



**PERSONNELS ATSS - ITRF – CONTRACTUELS EN CDI  
DEMANDE DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL  
OU DE REPRISSE À TEMPS COMPLET  
ANNÉE SCOLAIRE 2021-2022**

**Principe général :** le temps partiel est accordé pour 3 ans. Pendant cette période, il est reconduit automatiquement chaque année.

**Cet imprimé est à remplir par :**

- les agents qui formulent une première demande,
- les agents actuellement à temps partiel qui souhaitent modifier leur modalité actuelle d'exercice à temps partiel (quotité ou cadre de travail) ou réintégrer à temps plein à l'issue de la période autorisée,
- les agents arrivés au terme de la période de tacite reconduction.

**Toute demande fera l'objet d'un examen circonstancié,** et ne pourra qu'intervenir dans la limite des disponibilités budgétaires. La demande sera déposée 2 mois avant la date souhaitée, sauf en cas de force majeure dûment justifiée (décès, chômage du conjoint, raisons de santé...).

Nom et prénom.....

Grade ..... Affectation .....

**• SITUATION ACTUELLE**

- Temps complet
- Temps partiel : quotité ..... % période autorisée du.....au .....

**• STATUT DE LA DEMANDE**

- Première demande
- Renouvellement avec modification de la situation actuelle
- Renouvellement à l'issue d'une période de tacite reconduction arrivée à terme
- Reprise à temps complet

**• QUOTITÉ DEMANDÉE POUR LA PROCHAINE ANNÉE SCOLAIRE**

TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION  (porter dans la case 50, 60, 70,80 ou 90 %)

TEMPS PARTIEL DE DROIT  (porter dans la case 50, 60,70 ou 80 %)

Motif temps partiel de droit (fournir les justificatifs) : .....

**• PÉRIODE SOLLICITÉE**

Année scolaire 2021-2022

Ou période choisie: du.....au ..... si inférieure à l'année scolaire (6 mois minimum).

• **CADRE DE TRAVAIL SOUHAITE POUR L'EXERCICE DU TEMPS PARTIEL**

quotidien                       hebdomadaire                       annuel

• **DEMANDE DE SURCOTISATION SUR LA BASE D'UN TRAITEMENT À TEMPS PLEIN**

OUI                       NON

*Se référer au simulateur à disposition à l'adresse [www.ac-lyon.fr/surcote.html](http://www.ac-lyon.fr/surcote.html)*

• **DEMANDE DE MUTATION POUR LA PROCHAINE RENTRÉE ?**

OUI                       NON

---

**AVIS DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT OU DE SERVICE**

Favorable                       Défavorable (à motiver expressément)

Motivation en cas d'avis défavorable :

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_  
Le Chef d'établissement (ou de service)

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_  
Signature de l'intéressé(e)

**Annexe 2 : Lignes directrices de gestion académiques relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé du ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports**

**I – Avancement de grade : conditions de promouvabilité**

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

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

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

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

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

	<b>Grade</b>	<b>Référence réglementaire</b>	<b>Niveau de gestion</b>
<b>Filière administrative</b>	Accès à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors-classe	article 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011	Ministériel
	Accès au grade d'attaché d'administration hors-classe	article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011	Ministériel
	Accès au grade d'attaché principal d'administration	article 20 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011	Académique (arrêtés ministériels)
	Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation classe supérieure	article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009	Académique
	Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation classe exceptionnelle	article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009	Académique
	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	Académique
	Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur classe exceptionnelle	article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009	Académique
	Accès au grade d'adjoint administratif principal de 1ère classe	article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016	Académique
	Accès au grade d'adjoint administratif principal de 2e classe	article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016	Académique

<b>Filière santé</b>	Accès au grade de médecin de l'éducation nationale hors-classe	article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991	Ministériel
	Accès au grade de médecin de l'éducation nationale 1ère classe	article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991	Ministériel
	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	Académique
	Accès à la classe supérieure du corps des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A)	article 15 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012	Académique
	Accès à la classe supérieure du corps des infirmiers du ministère chargé de l'éducation nationale (catégorie B) :	article 4 du décret n° 2016-582 du 11 mai 2016	Académique
<b>Filière sociale</b>	Accès au grade de conseiller technique supérieur de service social	article 26 du décret n° 2017-1050 du 10 mai 2017	Ministériel
	Accès au grade d'assistant principal de service social des administrations de l'État	article 11 du décret n°20171050 du 10 mai 2017	Académique
<b>Filière technique</b>	Accès à l'échelon spécial de la hors classe des ingénieurs de recherche	Article 20-3 du décret n°85-1534 du 31.12.1985	Ministériel
	Accès au grade d'ingénieur de recherche hors classe	Article 20-1 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985	
	Accès au grade d'ingénieur de recherche 1ère classe	Article 21 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985	Ministériel
	Accès au grade d'ingénieur d'études hors classe	Article 30 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985	Ministériel
	Accès au grade de technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle	Article 47 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985	Ministériel
	Accès au grade de classe supérieure du corps	Article 48 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985	Ministériel
	Accès au grade d'adjoint technique principal recherche et de formation de 1ère classe	article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016	Académique
	Accès au grade d'adjoint technique principal recherche et formation de 2e classe	article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016	Académique
	Adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement	article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016	Académique
	Adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement	article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016	Académique

### **Focus accès au grade d'attaché d'administration hors-classe :**

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

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

#### **a) Accès au grade d'attaché d'administration hors-classe : 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 ministère 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'AEFE, ou des établissements publics, en particulier dans l'enseignement supérieur, certaines fonctions spécifiques dans les services déconcentrés, etc.

