, conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale

L'échelon spécial est accessible aux agents ayant, à la date du 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4^{ème} 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.

L'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des personnels est conditionné par les contingents ministériels alloués chaque année à l'académie de Bordeaux. Notamment pour les corps/grades ayant déjà atteint ou dépassé le quota des 20%, l'attention des personnels est ainsi appelée sur le fait qu'un choix devra être opéré parmi des dossiers d'agents aux parcours et aux mérites professionnels remarquables en tenant compte de l'objectif visant à assurer de manière pérenne la fluidité de l'accès.

- du corps des professeurs de chaires supérieures

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^e 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.

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

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

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

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

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

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

→ Les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des professeurs de chaires supérieures uniquement par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les possibilités de nomination sont déterminées par les vacances effectives de postes consécutives aux départs définitifs du corps.

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

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

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

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

▪ Accès au corps des professeurs agrégés

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

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

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

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

- être âgé de quarante ans au moins au 1^{er} 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^o et 2^o de l'article 74 de la loi du 11 janvier 1984 ;

-les services de documentation effectués dans un CDI ;

-les services effectués en qualité de lecteur ou d'assistant à l'étranger ; ces services sont considérés comme effectués en qualité de titulaire si le candidat avait antérieurement la qualité de titulaire d'un corps enseignant relevant du ministère chargé de l'éducation nationale ;

- les services effectués au titre de la formation continue ;
- les services accomplis dans un État membre de l'Union européenne ou État partie à l'accord sur l'espace économique européen autre que la France, ou à l'étranger, pris en compte lors du classement.

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

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

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

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

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

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

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

▪ **Accès au corps des professeurs de chaires supérieures**

Une liste d'aptitude est établie annuellement pour chacune des disciplines de chaires supérieures. Les nominations prennent effet entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre de l'année scolaire au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

Peuvent accéder au corps des professeurs de chaires supérieures :

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

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

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 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.

L'académie de Bordeaux se réserve la possibilité de redéployer au niveau académique le reliquat des intégrations non consommées au niveau départemental.

Un arrêté annuel est publié pour répartir les emplois ouverts entre les départements ainsi que la Polynésie Française.

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

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

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

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

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

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

Il est conditionné par un acte de candidature.

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

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

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*.

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

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

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

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

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

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

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

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

Et

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'académie de Bordeaux s'appuie sur l'appréciation qualitative de la valeur professionnelle des agents, de leur parcours de carrière (grade et échelon détenus) et de leur parcours 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 ce qui concerne les professeurs de chaires supérieures, les promotions sont prononcées après avoir recueilli l'avis de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche. Pour l'avancement bonifié et l'accès au grade de la hors classe, l'autorité compétente s'appuie prioritairement sur l'appréciation finale issue des rendez-vous de carrière.

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

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

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

I-Prof permet aux personnels :

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

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

Le ministre/les recteurs/les IA-DASEN assurent la publicité des résultats des promotions qu'ils prononcent selon les modalités fixées par les notes de service ministérielles et académiques.

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

L'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical est prise en compte dans le cadre de l'avancement de grade et de l'accès à l'échelon spécial, conformément aux dispositions mentionnées 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^{ème} au 7^{ème} : 2 ans 8 mois 12 jours (soit une bonification de 108 jours)
- Du 8^{ème} au 9^{ème} : 3 ans 2 mois 12 jours (soit une bonification de 108 jours)

Pour les adjoints d'enseignement :

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

II.2 Les orientations et les critères propres à l'avancement d'échelon bonifié, 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
- A consolider

En ce qui concerne les enseignants du 2nd degré public, les éligibles sont examinés prioritairement au sein des avis Excellents, et par date d'entrée dans le corps.

Les propositions doivent également refléter la représentativité Hommes / femmes et les équilibres disciplinaires. En outre, une vigilance particulière sera apportée afin de respecter le poids relatif des personnels de l'enseignement supérieur dans les propositions de promotion.

Pour les PSYEN, en sus des critères précédents, sont examinés prioritairement les agents exerçant des fonctions de DCIO.

En ce qui concerne les enseignants du 1^{er} degré public, les éligibles sont examinés prioritairement au sein des avis « excellent ». Les propositions doivent également refléter la représentativité Hommes / Femmes. Par ailleurs, les équilibres territoriaux font l'objet d'une vigilance particulière.

A l'intérieur d'un ensemble homogène d'éligibles correspondant au barème du dernier proposé, des éléments de départage sont utilisés parmi les suivants :

- la prise en compte des items d'évaluation
- l'ancienneté générale des services
- l'ancienneté de grade
- l'ancienneté d'échelon
- l'âge

II.2.2 Hors classe

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

Outre les critères communs applicables à l'ensemble des corps relevant du MENJS, et dans l'objectif de permettre aux agents de dérouler leur carrière sur au moins deux grades, une attention particulière est portée aux agents qui arrivent en fin de carrière.

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

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

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

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points.

Pour le second degré :

Excellent : 145 points

Très satisfaisant : 125 points

Satisfaisant : 105 points

À consolider : 95 points

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

Pour le premier degré :

Excellent : 120 points

Très satisfaisant : 100 points

Satisfaisant : 80 points

À consolider : 60 points

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

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

Pour le second degré :

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

Pour le premier degré :

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

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

En ce qui concerne les enseignants du 2nd degré, une attention particulière est portée à l'équilibre Hommes / Femmes. A l'intérieur d'un ensemble homogène d'éligibles correspondant au barème du dernier proposé, l'Académie de Bordeaux :

- priorise la promotion des éligibles ayant reçu une appréciation finale Excellent
- examine prioritairement les agents ayant atteint le 11^{eme} échelon
- examine, à titre subsidiaire, les agents les plus avancés en âge

Par ailleurs, pour les PSYEN, une attention particulière est portée aux agents exerçant des fonctions de DCIO.

En ce qui concerne les enseignants du 1^{er} degré public, les éligibles sont examinés prioritairement au regard de l'ancienneté dans la plage d'appel et des appréciations données par l'IA-DASEN. Une attention particulière est portée à l'équilibre Hommes / Femmes et aux situations de fin de carrière. A l'intérieur d'un ensemble homogène d'éligibles correspondant au barème du dernier proposé, des éléments de départage sont utilisés parmi les suivants :

- l'appréciation de l'IA-DASEN
- l'ancienneté générale des services
- l'ancienneté de grade
- l'ancienneté d'échelon
- l'âge

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

Le tableau d'avancement à la hors classe est établi par les recteurs pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et psychologues de l'éducation nationale, par l'IA-DASEN pour les professeurs des écoles et par le ministre sur proposition des recteurs pour les professeurs agrégés. Concernant ces derniers, les recteurs établissent des propositions correspondant au plus à 35% de l'effectif des promouvables de leur académie. Seuls ces « proposés recteur » sont examinés au niveau national.

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

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

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 recteurs, les IA-DASEN et le MENJS veillent, dans l'établissement des tableaux d'avancement, à préserver des possibilités de promotions à l'issue de cette montée en charge.

A valeur professionnelle égale, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés démontrant d'une diversité et d'une grande richesse du parcours professionnel.

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

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, 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 recteurs/IA-DASEN.

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

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

Pour le premier vivier

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

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

Pour le second vivier

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

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

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

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Insatisfaisant

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

Pour les professeurs agrégés :

Le pourcentage des appréciations « Excellent » est fixé à :

20% maximum des agents relevant du premier vivier

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

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

30% maximum des agents relevant du premier vivier

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

Pour les autres corps du second degré :

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

20 % maximum des agents relevant du premier vivier ;

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

Le pourcentage des appréciations « Très satisfaisant » au titre du premier vivier, d'une part, et du second vivier, d'autre part, est fixé par les recteurs d'académie.

Pour les professeurs des écoles :

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

15 % maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;

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

Le pourcentage des appréciations « Très satisfaisant » au titre d'une campagne s'élève à :
 20 % maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;
 20 % maximum des éligibles pour le second vivier (non recevables au titre du premier vivier).

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les enseignants du second degré, l'académie de Bordeaux sera vigilante sur l'équilibre Hommes / Femmes et sur les équilibres disciplinaires lors de l'examen des tableaux d'avancement des corps de professeurs certifiés, professeurs agrégés et professeurs des lycées professionnels, au regard également de la qualité de l'appréciation littérale portée par les évaluateurs primaires.

Concernant ces derniers, la rectrice 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, ils proposent au ministre 20% des dossiers des promouvables, non recevables au titre du premier vivier (dont l'intégralité des appréciations « Excellent »).

En ce qui concerne les enseignants du 1^{er} degré public, les éligibles sont examinés prioritairement au regard de l'ancienneté de leur éligibilité, de l'appréciation de l'IA-DASEN et de l'équilibre Hommes / Femmes.

A l'intérieur d'un ensemble homogène d'éligibles correspondant au barème du dernier proposé, l'académie de Bordeaux s'appuie en priorité sur la valeur professionnelle. Les éléments de départage sont utilisés parmi les suivants :

- l'appréciation de l'IA-DASEN
- l'ancienneté générale des services
- l'ancienneté de grade
- l'ancienneté d'échelon
- l'âge

Dans ce cadre commun aux cinq départements, l'administration se réserve le droit d'examiner favorablement la situation des instituteurs ayant atteints l'âge d'ouverture des droits à pension.

