

Paris le 6 mars 2025



**ACADÉMIE
DE PARIS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Lignes directrices de gestion académiques relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels de l'académie de Paris 2024-2026

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

Le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'académie de Paris 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) et personnels ATRF¹ de la filière ITRF ;
- Personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection ;
- Personnels techniques et pédagogiques² des filières jeunesse et sports.

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

Elles s'inscrivent dans le respect du plan d'action ministériel et du plan académique relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations.

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).

Afin de prendre en compte notamment les particularités du territoire de l'académie de Paris, le recteur édicte ses propres lignes directrices de gestion qui doivent être **rendues compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles**.

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

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

1 Adjoint technique de recherche et de formation

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

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

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

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

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

Les grades accessibles par deux voies (tableau d'avancement au choix, examen professionnel) obéissent à une même logique. L'examen professionnel est la voie majoritaire. Elle est ouverte à un vivier d'agents moins avancés dans la carrière. Par conséquent, la voie du choix, minoritaire en nombre de promotions, et ouverte sous conditions d'ancienneté supérieure à celle de l'examen professionnel, s'adresse généralement à des agents plus avancés dans la carrière. S'agissant des SAENES³ et ATRF, la voie de l'avancement au choix est majoritaire.

- 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 supérieure, par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics conformément aux modalités prévues par le **décret n°2020-569 du 13 mai 2020**⁴.

- 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 **sur des fonctions** leur permettant d'exercer de nouvelles responsabilités (directeur d'école).

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

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

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

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

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

³ Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

⁴ 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

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

Les périodes de détachement et sous certaines conditions, les périodes de disponibilité sont prises en compte dans l'évolution de carrière.

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. Ces barèmes revêtant un caractère indicatif, l'administration conserve son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles et exceptionnelles dont elle aurait connaissance ou de tout autre motif d'intérêt général, notamment pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

II.2- Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

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

Des données genrées sont présentées annuellement dans le bilan relatif à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion ainsi que dans toute étude analysant les actes de gestion en ressources humaines.

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

II.3- Prévention des discriminations

La gestion des carrières des personnels est fondée sur **le principe d'égalité de traitement des agentes et 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 et conformément aux axes stratégiques du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle.

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

▪ Promotion des personnels en situation de handicap

L'article L. 131-8 du Code général de la fonction publique prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le **respect du principe d'égalité de traitement**

à l'égard des personnes en situation de handicap, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

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

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

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

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

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

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle⁵.

Par ailleurs, en application des articles L. 212-4 et L. 212-5 du Code général de la fonction publique, les agentes et agents **déchargés syndicaux**, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises.

Pour déterminer la quotité de temps consacrée à l'activité syndicale, l'ensemble des dispositifs existants d'absence pour motif syndical est pris en compte. Ainsi, l'agent promouvable doit communiquer les informations relatives à son service de gestion :

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

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

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

Désormais incarnée par une feuille de route RH, la politique de gestion des ressources humaines et l'accompagnement individualisé qui en découle reposent sur la mobilisation des compétences et la mise en synergie de l'ensemble des acteurs de la chaîne RH, de l'accompagnement et de la formation. Elle doit permettre à chaque agent d'être accompagné à chaque étape de sa carrière, dès l'entrée dans le métier. Cet accompagnement prend la forme d'information, de conseil, le cas échéant, d'un soutien, d'accès à la formation, et peut être mobilisé par l'agent ou agente pour favoriser son développement personnel, construire un projet d'évolution professionnelle ou de mobilité, en interne du ministère ou en dehors de ce dernier. Cet accompagnement à l'entrée dans le métier et tout au long de la carrière s'inscrit dans l'esprit de l'arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents de l'État. Il concerne les agents titulaires et sera particulièrement développé pour les agents contractuels.

⁵ Article L212-7 du code général de la fonction publique

La direction des ressources humaine 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 agentes et agents

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

Le moment de l'entrée dans le métier est déterminant pour le déroulement ultérieur des parcours professionnels. L'objectif est de sécuriser la prise de fonction des agents et de les accompagner non seulement en proximité mais aussi dans le temps, dans le cadre d'un parcours mobilisant l'ensemble des acteurs RH et de la formation, en posant le cadre d'une culture professionnelle commune.

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

En appui de cet accompagnement pour l'entrée dans le métier, des dispositifs d'accompagnement personnalisés, individuels ou collectifs, sont mobilisés, en particulier ceux liés à l'appropriation des gestes métier au moyen du tutorat, à l'appui des apports de la recherche et en lien avec les universités. Des dispositifs favorisant le conseil et le partage d'expertise entre pairs peuvent également être organisés, tel le mentorat collectif, pratiqué soit à l'échelle de l'environnement direct de travail, soit au niveau du bassin ou de la circonscription. Enfin, au titre de ce même parcours, une phase de consolidation de la pratique professionnelle peut être proposée l'année suivante.

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

Le schéma directeur de la formation de tous les personnels

Le schéma directeur de la formation continue 2022-2025 poursuit la démarche engagée en 2019 par le précédent schéma directeur. (BOENJ <https://www.education.gouv.fr/bo/22/Hebdo8/MENH2201155C.htm>)

Il s'adresse à tous les personnels, quels que soient leur statut et leurs fonctions, s'appuie sur un recueil des besoins individuels et collectifs, permet un continuum de formation initiale, continuée et continue, à travers des actions conduites le plus possible en proximité des environnements professionnels, et en lien avec le déploiement de la gestion des ressources humaines de proximité. Outre les formations disciplinaires et spécifiques à chaque métier, il favorise les formations interdegrés, intercatégorielles, intermétiers, voire interministérielles, afin de favoriser la construction d'une culture professionnelle commune.

La formation doit reposer, tout en préservant la priorité accordée au présentiel, sur des modalités diversifiées incluant les formats hybridés et distants. Elle doit pouvoir s'appuyer sur des viviers de formateurs diversifiés et permettre aux personnels de valoriser les compétences acquises, en particulier grâce à la reconnaissance institutionnelle de ces compétences. La formation s'ancre utilement dans l'analyse des pratiques professionnelles et la formation entre pairs.

Il s'articule autour de six axes :

1. Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation,
2. Accompagner et former les équipes pédagogiques et éducatives afin de perfectionner les pratiques professionnelles et de favoriser la réussite scolaire de tous ainsi que l'éducation tout au long de la vie ;

3. Piloter la mise en œuvre au niveau territorial des politiques de la jeunesse, de l'engagement, d'éducation populaire et des sports, notamment pour les personnels de la jeunesse et des sports,
4. Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation,
5. Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités pédagogiques et managériales,
6. Consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique.

La politique de formation de l'EAFC de l'académie de Paris construit son offre de formation à l'écoute des besoins des personnels et au service du développement professionnel des individus et des collectifs. Les axes du plan de formation académique sont construits en cohérence avec les directives nationales.