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

#### **c) Accès à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe**

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe les attachés justifiant de trois années d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

### **Focus accès à l'échelon spécial du grade d'ingénieur de recherche hors-classe : viviers 1 et 2**

- **Vivier 1 « fonctions »** : ingénieur de recherche hors classe ayant été détaché dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle A ou ayant occupé des fonctions de direction, d'encadrement, de coordination ou de recherche reconnue au niveau international, au cours des 4 années précédant l'établissement du tableau d'avancement. La liste de ces fonctions est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Il s'agit de valoriser les parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières.
- **Vivier 2 « valeur professionnelle exceptionnelle »** : dans la limite de 20% du nombre d'ingénieurs de recherche hors classe accédant à l'échelon spécial au titre d'une année, peuvent également être inscrits à ce tableau les ingénieurs de recherche hors classe justifiant de 3 années au moins d'ancienneté au 4<sup>ème</sup> échelon de leur grade. La liste des fonctions a été fixée par arrêté de la ministre chargée de l'enseignement supérieur

du 27 juin 2017. Il s'agit de valoriser les agents qui, sans remplir les conditions du vivier 1, ont néanmoins des parcours et une valeur professionnelle exceptionnelle, marqués par un niveau d'expertise et d'encadrement élevé dans des domaines stratégiques. La diversité des parcours est également un critère examiné en cas de départage.

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

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

## 1.2 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.

	Grade	Référence réglementaire	Niveau de gestion
et  Filière administrative  Filière technique	Attaché principal d'administration	article 19 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011	Ministériel
	SAENES classe supérieure	article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009	Académique
	SAENES classe exceptionnelle	article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009	Académique
	IGR hors classe	Article 20 décret n°85-1534 du 31 décembre 1985	Ministériel
	TECH classe supérieure	article 43-3 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985	Ministériel
	TECH classe exceptionnelle	article 25 décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009	Ministériel
	Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016	Académique

## II. Accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude : conditions de promouvabilité

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

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

	Corps	Référence réglementaire	Niveau de gestion
Filière administrative	Accès au corps des attachés d'administration de l'État	article 12 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011	Académique (arrêtés ministériels)
	Accès au corps de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	article 4 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié	Académique
	Accès au corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	article 4 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié	Académique

<b>Filière sociale</b>	Accès au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État	article 8 du décret n° 2017-1052 du 10 mai 2017	Académique
<b>Filière technique</b>	Accès au corps des ingénieurs de recherche	article 14 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985	Ministériel
	Accès au corps des ingénieurs d'étude	article 25 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985	Ministériel
	Accès au corps des assistants ingénieurs	article 34 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985	Ministériel
	Accès au corps des techniciens de recherche et de formation	article 42 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985	Ministériel

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

III - 1 Éléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des tableaux d'avancement de la filière ATSS – gestion académique

S'agissant des tableaux d'avancement des corps des filières administratives, techniques, de santé et sociale, l'administration examine les dossiers de l'ensemble des agents promouvables sur la base des critères statutaires sans qu'aucun rapport d'activité ne soit exigible de l'agent, à l'exception des personnels ITRF qui fourniront également un curriculum vitae et un organigramme de leur service.

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés, dans le cadre de procédures transparentes.

Dans l'établissement des promotions, le rectorat procède à un examen collégial des dossiers des agents.

Le rectorat 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 pris 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.

Les promotions visent à refléter, dans toute la mesure du possible, au regard de leur répartition dans les promouvables, la représentativité femme/homme, la représentativité entre les trois univers professionnels (EPL, services académiques, enseignement supérieur) et la représentativité de l'ensemble des territoires de l'académie (répartie sur plusieurs années éventuellement, en fonction du contingent) .

Pour établir les propositions d'inscription au tableau d'avancement, à valeur professionnelle égale, sont privilégiés les agents les plus avancés dans la carrière.

III - 1.1 Procédure pour les promotions par la voie du tableau d'avancement – gestion académique

Tous les agents promouvables sont informés par le rectorat.

Les éléments de procédure et de calendrier sont également publiés au Bulletin d'Informations Rectorales.

Les dossiers sont transmis au rectorat par voie dématérialisée dans l'interface Valère.

Les services de gestion accusent réception des dossiers.

Les résultats sont publiés, pour chaque tableau d'avancement, par ordre de mérite, avec indication de la BAP pour les personnels ITRF, selon le calendrier communiqué, sur le site Internet de l'académie.

Composition du dossier :

<b>Grades concernés</b>	<b>Dossier à établir</b>
ADJAENES P2 ADJAENES P1	Rapport d'aptitude professionnelle simplifié (supérieur hiérarchique)
SAENES CS SAENES CE	Rapport d'aptitude professionnelle simplifié (supérieur hiérarchique)
APAE	Rapport d'aptitude complet (supérieur hiérarchique) Etat des services (agent)
INFENES CS INFENES HC	Rapport d'aptitude professionnelle simplifié (supérieur hiérarchique)
APSSAE	Rapport d'aptitude professionnelle simplifié (supérieur hiérarchique)
ATRF P2 ATRF P1	Rapport d'aptitude complet (supérieur hiérarchique) Fiche individuelle de proposition de l'agent complétée d'un état des services CV et organigramme Rapport d'activité

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

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

Ce rapport doit être en cohérence avec l'évaluation professionnelle de l'agent et signé par l'agent.

Le rapport d'aptitude professionnelle simplifié se compose d'un avis général exprimé selon les cinq propositions suivantes : avis prioritaire / avis très favorable / avis favorable / sans opposition / avis défavorable. Cet avis, émis par le supérieur hiérarchique, doit prendre en compte les 4 items ci-dessus. Tout avis défavorable doit être motivé.