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.

Hors classe :

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

Classe exceptionnelle :

L'établissement des tableaux d'avancement se fonde sur un examen approfondi de la valeur professionnelle de chaque agent promouvable. Parmi les critères retenus par la rectrice 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 des écoles, professeur certifié, PLP, PEPS, CPE et Psy EN de classe exceptionnelle

La rectrice/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.

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

Valorisation des critères :

Valeur professionnelle

Avis de la rectrice /IA-DASEN	Points
Excellent	30 points
Très satisfaisant	20 points
Satisfaisant	10 points
Insatisfaisant	0 points

Ancienneté de carrière

Ancienneté dans le 4 ^e 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

La rectrice /IA-DASEN décide de l'inscription au tableau d'avancement des agents dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience leur semblent justifier d'une promotion. Afin de fluidifier l'accès à cet échelon, une attention particulière sera portée aux agents les plus avancés en âge.

En ce qui concerne les enseignants du 1^{er} degré public, les éligibles sont examinés prioritairement au regard du taux maximum de 20% de l'effectif du grade de classe exceptionnelle et des avis des inspecteurs de l'éducation nationale.

L'académie de Bordeaux fonde l'accès à l'échelon spécial sur deux axes : promouvoir les parcours les plus méritants et assurer la fluidité de l'accès à l'échelon.

En conséquence, à l'intérieur d'un ensemble homogène d'éligibles correspondant au barème du dernier proposé, les éléments de départage sont utilisés parmi les suivants : l'ancienneté générale des services, l'ancienneté de grade, l'ancienneté d'échelon et l'âge

- du corps des professeurs de chaires supérieures

Le tableau annuel d'avancement est établi toutes disciplines confondues après avis de l'inspection générale. Les propositions d'inscription tiennent compte de l'investissement, du parcours et de la valeur professionnelle des enseignants susceptibles d'être promus au regard de l'ensemble de leur carrière. Afin de fluidifier l'accès à cet échelon, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés.

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

II.3.1 Promotion dans le corps des professeurs agrégés

Les candidatures sont examinées par la rectrice en prenant en compte la valeur professionnelle, le parcours de carrière et le parcours professionnel évalué au regard de sa diversité, ainsi que la motivation du candidat. Les candidats dont l'engagement et le rayonnement dépassent le seul cadre de leur salle de classe doivent être mis en valeur. La prise en compte de la valeur professionnelle prévaut dans les choix opérés par la rectrice qui effectue une sélection rigoureuse permettant aux meilleurs enseignants d'en bénéficier en recueillant au préalable l'avis des corps d'inspection et du chef d'établissement (ou de l'autorité hiérarchique compétente). Ces avis, formulés à partir des éléments du curriculum vitae et de la lettre de motivation du candidat, se déclinent en quatre degrés : très favorable, favorable, réservé, défavorable. Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre doivent être justifiés et expliqués aux intéressés.

Pour établir ses propositions, la rectrice apprécie attentivement les candidatures émanant d'enseignants pour lesquels il n'existe pas d'agrégation d'accueil correspondant à leur discipline de recrutement. Elle 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 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 le corps des professeurs de chaires supérieures

L'accès au corps des professeurs de chaires supérieures est arrêté par le ministre sur proposition de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, parmi les agents inscrits sur les listes d'aptitude établies par discipline. La nomination intervient dans la discipline de l'agent titulaire libérant son poste. Une liste complémentaire est établie pour chaque discipline, permettant le cas échéant des nominations pour pourvoir aux départs intervenant jusqu'au 31 décembre.

II.3.3 Promotion dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation et d'inspecteur de l'éducation nationale

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

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

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

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

II.3.4 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 des recteurs. Pour l'établissement du classement des candidats, les recteurs s'appuient sur le barème suivant : 10 points par échelon sur la base de l'échelon atteint au 31 août de l'année d'établissement de la liste d'aptitude. Les agents ayant candidaté sont tous proposés par ordre de barème décroissant sauf ceux ayant eu un avis défavorable motivé de la rectrice

II.4 les procédures relatives aux campagnes de promotion

II.4.1 La méthodologie académique de détermination des listes des agents proposés

L'académie de Bordeaux assure le traitement équitable et objectif de toutes les campagnes d'avancement en garantissant notamment une assise collégiale préparant la décision de Madame la rectrice.

A cet effet, pour les personnels enseignants du second degré, un comité d'experts regroupant des représentants des chefs d'établissement, des directeurs de CIO et des corps d'inspection examine l'ensemble des dossiers et candidatures des agents promouvables afin d'établir une proposition de listes de personnels à promouvoir. Des représentants de l'enseignement supérieur sont associés aux travaux de ces commissions.

Cette proposition est ensuite soumise à la décision de la rectrice.

S'agissant des personnels enseignants du 1^{er} degré, l'académie de Bordeaux assure le traitement équitable et objectif de toutes les campagnes d'avancement en garantissant notamment une assise collégiale préparant la décision des IA-DASEN.

A cet effet, un comité d'experts regroupant les Inspecteurs de l'Education Nationale veille à harmoniser les pratiques d'examen des dossiers et candidatures des agents promouvables afin d'établir une proposition de listes de personnels à promouvoir.

Cette proposition est ensuite soumise à la décision de l'IA-DASEN.

A l'issue des travaux de ce comité, une attention particulière sera portée aux agents retraitables présents sur la liste des agents proposés.

L'académie de Bordeaux s'engage à contacter ces agents afin de les informer de leur possible promotion et d'envisager avec eux, s'ils le souhaitent, un éventuel report de leur départ à la retraite afin qu'ils puissent bénéficier, en tout ou partie, des avantages liés à cette promotion.

II.4.2 Les possibilités de recours des agents

Concernant toutes les opérations d'avancement d'échelon, de grade ou de corps des corps à gestion déconcentrée, l'administration accuse réception de la candidature des personnels et en apprécie la recevabilité. L'irrecevabilité de la candidature étant assimilée à une décision défavorable, les personnels peuvent former un recours administratif en application de l'article 14 bis de la loi du 11 janvier 1984.

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

L'organisation syndicale doit être représentative :

Au niveau du comité technique ministériel de l'éducation nationale ou du comité technique académique pour une décision de promotion relevant de la compétence des recteurs d'académie ou, par délégation de signature des recteurs d'académie, des inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale.

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

Les nombres de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur le site de l'académie de Bordeaux et sur Iprof. Les organisations syndicales représentatives en comités techniques 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.

ANNEXE 2

RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DE L'ACADEMIE DE BORDEAUX

PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE

Les lignes directrices de gestion académique ci-après s'appliquent pour les promotions dont l'examen relève de la compétence de la rectrice de l'académie de Bordeaux.

Il s'agit des promotions fixées par tableau d'avancement pour les avancements de grade dans les corps suivants :

- Attaché principal d'administration de l'Etat (au choix) ;
- Secrétaire administratif de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur ;
- Adjoint administratif de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur ;
- Assistant de service social de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur ;
- Infirmier de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur ;
- Adjoint technique des établissements d'enseignement ;
- Adjoint technique de recherche et de formation ;

Il s'agit des promotions fixées par liste d'aptitude pour l'accès aux corps suivants :

- Secrétaire administratif de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur ;
- Attaché d'administration de l'Etat ;

Pour les tableaux d'avancement et listes d'aptitudes relevant de la compétence ministérielle, les conditions d'avancement sont précisées dans les lignes directrices de gestion ministérielle publiées au BO spécial du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et du sport n°9 du 5 novembre 2020 et au BO spécial du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation n°44 du 19 novembre 2020.

I. LES CONDITIONS D'AVANCEMENT DE GRADE

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

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

II. LES POSSIBILITES D'ACCES A DES CORPS SUPERIEURS PAR VOIE D'INSCRIPTION SUR UNE LISTE D'APTITUDE

III. DES PROCEDURES DE PROMOTION TRANSPARENTES QUI PRENNENT EN COMPTE LA VALEUR PROFESSIONNELLE ET LE PARCOURS DE CARRIERE DES AGENTS.

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

III.1-1 Eléments de procédure pour l'établissement des promotions par la voie du tableau d'avancement

III.1-2 Les critères retenus pour l'établissement des tableaux d'avancement

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

III.2.1 Eléments de procédure pour l'établissement des promotions par la voie de la liste d'aptitude

III.2.2 Les critères retenus pour l'établissement de la liste d'aptitude

IV. LES POSSIBILITES DE RECOURS

I - LES CONDITIONS D'AVANCEMENT DE GRADE

Pour les corps à gestion académique, l'examen professionnel est la voie majoritaire. Pour fixer la répartition des possibilités d'avancement entre la voie de l'examen professionnel et le tableau d'avancement, l'académie de Bordeaux s'appuiera sur l'étude du nombre d'agents en butée de grade pour l'ensemble des corps et grade.

L'académie de Bordeaux entend se doter d'un système d'information RH permettant d'avertir l'ensemble des personnels ATSS de leur promouvabilité et des modalités de la procédure de promotion concernée.

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

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

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

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

- les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle⁸. 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.