Ainsi, l'EAFC décline un programme de formation qui s'appuie sur une large offre de parcours intercatégoriels, par domaine et par discipline, en conformité avec les orientations ministérielles quant à l'articulation des formations dispensées sur le temps scolaire et hors temps scolaire. L'EAFC déploie et renforce la diversité des modalités de mise en œuvre des formations. Elle veille également dans le déploiement de cette offre au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

▪ **Un nouveau service de ressources humaines de proximité : la cellule des CRHP et la mission MAE**

L'académie est engagée 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 l'académie du service de ressources humaines de proximité.

La cellule des conseillères et conseillers ressources humaines de proximité (CRHP) 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 ou une conseillère RH de proximité, dans un lieu dédié et dans le respect des règles de confidentialité.

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

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

L'académie accompagne les personnels désireux d'évoluer professionnellement vers des fonctions d'encadrement, sur des postes en administration centrale, auprès d'opérateurs et au sein des services académiques et départementaux.

Dans la continuité de la politique menée par le ministère pour l'accompagnement des cadres, l'académie de Paris a mis en place la mission académique pour l'encadrement (MAE). L'académie de Paris déploie une offre d'accompagnement annuelle, depuis la rentrée scolaire 2021.

La MAE vise à identifier et accompagner des cadres, quelle que soit leur affectation dans leurs parcours et le développement de leur potentiel, à l'appui d'une offre de services dédiée (formation, immersion, mentorat, etc.). Ce dispositif académique s'inscrit en cohérence et en complémentarité avec la revue des cadres pilotée au niveau national.

▪ **L'accompagnement des transitions professionnelles**

L'académie doit accompagner les parcours de ses agentes et agents et leurs souhaits d'évolution professionnelle, tant en interne du système éducatif qu'à l'extérieur de celui-ci. Il s'agit désormais de prendre en compte les aspirations de chacune et chacun et d'adapter cet accompagnement de proximité à la tendance récente à l'accélération des mobilités sur le marché du travail, en particulier auprès des nouvelles générations, caractérisant désormais tant le secteur public que le secteur privé.

Dans cet esprit, l'académie a décliné la politique ministérielle en partenariat avec le réseau des Instituts régionaux d'administration (IRA), et mis en œuvre le **dispositif Parcours passerelle**. Ce dispositif

permet à des enseignantes ou enseignants d'être recrutés chaque année dans le corps des attachés d'administration de l'État et d'être affectés au sein des services académiques ou des établissements scolaires.

Plus généralement, l'accompagnement doit permettre à tout agent et agent d'être conseillé dans son souhait de rejoindre d'autres fonctions en interne ou en externe ou de bénéficier d'un plan d'accompagnement dans le contexte d'une réorganisation. L'académie de Paris propose aux agentes et agents qui le souhaitent des périodes d'immersion, des forums de la mobilité, des ateliers d'évolution professionnelle, en nouant des partenariats avec les acteurs locaux des bassins d'emploi (PFRH, Apec et Pôle emploi).

L'agent ou agente en reconversion ou en mobilité bénéficie d'une offre de services pour son orientation professionnelle, consistant en des diagnostics de compétences, en la définition d'un plan de mobilité, d'un accès à des offres d'emploi sourcées, en des conseils lui permettant de faire aboutir son évolution professionnelle (rédaction de CV, lettres de motivation, préparation à l'entretien d'embauche, auto-entrepreneuriat). L'objectif est aussi de capter de nouveaux viviers, en donnant de la visibilité à l'employeur académique parmi les acteurs interministériels présents localement.

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

▪ **L'accompagnement des dispositifs de rupture conventionnelle et de retraite progressive**

Le même accompagnement personnalisé est fourni aux agentes et agents souhaitant **mobiliser le dispositif de rupture conventionnelle** (cf. note de cadrage DGRH du 9 juillet 2020 sur la mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans les services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse), qui cible la cessation définitive des fonctions et consiste en un accord mutuel entre un agent et son administration, mais qui ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties. Ce dispositif constitue un procédé expérimental de cessation de fonctions pour les fonctionnaires jusqu'au 31 décembre 2025.

L'académie accompagne la dernière partie de la carrière des agents.

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

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

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

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

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

Les refus opposés dans le cadre de la retraite progressive doivent être motivés et précédés d'un entretien avec l'agent concerné. L'entretien a lieu avec l'IEN dans le 1^{er} degré, le chef d'établissement pour les enseignants du 2nd degré et le supérieur hiérarchique direct pour les ATSS.

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

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

Le SRE vérifie auprès de l'académie que l'agent ou agente est bien à temps partiel ou le sera au moment où la pension partielle sera versée.

Le Rectorat doit informer le SRE en cas de changement de quotité de temps partiel. Le ministère informe également le SRE de toute modification de temps partiel : absence de renouvellement, suppression, suspension, modification de l'autorisation, y compris lorsque cette autorisation est de droit.

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

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

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

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

Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois sur le site education.gouv.fr et sur le site de l'académie www.ac-paris.fr.

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 annuelles qui font l'objet d'une publication par les services du rectorat :

- Pour le premier degré par Inform@lire ;
- Pour le second degré par transmission aux chefs d'établissement et par l'envoi d'un message sur I-Prof ;
- Pour les personnels IATSS par transmission aux chefs d'établissement du second degré et de l'enseignement supérieur, et aux responsables des services académiques.

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité.

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

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

L'organisation syndicale doit être représentative :

- au niveau du comité social d'administration ministériel de l'éducation nationale ou du comité social d'administration ministériel de la jeunesse et des sports⁷ pour une décision de promotion relevant de la compétence du ministre ;
- au niveau du comité social d'administration ministériel de l'éducation nationale ou du comité social d'administration académique pour une décision de promotion relevant de la compétence des recteurs et rectrices d'académie ou, par délégation de leur signature, des inspecteurs et inspectrices d'académie-directeurs et directrices académiques des services de l'éducation nationale.

L'administration s'assure que la ou le fonctionnaire a choisi une organisation syndicale.

Les services échangeront avec l'organisation syndicale désignée par tout moyen et apporteront systématiquement une réponse écrite aux personnels dans un délai de quatre semaines

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 Paris. Les organisations syndicales représentatives en comités sociaux d'administration 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.

L'académie communique, annuellement au plus tard au mois de novembre, aux organisations syndicales représentées à son comité social d'administration académique, les listes nominatives de l'ensemble de leurs personnels comportant leurs corps, statut (titulaire, stagiaire ou contractuel), discipline, grades, échelons et affectations, avec une date d'observation au 1er septembre pour les titulaires et 1^{er} octobre pour les contractuels.

*

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

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

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

ANNEXE 1

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

I- DES 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 et d'avancement de grade

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

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

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

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

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

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) (outre les critères communs à tous les personnels du MENJS)

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.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

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

L'académie assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en trois grades (hors corps des 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 toutes les agentes et agents déroulant une carrière complète d'évoluer sur au moins deux grades.

L'académie communique aux personnels par tout moyen les contingents notifiés pour chaque campagne de promotion sur son site internet.

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

La politique de valorisation professionnelle de l'académie 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 et d'avancement de grade

I.1.1 Bonification d'ancienneté pour le passage du 6^{ème} au 7^{ème} et du 8^{ème} au 9^{ème} échelon de la classe normale des personnels titulaires (hors 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 ou 2 ans 6 mois au 8^{ème} échelon.