Pour les AAE et les agents de la filière ITRF, le supérieur hiérarchique rédigera des appréciations pour chaque item.

### III.1.2 Les critères retenus pour l'établissement des tableaux d'avancement – gestion académique

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

La valeur professionnelle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien professionnel complété du rapport d'aptitude professionnelle.

#### **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 générale: de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État, « *les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.* »

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



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

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'Éducation 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, etc.), les Creps et les établissements relevant de la jeunesse et des sports, dans une autre fonction publique ou dans un autre département ministériel.

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

**Procédure de départage pour chaque tableau d'avancement :**

- **Pour l'accès au grade d'adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe (ADJAENES P2) et adjoint administratif principal 1<sup>ère</sup> classe (ADJAENES P1) :**

Analyse de la valeur professionnelle à partir du rapport d'aptitude professionnelle simplifié et du compte rendu d'entretien professionnel.

A valeur professionnelle égale, les candidats sont départagés par la prise en compte du barème indicatif suivant :

ADJAENES	Principal 2ème classe	Ancienneté dans le grade ADAJENES x 1 Départage : AGS et âge
	Principal 1ère classe	Ancienneté dans le corps ADJAENES x1 Départage : AGS et âge

- **Pour l'accès au grade de secrétaire administratif de classe supérieure (SAENES CS) :**

Analyse de la valeur professionnelle et du parcours professionnel à partir du rapport d'aptitude professionnelle simplifié et du compte rendu d'entretien professionnel.

A valeur professionnelle égale, les candidats sont départagés par la prise en compte du barème indicatif suivant :

SAENES	Classe supérieure	Ancienneté dans le corps SAENES: 2 points/an limité à 25 ans soit 50 points, accès corps SAENES par concours: 10 points, admissibilité à l'examen professionnel SAENES CS : 5 points Départage : AGS et âge
--------	-------------------	--

- **Pour l'accès au grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle (SAENES CE) :**

Analyse de la valeur professionnelle et du parcours professionnel à partir du rapport d'aptitude professionnelle simplifié et du compte rendu d'entretien professionnel.

A valeur professionnelle égale, les candidats sont départagés par la prise en compte des critères suivants : ancienneté dans le grade CS, ancienneté dans le corps, accès corps SAENES par concours ou examen professionnel, admissibilité à l'examen professionnel, ancienneté générale de service, âge.

- **Pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat (APAE) :**

Analyse de la valeur professionnelle à partir du rapport d'aptitude professionnelle, de l'état des services et du compte rendu d'entretien professionnel.

A valeur professionnelle égale, les candidats sont départagés par la prise en compte des critères suivants : ancienneté dans le grade, âge.

- **Pour l'accès au grade d'infirmier de classe supérieure (INFENES CS) :**

Analyse de la valeur professionnelle à partir du rapport d'aptitude professionnelle simplifié et du compte rendu d'entretien professionnel.

A valeur professionnelle égale, les candidats sont départagés par la prise en compte du barème indicatif suivant :

INFENES	Classe supérieure	Ancienneté générale des services infirmiers (cumul des différentes Fonctions publiques) x2, internat : 5 points Départage : AGS et âge
---------	-------------------	---

- **Pour l'accès au grade d'infirmier hors classe (INFENES HC) :**

Analyse de la valeur professionnelle à partir du rapport d'aptitude professionnelle, de l'état des services et du compte rendu d'entretien professionnel.

A valeur professionnelle égale, les candidats sont départagés par la prise en compte des critères suivants : ancienneté générale des services infirmiers (cumul des différentes Fonctions publiques), affectation en internat, ancienneté générale de service, âge.

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

S'agissant des personnels infirmiers en fonction dans les EPLE, quel que soit leur grade, 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.

- **Pour l'accès au grade d'assistant principal de service social (APSSAE) :**

Analyse de la valeur professionnelle à partir du rapport d'aptitude professionnelle simplifié et du compte rendu d'entretien professionnel.

A valeur professionnelle égale, les candidats sont départagés par la prise en compte des critères suivants : ancienneté générale de service, âge.

- **Pour l'accès au grade d'adjoint technique des établissements d'enseignement principal 2<sup>ème</sup> classe (ATEE P2) et d'adjoint technique des établissements d'enseignement principal 1<sup>ère</sup> classe (ATEE P1) :**

Analyse de la valeur professionnelle à partir du rapport d'aptitude professionnelle simplifié et du compte rendu d'entretien professionnel.

A valeur professionnelle égale, les candidats sont départagés par la prise en compte du barème indicatif suivant :

ATEE	Principal 2 <sup>ème</sup> classe	Ancienneté dans le corps 1 point/an, admissibilité concours de maître ouvrier : 5 points Départage : âge
	Principal 1 <sup>ère</sup> classe	Ancienneté dans grade de maître ouvrier 1 point/an, ancienneté générale de service x1 Départage : âge

III - 2 Éléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des tableaux d'avancement de la filière ATSS – gestion ministérielle

L'étude des dossiers d'accès aux grades suivants relève de la compétence ministérielle :

- Conseiller technique supérieur de service social (CTSSS),
- Médecin de l'éducation nationale 1<sup>ère</sup> classe et hors classe,
- Attaché d'administration hors classe et échelon spécial,
- L'ensemble de la filière ITRF, sauf l'accès aux grades d'ATRF,
- Echelon spécial de la hors classe d'IGR.

Le dossier, dont la composition est indiquée ci-dessous, peut être augmenté de pièces complémentaires précisées chaque année dans la note de service ministérielle relative aux carrières publiée au bulletin officiel de l'éducation nationale.