Les conditions à remplir pour l'avancement de grade (grade d'avancement ou grade sommital) :

Filière administrative :

- Accès au grade d'attaché principal d'administration : **articles 19 et 20 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011**

Tableau d'avancement au grade d'APAE	- justifier d'au moins 7 ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau - avoir atteint le 8 ^{ème} échelon du grade d'attaché.
---	---

- Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur classe supérieure et de classe exceptionnelle : **article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009**

Tableau d'avancement au grade de SAENES classe supérieure	- justifier d'au moins un an dans le 6 ^{ème} échelon du premier grade - détenir 5 ans d'ancienneté de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau
--	--

Tableau d'avancement au grade de SAENES classe exceptionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - justifier d'au moins 1 an dans le 6^{ème} échelon de SAENES CL.SUP - détenir 5 ans d'ancienneté de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau
--	--

- **Accès au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe et de 1^{ère} classe :**
 article 10-1 et 10-2 du **décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**

Tableau d'avancement au grade d'ADJAENES P1C	<ul style="list-style-type: none"> - être adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, - compter au moins 5 ans de services effectifs dans le grade, - être au 4^{ème} échelon de ce grade avec une ancienneté dans cet échelon d'au moins an
Tableau d'avancement au grade d'ADJAENES P2C	<ul style="list-style-type: none"> - être ADJAENES - être au 5^{ème} échelon, - compter au moins 5 ans de services effectifs dans le grade.

L'accès au grade sommital du corps des attachés (hors classe) ainsi que l'accès à l'échelon spécial relèvent de la compétence ministérielle et les conditions d'accès sont précisées dans les lignes directrices de gestion ministérielle. Les propositions d'avancement transmises au ministère par l'académie tiennent compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Une attention particulière est accordée aux responsabilités exercées, dans les fonctions passées et actuelles ainsi qu'à la diversité du parcours professionnel.

Pour rappel :

- **Accès au grade d'attaché d'administration hors classe : article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 (gestion ministérielle de l'avancement)**

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^{ers} et 2^{èmes} viviers**, des parcours de carrière comprenant **l'exercice de fonctions ou missions particulières**.

- a - Accès au grade d'attaché d'administration hors classe : 1^{er} et 2^{ème} viviers
- Attachés principaux d'administration ayant atteint le 5^{ème} échelon
 - Directeurs de service ayant atteint le 7^{ème} échelon

Les intéressés doivent justifier :

- Soit de **6 années** de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 (**1^{er} vivier**)
- Soit de **8 années** d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité et qui doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emploi culminant au moins à l'indice brut 966 (**2^{ème} 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 ministère⁹ 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 discontinuée.

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

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

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

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

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

- Accès à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe : **article 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 (gestion ministérielle de l'avancement)**

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

 **Filière santé :**

- **Accès au grade de médecin de l'éducation nationale 1^{ère} classe : article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991 (gestion ministérielle de l'avancement)**
- **Accès au grade de médecin de l'éducation nationale hors classe : article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991 (gestion ministérielle de l'avancement)**
- **Accès à la classe supérieure du corps des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) : article 15 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012**
- **Accès à la classe supérieure du corps des infirmiers du ministère chargé de l'éducation nationale (catégorie B) : article 4 du décret n° 2016-582 du 11 mai 2016**
- **Accès à la hors classe du corps des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) : article 17 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012**

Tableau d'avancement au grade d'infirmier(e) classe supérieure	- avoir au moins 1 an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de la classe normale - avoir 9 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emploi d'infirmier de catégorie A ou dans un corps militaire d'infirmiers de niveau équivalent, dont 4 années accomplies dans un des corps d'infirmiers régis par le présent décret.
Tableau d'avancement au grade d'infirmier(e) hors classe	- avoir au moins 1 an d'ancienneté dans le 1^{er} échelon de la classe supérieure.

 **Filière sociale :**

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

 **Filière technique :**

- **Accès à la classe supérieure du corps des techniciens de l'éducation nationale : article 11 du décret n° 94-1016 du 18 novembre 1994 (gestion ministérielle de l'avancement)**
- Accès au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe : **article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**

 **Filière recherche et formation :**

- Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 2^{ème} classe : **article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**
- Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 1^{ère} classe : **article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**

Tableau d'avancement au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 2 ^{ème} classe	5 ^{ème} échelon + au moins 5 ans de services effectifs dans le grade
Tableau d'avancement au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 1 ^{ère} classe	4 ^{ème} échelon + 1 an d'ancienneté dans l'échelon + au moins 5 ans de services effectifs dans le grade

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) organisé au niveau ministériel
- 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)
- SAENES classe exceptionnelle : **article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009** portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat)
- Adjoint administratif principal de 2ème classe : **article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016** relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat
- Adjoint technique principal de 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

II. LES POSSIBILITES D'ACCES A DES CORPS SUPERIEURS PAR VOIE D'INSCRIPTION SUR UNE LISTE D'APTITUDE

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

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

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

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

Filière administrative :

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

Liste d'aptitude aux fonctions d'AAE	Sont concernés tous les fonctionnaires de l'Etat appartenant à un corps de catégorie B ou équivalent, justifiant au 1 ^{er} janvier de l'année N d'au moins 9 ans de services publics dont 5 de services civils effectifs dans un corps régi par les dispositions du décret n°94-1017 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 : **article 4 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié**

liste d'aptitude pour l'accès au corps des SAENES	- Etre fonctionnaire de catégorie C et avoir accompli 9 ans de services publics
--	---

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

III. DES PROCEDURES DE PROMOTION TRANSPARENTES QUI PRENNENT EN COMPTE LA VALEUR PROFESSIONNELLE ET LE PARCOURS DE CARRIERE 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. Des critères sont retenus pour aider à la décision et précisés ci-après dans l'élaboration des tableaux d'avancement et des listes d'aptitudes quel que soit le corps ou le grade concerné.

L'objectif est d'apprécier, sur la durée de la carrière, l'investissement de l'agent compte tenu de ses missions et activités professionnelles, de son implication dans la vie de l'établissement, ou dans l'activité d'une structure, de la richesse et de la diversité de son parcours professionnel, de ses formations et de ses compétences.

La préparation aux examens professionnels et aux différents concours ainsi que l'engagement des agents dans des formations leur permettant d'acquérir des compétences nouvelles pour exercer des responsabilités particulières font partie des critères pris en compte pour apprécier les capacités professionnelles, dans la mesure où ces démarches traduisent un engagement volontaire de la personne et une motivation démontrée.

L'académie de Bordeaux s'attache aussi lors de la constitution des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude à garantir a minima une répartition proportionnelle de la part de femmes et d'hommes parmi les promouvables. Comme indiqué précédemment, l'académie de Bordeaux se réserve donc la possibilité d'appliquer le taux de représentativité le plus favorable aux femmes.

Enfin, l'académie de Bordeaux sera attentive à la répartition des promotions en respectant les équilibres entre les agents relèvent des établissements publics locaux d'enseignements, des services académiques et des services relevant du ministère de l'enseignement supérieur.

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

S'agissant des tableaux d'avancement des corps des filières administratives, de santé et sociale, l'administration examine les dossiers de l'ensemble des agents promouvables sur la base des critères statutaires sans qu'aucun rapport d'activité ne soit exigible de l'agent. (à l'exception des ATRF – cf. infra).

Conformément aux dispositions prévues par le protocole PPCR, qui prévoit notamment le déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades, l'académie de Bordeaux prend en considération la carrière de l'agent dans son ensemble et privilégie ainsi, pour établir les propositions à valeur professionnelle égale, les agents les plus avancés dans la carrière.

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

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

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

Ce dossier contient : * cf infra pour le dossier d'avancement dans le corps des ATRF

✚ **Une fiche individuelle de proposition de l'agent et une fiche de poste** établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent ([annexes à paraître avec la note de service académique](#)). **L'académie de Bordeaux se fixe comme objectif de disposer de l'ensemble des fiches de poste d'ici 2022.**

✚ **Un rapport d'aptitude professionnelle** ([annexes à paraître avec la note de service académique](#)), 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, 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.

Le rapport d'aptitude est complété au verso par la liste des critères d'aide à la décision.

La rédaction du rapport d'aptitude professionnelle doit être en cohérence avec l'évaluation professionnelle de l'agent. Cette évaluation professionnelle est directement conduite par l'autorité hiérarchique chargée de l'organisation du travail de l'agent et du contrôle de son activité. Cette évaluation donne lieu à un compte rendu d'entretien professionnel et à un compte rendu de l'entretien de formation qui permettent de faciliter la rédaction du rapport d'aptitude professionnelle. Le rapport d'aptitude professionnelle rédigé par l'autorité hiérarchique est signé par l'agent.

***Concernant l'avancement de grade dans le corps des ATRF, deux documents supplémentaires sont requis :**

✚ **Un rapport d'activité. (annexe à paraître dans la note de service académique)** L'agent rédige lui-même son rapport d'activité concernant ses fonctions actuelles et son activité passée dans le corps, et le transmet 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 (président ou directeur d'établissement ou recteur le cas échéant).

✚ **Un organigramme** qui permet d'identifier clairement la place de l'agent dans le service.