Pour les 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.

La ou le ministre est compétent s'agissant des personnels en position de détachement, mis à disposition ou non placés sous l'autorité d'un recteur d'académie.

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

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

- Les agentes et 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. Exemple : 31/08/2025 pour la campagne 2025.
- Les agentes et agents dans certaines positions de disponibilité⁶ 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 agentes et agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'article L. 515- 9 du Code général de la fonction publique. ⁷.

⁶ Ces dispositions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018

⁷ 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 agentes et agents comptant au 31 août de l'année, d'établissement du tableau d'avancement au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon de la classe normale de leur corps

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

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

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

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

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

I.1.3 Bonification d'ancienneté au titre de l'exercice de la fonction de directrice ou directeur d'école

En application du décret n°2023-777 (article 4) du 14 Août 2023, il est prévu qu'à l'issue de chaque année de services continus accomplis dans la fonction de directrice ou directeur d'école, les institutrices ou instituteurs et professeurs et professeurs des écoles nommés dans l'emploi de directeur ou directrice d'école ou en assurant les fonctions bénéficient, pour l'avancement au sein de leur corps respectif, d'une bonification d'ancienneté de trois mois.

Les personnels enseignants concernés recevront un arrêté en amont de la campagne de promotion.

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 et institutrices 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 agentes et agents sont invités à vérifier, notamment lorsqu'ils

appartiennent à la classe exceptionnelle, les conditions de reclassement dans le corps des professeurs agrégés.

→ Les professeures et 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.

1.2.1 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 candidates et 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

Dans le cadre de sa politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'académie s'assure que les propositions formulées au ministère respectent les équilibres femmes-hommes des promouvables.

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 agentes et 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 en qualité de :

- Personnels civils de coopération culturelle, scientifique et technique ou d'experts techniques

internationaux en fonction auprès d'États étrangers ou de l'organisme auprès duquel ils sont placés, qui remplissent les conditions fixées au deuxième alinéa de l'article L. 360-3 du Code général de la fonction publique ;

- Personnels civils des établissements et organismes de diffusion culturelle ou d'enseignement situés à l'étranger considérés comme des services déconcentrés du ministère chargé des affaires étrangères, gérés dans les conditions fixées par l'ordonnance n° 62-952 du 11 août 1962 ou jouissant de l'autonomie financière en application de l'article 66 de la loi de finances n° 73-1150 du 27 décembre 1973.

-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 la ou 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 la ou 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 agentes et 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

Dans le cadre de sa politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'académie s'assure que les propositions formulées au ministère respectent les équilibres femmes-hommes des promouvables.

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 et professeurs agrégés de l'enseignement du second degré hors classe et de classe normale parvenus au moins au 6^e échelon de la classe normale 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 adjoints d'enseignement et des chargés d'enseignement 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 candidates et candidats doivent justifier de 5 ans de services effectifs (dont les services militaires, les services d'auxiliaire ou de contractuel en France ou à l'étranger) au 1^{er} octobre de l'année de l'établissement du tableau d'avancement. Les années de service effectuées à temps partiel sont décomptées comme années de service à temps plein.

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

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

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

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

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

Dans le cadre de sa politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'académie s'assure que les propositions formulées au ministère respectent les équilibres femmes-hommes des promouvables.

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

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

Il est conditionné par un acte de candidature. Les candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude doivent remplir l'une des deux conditions suivantes :

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

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

Ou

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

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

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

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 et les candidates affecté(e)s 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 candidates ou 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 professeures et professeurs des écoles ou instituteurs et institutrices peuvent évoluer dans leur carrière et prendre en charge la direction des écoles maternelles et élémentaires.

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

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

- Les candidats et candidates inscrit(e)s sur la liste d'aptitude départementale ;
- Sur leur demande, les professeurs des écoles et les instituteurs qui avaient été nommés dans un emploi de direction 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 direction 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 direction d'école sont définies dans une circulaire annuelle.

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 s'appuie sur l'appréciation qualitative des agentes et agents et sur leur parcours de carrière (grade et échelon détenus) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière). L'avis des corps d'inspection et des chefs d'établissement est systématiquement sollicité pour fonder les décisions de promotion au choix. Pour 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 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 agentes et 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 recteur assure la publicité des résultats des promotions qu'il prononce selon les modalités fixées par les notes de service académiques.

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

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

Concernant l'avancement bonifié, les agentes et agents ayant bénéficié d'un rendez-vous de carrière avant leur engagement syndical sont examinés dans le cadre de la procédure de droit commun et bénéficient le cas échéant d'une bonification d'ancienneté d'un an. Ceux qui n'obtiennent pas une bonification d'ancienneté d'un an dans ce cadre, ou ceux qui n'ont pas bénéficié d'un rendez-vous de carrière ont droit à une bonification automatique sous réserve d'être déchargés depuis au moins 6 mois à la date de leur avancement (avant bonification).

Cette bonification automatique correspond à la cadence suivante :

Pour tous les corps sauf les adjoints d'enseignement :

- Du 6^{ème} au 7^{ème} : 2 ans 8 mois 12 jours (soit une bonification de 108 jours)
- Du 8^{ème} au 9^{ème} : 3 ans 2 mois 12 jours (soit une bonification de 108 jours)

Pour les adjoints d'enseignement :

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

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

II.2.1 Avancement d'échelon bonifié

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

L'appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- A consolider

II.2.2 Hors classe

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

Pour les personnels qui ont une carrière complète et qui n'ont pas pu bénéficier d'un avancement de grade au-delà de l'avancement observé généralement dans le corps, sans qu'aucune opposition ne soit formalisée, une attention particulière à la promotion sera portée en tenant compte de l'ancienneté de service dans la fonction publique.

De manière générale, les tableaux de promotions sont établis après avoir examiné les situations des personnels qui ont la plus grande ancienneté de service sans avoir connu de tableau d'avancement.

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.

L'académie propose chaque année des campagnes de rattrapage des rendez-vous de carrière pour les enseignantes et enseignants qui n'auraient pu l'avoir dans la campagne annuelle. Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu qui tient compte du contexte de réalisation de l'entretien.

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

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

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points.

Pour le premier degré :

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

Pour le second degré :

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

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

Pour le 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

Pour arrêter le tableau d'avancement, il est appliqué, pour cet effectif, à valeur professionnelle égale, les critères de départage suivants :

- l'ancienneté dans le corps ;
- l'ancienneté dans le grade ;
- l'échelon ;
- l'ancienneté dans l'échelon.

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

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

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

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

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

Les agentes et agents pour lesquels une opposition est formulée au-delà d'une période de trois ans seront reçus en entretien par la direction des ressources humaines.

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

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

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

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

- par le recteur pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN, placés sous son autorité ;
- par le recteur ou, si délégation lui a été donnée par le recteur, par l'IA-Dasen pour les professeurs des écoles ;
- par le ministre pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et Psy EN en position de détachement, mis à disposition ou non placés sous l'autorité d'un recteur d'académie.