### III - 2.1 Procédure pour les promotions par la voie du tableau d'avancement – gestion ministérielle

Tous les agents promouvables sont informés par le rectorat.

Les dossiers sont transmis au rectorat par voie dématérialisée dans une interface dédiée.

Les services de gestion accusent réception des dossiers.

Le rectorat établit collégalement une liste récapitulative des dossiers des agents classés par ordre de mérite qui est transmise au ministère.

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

Les résultats sont publiés, pour chaque tableau d'avancement, par ordre de mérite, sur le site Internet du ministère.

#### **1) Composition du dossier :**

Il doit être transmis au ministère, pour chaque agent proposé :

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

S'agissant du rapport d'aptitude professionnelle pour l'avancement au grade d'attaché d'administration hors-classe et à son échelon spécial, il se décline au travers d'une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent décomposée en une appréciation générale à l'issue de 4 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.

S'agissant des médecins de l'éducation nationale, 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.

Pour la filière ITRF, il doit être transmis au ministère, pour chaque agent proposé :

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

S'agissant du rapport d'aptitude professionnelle pour l'avancement au grade spécial du grade d'IGR hors classe, l'appréciation sur la valeur professionnelle de l'agent est décomposée en une appréciation générale à l'issue des 4 items suivants :

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

- un rapport d'activité rédigé par l'agent, accompagné d'un organigramme de la structure.
- un curriculum vitae.

Pour le grade CTSSSAE, il doit être transmis au ministère, pour chaque agent proposé :

- une fiche individuelle de proposition de l'agent établie selon un modèle type,
- un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent,
- un rapport d'aptitude professionnelle
- le dernier compte rendu d'entretien professionnel

## **2) La liste récapitulative des propositions de promotion transmise au ministère :**

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

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

Il est à noter que pour l'accès aux grades suivants, il n'existe pas de contingent académique :

- **grades de première classe et de hors classe des médecins de l'éducation nationale**
- **grades d'attaché d'administration de l'Etat hors classe et échelon spécial du grade d'attaché d'administration de l'Etat hors classe,**
- **grades des corps ITRF (TECH, ASI, IGE, IGR),**
- **grade de conseiller technique supérieur de service social.**

**Pour les tableaux d'avancement des ITRF (TECH, ASI, IGE, IGR),** le ministère fait appel à l'expertise appropriée pour chaque BAP avant de procéder à l'établissement des tableaux d'avancement.

### III.2.2 Les critères retenus pour l'établissement des tableaux d'avancement – gestion ministérielle

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.

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.

#### **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 générale: de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État, « *les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.* »

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

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

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

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

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

Un des éléments qui peut notamment être valorisé dans le cadre du parcours professionnel est celui de la mobilité géographique et/ou fonctionnelle, au sein des ministères de l'Éducation 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, etc.), les Creps et les établissements relevant de la jeunesse et des sports ; dans une autre fonction publique ou dans un autre département ministériel.

Pour les ITRF, la mobilité sectorielle liée à des environnements professionnels diversifiés et peut notamment se traduire par l'exercice de plusieurs métiers ou un changement de branche d'activité professionnelle dans la filière ITRF.

### **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 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, 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 APAE 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 oeuvre 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 accès à l'échelon spécial de la hors classe des IGR :**

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 oeuvre 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 de direction, d'encadrement, de coordination ou de recherche reconnue au niveau international ou encore d'agents ayant effectué une mobilité fonctionnelle.

### III.3 Éléments de procédure pour les promotions par la voie de la liste d'aptitude

#### III.3.1 - Éléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des listes d'aptitude de la filière administrative – gestion académique

Tous les agents promouvables sont informés par le rectorat.

Les éléments de procédure et de calendrier sont également publiés au Bulletin d'Informations Rectorales.

Les dossiers de candidature sont transmis par voie dématérialisée dans l'interface Valère.

Les services de gestion accusent réception des dossiers et attestent de leur conformité.

Les résultats sont publiés, selon le calendrier communiqué, sur le site Internet de l'académie.

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.

Les promotions visent à refléter, dans toute la mesure du possible, au regard de leur répartition dans les promouvables, la représentativité femme/homme, la représentativité entre les trois univers professionnels (EPL, services académiques, enseignement supérieur) et la représentativité de l'ensemble des territoires de l'académie (répartie sur plusieurs années éventuellement, en fonction du contingent) et porte une attention particulière aux personnels exerçant ou ayant exercé, tout ou partie de leurs fonctions en éducation prioritaire.

#### 1) Composition du dossier de candidature (pour tous les corps) :

Les promotions par la voie de la liste d'aptitude entraînant nécessairement une mobilité fonctionnelle, seules sont étudiées les situations des agents ayant complété un dossier de candidature composé de :

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

Pour les ITRF, les agents fourniront également un curriculum vitae et un organigramme qui permette d'identifier clairement la place de l'agent dans le service.

#### 2) La liste récapitulative des promotions :

Cette liste comporte les décisions de promotion du recteur classées par ordre de mérite. Elle est publiée, pour chaque liste d'aptitude, sur le site internet de l'académie, à la date indiquée au bulletin d'information rectorale.

Si des désistements sont à prévoir, une courte liste complémentaire peut être établie par le rectorat.

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

Pour l'accès au corps des AAE, le classement est académique et conforme au contingent transmis par le ministère. Il revient au ministère de prononcer la nomination dans le corps, sous réserve de l'acceptation par le candidat de l'affectation qui lui sera proposée au sein de l'académie. Aussi, comme des désistements sont prévisibles, une courte liste complémentaire peut être établie par l'administration.