✚ **Un CV détaillant l'ensemble du parcours professionnel de l'agent**

2) L'examen des candidatures

L'administration transmet **au comité d'experts statuant sur les avancements** la liste des agents promouvables et les pièces justificatives nécessaires pour établir les tableaux d'avancement. Le comité est constitué de membres représentant les différentes structures administratives des ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et du sport et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Il est présidé par la rectrice ou son représentant.

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

▪ Les critères communs à l'ensemble des filières

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

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

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

La **valeur professionnelle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien** professionnel complété d'un rapport d'aptitude professionnelle pour les agents proposés, au travers d'une « appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent » qui découle des appréciations des quatre items.

Le départage des éligibles au tableau d'avancement s'effectuera au regard des critères ci-dessous, dont le caractère est indicatif. L'académie de Bordeaux effectuera une pondération des critères adaptée aux corps et aux grades.

Liste commune des critères d'aide à la décision		
Appréciation du supérieur hiérarchique	Avis très favorable	
	Avis favorable Avis défavorable	
Valeur professionnelle de l'agent et aptitudes professionnelles	Maîtrise technique ou expertise scientifique du domaine d'activités	
	Implication dans l'actualisation de ses connaissances professionnelles, volonté de s'informer et de se former	
	Capacité à appréhender les enjeux des dossiers et des affaires traitées	
	Capacité d'analyse, de synthèse et de résolution des problèmes	
	Rigueur et efficacité (fiabilité et qualité du travail effectué, respect des délais, des normes et des procédures, sens de l'organisation, sens de la méthode, attention portée à la qualité du service rendu	

Valeur professionnelle de l'agent et aptitudes professionnelles	Aptitude à exercer des responsabilités particulières ou à faire face à des sujétions spécifiques au poste occupé	
	Capacité à partager l'information, à transférer les connaissances et à rendre compte	
	Sens des responsabilités	
	Capacité à s'investir dans des projets	
	Autonomie, discernement et sens des initiatives dans l'exercice des attributions	
	Capacités d'adaptation	
	Aptitudes relationnelles (avec le public et dans l'environnement professionnel), maîtrise de soi	
	Capacité à animer une équipe ou un réseau	
	Aptitudes à prévenir et à gérer les conflits	
	Capacité à identifier, mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives	
	Aptitudes au dialogue, à la communication et à la négociation	
	Capacité à former	
Carrière	Mobilité fonctionnelle ou sectorielle (BAP) Mobilité géographique Affectation en REP, REP+ Affectation en zone rurale Modalités d'accès au corps	
Effort de promotion	Admissibilité à un examen professionnel ou un concours	
Parcours de formation	Formation à la préparation d'un examen ou un concours Suivi d'un parcours de formation pour acquérir des compétences de niveau supérieur	
Ancienneté	Ancienneté de corps Ancienneté dans le grade Ancienneté générale de service Dernier échelon depuis 3 ans	

▪ **Les critères spécifiques à l'avancement de grade d'attaché principal, d'INFENES hors classe et des ATRF**

Pour le grade d'attaché principal, le collège d'experts statuant sur l'avancement sera particulièrement attentif aux aptitudes du candidat au management et à la conduite de projet. **Le candidat fournit une lettre de motivation d'une page.**

Pour les 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 et sur les 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.

Pour l'avancement de grade des ATRF, l'académie veille à une pluralité des branches d'activité professionnelle (BAP) pour le choix des dossiers.

- **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.

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

Dans le cadre de l'établissement des listes d'aptitude, le comité d'experts réunissant les membres statuant sur la constitution des listes d'aptitudes sera particulièrement attentif à la production du rapport d'activités.

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

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

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

Ce dossier contient :

- ✚ **Une fiche individuelle de proposition de l'agent et une fiche de poste** établies selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent ([annexes à paraître dans la note de service académique](#)). **L'académie de Bordeaux se fixe comme objectif de disposer de l'ensemble des fiches de poste d'ici 2022**

✚ **Un rapport d'aptitude professionnelle** ([annexe paraître dans la note de service académique](#)), , 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.

Le rapport d'aptitude est complété au verso par la liste des critères d'aide à la décision.

La rédaction du rapport d'aptitude professionnelle doit être en cohérence avec l'évaluation professionnelle de l'agent. Cette évaluation professionnelle est directement conduite par l'autorité hiérarchique chargée de l'organisation du travail de l'agent et du contrôle de son activité. Cette évaluation donne lieu à un compte rendu d'entretien professionnel et à compte rendu de formation qui permettent de faciliter la rédaction du rapport d'aptitude professionnelle. Le rapport d'aptitude professionnelle rédigé par l'autorité hiérarchique est signé par l'agent.

✚ **Un rapport d'activité**, ([annexe à paraître dans la note de service académique](#)), rédigé par l'agent, qui détaille son parcours professionnel et les compétences acquises qui le qualifient pour accéder à un corps supérieur. L'agent rédige lui-même son rapport d'activité concernant ses fonctions actuelles et son activité passée dans le corps, et le transmet 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 (président ou directeur d'établissement ou recteur le cas échéant)

2) L'examen des dossiers transmis :

L'administration transmet **au comité d'experts statuant sur les listes d'aptitude** la liste des agents promouvables et les pièces justificatives nécessaires pour établir les listes d'aptitude. Le collège est constitué de membres représentant les structures administratives des ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et du sport et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Il est présidé par la rectrice ou son représentant.

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

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

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

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

Dans l'établissement des promotions le ministère 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** (notamment les agents exerçant des fonctions d'intérim) 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, **engage l'agent à une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.** En revanche, lorsque l'agent promu exerce déjà sur son poste des responsabilités correspondant à des fonctions d'un niveau supérieur (fiche de poste validé par le service académique en liaison avec les référentiels REME), une requalification du poste pourrait être étudiée, dans la limite des postes disponibles.

Le départage des éligibles à une liste d'aptitude s'effectuera au regard des critères **ci-dessous**, dont le **caractère est indicatif.**

1 – Accès au corps des SAENES

Liste des critères d'aide à la décision	
Avis général du supérieur hiérarchique	Très apte Apte Doit s'améliorer
Rapport d'activités	Qualité du rapport d'activités Projection du candidat dans un corps supérieur
Compétences professionnelles et technicité	Maîtrise technique ou expertise scientifique du domaine d'activités
	Implication dans l'actualisation de ses connaissances professionnelles, volonté de s'informer et de se former
	Capacité d'anticipation et d'innovation
	Qualité de l'expression écrite
	Qualité de l'expression orale
Contribution à l'activité du service	Capacité à respecter l'organisation collective du travail
	Rigueur et efficacité (fiabilité et qualité du travail effectué, respect des délais, des normes et des procédures, sens de l'organisation, sens de la méthode, attention portée à la qualité du service rendu)
	Aptitudes à exercer des responsabilités particulières ou à faire face à des sujétions spécifiques au poste occupé.
	Capacité à partager l'information, à transférer des connaissances et à rendre compte
	Capacité à s'investir dans des projets
Qualités personnelles et professionnelles	Autonomie, discernement et sens des initiatives dans l'exercice des attributions
	Capacités d'adaptation
	Aptitudes relationnelles (avec le public et dans l'environnement professionnel), maîtrise de soi
Capacité à évoluer dans le corps supérieur	Dès la rentrée scolaire : Ou ultérieurement :
	Aptitude à animer une équipe
	Aptitudes à la conduite de projets

Capacité à évoluer dans le corps supérieur	Aptitude au dialogue, à la communication et à la négociation.
	Aptitude à faire des propositions, à prendre des décisions et à les appliquer.
Effort de promotion	Admissibilité ou bi-admissibilité à un concours de catégorie B ou A
Parcours de formation	Préparation d'un concours de catégorie B ou A Parcours de formation à l'exercice de responsabilité supérieure
Parcours professionnel	Mobilité fonctionnelle ou géographique (valorisation de 2 à 3 postes différents) Valorisation d'une affectation en REP+ ou zone rurale Valorisation des candidats acceptant une affectation dans un autre département de l'académie Valorisation des candidats exerçant ou ayant exercé des fonctions de responsabilités supérieures pendant 2 ans au cours des 5 dernières années.
Ancienneté	Ancienneté dans le grade d'Adjoint principal Ancienneté de corps Ancienneté générale de service

2 – Accès au corps des AAE

Liste des critères d'aide à la décision	
Avis général du supérieur hiérarchique	Très apte Apte Doit s'améliorer
Rapport d'activités	Qualité du rapport d'activités Projection du candidat dans un corps supérieur
Compétences professionnelles et technicité	Maîtrise technique ou expertise scientifique du domaine d'activités
	Implication dans l'actualisation de ses connaissances professionnelles, volonté de s'informer et de se former
	Capacité d'anticipation et d'innovation
	Qualité de l'expression écrite
	Qualité de l'expression orale
Contribution à l'activité du service	Capacité à respecter l'organisation collective du travail
	Rigueur et efficacité
	Aptitudes à exercer des responsabilités particulières ou à faire face à des sujétions spécifiques au poste occupé.
	Capacité à partager l'information, à transférer des connaissances et à rendre compte
	Capacité à s'investir dans des projets
Qualités personnelles et professionnelles	Autonomie, discernement et sens des initiatives dans l'exercice des attributions
	Capacités d'adaptation
	Aptitudes relationnelles (avec le public et dans l'environnement professionnel), maîtrise de soi

Aptitude au management et à la conduite de projets	Capacité à animer une équipe ou un réseau ; aptitude à prévenir, à arbitrer et à gérer des conflits
	Aptitude à faire des propositions, à prendre des décisions, et à les faire appliquer
	Capacités d'organisation et de pilotage
	Aptitude à la conduite de projets
	Aptitude au dialogue, à la communication et à la négociation.
	Capacité à former
Effort de promotion	Accès au corps d'origine par concours ou par examen professionnel Admissibilité au concours d'attaché ou IRA
Parcours de formation	Préparation d'un concours de catégorie A Parcours de formation à l'exercice de responsabilité supérieure
Parcours professionnel	Mobilité fonctionnelle ou géographique (valorisation de 2 à 3 postes différents) Valorisation d'une affectation en REP+ ou zone rurale Valorisation des candidats ayant déjà exercé des fonctions : <ul style="list-style-type: none"> - De gestionnaire matériel ; - De fondé de pouvoir ; - De responsable de service ; Valorisation de la durée d'exercice. Valorisation des candidats qui exercent des fonctions de formateur.
Ancienneté	Ancienneté dans un corps de catégorie B Ancienneté à l'éducation nationale Ancienneté générale de service

IV. LES POSSIBILITES DE RECOURS DES AGENTS

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.