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

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

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

Dans un premier temps, l'inspecteur de l'éducation nationale (IEN) compétent porte un avis sur la promotion de chaque agent et agente promouvable relevant de sa responsabilité. Cet avis peut prendre trois formes :

- Très favorable ;
- Favorable ;
- Défavorable.

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

Pour cela, l'IEN s'appuie notamment sur le CV I-Prof. Pour les agentes et agents exerçant dans l'enseignement supérieur ou se trouvant dans une position statutaire de détachement ou en position de mise à disposition, l'avis s'y référant est émis par l'autorité auprès de laquelle l'agent exerce ses fonctions.

Les avis très favorables et défavorables doivent être motivés. Des sanctions disciplinaires, des procédures disciplinaires en cours peuvent par exemple être de nature à justifier un avis défavorable. Les avis très favorables sont reconduits annuellement, sauf exception motivée.

Les avis sont portés à la connaissance des agentes et agents concernés. Ils ne sont pas susceptibles de recours. Dans un second temps, l'IA-Dasen recueille l'ensemble des avis. Il effectue une première sélection, après avoir notamment examiné l'ensemble des avis très favorables.

Pour arrêter le tableau d'avancement, l'IA-Dasen applique, pour cet effectif, à valeur professionnelle égale, les critères de départage suivants :

- l'ancienneté dans le corps ;
- l'ancienneté dans le grade ;
- l'échelon ;
- l'ancienneté dans l'échelon.

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

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

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

Une attention particulière est portée aux agentes et agents qui se trouvent au dernier échelon de la hors-classe.

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

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

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

Cet avis peut prendre trois formes :

- Très favorable ;
- Favorable ;
- Défavorable.

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

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

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

Les avis très favorables et défavorables doivent être motivés. Des sanctions disciplinaires, des procédures disciplinaires en cours, peuvent par exemple être de nature à justifier un avis défavorable.

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

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

Dans un second temps, le recteur (et le ministre pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et Psy EN en position de détachement, mis à disposition ou non placés sous l'autorité d'un recteur d'académie) recueille et examine l'ensemble des avis.

Pour arrêter le tableau d'avancement, le recteur (ou le ministre le cas échéant) applique, pour cet effectif, à valeur professionnelle égale, les critères de départage suivants :

- l'ancienneté dans le corps ;
- l'ancienneté dans le grade ;
- l'échelon (sauf pour les agrégés qui sont tous au même échelon) ;
- l'ancienneté dans l'échelon.

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

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

Le recteur assure une répartition équilibrée des promotions valorisant les fonctions exercées à l'éducation nationale et dans l'enseignement supérieur.

Une attention particulière est portée aux agentes et agents qui se trouvent au dernier échelon de la hors-classe.

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

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 s'effectue 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.

Des points d'ancienneté sont attribués en fonction de l'échelon détenu au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

Echelon de la classe normale (au 31 août de l'année où le tableau d'avancement est établi)	Points
7	70
8	80
9	90
10	100
11	130 + 5 points par année d'ancienneté effective dans le 11 ^{ème} échelon

Classe exceptionnelle :

L'établissement des tableaux d'avancement se fonde sur un examen approfondi de la valeur professionnelle de chaque agent promouvable. 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.

Parmi les critères retenus, le parcours dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire ou de la politique de la ville est particulièrement valorisé dans le barème : 10 points sont attribués par année d'exercice dans l'établissement.

Des points d'ancienneté sont également attribués en fonction de l'échelon détenu au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

Echelon de la hors classe (au 31 août de l'année où le tableau d'avancement est établi)	Points
5	150
6	180 + 10 points par année d'ancienneté effective dans le 6 ^{ème} échelon

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

II.3.1 Promotion dans le corps des professeurs agrégés

Les candidatures sont examinées par le recteur en prenant en compte la valeur professionnelle, le parcours de carrière et le parcours professionnel évalué au regard de sa diversité, ainsi que la motivation du candidat. Les candidates et candidats dont l'engagement et le rayonnement dépassent le seul cadre

de leur salle de classe doivent être mis en valeur. La prise en compte de la valeur professionnelle prévaut dans les choix opérés par le recteur qui effectue une sélection rigoureuse permettant aux meilleurs enseignants d'en bénéficier en recueillant au préalable l'avis des corps d'inspection et du chef ou de la cheffe d'établissement (ou de l'autorité hiérarchique compétente). Ces avis, formulés à partir des éléments du curriculum vitae et de la lettre de motivation du candidat, se déclinent en quatre degrés : très favorable, favorable, réservé, défavorable. Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre doivent être justifiés et expliqués aux intéressés.

Pour établir ses propositions, le recteur apprécie attentivement les candidatures émanant d'enseignants pour lesquels il n'existe pas d'agrégation d'accueil correspondant à leur discipline de recrutement. Il veille à faire figurer parmi ses propositions des dossiers d'enseignants susceptibles de retirer un bénéfice durable d'une telle promotion qui doit leur offrir la perspective d'une véritable évolution de carrière.

Les propositions du recteur et le rang de classement ne préjugent pas d'une promotion qui est prononcée par le ministre après examen au niveau national, après avis du 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 agentes et 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 du recteur. Pour l'établissement du classement des candidats, le recteur s'appuie sur le barème suivant : 10 points par échelon sur la base de l'échelon atteint au 31 août de l'année d'établissement de la liste d'aptitude. Les agentes et agents ayant candidaté sont tous proposés par ordre de barème décroissant sauf ceux ayant eu un avis défavorable motivé du recteur.

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

ANNEXE 2 RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU ACADEMIQUES RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE ET RECHERCHE ET FORMATION DU MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

I. Les conditions d'avancement de grade

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

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

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

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

III.1 Eléments de procédure pour l'établissement des tableaux d'avancement de la filière ATSS : Adjoints administratifs (Adjaenes) adjoints techniques des établissements d'enseignement (ATEE), adjoints techniques recherche et formation (ATRF), infirmiers, médecins, assistants sociaux, secrétaires administratifs (Saenes), attachés d'administration de l'Etat (AAE)

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

I. Les conditions d'avancement de grade

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

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

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
- les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité 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 de l'article L514-2 du code général de la fonction publique

▪ **Accès au grade d'avancement:**

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

• **Filière administrative :**

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

• **Filière santé :**

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

• **Filière sociale :**

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

• **Filière technique :**

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

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

▪ Accès au grade sommital du corps

□ Filière administrative :

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

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

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

a) Accès au grade d'attaché d'administration hors classe : 1er et 2e viviers

- Attachés principaux d'administration ayant atteint le 5e échelon
- Directeurs de service ayant atteint le 7e échelon

Les intéressés doivent justifier :

- soit de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 (1er vivier)
- soit de huit 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 (2e 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 ministère¹², une liste de fonctions plus spécifiques correspondant à un niveau élevé de responsabilités. La durée de huit ans d'exercice dans une fonction au cours de la carrière peut avoir été accomplie de façon continue ou discontinue.