#### III.3.2 Les critères retenus pour l'établissement des listes d'aptitude – gestion académique

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

Ces promotions permettent d'identifier les viviers d'agents susceptibles de construire un parcours professionnel ascendant en termes de responsabilités qui les rend apte à exercer les fonctions d'un corps de niveau supérieur. Dans l'établissement des promotions, le rectorat porte une attention particulière, d'une part aux agents exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur, d'autre part aux personnels exerçant ou ayant exercé, tout ou partie de leurs fonctions en éducation prioritaire.

### **III.3.3 - Éléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des listes d'aptitude des filières technique et sociale – gestion ministérielle**

Tous les agents promouvables sont informés par le rectorat.

Les éléments de procédure et de calendrier sont également publiés au Bulletin d'Informations Rectorales.

Les dossiers de candidature sont transmis par voie dématérialisée dans une interface dédiée.

Les services de gestion accusent réception des dossiers et attestent de leur conformité.

Les résultats sont publiés, selon le calendrier communiqué, sur le site Internet de l'académie.

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

Le dossier, dont la composition est indiquée ci-dessous, peut être augmenté de pièces complémentaires précisées chaque année dans la note de service ministérielle relative aux carrières publiée au bulletin officiel de l'éducation nationale.

#### **1) Composition du dossier de candidature (pour tous les corps) :**

Il doit être transmis, pour chaque agent proposé :

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

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

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

Pour les ITRF, les agents fourniront également un curriculum vitae et un organigramme qui permette d'identifier clairement la place de l'agent dans le service.

#### **2) La liste récapitulative des promotions :**

Cette liste comporte les propositions de promotion du recteur classées par ordre de mérite, avec indication de la BAP pour les ITRF, après un examen collégial.

Il n'existe pas de contingent académique. Le classement qui est donc transmis au ministère ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.

#### **3) L'examen, par le ministère, des dossiers transmis par les académies :**

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

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

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

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

Pour les ITRF, le ministère fait appel à l'expertise appropriée pour chaque BAP avant de procéder à l'établissement des tableaux d'avancement. Il revient au ministère de prendre les arrêtés de promotion, sous réserve de l'acceptation par le candidat de l'affectation qui lui sera proposée.

Pour l'accès au corps des CTSS, la proposition de classement académique est transmise au ministère. Il revient au ministère de prendre les arrêtés de promotion. Les agents classés et inscrits doivent être en capacité d'accepter une mobilité géographique, puisque les nominations dans ce corps s'effectuent au niveau national.





**ACADÉMIE  
DE LYON**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Annexe 1 – Lignes directrices de gestion académiques relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants des premiers et second degrés, des personnels d'éducation et des PsyEN**

**1. Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours visant tout au long de leur carrière**

Au sein de chaque corps, la carrière est articulée en trois grades (hors corps des adjoints d'enseignement et des professeurs de chaire supérieure) : la classe normale (grade d'accueil), la hors-classe (grade de débouché) et la classe exceptionnelle (grade sommital). L'objectif est de permettre à tous les agents déroulant une carrière complète d'évoluer sur au moins deux grades.

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

Les agents peuvent accéder également à un corps supérieur par la voie du concours, liste d'aptitude ou intégration.

**1.1. Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du premier grade et d'avancement à l'échelon spécial :**

**1.1.1.** Bonification d'ancienneté pour le passage du 6e au 7e du 8e au 9e échelon de la classe normale des personnels titulaires (hors professeurs d'enseignement général de collège et chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive et professeurs de chaires supérieures)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2) Sont éligibles au titre du premier vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 2<sup>e</sup> échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou le 3<sup>e</sup> échelon de la hors-classe (autres corps) et ayant été affectés au cours de leur carrière au moins huit ans dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières. Sont éligibles au deuxième vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou au moins le 7<sup>e</sup> échelon de la hors-classe (autres corps).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

• **fonctions de directeur de centre d'information et d'orientation ;**

• **fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) ;**

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

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

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

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

• **fonctions de formateur académique**, détenteur du certificat d'aptitude à la fonction de formateur académique ou ayant exercé, conformément à une décision du recteur d'académie, la fonction de formateur académique auprès d'une école de formation d'enseignants (IUFM ou ESPE) antérieurement à l'entrée en vigueur du décret n° 2015-885 du 20 juillet 2015. Les services accomplis en qualité de formateur académique sont pris en compte quelle que soit la quotité de service consacrée à cette fonction.

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

• **fonctions de tuteur des personnels stagiaires enseignants, d'éducation et PsyEN :**

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

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

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

d) au sens de l'article 1er du décret 92-216 du 9 mars 1992 dans sa version antérieure au décret n° 2010-951 du 24 août 2010.

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

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

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

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

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

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

professionnel détaché en qualité de professeur certifié stagiaire et exerçant en service complet dans un établissement d'éducation prioritaire).

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

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

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

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

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

Le grade de la hors-classe est accessible aux agents ayant atteint au moins le 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, y compris ceux qui sont stagiaires dans d'autres corps. Ces personnels doivent pouvoir accéder à la hors-classe dès lors qu'ils remplissent les conditions requises. Le grade de la classe exceptionnelle est accessible aux agents ayant atteint au moins le 5<sup>e</sup> échelon de la hors-classe au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

### **Accès à l'échelon spécial**

#### **•du grade de classe exceptionnelle des corps de professeurs des écoles, professeurs certifiés, professeurs de lycée professionnel, professeurs d'éducation physique et sportive, CPE et PsyEN**

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

Le nombre de promotions possibles est fixé à 20% de l'effectif du grade de la classe exceptionnelle de chaque corps. Cette promotion permet de bénéficier d'un accès à la hors-échelle A.