ANNEXE 3

RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS D'ENCADREMENT DU MENJS

I. DES POSSIBILITES DE PROMOTIONS ET DE VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE

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

I.1.1 Accès aux grades d'avancement

Hors-classe du corps des personnels de direction

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

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

Hors-classe du corps des corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

Classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

I.1.2 Accès aux échelons spéciaux

Echelon spécial de la hors classe des personnels de direction

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

Echelon spécial de la hors-classe des inspecteurs de l'éducation nationale

Echelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

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

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

I.2.2 Emplois de direction de l'administration centrale

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

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

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

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

- Accès à la hors classe des personnels de direction
- Accès à la hors-classe des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale

- Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des personnels de direction
- Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux
- Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des inspecteurs de l'éducation nationale
- Accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports
- Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

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

- Accès au corps des personnels de direction
- Accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale
- Accès au corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

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

- Accès aux emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale
- Accès aux emplois de direction d'administration centrale du ministère
- Accès aux emplois de direction des établissements publics mentionnés par le décret n° 2015-633 du 5 juin 2015
- Accès au corps de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche
- Accès au corps des administrateurs civils

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

Le MENJS assure des perspectives d'avancement régulières au sein de chaque corps.

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

L'avancement à la hors classe et, le cas échéant, à la classe exceptionnelle (IJS), ainsi que l'avancement aux échelons spéciaux prévus par les statuts particuliers, s'effectue au choix, par voie d'inscription sur un tableau d'avancement établi annuellement par le ministre à partir des propositions et avis des recteurs ou, pour les IJS, après avis du chef de service, du directeur d'établissement ou de l'autorité dont relève l'agent. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué en fonction d'un taux de promotion. Elles prennent effet au 1^{er} janvier de chaque année.

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

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

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

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

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

Les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi. Les agents dans certaines positions de disponibilité¹⁰ 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.

Nombre de promotions :

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

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

Le taux maximal relatif à l'accès à l'échelon spécial des IJS est fixé par le décret statutaire de ce corps. Les taux applicables pour l'accès à l'échelon spécial de la hors classe des autres corps sont fixés par arrêté.

¹⁰ Cette disposition concerne les agents en disponibilité depuis le 7 septembre 2018.

I.1.1 Accès aux grades d'avancement

▪ 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^{ème} 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^{ème} 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^e 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.

▪ Hors-classe du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

Peuvent être promus à la hors classe de leur corps les inspecteurs de la jeunesse et des sports ayant atteint au moins le 6^{ème} échelon du premier grade au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement

▪ Classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

Peuvent être promus au grade d'inspecteur de classe exceptionnelle les inspecteurs hors classe comptant au moins, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau :

- un an d'ancienneté au 4^{ème} échelon de leur grade

Et

- ayant exercé en qualité d'inspecteur titulaire, dans au moins deux affectations ou fonctions.

Pour être prise en compte, chaque affectation ou fonction doit avoir une durée au moins égale à deux ans.

I.1.2 Accès aux échelons spéciaux

▪ 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.

- **Echelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports**

Peuvent être promus à l'échelon spécial les inspecteurs de classe exceptionnelle comptant trois ans d'ancienneté dans le 4ème échelon de leur grade.

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

Accessibles par la voie du détachement et dans les conditions prévues réglementairement, ces emplois sont par principe ouverts aux membres de l'ensemble des corps de catégorie A de la fonction publique répondant à certaines conditions statutaires génériques. Néanmoins, lorsqu'ils ont trait à des missions spécialisées, ils sont principalement confiés à des personnels issus du ministère, du corps ou de la filière professionnelle au sein desquels se trouve l'expertise métier attendue dans ces fonctions à responsabilités particulières.

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

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

- Vice-recteur ;
- Secrétaire général de région académique ;
- Secrétaire général d'académie ;
- Directeur académique des services de l'éducation nationale ;
- Directeur du service inter-académique des examens et concours des académies de Créteil, Paris et Versailles ;
- Conseiller de recteur ou de vice-recteur.
- Directeur de cabinet de recteur ou de vice-recteur ;
- Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale ;
- Conseiller technique de recteur ou de vice-recteur pour les établissements et la vie scolaire.
- Adjoint au directeur académique des services de l'éducation nationale chargé du premier degré ;
- Adjoint au secrétaire général de région académique ou adjoint au secrétaire général d'académie.
- Secrétaire général de direction des services départementaux de l'éducation nationale ou de vice-rectorat.

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

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

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

1° Soit au moins égal à l'indice brut 966 ; dans ce cas, ils doivent avoir occupé un ou plusieurs emplois dotés d'un indice terminal au moins égal à l'indice brut 1015, pendant une durée minimum de trois ans et justifier de huit ans de services accomplis dans un ou plusieurs des corps ou cadres d'emplois ou en position de détachement dans un emploi

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

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

I.2.2 Emplois de direction des administrations centrales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le corps de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, régi par les dispositions du décret n° 2019-1001 du 27 septembre 2019 comprend deux grades : inspecteur général de deuxième classe et inspecteur général de première classe.

a) Peuvent notamment être nommés dans le grade d'inspecteur général de deuxième classe :

Les fonctionnaires de catégorie A appartenant à un corps ou nommés dans un emploi doté d'un indice terminal correspondant au moins à la hors échelle lettre A ; les fonctionnaires de catégorie A titulaires de l'habilitation à diriger des recherches, du doctorat, de l'agrégation ou d'un titre reconnu équivalent et inscrits à cet effet sur une liste arrêtée par les ministres chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche (les intéressés doivent en outre justifier d'au moins quatre années de fonctions d'enseignement, soit à temps complet, soit au titre de leur activité principale) ; les fonctionnaires de catégorie A justifiant de huit années de services effectifs dans l'exercice des missions de directeur technique national mentionnées à l'article R. 131-16 du code du sport ayant atteint dans leur corps ou leur cadre d'emploi d'origine un grade dont l'échelon terminal est doté au moins de l'indice brut 966.

Ces fonctionnaires doivent par ailleurs justifier de huit années de services publics.

b) Peuvent notamment être nommés dans le grade d'inspecteur général de première classe 1° :

Dans la proportion de deux emplois vacants sur cinq, les inspecteurs généraux de 2e classe ayant atteint au moins le 12e échelon de leur grade et inscrits sur un tableau d'avancement, sous réserve qu'ils aient accompli, de manière consécutive ou non, trois années au moins de services effectifs, sous l'autorité directe du chef de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche ;

Dans la proportion de deux emplois vacants sur cinq, dès lors qu'ils justifient d'au moins vingt années de services publics :

Les personnes appartenant aux mêmes catégories que celles mentionnées au a) ci-dessus, dès lors qu'elles ont exercé au moins pendant deux années des fonctions de responsabilité supérieure dans le champ des politiques de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse, des sports, de la vie associative et de la lecture publique ;

Les fonctionnaires ayant occupé pendant trois ans au moins un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal correspondant au moins à la hors-échelle lettre B ;

Les fonctionnaires ayant occupé pendant au moins trois ans des fonctions de président, de directeur général, de directeur général délégué ou de directeur d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel mentionné à l'article L. 711-2 du code de l'éducation ou d'un établissement public de recherche relevant de l'article L. 311-1 du code de la recherche ;

Les fonctionnaires titulaires de l'habilitation à diriger des recherches, du doctorat, de l'agrégation ou d'un titre reconnu équivalent et inscrit à cet effet sur une liste arrêtée par les ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ; les intéressés doivent en outre justifier d'au moins huit années de fonctions d'enseignement ou d'inspection ou de direction d'établissement public, soit à temps complet, soit au titre de leur activité principale ;

Le corps des administrateurs civils, régi par les dispositions du décret n°99-945 du 16 novembre 1999, est accessible, au titre de la promotion interne après inscription sur une liste d'aptitude établie par ordre alphabétique par le ministre chargé de la fonction publique sur avis d'un comité de sélection interministériel rendu après examen des titres professionnels des intéressés.