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

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

- Attachés principaux d'administration au 10e échelon
- Directeurs de service ayant atteint le 14e échelon

La valeur professionnelle exceptionnelle des promouvables au 3e 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 2e vivier ; il s'agit par exemple des fonctions exercées au sein des établissements relevant de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE), ou des établissements publics, en particulier dans l'enseignement supérieur, et de certaines fonctions spécifiques dans les services déconcentrés, etc.

¹² Arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale du 16 mai 2014

Ce 3e vivier doit aussi permettre de prendre en compte la valeur professionnelle exceptionnelle des agentes et agents présentant des parcours professionnels atypiques.

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

□ **Filière santé:**

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

□ **Filière technique :**

- **Accès au grade d'adjoint technique principal de 1^{re} classe** : article 10-2 du décret n° 2016580 du 11 mai 2016

□ **Filière ITRF (ATRF) :**

- **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

▪ **Avancement à l'échelon spécial d'attaché d'administration hors classe**

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

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

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

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

- **Attaché principal d'administration** : article 19 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État
- **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 2e classe** : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat

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

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

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

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

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

- **Filière administrative :**

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

- **Filière sociale :**

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

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

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

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

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

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

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 administrative, de santé et sociale, l'administration examine les dossiers de l'ensemble des agentes et agents promouvables sur la base des critères statutaires sans qu'aucun rapport d'activité ne soit exigible de l'agent.

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

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

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

Ce dossier contient :

- une fiche individuelle de proposition de l'agent **établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent** ;
- un rapport d'aptitude professionnelle, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction pour l'ensemble des tableaux d'avancement à l'exception de l'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe et à son échelon spécial, des quatre items suivants :

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

Le rapport d'aptitude est à produire pour l'ensemble des agentes et agents promouvables

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

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

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

Pour les tableaux d'avancement des ATRF

Un rapport d'activité précisant ses fonctions actuelles et son activité passée dans le corps.

2) La liste récapitulative des propositions de promotion :

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

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

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

3) L'examen par le ministère des candidatures transmises par les académies

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

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

▪ Les critères communs à l'ensemble des filières

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

Il convient, en outre, de porter une attention particulière aux agentes et 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.

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

En tant que de besoin, le départage des éligibles au tableau d'avancement peut s'effectuer à l'aide d'un **barème**, dont le **caractère est indicatif** et valorise les **critères réglementaires** énoncés ci-dessus. Le premier critère de départage est l'avis formulé par le supérieur hiérarchique. Seuls les agentes et agents ayant un avis très favorable ou favorable peuvent être promus.

- 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 ».
- La **valeur professionnelle est appréciée par l'observation de critères objectifs** que sont notamment la nature des missions confiées, la spécificité du poste, les effectifs encadrés, le

niveau de responsabilités exercées, le montant des budgets gérés, la catégorie d'établissement, le niveau d'expertise, la nature des relations avec les partenaires.

- Un des éléments qui peut notamment être valorisé dans le cadre du **parcours professionnel** est celui de la **mobilité géographique et /ou fonctionnelle**, au sein des ministères de l'Education nationale de la jeunesse et des sports, et de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (CNOUS, ONISEP, CNED, CRDP, CEREQ...), les CREPS et les établissements relevant de la jeunesse et des sports ; dans une autre fonction publique ou dans un autre département ministériel.

▪ Focus sur l'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe

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

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

- mobilité au sein des ministères de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (Cnous, Onisep, Cned, CRDP, Cereq, etc.), les Creps et les établissements relevant de la jeunesse et des sports ;
- mobilité dans un autre département ministériel ou dans une autre fonction publique ;
- mobilité sectorielle liée à des environnements professionnels diversifiés : il convient de valoriser la mobilité fonctionnelle qui peut se traduire par l'exercice de plusieurs métiers ou le changement de familles professionnelles au sens du REME.

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

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

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

▪ Focus sur l'accès aux grades d'Infenes hors classe et de médecin de l'éducation nationale hors classe

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

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

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

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

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

Ce dossier contient :

- **une fiche individuelle de proposition de l'agent** établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent.
- **un rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction des 4 items suivants :

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

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

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

Tous les dossiers de proposition des agents ATSS doivent comporter obligatoirement une fiche individuelle de proposition, un rapport d'aptitude professionnelle et un rapport d'activité.

2) La liste récapitulative des propositions de promotion

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

3) L'examen par le ministère des dossiers transmis par les académies

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

4) Liste complémentaire

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

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

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

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

Dans l'établissement des promotions l'académie procède à **un examen collégial des dossiers des agents** et porte une attention particulière, d'une part aux agents **exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur** et d'autre part aux personnels exerçant ou ayant exercé, tout ou partie de leurs **fonctions en éducation prioritaire**. L'examen collégial permet d'associer l'ensemble des univers (services déconcentrés, établissements et enseignement supérieur) aux travaux de promotion.

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.

ANNEXE 3 relative aux lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la 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

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

I.2 Des possibilités d'évolution vers des emplois fonctionnels au sein de l'académie de Paris

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 pédagogique 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 pédagogique régionaux
- Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des inspecteurs de l'éducation nationale

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

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

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

L'académie assure des perspectives d'avancement régulières au sein de chaque corps.

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

L'avancement à la hors classe, à la classe exceptionnelle (IJS) et aux échelons spéciaux prévus par les statuts particuliers, s'effectue au choix, par voie d'inscription sur un tableau d'avancement établi annuellement par le ministre à partir des propositions ou avis des recteurs (ou des chefs de service 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 ministère à ces mêmes personnels. Ces derniers ont ainsi la possibilité d'accéder au corps de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche après sélection par un comité, en fonction du profil des postes ouverts au recrutement.

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

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

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

- Les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.
- Les agents en position de congé parental, sous réserve des dispositions de l'article L. 515-8 du Code général de la fonction publique (CGFP) ;
- les agents en position de disponibilité pour élever un enfant ou pour un autre motif, sous réserve des dispositions de l'article L. 514-2 du CGFP, des articles 48-1 et 48-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié et de l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'État.

Nombre de promotions :

Pour l'accès au grade supérieur, le nombre de promotions possibles est contingenté sur la base d'un ratio promu / 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 et les IEN, 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

I.1.1 Accès aux grades d'avancement

▪ Hors-classe du corps des personnels de direction

Peuvent être promus à la hors-classe du corps des personnels de direction les agents ayant atteint au moins le 9e échelon du premier grade au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement et qui justifient à cette date 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 promus à la hors-classe du corps des IA-IPR les agents ayant atteint au moins le 6e échelon de la classe normale au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement et qui justifient à cette date de six années de services effectifs accomplis dans le corps des IA-IPR depuis leur nomination en qualité de stagiaire.

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

Peuvent être promus à la hors-classe du corps des inspecteurs de l'éducation nationale les agents ayant atteint au moins le 3e échelon de la classe normale au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement et qui justifient à cette date 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 6ème échelon de leur 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 4ème 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 précédant 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 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.

- **Échelon 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 4e échelon de leur grade.

I.2 Des possibilités d'évolution vers des emplois fonctionnels au sein de l'académie de Paris

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 vicerectorat.