#### **•du corps des professeurs de chaires supérieures**

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

## **1.2. 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 PsyEN. Le concours interne de l'agrégation offre notamment aux fonctionnaires pouvant justifier de cinq ans d'expérience de services

publics et détenant un master (ou équivalent) la possibilité d'accéder au corps des professeurs agrégés.

- Les instituteurs peuvent accéder au corps des professeurs des écoles par voie d'inscription sur une liste d'aptitude ou par premier concours interne.
- Les professeurs certifiés, les PLP et les PEPS peuvent accéder au corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les nominations sont contingentées sur la base d'1/7e des titularisations par concours de l'année précédente, pour chaque discipline d'agrégation.

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

- Les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des professeurs de chaires supérieures uniquement par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les possibilités de nomination sont déterminées par les vacances effectives de postes consécutives aux départs définitifs du corps.
- Les AE et les CE d'EPS peuvent accéder au corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des CPE par intégration par voie d'inscription sur une liste d'aptitude.
- Les personnels enseignants, d'éducation et les PsyEN 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 IA-IPR 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 candidats en activité dans le second degré ou dans l'enseignement supérieur, mis à disposition d'un autre organisme ou d'une autre administration ou en position de détachement, sous certaines conditions. Il en est de même pour les procédures d'intégration des personnels appartenant à un corps en voie d'extinction.

#### **Accès au corps des professeurs agrégés**

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

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

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

- être, au 31 décembre de l'année de l'établissement du tableau d'avancement, professeur certifié, professeur de lycée professionnel ou professeur d'éducation physique et sportive. Les PLP doivent être proposés dans la discipline dans laquelle ils justifient du diplôme le plus élevé, sauf avis circonstancié des corps d'inspection. Il en est de même pour tous les professeurs certifiés relevant d'une discipline pour laquelle il n'y a pas d'agrégation.
- être âgé de quarante ans au moins au 1er octobre de l'année d'établissement du tableau d'avancement ;
- justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans leur corps. Les services accomplis en qualité de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques ou de chef de travaux sont assimilés à des services d'enseignement. Les services effectués à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

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

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

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

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

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

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

- un curriculum vitae, qui fait apparaître la situation individuelle du candidat, sa formation, son mode d'accès au grade, son itinéraire professionnel, ses activités au sein du système éducatif ; il est alimenté sur I.Prof ;
- une lettre de motivation, qui fait apparaître l'appréciation portée par le candidat sur les étapes de sa carrière, l'analyse de son itinéraire professionnel, les motivations (projets pédagogiques, éducatifs ou autres) qui le conduisent à présenter sa candidature. Complémentaire au curriculum vitae qui présente des éléments factuels, la lettre de motivation permet au candidat de se situer dans son parcours professionnel en justifiant et en valorisant ses choix. Elle présente une réflexion sur sa carrière écoulée et met en évidence les compétences acquises, les aptitudes et les aspirations qui justifient sa demande de promotion.

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

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

### **Accès au corps des professeurs de chaires supérieures (compétence ministérielle)**

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

Peuvent accéder au corps des professeurs de chaires supérieures :

- les professeurs agrégés de l'enseignement du second degré hors-classe et de classe normale parvenus au 6e échelon de leur grade au 1er 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.

### **1.2.2.Intégration des adjoints d'enseignement et des CE d'EPS (corps en voie d'extinction) dans les corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des CPE**

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

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

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

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

### **1.2.3.Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles**

La création du corps des professeurs des écoles en 1990 s'est accompagnée d'un dispositif d'intégration des instituteurs par voie de listes d'aptitude et premiers concours internes. Le corps des instituteurs est en voie d'extinction. Cette intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles contribue à la revalorisation du métier d'instituteur : elle permet l'accession à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles, un meilleur déroulement de carrière et la perception d'une pension de retraite calculée sur une base plus élevée.

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

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

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

Les corps d'inspecteur de l'éducation nationale et de personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation constituent également des corps d'accueil au titre de la promotion interne, réalisée au choix, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude établie annuellement par le ministre. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription sur la liste d'aptitude arrêtée dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1er septembre de chaque année.

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

L'accès à ce corps entend valoriser pour les personnels enseignants, d'éducation, et PsyEN 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 PsyEN ou de la filière administrative relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et dont l'indice terminal culmine au moins à la hors échelle A ;

Et

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

Ou

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

Et

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

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

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

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

## **Accès au corps des IEN**

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

L'accès au corps des IEN est conditionné par un acte de candidature.

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

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

Et

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

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

### **1.3. Des possibilités d'accès aux emplois de directeur d'école**

Les professeurs des écoles ou instituteurs peuvent évoluer dans leur carrière et prendre en charge la direction des écoles maternelles et élémentaires. Les missions, les conditions de recrutement et les modalités de formation des directeurs d'école sont fixés par le [décret n°89-122 du 24 février 1989 modifié](#) relatif aux directeurs d'école.

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

- les candidats inscrits sur la liste d'aptitude départementale ;



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

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

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

### **2.1. Les critères communs spécifiques aux personnels enseignants des 1er et 2d degrés, aux personnels d'éducation et aux PsyEN (outre les critères communs à tous les personnels du MENJS)**

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

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

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

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

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

I-Prof permet aux personnels :

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

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

Le recteur/ les IA-Dasen assurent la publicité des résultats des promotions prononcées selon les modalités fixées par les notes de service ministérielles et académiques.

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

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

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

de carrière ont droit à une bonification automatique sous réserve d'être déchargés depuis au moins six mois à la date de leur avancement (avant bonification).

Cette bonification automatique correspond à la cadence suivante :

Pour tous les corps sauf les adjoints d'enseignement :

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

Pour les adjoints d'enseignement :

- Du 6e au 7e : deux ans neuf mois neuf jours (soit une bonification de quatre-vingt-et-un jours)
- Du 8e au 9e : trois ans trois mois neuf jours (soit une bonification de quatre-vingt-et-un jours).

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

### **2.2.1. Avancement d'échelon bonifié**

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

L'appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- À consolider

Les promotions visent à refléter dans toute la mesure du possible la représentativité femme/homme parmi les promouvables tout en se rapprochant de leur représentation dans les effectifs du corps. Et pour le second degré, la diversité et la représentativité des disciplines seront aussi prises en compte.

### **2.2.2. Hors-classe**

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

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

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

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

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points.

Pour le second degré :

Excellent : 145 points

Très satisfaisant : 125 points

Satisfaisant : 105 points

À consolider : 95 points

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

Pour le premier degré :

Excellent : 120 points

Très satisfaisant : 100 points

Satisfaisant : 80 points

À consolider : 60 points

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

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

Pour le second degré :

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

Pour le premier degré :

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

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

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

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

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

Le tableau doit refléter dans toute la mesure du possible la représentativité femme/homme parmi les promouvables tout en se rapprochant de leur représentation dans les effectifs du corps.

Et, pour le second degré, la diversité et la représentativité des disciplines puis l'univers (enseignement secondaire et supérieur) seront aussi pris en compte.

En cas d'égalité de barème, le départage se fait selon des critères qui permettent de favoriser la mise en œuvre du principe du déroulement de la carrière sur deux grades notamment l'ancienneté générale de service dans le premier degré et l'ancienneté dans le corps dans le second degré.

### **2.2.3. Classe exceptionnelle des corps des professeurs des écoles, des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS, des CPE et des PsyEN**

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

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

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

#### **Une appréciation de la valeur professionnelle est portée par le recteur/IA-Dasen.**

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

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

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

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

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

## Pour le second vivier

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

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

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

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Insatisfaisant

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

*Pour les professeurs agrégés :*

Le pourcentage des appréciations Excellent est fixé à :

20% maximum des agents relevant du premier vivier

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

Le pourcentage des appréciations Très satisfaisant est fixé à :

30% maximum des agents relevant du premier vivier

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

*Pour les autres corps du second degré :*

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

20 % maximum des agents relevant du premier vivier ;

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

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

*Pour les professeurs des écoles :*

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

15 % maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;

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

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

20 % maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;

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

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

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

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

Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement		Ancienneté dans la plage d'appel		Valorisation de l'ancienneté dans la plage d'appel (sauf avis Insatisfaisant)
Professeurs agrégés	Corps des 1er et 2d degrés hors professeurs agrégés			
2 + 0	3 + 0	0 an		3
2 + 1	3 + 1	1 an		6

3 + 0	3 + 2	2 ans	9
3 + 1	4 + 0	3 ans	12
3 + 2	4 + 1	4 ans	15
4 + 0	4 + 2	5 ans	18
4 + 1	5 + 0	6 ans	21
4 + 2	5 + 1	7 ans	24
4 + 3	5 + 2	8 ans	27
4 + 4	6 + 0	9 ans	30
4 + 5	6 + 1	10 ans	33
4 + 6	6 + 2	11 ans	36
4 + 7	7 + 0	12 ans	39
4 + 8	7 + 1	13 ans	42
4 + 9	7 + 2	14 ans	45
4 + 10 et plus	7 + 3 et plus	15 ans et plus	48

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

Valorisation de l'appréciation du recteur/IA-Dasen

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

Le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle, commun à toutes les disciplines pour les corps enseignants, et aux deux viviers, est établi par le recteur pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN, par l'IA-Dasen pour les professeurs des écoles, et par le ministre sur proposition des recteurs pour les professeurs agrégés. Concernant ces derniers, le recteur propose au ministre, au titre du premier vivier, l'intégralité des dossiers des agents remplissant effectivement les conditions d'éligibilité et ayant une appréciation Excellent, Très satisfaisant ou Satisfaisant. S'agissant du second vivier, il propose au ministre 20% des dossiers des promouvables, non recevables au titre du premier vivier (dont l'intégralité des appréciations Excellent).

Le tableau doit refléter dans toute la mesure du possible la représentativité femme/homme parmi les effectifs du corps tout en se rapprochant de leur représentation parmi les promouvables. Et, pour le second degré, la diversité et la représentativité des disciplines puis l'univers (enseignement secondaire et supérieur) seront aussi pris en compte.

Pour tenir compte des spécificités du premier degré et particulièrement la surreprésentation des hommes dans le grade hors classe, des mesures correctrices sont appliquées pour tendre vers une représentativité plus conforme aux réalités du corps.

En cas d'égalité de barème et à valeur professionnelle égale, le départage se fait selon des critères qui permettent de préserver les possibilités de promotion à l'issue de la montée en charge du grade, notamment en portant une attention particulière aux agents les plus expérimentés.

#### **2.2.4. Hors-classe et classe exceptionnelle des CE d'EPS et des PEGC (corps en voie d'extinction)**

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

### **Hors-classe :**

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

### **Classe exceptionnelle :**

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

### **2.2.5. Échelon spécial**

#### **▪ Du grade de professeur des écoles, professeur certifié, PLP, PEPS, CPE et PsyEN de classe exceptionnelle**

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

Cette appréciation se décline en quatre degrés :

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

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

Le recteur/les /IA-Dasen s'appuient sur un barème, tenant compte de la valeur professionnelle des promouvables et de leur ancienneté de carrière :

### **Valorisation des critères :**

#### **Valeur professionnelle**

Avis du recteur/IA-Dasen	Points
Excellent	30 points
Très satisfaisant	20 points
Satisfaisant	10 points
Insatisfaisant	0 points

#### **Ancienneté de carrière**

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

Le recteur/les IA-Dasen décident de l'inscription au tableau d'avancement des agents dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience leur semblent justifier d'une promotion.