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

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

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

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

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

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

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

Pour l'avancement dans les grades et à l'échelon spécial du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports, la valeur professionnelle de l'agent est appréciée au travers de la manière de servir, formalisée dans le compte rendu d'entretien professionnel, des fonctions exercées et du parcours professionnel de l'agent.

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

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

▪ Accès à la hors classe du corps des personnels de direction

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

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

▪ Accès à la hors-classe des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale

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

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

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

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

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

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

▪ **Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux :**

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

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

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

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

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

▪ **Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des inspecteurs de l'éducation nationale :**

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

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

- l'ancienneté dans le corps à partir de la date de recrutement et, pour les inspecteurs les plus anciens, l'ancienneté dans les corps constitutifs du corps des IEN avant 1990 ;
- l'ancienneté dans le grade ;
- l'ancienneté d'échelon par ordre décroissant ;
- l'ancienneté comparable, l'ancienneté générale de services.

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

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

▪ **Accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports.**

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

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

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

A mérite égal, les situations peuvent également être comparées en se référant aux critères suivant :

- Ancienneté de grade ;
- Ancienneté de services publics.]

La fiche de proposition d'inscription au tableau d'avancement permet le recensement de l'ensemble des éléments d'appréciation évoqués ci-dessus.

▪ **Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports.**

Pour l'établissement du tableau d'avancement pour l'accès à cet échelon spécial, il est tenu compte de la valeur professionnelle de l'agent, appréciée au travers de la manière de servir, des fonctions exercées et du parcours professionnel de l'agent.

L'appréciation des fonctions exercées et du parcours de l'agent intervient en se référant au faisceau d'indices suivant :

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

A mérite égal, les situations peuvent également être comparées en se référant aux critères suivant :

- Ancienneté de grade ;
- Ancienneté de services publics.

La fiche de proposition d'inscription au tableau d'avancement permet le recensement de l'ensemble des éléments d'appréciation évoqués ci-dessus.

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

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

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

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

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

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

- a) être fonctionnaire titulaire appartenant à un corps de catégorie A de personnels enseignants, d'éducation, de psychologues de l'éducation nationale ou de la filière administrative relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et dont l'indice terminal culmine au moins à la hors échelle A ;
et
justifier de sept années de services en qualité de fonctionnaire titulaire dans un ou plusieurs des corps susmentionnés et avoir exercé à temps plein, en position d'activité ou de détachement, des fonctions de direction dans un établissement d'enseignement ou de formation pendant vingt mois au moins, de façon continue ou discontinue, au cours des cinq dernières années scolaires.
- Ou
- b) avoir exercé à temps plein des fonctions de directeur adjoint chargé de SEGPA, de directeur d'établissement spécialisé ou de directeur d'école du premier degré ;
et
justifier de quatre ans de services dans ces fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire.

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

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

Les nominations sont contingentées jusqu'à 1/6ème des nominations prononcées l'année précédente dans le corps.

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

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

La procédure mise en place, fondée sur la transparence garantie par l'appel à candidatures de tous les personnels remplissant les conditions requises ainsi que sur l'appréciation des qualités des candidats tout au long de leur carrière et sur leur motivation, est identique à celle applicable aux personnels de direction (point II1.2.2)

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

Chaque candidature recevable fait l'objet d'un avis :

- du recteur en ce qui concerne les personnels en fonction dans les établissements relevant du ministre chargé de l'éducation ;

ou

- du chef de service en ce qui concerne les personnels affectés dans les établissements d'enseignement supérieur et les personnels détachés.

L'avis formulé, après entretien avec l'intéressé, porte notamment sur :

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

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

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

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

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

Et

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

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

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

Les nominations sont contingentées jusqu'à 1/4 des nominations prononcées l'année précédente dans le corps.

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

▪ **Accès au corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports**

La proposition de promotion par inscription sur une liste d'aptitude est fondée sur l'appréciation du potentiel du fonctionnaire, de son aptitude à exercer les fonctions dévolues au corps de promotion. Cette appréciation va donc au-delà du constat relatif à la manière de servir du fonctionnaire et conduit à s'interroger sur ses capacités à poursuivre sa carrière en exerçant des fonctions d'un niveau supérieur à celui de ses précédentes fonctions. A cet effet, il convient de se référer au « référentiel métiers et compétences » de mai 2018, qui recense les compétences professionnelles attendues d'un IJS.

Le chef de service s'assure que les agents remplissant les conditions statutaires pour accéder au corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports par voie de liste d'aptitude ont eu la possibilité de faire acte de candidature.

Ces conditions sont les suivantes :

- appartenir à un corps de catégorie A de l'Etat ;
- justifier de dix ans de services publics en cette qualité, dont au moins trois ans au sein du ministère chargé de la jeunesse et des sports ou des établissements publics qui en dépendent.

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

Les candidats remplissent un dossier complété par un avis motivé de leur chef de service, rédigé conformément aux préconisations qui précèdent.

En ce qui concerne les agents détachés ou mis à disposition, l'administration ou l'organisme d'accueil transmettent les éventuels dossiers de candidature à l'adresse qui leur est indiquée.

En ce qui concerne les agents affectés en administration centrale, ces derniers remettent leur notice de candidature au directeur dont ils dépendent, qui la transmet revêtue de sa proposition motivée. Les fonctionnaires recrutés par voie de liste d'aptitude sont immédiatement titularisés en qualité d'inspecteur de la jeunesse et des sports.

Les agents accédant au corps des IJS par la voie de la liste d'aptitude suivent une formation d'adaptation à l'emploi. En principe, ils sont astreints à une obligation de mobilité géographique ou fonctionnelle.

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les emplois de chef de service :

- l'autorité de recrutement est le secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir est le secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ou le directeur auprès duquel est rattaché l'emploi de chef de service ;
- l'autorité de recrutement procède à l'examen des candidatures ;
- l'audition des candidats présélectionnés est confiée à l'instance collégiale dont la composition est fixée à l'article 23 du décret n°2019-1594 du 31 décembre 2019 précité ;
- l'offre d'emploi fait l'objet d'une publication au Journal officiel de la République française

Pour les emplois de sous-directeur :

- l'autorité de recrutement est le secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir est le secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ou le directeur auprès duquel est rattaché l'emploi de sous-directeur ;
- l'autorité de recrutement procède à l'examen des candidatures ;
- l'audition des candidats présélectionnés est confiée à l'instance collégiale prévue à l'article 6 du décret du 31 décembre 2019 précité et dont la composition est la suivante : l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir, un membre de la mission de la politique de l'encadrement supérieur et une personne occupant ou ayant occupé des fonctions d'un niveau de responsabilités au moins équivalent à l'emploi à pourvoir désignée par l'autorité de recrutement. Lorsque l'emploi à pourvoir relève du secrétaire général, celui-ci désigne, en outre, une personne qualifiée dans le domaine des ressources humaines ne relevant pas de son autorité hiérarchique ;
- l'offre d'emploi fait l'objet d'une publication au Journal officiel de la République française.

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

La nomination dans les emplois de direction des CREPS, de l'Ecole nationale des sports de montagne (ENSM) et de l'Ecole nationale de voile et des sports nautiques (ENVSN) intervient par arrêté du ministre chargé des sports, pour une durée de cinq ans renouvelables dans la limite de huit ans.

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

▪ **Accès au corps de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche**

Ces nominations interviennent sur proposition d'un comité de sélection. En fonction des besoins du service, le chef de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche décide de la liste des profils ou spécialités susceptibles d'être offerts pour la nomination à un emploi d'inspecteur général de 1re ou 2e classe. Ces profils précisent le cas échéant la discipline recherchée.

Ce comité est constitué pour une durée de trois ans. Il est présidé par un conseiller d'Etat ou par un conseiller maître à la Cour des comptes désigné sur proposition de leur chef de corps. Il comprend : le chef de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, deux autres membres de ce corps qu'il désigne, le directeur général de l'administration et de la fonction publique ou son représentant et trois personnalités qualifiées dans les domaines couverts par l'inspection. En cas de partage, la voix du président est prépondérante.

Le comité peut en outre s'adjoindre le concours d'experts, ayant voix consultative, en fonction des profils des postes ouverts au recrutement.

Pour chaque poste à pourvoir, le comité présente aux ministres chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la jeunesse, de la recherche et des sports une liste de trois noms, dressée par ordre alphabétique, des candidats qu'il juge aptes à exercer les fonctions d'inspecteur général. Lorsque le comité présente des candidats pour un poste dans la spécialité intitulée « lecture publique, documentation et bibliothèques », la liste est également présentée au ministre chargé de la culture qui contresigne les décrets de nomination des candidats relevant de celui-ci.

La liste des membres désignés et les modalités de fonctionnement du comité sont fixées par arrêté des ministres chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports.

▪ **Accès au corps des administrateurs civils**

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

L'examen des titres professionnels des candidats consiste en :

- Un examen par le comité de sélection du dossier de chaque candidat ;
- Une audition par le comité de sélection de ceux des candidats dont les mérites sont jugés satisfaisants à l'issue de cet examen.

Le comité de sélection interministériel précité se prononce sur la recevabilité de la candidature des fonctionnaires ou agents d'une organisation internationale intergouvernementale.

Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique fixe, d'une part, les modalités de l'examen des titres professionnels et de l'établissement de la liste d'aptitude prévue ci-dessus, d'autre part, l'organisation et le fonctionnement du comité de sélection interministériel qui comprend des membres ayant voix délibérative et des membres ayant voix consultative.

ANNEXE 4

RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU MENJS PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TECHNIQUES ET PEDAGOGIQUES (PTP)

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 accéléré au sein du 1^{er} grade, d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial

I.1.1 Bonification d'ancienneté pour le passage du 6^{ème} au 7^{ème} et du 8^{ème} au 9^{ème} échelon de la classe normale des personnels titulaires

La bonification d'ancienneté permet d'accorder une accélération de carrière d'une année au 6^{ème} et au 8^{ème} échelon de la classe normale à hauteur de 30% des effectifs d'agents atteignant le 31 août de l'année précédant celle de la bonification la durée de séjour minimale requise dans l'échelon détenu : 2 ans au 6^{ème} échelon, 2 ans 6 mois au 8^{ème} échelon.

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 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 professionnelle¹¹. 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.

▪ **Accès au grade de la hors classe**

Le grade de la hors classe est accessible aux agents comptant au 31 décembre de l'année précédant celle de l'établissement du tableau d'avancement au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon de la classe normale de leur corps.

Le nombre de promotions possibles est fixé par arrêté du 20 février 2019 fixant les taux de promotion dans divers corps gérés par le ministère des solidarités et de la santé, le ministère du travail, le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et le ministère des sports pour les années 2019, 2020 et 2021.

Au titre des dispositions transitoires, peuvent être promus :

- pendant une période de cinq ans à compter le 1^{er} septembre 2017, les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs de classe normale ayant atteint le 8^{ème} échelon de cette classe.
- les fonctionnaires titulaires du grade de professeur de sport et de conseiller d'éducation populaire et de jeunesse de classe normale qui, au 1^{er} septembre 2017, auraient réuni les conditions pour une promotion au grade de la hors classe au plus tard au titre de l'année 2018 sont réputés réunir ces conditions à la date où ils les auraient réunies.

¹¹ sous certaines conditions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985

Il s'agit donc des professeurs de sport et des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ayant atteint le 7^{ème} échelon de la classe normale avant le 1^{er} septembre 2017.

▪ **Accès au grade de la classe exceptionnelle des corps des professeurs de sport, de conseillers d'éducation populaire et de jeunesse et de CTPS.**

L'accès à ce troisième grade est ouvert, à hauteur de 80% des promotions, 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.

Sont éligibles au titre du premier vivier, les agents ayant atteint, au 31 décembre de l'année précédant celle de l'établissement du tableau d'avancement, au moins le 2^{ème} échelon de la hors-classe (CTPS) ou le 3^{ème} 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 titre du deuxième vivier, les agents ayant atteint, au 31 décembre de l'année précédant celle de l'établissement du tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de la hors-classe (CTPS) ou au moins le 7^{ème} échelon de la hors-classe¹² (autres corps).

Le nombre de promotions possibles est fixé par arrêté du 8 mars 2019 fixant les contingentements pour l'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial des corps des personnels techniques et pédagogiques relevant des ministres chargés de la jeunesse et des sports.

L'objectif de cette promotion est de valoriser, s'agissant du 1^{er} vivier, des parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières :

 **Pour les CTPS :**

Arrêté du 11 septembre 2018 fixant la liste des fonctions prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle pour le corps des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs

- Emploi de chef de service et de sous-directeur régi par le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat
- Emploi de direction de l'administration territoriale de l'État dans les services relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports culminant au moins à la HEB
- Emploi de direction d'établissements publics relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports culminant au moins à la HEB ;
- Directeur ou secrétaire général d'un office, conseil ou organisme national relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports
- Délégué ministériel au sein de l'administration centrale relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports
- Directeur technique national auprès d'une fédération sportive de discipline olympique ou paralympique (1^{re} catégorie)
- Entraîneur national sous contrat de préparation olympique exerçant sous l'autorité fonctionnelle d'un directeur technique national auprès d'une fédération sportive de discipline olympique ou paralympique (1^{re} catégorie)

Pour les professeurs de sport :

Arrêté du 11 septembre 2018 fixant la liste des fonctions prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle du corps des professeurs de sports

- Emploi de direction de l'administration territoriale de l'État dans les services relevant du ministre chargé des sports
- Emploi de direction d'établissements publics relevant du ministre chargé des sports
- Chef de bureau et chef de mission au sein de l'administration centrale relevant du ministre chargé des sports
- Délégué ministériel au sein de l'administration centrale relevant du ministre chargé des sports
- Fonctions de deux niveaux au plus inférieures à celles de directeur général ou directeur dans un établissement public ou un service déconcentré relevant du ministre chargé des sports
- Directeur technique national
- Entraîneur national sous contrat de préparation olympique ou de haut niveau
- Conseiller technique national exerçant auprès d'un directeur technique national d'une fédération sportive de discipline olympique ou para olympique (1^{ère} catégorie) des fonctions requérant un haut niveau d'expertise, une expérience diversifiée, une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières.
- Responsable d'un pôle ressource national

Pour les CEPJ :

Arrêté du 11 septembre 2018 fixant la liste des fonctions prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle du corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse

- Emploi de direction de l'administration territoriale de l'État dans les services relevant du ministre chargé de la jeunesse
- Emploi de direction d'établissements publics relevant du ministre chargé de la jeunesse
- Chef de bureau et chef de mission au sein de l'administration centrale relevant du ministre chargé de la jeunesse
- Fonctions de deux niveaux au plus inférieures à celles de directeur général ou directeur dans un établissement public ou un service déconcentré relevant du ministre chargé de la jeunesse
- Référent technique et pédagogique ou expert national dans un champ disciplinaire ou un domaine d'activité lié à l'éducation populaire, à la jeunesse et à la vie associative requérant un haut niveau d'expertise ainsi qu'une expérience diversifiée et impliquant une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières
- Fonctions de chargé de conception et de coordination d'une politique publique de jeunesse, d'éducation populaire et de vie associative à l'échelon territorial mobilisant des partenaires issus de champs professionnels multiples requérant un haut niveau d'expertise ainsi qu'une expérience diversifiée et impliquant une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières

▪ **Accès à l'échelon spécial du grade de professeur de sport et de CEPJ de classe exceptionnelle**

L'échelon spécial est accessible aux agents ayant, à la date du 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon du grade de classe exceptionnelle.

Le nombre de promotions possibles est fixé par arrêté du 8 mars 2019 fixant les contingentements pour l'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial des corps des personnels techniques et pédagogiques relevant des ministres chargés de la jeunesse et des sports.

Cette promotion permet aux professeurs de sport et aux CEPJ relevant de la classe exceptionnelle de bénéficier d'un accès à la hors-échelle A.

I.2 Des possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

L'accès au corps supérieurs par liste d'aptitude est conditionné par un acte de candidature¹³.

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

▪ Les promotions dans le corps des CTPS

- être, au 1^{er} septembre de l'année de l'établissement du tableau d'avancement, professeur de sport, CEPJ ou fonctionnaire de catégorie A détaché, depuis au moins six ans dans l'emploi de directeur ou de directeur adjoint d'un établissement public national relevant du ministre chargé de la jeunesse ou de celui chargé des sports, de chef d'un service déconcentré relevant du ministre chargé de la jeunesse et du ministre chargé des sports ou exerçant, depuis au moins six ans, les fonctions de directeur technique national, ou, depuis au moins huit ans, les fonctions d'entraîneur national ;
- justifier à cette même date de dix années de services effectifs accomplies dans le corps en position d'activité ou en position de détachement.

Les nominations sont contingentées sur la base d'1/2 des nominations par concours de l'année précédente.

▪ Les promotions dans les corps des professeurs de sport et de CEPJ

- être fonctionnaire ;
- exercer depuis plus de 10 ans (dont 5 en qualité de titulaire) les missions incombant aux professeurs de sport dans le cadre des activités physiques et sportives, soit dans les cadres de l'administration, soit auprès des fédérations et groupements sportifs ou aux CEPJ.

Les nominations sont contingentées sur la base d'1/9 des nominations par concours de l'année précédente.

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

II.1.1 Avancement de grade

▪ Les orientations et critères communs à l'ensemble des PTP

La DGRH est garante de la logique statutaire, de l'égalité de traitement entre les agents d'un corps et de la fluidité des carrières par la définition des contingents de promotions. Dans le cadre du volume de promotion ouvert, elle s'appuie sur les propositions des recteurs.

Pour tout tableau d'avancement, les critères retenus sont basés sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours de carrière (grade et échelon détenu) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière). Les appréciations issues des rendez-vous de carrière sont prises en compte pour l'avancement bonifié et l'accès au grade de la hors classe. En l'absence de rendez-vous de carrière, un tableau de correspondance permet de convertir la note attribuée en 2017 en un nombre de points correspondant à l'un des quatre avis issus du rendez-vous de carrière.

Pour l'accès à la hors classe, un barème national indicatif permet d'interclasser les agents selon des critères objectifs.