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 de l'administration centrale

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

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

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

Régis par le décret n° 2015-633 du 5 juin 2015 relatif aux emplois de direction des centres de ressources, d'expertise et de performance sportives (Creps), de l'École nationale des sports de montagne (ENSM) et de l'École nationale de voile et des sports nautiques (ENVSM), ces emplois sont listés et répartis en quatre groupes classés par ordre décroissant (I, II, III, IV), par arrêté conjoint de la ministre chargée des sports, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique. Peuvent être nommés dans ces emplois, par voie de détachement, s'agissant des fonctionnaires relevant des ministères chargés de la mise en oeuvre de la politique définie par le ministre chargé des sports :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Liste d'aptitude

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

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

Intégration dérogatoire

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

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

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

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

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

Détachement dérogatoire

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

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

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

II DES 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 (« Colibris mon portail RH ou colibris ») 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. Elle est appréciée en tenant compte de la réalisation des objectifs fixés et d'autres critères, tels que les compétences professionnelles, la capacité à encadrer, les qualités relationnelles, les fonctions exercées, et, le cas échéant, le parcours professionnel.

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

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

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

A titre exceptionnel, une opposition à la promotion à la hors-classe ou à l'échelon spécial peut être formulée par le recteur à l'encontre de tout agent promouvable. L'opposition à la 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.

L'académie 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'ancienneté d'échelon.

▪ Accès à la hors-classe des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogique 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, le chevron et l'ancienneté dans le chevron.

L'évaluation des inspecteurs proposés revêt une importance déterminante 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 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 ;
 - l'ancienneté dans le grade ;
 - l'ancienneté d'échelon.
- Au titre de la seconde condition (observation au 31 décembre de l'année précédant l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement) :
 - la durée du détachement sur emploi fonctionnel ;
 - l'ancienneté dans le corps ;
 - l'ancienneté dans le grade ;
 - l'échelon, l'ancienneté d'échelon, le chevron et l'ancienneté de chevron.
- **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 :

- 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 ;
- À ancienneté comparable, l'ancienneté générale de services.

Au titre de la seconde condition :

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

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

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

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

À mérite égal, les situations peuvent également être comparées en se référant aux critères suivants :

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

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

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

La procédure mise en place est fondée sur la transparence garantie par l'appel à candidature de tous les agents remplissant les conditions requises ainsi que sur l'appréciation des qualités des candidats tout au long de leur carrière et sur leur motivation. Le curriculum vitae et la lettre de motivation permettent aux candidats, dans ce cadre, de présenter les diverses étapes de leur parcours de carrière

et de leur itinéraire professionnel, d'exposer les acquis de leur expérience professionnelle et de justifier de leur volonté d'exercer les fonctions dévolues aux personnels de direction.

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

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

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 ;

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 ou 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.

En principe, les agents promus par liste d'aptitude sont astreints à une mobilité géographique.

▪ 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. À 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 agentes et 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'État ;
- 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 direction de l'encadrement.

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

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

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

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

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

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

Pour les emplois de chef de service :

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

Pour les emplois de sous-directeur :

- l'autorité de recrutement est le secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir est le secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ou le directeur auprès duquel est rattaché l'emploi de sous-directeur ;
- l'autorité de recrutement procède à l'examen des candidatures ;
- l'audition des candidats présélectionnés est confiée à l'instance collégiale prévue à l'article 6 du décret du 31 décembre 2019 précité et dont la composition est la suivante : l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir, un membre de la mission de la politique de l'encadrement supérieur et une personne occupant ou ayant occupé des fonctions d'un niveau de responsabilités au moins équivalent à l'emploi à pourvoir désignée par l'autorité de recrutement. Lorsque l'emploi à pourvoir relève du secrétaire général, celui-

ci désigne, en outre, une personne qualifiée dans le domaine des ressources humaines ne relevant pas de son autorité hiérarchique ;

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

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

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

Les avis de vacance sont publiés au Journal officiel.

Les candidatures à ces emplois fonctionnels sont soumises :

- à une procédure de présélection et d'audition selon les modalités définies par l'instruction n° SPOD2231001J du 16 novembre 2022 ;
- à l'avis d'une commission composée de représentants de l'administration, de représentants élus par les directeurs et les directeurs adjoints de ces établissements et de personnalités qualifiées (cf. arrêté du 17 juillet 2015 relatif à la commission instituée par l'article 13 du décret n° 2015-633 du 5 juin 2015).

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

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

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

- la présélection des candidatures puis l'audition des candidats sont assurées par le comité de sélection prévu à l'article 5 du décret du 9 mars 2022 précité, dont la composition est la suivante : le secrétaire général du gouvernement (président du comité), le délégué interministériel à l'encadrement supérieur de l'État, deux personnalités qualifiées dans les domaines de compétence de l'emploi à pourvoir, dont l'une au moins est extérieure aux ministères chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports et une personnalité qualifiée justifiant de compétences en matière de ressources humaines ;
- le chef du service d'inspection générale est nommé par décret en conseil des ministres, sur proposition du ou des ministres sous l'autorité desquels ce service est placé ;
- l'offre d'emploi fait l'objet d'une publication au Journal officiel de la République française et sur l'espace numérique commun choisirleservicepublic.gouv.fr.

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

- la présélection des candidatures puis l'audition des candidats sont assurées par le comité de sélection prévu à l'article 15 du décret du 9 mars 2022 précité, dont la composition est la suivante : le chef du service de l'inspection ou un membre du service relevant du groupe I désigné par lui, une ou plusieurs personnalités qualifiées dans les domaines de compétence de l'emploi à pourvoir et une personnalité qualifiée justifiant de compétences en matière de ressources humaines, extérieure aux ministères chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports ;
- les nominations dans les emplois du groupe I sont décidées par décret du président de la République, sur proposition des ministres chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports. Les nominations dans les emplois des groupes II et III sont décidées par arrêté de la Première ministre, sur proposition des mêmes ministres ;
- l'offre d'emploi fait l'objet d'une publication au Journal officiel de la République française et sur l'espace numérique commun choisirleservicepublic.gouv.fr. Elle précise également l'autorité de recrutement et l'autorité dont relève l'emploi.

- **Accès au corps des administrateurs de l'État**

Les nominations au choix sont prononcées après inscription sur une liste d'aptitude établie par ordre alphabétique par la Première ministre, sur proposition du ministre chargé de la fonction publique, après

avis d'un comité de sélection interministériel rendu après examen des titres professionnels des intéressés.

Ces nominations tiennent compte des lignes directrices de gestion interministérielle.

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

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

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

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

ANNEXE 4

RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DES ACADEMIQUES RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TECHNIQUES ET PEDAGOGIQUES (PTP)

Les règles relatives aux possibilités de promotion sur liste d'aptitude (LA) ou par tableau d'avancement (TA) des personnels techniques et pédagogiques (conseiller technique et pédagogique supérieur, professeur de sport, conseiller d'éducation populaire et de jeunesse) sont précisées **dans l'annexe 4 du BO spécial n° 7 du 19 décembre 2024.**

La division des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (DPATSS) du rectorat de l'académie de Paris gère avec le ministère, pour l'ensemble de la région académique d'Ile de France les différentes campagnes de promotion des PTP.

Pour les TA, la DPATSS adresse aux services départementaux de la jeunesse et des sports (SDJES) les listes des agentes et agents promouvables établies par la DGRH. Elle retourne ensuite au ministère la liste récapitulative des propositions de promotion du recteur de l'académie de Paris avec les dossiers des agents. Le classement transmis à la DGRH par les académies ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.

S'agissant des LA, la DPATSS informe également les SDJES sur la possibilité qu'ont les agents de candidater sous réserve de remplir les conditions. Après réception et vérification de la complétude des dossiers, elle les adresse à la DGRH.

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

I.1 Des possibilités d'avancement d'échelon 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^e au 7^e et du 8^e au 9^e échelon de la classe normale des personnels titulaires

La bonification d'ancienneté permet d'accorder une accélération de carrière d'une année au 6^e et au 8^e 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 : deux ans au 6^e échelon, deux ans et six mois au 8^e 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 professionnelle¹. 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'État.

✦ Accès au grade de la hors-classe

Le grade de la hors-classe est accessible aux agents comptant au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^e échelon de la classe normale de leur corps.

Au titre des dispositions transitoires, peuvent être promus 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.

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

✦ **Accès au grade de la classe exceptionnelle des corps des professeurs de sport (PS), de conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ) et de conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (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 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins le 2^e échelon de la hors-classe (CTPS) ou le 3^e 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 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4^e échelon de la hors-classe (CTPS) ou au moins le 7^e échelon de la hors-classe² (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 :

1) 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'État ;
- 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 hors-échelle B (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).

2) 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 :

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

² À compter du 1^{er} janvier 2021 : décrets n° 2017-1350 et 2017-1351 du 18 septembre 2017 modifiant les statuts particuliers des corps de PS et CEPJ et articles 67,68 et 69 du décret n° 2017-1737 du 21 décembre 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire de divers corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, et de la fonction publique hospitalière.

- 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 paralympique (1^{re} 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.

3) 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 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4^e 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 aux corps supérieurs par liste d'aptitude est conditionné par un acte de candidature⁸.

✦ Les promotions dans le corps des CTPS

Peuvent se porter candidats les agentes et agents qui remplissent les conditions suivantes au 1^{er} septembre de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude :

- 1) Les professeurs de sport ou les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse justifiant de 10 années de services effectifs accomplis en position d'activité ou en position de détachement ;
- 2) Les fonctionnaires appartenant à un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau qui sont :
 - Soit détachés depuis au moins 6 ans dans l'emploi de directeur ou directeur adjoint d'un établissement jeunesse et sport ou de chef de service déconcentré relevant des ministères chargés de la jeunesse et des sports,
 - Soit exerçant depuis au moins 6 ans les fonctions de directeur technique national (DTN),
 - Soit exerçant depuis au moins 8 ans les fonctions d'EN.

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

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

Peuvent se porter candidats les agentes et agents qui remplissent les conditions suivantes

- 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^e des nominations par concours de l'année précédente.

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

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

L'académie de Paris s'attache, lors de la constitution de ses propositions pour les tableaux d'avancement, les bonifications d'ancienneté et les listes d'aptitude, à la répartition femmes-hommes au regard de leur répartition dans les promouvables, d'une part, et à la juste répartition des environnements professionnels des PTP, d'autre part.

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

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

(ancienneté moyenne acquise dans le grade), de l'avancement à l'échelon spécial (ancienneté moyenne acquise dans l'échelon inférieur) et de l'attribution des bonifications d'ancienneté (bonification de droit).

⁸ 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.

II.1 Avancement d'échelon bonifié

Le recteur de l'académie de Paris fait parvenir à la direction générale des ressources humaines (DGRH) ses propositions, classées par ordre de mérite.

Le départage des éligibles s'effectue sur le fondement du classement transmis par le recteur de l'académie de Paris et 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 :

-
- 1) Excellent
 - 2) Très satisfaisant
 - 3) Satisfaisant
 - 4) À consolider

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

II.2 Avancement de grade

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.

II.2.1 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 du recteur de l'académie de Paris sur proposition du chef d'établissement public dans lequel l'agent est affecté.

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 du rendez-vous de carrière du 9^e échelon sont prises en compte pour l'accès au grade de la hors-classe.

En application des dispositions statutaires s'appliquant aux personnels techniques et pédagogiques, les rendez-vous de carrière permettent d'apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires qui est prise en compte pour les bonifications d'anciennetés et les promotions. L'arrêté du 7 août 2018 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels techniques et pédagogiques relevant des ministres chargés de la jeunesse et des sports précise que le rendez-vous de carrière est mené par le supérieur hiérarchique direct évaluateur qui émet son avis sur la valeur professionnelle de l'agent et sur la capacité à exercer des missions, des niveaux de responsabilités dévolues à un grade supérieur ; au sens de cet arrêté, le supérieur hiérarchique direct est celui qui, compte tenu de l'organisation générale interne retenue de l'établissement ou du service, organise et contrôle régulièrement le travail de l'agent. L'appréciation finale de la valeur professionnelle de l'agent est rédigée par le chef de service ou directeur d'établissement, qui peut être destinataire d'une demande de révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle dans un délai de trente jours francs suivant sa notification ; l'exercice de ce recours hiérarchique est un préalable obligatoire à la saisine de la commission administrative paritaire (CAP) par l'agent qui conteste l'évaluation de sa valeur professionnelle.

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

Pour l'accès à la classe exceptionnelle, le dossier de proposition de l'agent, signé du recteur de l'académie de Paris, doit être détaillé et argumenté au regard de l'accès à un grade supérieur. Il doit mettre en avant, sans ambiguïté, les qualités professionnelles de l'intéressé et les points forts observés dans sa manière de servir au cours de l'ensemble de sa carrière permettant de le distinguer. Le dossier de proposition est signé par l'agent.

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

des postes et les responsabilités particulières qui lui ont été confiées au cours de sa carrière. Il convient notamment de différencier le management direct en mode hiérarchique du management fonctionnel en mode projet. **II.2.2 Les orientations et les critères propres à chaque tableau d'avancement**

• **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 des 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.

Un nombre de points est attribué en fonction de l'avis donné à l'occasion du troisième rendez-vous de carrière, intervenant lorsque l'agent atteint le 9^e échelon. Cet avis est conservé jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

Pour les PS et les CEPJ qui n'ont pas eu de troisième rendez-vous de carrière, c'est la note de 2017 qui est prise en compte ; elle est transformée en nombre de points en application des tableaux de correspondance suivants :

Note 2017 9^e échelon	Nombre de points au titre du barème	Équivalence avis troisième rendez-vous de carrière
De 69 à 71	34	À consolider
De 72 à 74	37	Satisfaisant
De 75 à 78	40	Très satisfaisant
De 79 à 82	43	Excellent

Note 2017 10^e échelon	Nombre de points au titre du barème	Équivalence avis troisième rendez-vous de carrière
De 73 à 75	34	À consolider
De 76 à 79	37	Satisfaisant
De 80 à 83	40	Très satisfaisant
De 84 à 87	43	Excellent

Note 2017 11^e échelon	Nombre de points au titre du barème	Équivalence avis troisième rendez-vous de carrière
De 78 à 80	34	À consolider
De 81 à 84	37	Satisfaisant
De 85 à 88	40	Très satisfaisant
De 89 à 92	43	Excellent

Pour les CTPS qui n'ont pas eu de troisième rendez-vous de carrière, c'est l'entretien d'évaluation de 2017 qui est pris en compte. Les 10 items constituant l'appréciation de la valeur professionnelle sont transformés en nombre de points en application du tableau de correspondance suivant.

Avis/entretien d'évaluation	Valeur d'un item selon avis	Nombre de points calculé	Nombre de points au titre du barème	Équivalence avis troisième rendez-vous de carrière
Insuffisant	3,4	De 34 à 35,4	34	À consolider
Bon ou moyen	3,7	De 35,5 à 38,4	37	Satisfaisant
Très bon	4	De 38,5 à 41,4	40	Très satisfaisant
Excellent	4,3	De 41,5 à 43	43	Excellent

Le nombre de points calculé est égal à la somme de chaque avis multipliée par la valeur attribuée à chacun des items. Le nombre de points au titre du barème est déterminé par arrondi à la valeur la plus proche du nombre de points calculé ; pour les notes 35,5, 38,5 et 41,5, l'arrondi se fait à la valeur supérieure du nombre de points au titre du barème.

Pour les agents n'ayant pas de note ni d'entretien d'évaluation et n'ayant pas eu le troisième rendez-vous de carrière, l'autorité hiérarchique porte, après un entretien avec l'agent pour lequel l'autorité de gestion met à la disposition du supérieur hiérarchique direct les éléments utiles prévus par l'article 5 de l'arrêté du 7 août 2018, une appréciation sur la valeur professionnelle et sur la capacité à exercer des missions, des niveaux de responsabilités dévolues à un grade supérieur, sur proposition du supérieur hiérarchique direct. L'appréciation porte sur l'ensemble de la carrière. Elle se décline en quatre degrés : excellent, très satisfaisant, satisfaisant, à consolider. Elle est conservée jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors-classe peut être formulée par le recteur de l'académie de Paris 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.

1) Pour les professeurs de sport :

Total maximum 117 points décomposés de la manière suivante :

— Rendez-vous de carrière : maximum 43 points

Troisième rendez-vous de carrière :

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

— Ancienneté au 31 août de l'année du TA : maximum 69 points

1. Ancienneté dans la fonction publique : maximum 44 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.

2. Échelon détenu : maximum 25 points

Échelon	Points
11 ^e échelon	25
10 ^e échelon	15
9 ^e échelon	5

— Inscription sur liste des sportifs de haut-niveau : maximum 5 points

Catégorie	Points
Élite	5
Sénior	3

Jeune	1
-------	---

2) Pour les CEPJ :

Total maximum 122 points décomposés de la manière suivante :

— Rendez-vous de carrière : maximum 43 points

Troisième rendez-vous de carrière :

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

— Ancienneté au 31 août de l'année du ta : maximum 44 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

— -Échelon détenu : maximum 35 points

Échelon	Points
11 ^e échelon	35
10 ^e échelon	15
9 ^e échelon	10

3) Pour les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs : **Total maximum : 118 points**

— Rendez-vous de carrière : maximum 43 points

Troisième rendez-vous de carrière au titre de 2020 :

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

— Ancienneté au 31 août de l'année du TA : maximum 50 points

• Ancienneté dans le corps : maximum 20 points

1 point par année avec un maximum de 20 points au 31 décembre de l'année précédant le TA.

- Échelon détenu : maximum 30 points

Échelon	Points
11 ^e échelon	30
10 ^e échelon	15
9 ^e échelon	10

- Fonctions (prises en compte sur l'ensemble de la carrière) : maximum 25 points

Directeur régional et Directeur régional adjoint	25 points
Directeur technique national 1 ^{re} catégorie ⁹	
Directeur d'établissement Chef de bureau en administration centrale Directeur départemental Directeur adjoint départemental ou directeur d'établissement Entraîneur national Directeur technique national 2 ^e ou 3 ^e catégorie ¹⁰	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 pour les deux domaines dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi par l'administration.

• Règles communes à l'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

Pour les promotions par voie de tableau d'avancement à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, l'administration établit :

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

- **une fiche individuelle de proposition de l'agent** établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par le service de gestion de l'agent (rectorat ou établissement).
- **un rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction, pour l'ensemble des tableaux d'avancement, des 4 items suivants :
 - Appréciation sur le **parcours** professionnel de l'agent, portant notamment sur son expertise professionnelle ;

⁹ 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.

¹⁰ 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.

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

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

2) La liste récapitulative des propositions de promotion

Cette liste comporte les propositions du recteur de l'académie de Paris, le cas échéant sur proposition du chef d'établissement public dans lequel l'agent est affecté, classées par ordre de mérite.

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, des progrès réalisés par les agents déjà promouvables et des évolutions de la valeur relative de tous les promouvables entre eux.

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

3) L'examen par le ministère des candidatures transmises par l'académie de Paris

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

• Accès au grade de la classe exceptionnelle

Les supérieurs hiérarchiques des agents apprécient qualitativement la valeur professionnelle des agents promouvables, qui s'exprime notamment par l'expérience et l'investissement professionnels sur l'ensemble de la carrière.

Pour le premier vivier :

L'inscription au tableau d'avancement d'accès à la classe exceptionnelle au titre du 1^{er} vivier est conditionnée à la vérification de l'exercice effectif des fonctions éligibles.

L'appréciation qualitative porte sur le parcours professionnel 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, il est demandé l'établissement d'un classement, pour chacun des deux viviers, par le recteur de l'académie de Paris. En cas de besoin, le chef de service pourra solliciter l'avis de l'autorité fonctionnelle proche de l'agent (DTN de fédération, etc.). Le classement transmis au ministère ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.

• Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

Le tableau d'avancement à l'échelon spécial est établi à partir des propositions du recteur de l'académie de Paris, le cas échéant sur proposition du chef d'établissement dans lequel l'agent est affecté.

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.3 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 au corps supérieur 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.

Pour les promotions par voie de la liste d'aptitude,

l'administration établit : **a) Le dossier de proposition de l'agent**

promouvable Ce dossier contient :

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

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

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

b) La liste récapitulative des propositions de promotion

Cette liste comporte les propositions du recteur de l'académie de Paris classées par ordre de mérite. 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, des progrès réalisés par les agents déjà promouvables et des évolutions de la valeur relative de tous les promouvables entre eux. **c) L'examen par le ministère des dossiers transmis par les académies et la direction des sports**

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

Dans l'établissement des promotions le ministère porte une attention particulière, d'une part aux agents **exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur** et d'autre part aux personnels exerçant ou ayant exercé, tout ou partie de leurs **fonctions en éducation prioritaire ou dans les territoires relevant de la politique de la ville**

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.