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

Le tableau doit refléter dans toute la mesure du possible la représentativité femme/homme parmi les effectifs du corps tout en se rapprochant de leur représentation parmi les promouvables. Et, pour le second degré, la diversité et la représentativité des disciplines puis l'univers (enseignement secondaire et supérieur) seront aussi pris en compte.

En cas d'égalité de barème et à valeur professionnelle égale, le départage se fait selon des critères qui permettent de prendre en compte les agents les plus expérimentés.

▪ **du corps des professeurs de chaires supérieures ( compétence ministérielle)**

Le tableau annuel d'avancement est établi toutes disciplines confondues après avis de l'inspection générale. Les propositions d'inscription tiennent compte de l'investissement, du parcours et de la valeur professionnelle des enseignants susceptibles d'être promus au regard de l'ensemble de leur carrière.

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

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

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

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

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

#### **2.3.2. 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'IGESR, parmi les agents inscrits sur les listes d'aptitude établies par discipline. La nomination intervient dans la discipline de l'agent titulaire libérant son poste. Une liste complémentaire est établie pour chaque discipline, permettant le cas échéant des nominations pour pourvoir aux départs intervenant jusqu'au 31 décembre.

#### **2.3.3. Promotion dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection**

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



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

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

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

#### **2.3.4.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**

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

**FICHE DE POSTE**  
**DIRECTEUR/DIRECTRICE DU GIPAL**

**INTITULÉ DE LA FONCTION :**

**Directeur/Directrice du Groupement d'Intérêt Public – Formation Continue Insertion Professionnelle (GIP-FCIP)**

**PROFIL DU CANDIDAT :**

Emploi à temps plein.

Fonctionnaire de catégorie A ayant :

- Une forte expérience dans le champ de la formation professionnelle tout au long de la vie.
- Une très bonne connaissance du système éducatif, des politiques publiques emploi-formation en matière de formation continue pour adultes et apprentissage.
- Une connaissance des règles de la gestion budgétaire et comptable publique (décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012).

**CADRE ET CONTEXTE DE LA MISSION :**

**Le cadre :**

Dans le cadre des orientations stratégiques définies par le recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes en matière de formation continue des adultes et de l'insertion professionnelle, le groupement d'intérêt public de l'académie de Lyon (GIPAL) a pour objet le développement d'une coopération concertée entre différents acteurs de la formation tout au long de la vie (FTLV) au niveau de l'académie.

**MISSIONS :**

Le directeur/la directrice du GIP FCIP est un fonctionnaire de catégorie A, nommé par le recteur de la région académique, qui assure sous l'autorité du conseil d'administration du GIPAL le fonctionnement du groupement, dont il est l'ordonnateur, en lien fonctionnel avec le délégué régional académique à la formation professionnelle initiale et continue (DRAFPIC).

Le directeur/la directrice du GIPAL participe à la cohérence globale du réseau des GRETA de l'académie de Lyon. Sous l'autorité du recteur de la région académique en lien avec le DRAFPIC, il/elle contribue à la mise en œuvre de la stratégie académique et régionale de la formation tout au long de la vie. Il/elle accompagne des dispositifs régionaux et académiques de coopération. Il assure le lien entre les conseillers techniques porteurs des projets gérés par le GIPAL.

## **1. Missions d'administration et de gestion du GIPAL**

Le directeur/directrice du GIPAL :

- structure l'activité et le fonctionnement du GIPAL et a autorité sur les personnels du groupement,
- définit les rôles et responsabilités des différents acteurs au sein du groupement,
- est ordonnateur des recettes et des dépenses du groupement,
- veille aux équilibres budgétaires et financiers du groupement,
- signe tous les contrats de travail et toutes les conventions,
- représente le GIPAL en justice et dans les actes de la vie civile,
- accompagne la mise en œuvre des contrats d'objectifs des GRETA,
- soumet, une fois par an, au conseil d'administration un rapport d'activité du groupement.

## **2. Missions en fonction des choix stratégiques**

Le directeur/directrice du GIPAL :

- met en œuvre les décisions du conseil d'administration et de l'assemblée générale en sa qualité de responsable exécutif du GIPAL,
- élabore un plan de développement, un programme annuel d'activité et le projet de budget nécessaire à leur mise en œuvre,
- mobilise les ressources humaines, matérielles et financières lui permettant la réalisation de ce programme annuel d'activité,
- assure la coordination et le développement du GIPAL, l'animation et le pilotage de fonctions supports au développement des GRETA,
- organise la réponse aux appels d'offres relevant du champ d'intervention du GIPAL, dont les appels d'offres publics d'envergure régionale,
- met en œuvre la démarche qualité conformément à la politique qualité de l'éducation nationale,
- rend compte au président et aux organes délibérants de l'activité du GIPAL, notamment à partir d'indicateurs prédéterminés.

Dans les rapports avec les tiers, le directeur/directrice du groupement engage le groupement par tout acte entrant dans son objet.

## **LIEU D'EXERCICE :**

GIPAL  
50, cours de la République  
69100 VILLEURBANNE

Les candidatures (lettre de motivation accompagnée d'un curriculum vitae) doivent être transmises **au plus tard le 10 février 2021** à :

Monsieur le recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes,  
Recteur de l'académie de Lyon,  
Chancelier des universités  
Cabinet  
92, rue de Marseille  
BP 7227  
69354 LYON Cedex 07

[cab@ac-lyon.fr](mailto:cab@ac-lyon.fr)