Pour l'accès à la classe exceptionnelle, l'appréciation littérale, signée du recteur, du directeur des sports ou du directeur d'établissement, doit être développée et argumentée au regard de l'accès à un

¹³ Article 6 du décret n°2004-272 du 4 mars 2004 portant statut particulier des CTPS, article 4 du décret n° 85-720 du 10 juillet 1985 relatif au statut particulier des professeurs de sport, article 4 du décret n° 85-721 du 10 juillet 1985 portant statut particulier des CEPJ.

grade supérieur. Elle doit mettre en avant, sans ambiguïté, les qualités professionnelles de l'intéressé et les points forts observés dans sa manière de servir permettant de le distinguer.

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

L'attention est particulièrement appelée sur l'importance de disposer d'une description très précise des fonctions, missions ou activités exercées par l'agent mettant en évidence, le cas échéant, les difficultés du poste et les responsabilités particulières qui lui sont confiées. Il convient notamment de différencier le management direct en mode hiérarchique du management fonctionnel en mode projet.

▪ Les orientations et les critères propres à chaque acte de promotion

✚ Avancement d'échelon bonifié

Le départage 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. L'appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- A consolider

✚ Accès au grade de la hors classe

Pour l'établissement des tableaux d'avancement au grade de la hors classe, le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national dont le caractère est indicatif, valorisant la valeur professionnelle et l'ancienneté dans le corps. 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.

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points. Elle est conservée jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

Le nombre de points est attribué en fonction de l'avis donné à l'occasion du 3^{ème} rendez-vous de carrière, intervenant lorsque l'agent atteint le 9^{ème} échelon. Pour les agents qui n'ont pas eu de 3^{ème} rendez-vous de carrière, c'est la note de 2017 qui est prise en compte ; elle est transformée en nombre de points en application du tableau de correspondance suivant.

Note 2017	Nombre de points au titre du barème	Equivalence avis 3 ^{ème} rendez-vous de carrière
De 69 à 74	34	A consolider
De 75 à 80	37	Satisfaisant
De 81 à 86	40	Très satisfaisant
De 87 à 92	43	Excellent

À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors-classe peut être formulée par le recteur, le directeur des sports ou le directeur d'établissement à l'encontre de tout agent promouvable. 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 maintien d'une opposition formulée l'année précédente, ce rapport est actualisé.

Le tableau d'avancement à la hors classe est établi par le ministre chargé de la jeunesse et des sports à partir des propositions des recteurs, du directeur des sports ou du directeur de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative.

- **Pour les professeurs de sport :**

TOTAL MAXIMUM 115 POINTS décomposés de la manière suivante :

- ✚ **RENDEZ-VOUS DE CARRIERE : MAXIMUM 43 POINTS**

3^{ème} rendez-vous de carrière

Avis	Points
À consolider	34
Satisfaisant	37
Très satisfaisant	40
Excellent	43

- ✚ **ANCIENNETÉ AU 31 DÉCEMBRE 2020 : MAXIMUM 67 POINTS**

1.1 Ancienneté dans la fonction publique (MAXIMUM 42 POINTS)

Nombre d'années de service effectué dans toutes fonctions publiques et tous Statuts confondus (titulaire, stagiaire, auxiliaire, contractuel) : 1 point par année et 0,25 point par tranche de 3 mois de présence.

1.2 Échelon détenu (MAXIMUM 25 POINTS)

11 ^{ème} échelon	25
10 ^{ème} échelon	15
9 ^{ème} échelon	5

- ✚ **TITRES SPORTIFS (titres non cumulables) : MAXIMUM 5 POINTS**

Catégories seniors uniquement : titres délivrés par les fédérations sportives nationales et internationales ayant reçu délégation en application de l'article L 131-14 et R 131-25 du code du sport.

Titre de champion olympique ou du monde	5
Place de deuxième ou troisième aux jeux olympiques ou aux championnats du monde	3
Titre de champion d'Europe	2
Titre de champion de France	1

➤ **Pour les CEPJ :**

TOTAL MAXIMUM 120 POINTS décomposés de la manière suivante :

✚ RENDEZ VOUS DE CARRIERE : MAXIMUM 43 POINTS

3^{ème} rendez-vous de carrière

Avis	Points
À consolider	34
Satisfaisant	37
Très satisfaisant	40
Excellent	43

✚ ANCIENNETÉ AU 31 DÉCEMBRE 2020 : MAXIMUM 42 POINTS

Ancienneté en qualité de personnel technique et pédagogique jeunesse ou sport titulaire (chargé d'éducation populaire et de jeunesse, CEPJ, professeur de sport) ou auxiliaire ou contractuel au sein des ministères chargés de la jeunesse et des sports (par exemple conseiller technique et pédagogique).

1 point par année et 0,25 point par tranche de 3 mois de présence

✚ ECHELON DETENU : MAXIMUM 35 POINTS

11 ^{ème} échelon	35
10 ^{ème} échelon	15
9 ^{ème} échelon	10

➤ **Pour les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs :**

TOTAL MAXIMUM : 113 POINTS

✚ RENDEZ-VOUS DE CARRIERE: MAXIMUM 43 POINTS

3^{ème} rendez-vous de carrière au titre de 2020

Avis	Points
À consolider	34
Satisfaisant	37
Très satisfaisant	40
Excellent	43

🚩 ANCIENNETÉ AU 31 DÉCEMBRE 2020 : MAXIMUM 45 POINTS

1.1 Ancienneté dans le corps : MAXIMUM 15 POINTS

Pour 2021 : 1 point par année avec un maximum de 15 points au 31/12/2020).

1.2 Echelon détenu : MAXIMUM 30 POINTS

11 ^{ème} échelon	30
10 ^{ème} échelon	15
9 ^{ème} échelon	10

1.3 Clause dérogatoire : MAXIMUM 10 POINTS

10 points supplémentaires sont attribués aux CTPS promouvables au 31/08/2017.

🚩 FONCTIONS : MAXIMUM 25 POINTS

Directeur régional et Directeur régional adjoint	25 points
Directeur technique national 1 ^{ère} catégorie ¹⁴	
Directeur d'établissement Chef de bureau en administration centrale Directeur départemental Directeur adjoint départemental ou d'établissement Entraîneur national Directeur technique national 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie ¹⁵	20 points
CTPS en activité auprès des ministères chargés de la jeunesse et des sports (hors détachement autre corps)	10 points

Les promotions à la hors-classe sont prononcées par le ministre chargé de la jeunesse et des sports pour les deux domaines dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi par l'administration.

¹⁴ En référence à l'article 4 du décret n°2017-374 du 22 mars 2017 relatif aux agents publics exerçant les missions de DTN auprès des fédérations sportives.

¹⁵ En référence à l'article 4 du décret n°2017-374 du 22 mars 2017 relatif aux agents publics exerçant les missions de DTN auprès des fédérations sportives.

Accès au grade de la classe exceptionnelle

L'appréciation de la valeur professionnelle est portée par les supérieurs hiérarchiques des agents.

Ils apprécient qualitativement la valeur professionnelle des agents promouvables, qui s'exprime notamment par l'expérience et l'investissement professionnels.

Pour le premier vivier :

L'appréciation qualitative porte sur le parcours professionnel, l'exercice des fonctions éligibles 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 d'exercice des fonctions éligibles, son investissement professionnel, compte tenu par exemple des éléments suivants : activités professionnelles, implication en faveur de l'institution, richesse et diversité du parcours professionnel, formations et compétences.

Pour le second vivier :

L'appréciation qualitative porte sur le parcours 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 l'institution, richesse et diversité du parcours professionnel, formations et compétences.

De plus, pour les deux viviers, il est demandé l'établissement d'un classement par le recteur, le chef de service en administration centrale ou les chefs d'établissement. En cas de besoin, le chef de service pourra solliciter l'avis de l'autorité fonctionnelle proche de l'agent (DTN de fédération,...). Le classement transmis au ministère ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.

Le classement des agents doit être révisé chaque année pour tenir compte notamment des qualités professionnelles manifestées par des agents nouvellement promouvables ou récemment affectés.

Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

Le tableau d'avancement à l'échelon spécial est établi par le ministre chargé de la jeunesse et des sports à partir des propositions des recteurs, du directeur des sports ou du directeur de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative.

Ces propositions seront concrétisées par une fiche de proposition d'inscription au tableau d'avancement pour l'ensemble des agents éligibles au titre de l'année et devront être revêtues d'un avis (très favorable, favorable ou réservé).

Afin de fluidifier l'accès à cet échelon, une attention particulière sera portée aux agents qui sont le plus expérimentés et dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience semblent les plus de nature à justifier d'une promotion.

II.1.2 Promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

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

Ces promotions permettent d'identifier les viviers d'agents susceptibles d'exercer des missions d'un haut niveau d'expertise qui les rend apte à exercer les fonctions d'un corps de niveau supérieur. L'accès par voie de liste d'aptitude fait l'objet d'une sélection rigoureuse permettant aux meilleurs agents d'en bénéficier. Elle concerne ceux d'entre eux qui sont les plus motivés pour poursuivre l'enrichissement de leur parcours professionnel au bénéfice de l'institution.

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

L'inscription sur une liste d'aptitude permettant d'accéder à un corps et à des fonctions d'un niveau supérieur, implique une mobilité fonctionnelle, sauf si l'agent exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur.