



Lignes directrices de gestion académiques relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse

I. Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière.....	2
II. Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels.....	3
II.1. Prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.....	3
II.2. Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	3
II.3. Prévention des discriminations	4
Promotion des personnels en situation de handicap.....	4
Prise en compte de la diversité des environnements professionnels.....	4
Prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'un mandat syndical	4
III. Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière	5
III.1. Un accompagnement continu des agents.....	5
Formation et accompagnement à l'entrée dans le métier : un parcours d'intégration et de formations.....	5
Accompagnement et formation tout au long de la carrière	5
Accompagnement des dispositifs de rupture conventionnelle et de retraite progressive	7
L'accompagnement collectif et individuel des personnels	8
III.2. L'information des personnels tout au long des procédures de promotion.....	8

Annexe 1 - Lignes directrices de gestion de l'académie de La Réunion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants des premier et second degrés, des personnels d'éducation et des PsyEN

Annexe 2 - Lignes directrices de gestion de l'académie de La Réunion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

Annexe 3 - Lignes Directrices de gestion de l'académie de La Réunion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels d'encadrement

Annexe 4 - Lignes directrices de gestion de l'académie de La Réunion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels techniques et pédagogiques (PTP)

Les articles L413-1 et suivants du Code général de la fonction publique prévoient l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'académie de La Réunion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) ; (annexe 1)
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) et personnels ATRF de la filière ITRF; (annexes 2 et 3)
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection (annexe 4)
- personnels techniques et pédagogiques des filières jeunesse et sport (annexe 5)

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

Les lignes directrices de gestion académiques sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période. Les lignes directrices de gestion académiques sont soumises, pour avis, au comité social d'administration académique. Elles peuvent être également présentées, pour information, au comité social d'administration spécial académique.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sera présenté chaque année devant le comité social d'administration académique. Ce bilan indiquera notamment des données statistiques sur le résultat des opérations de promotions (âge, genre, discipline, ...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Certains processus s'appuient sur un barème. Néanmoins, celui-ci ne revêt qu'un caractère indicatif, l'administration conservant son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances, ou d'un motif d'intérêt général, notamment pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

Une attention particulière est portée à **l'équilibre entre les femmes et les hommes** dans le choix des propositions, conformément au **protocole d'accord du 8 mars 2013 complété le 30 novembre 2018**, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans le cadre des dispositions de **l'article L132-10 du Code général de la fonction publique (CGFP)**.

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

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

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

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

II.3. Prévention des discriminations

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

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

Promotion des personnels en situation de handicap

L'article L131-8 du Code général de la fonction publique prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir **le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap**, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

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

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

Prise en compte de la diversité des environnements professionnels

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

Prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'un mandat syndical

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

Par ailleurs, en application des articles L212-4 et L212-5 du Code général de la fonction publique, les agents **déchargés syndicaux**, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure 70% d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises.

Pour déterminer la quotité de temps consacrée à l'activité syndicale, l'ensemble des dispositifs existants d'absence pour motif syndical est pris en compte.

Ainsi l'agent promouvable doit communiquer à son service de gestion les informations relatives :

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

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

III. UN ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE

III.1. Un accompagnement continu des agents

L'académie poursuit et renforce sa politique de gestion des ressources humaines autour de trois objectifs : la personnalisation, la proximité, l'accompagnement des parcours professionnels.

Cette politique traduit la volonté de l'académie de créer les conditions optimales pour le bien-être de ses agents, pour favoriser leur épanouissement personnel et leur développement professionnel, eux-mêmes gages de la qualité du service public d'éducation, de la jeunesse et des sports.

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

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

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

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

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

Accompagnement et formation tout au long de la carrière

Un nouveau schéma directeur de la formation continue et de nouvelles écoles académiques de la formation

Une deuxième édition du schéma directeur de la formation continue et tout au long de la vie de tous les agents du ministère 2022-2025 (MENH2201155C, circulaire MENJS du 11 février 2022) poursuit la volonté ministérielle de la mise en œuvre d'une formation plus à l'écoute des besoins des personnels, plus en proximité des environnements de travail et au service du

développement professionnel des individus et des collectifs. Il s'adresse aussi aux agents de la jeunesse et des sports, dans le respect de leurs spécificités, avec l'objectif de renforcer la continuité éducative.

Au croisement des besoins de l'institution et de ceux des agents, il décline les orientations du schéma directeur de la formation professionnelle des agents de l'État et constitue le cahier des charges des plans de formation aux niveaux national, académique et des établissements.

L'académie doit favoriser l'accès de tous les agents à la formation continue, permettre à chaque personnel, d'enseignement, d'éducation, administratif, d'encadrement, de santé (développement professionnel continu), d'être acteur de son parcours, notamment en utilisant les dispositifs de formation à l'initiative de l'agent, tels le compte personnel de formation et le congé de formation professionnelle, qui doivent être progressivement renforcés, donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et permettre, dès que possible, l'accès à des diplômes et des certifications, mais aussi le développement, dans le cadre d'un parcours, des compétences lui permettant d'atteindre un objectif d'évolution professionnelle ou de répondre à un souhait de mobilité.

Cet accompagnement par la formation est incarné désormais par la nouvelle école académique de la formation continue (EAFC) à destination de tous les personnels, avec une offre renouvelée de formations, plus lisible, plus accessible, plus proche des besoins des agents et plus en proximité avec l'environnement de travail de chaque agent, et proposant un accès à de véritables parcours davantage à la main des agents. Cette offre s'appuie sur le recueil des besoins des agents, leur analyse et l'examen de leur évolution, en particulier dans le cadre du conseil académique de la formation. Elle doit être construite, s'agissant du service public d'éducation et de la jeunesse et des sports, en cohérence avec l'objectif de continuité pédagogique, à l'appui d'une organisation favorisant la formation des agents. Ces objectifs sont désormais mesurés par quinze indicateurs adossés au schéma directeur ministériel de la formation.

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

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

L'académie dispose d'une feuille de route RH, destinée à permettre à l'académie de conforter sa politique d'accompagnement RH personnalisé et de proximité dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue. Cette dernière passe par la professionnalisation de la fonction RH, à commencer par la structuration de la fonction recrutement dans l'ensemble du système afin notamment de tenir compte de la composante contractuelle de l'effectif de l'académie et d'explorer des viviers nouveaux.

L'objectif est de mobiliser l'ensemble de la chaîne des acteurs responsables de l'accompagnement des agents, dès l'entrée dans le métier et tout au long de la carrière : l'encadrement de proximité des enseignants (inspecteurs et chefs d'établissement), les directeurs académiques adjoints des services de l'éducation nationale (Daasen), les conseillers RH de proximité, le pôle RH académique, l'école académique de la formation continue, les chefs de service et les managers de proximité, les référents laïcité et handicap, les acteurs de la filière médico-sociale.

L'accompagnement des personnels vers des fonctions d'encadrement

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

Le ministère organise depuis 2014 dans l'académie et depuis 2022 dans des établissements d'enseignement supérieur, une revue des cadres qui permet de rencontrer des cadres désireux d'évoluer à court ou moyen terme vers des emplois fonctionnels (sous-directeur, chef de service, directeur de projet, expert de haut niveau, secrétaire général, directeur de cabinet, conseiller de recteur, inspecteur académique-directeur académique des services de l'éducation nationale (IA-Dasen), adjoint au Dasen en charge du premier degré, secrétaire général de direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), directeur général des services). Les entretiens proposés ont pour objectif d'accompagner ces agents dans la construction de leurs parcours professionnels et dans leurs transitions.

Une mission académique de l'encadrement (MAE) est déployée depuis 2021 dans l'académie. Elle vise à identifier et à accompagner des agents dans leurs parcours et le développement de leur potentiel, à l'appui d'une offre de services dédiée (formation, immersion, mentorat, etc.). Ce dispositif académique s'inscrit en cohérence et en complémentarité avec la revue des cadres pilotée au plan national.

Accompagnement des transitions professionnelles

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

Dans cet esprit, le ministère a initié, en partenariat avec le réseau des Instituts régionaux d'administration (IRA), le Parcours passerelle, qui permet à des enseignants d'être recrutés chaque année dans le corps des attachés d'administration de l'État. L'académie contribue activement chaque année à la mise en œuvre concrète de ce dispositif.

Plus généralement, l'accompagnement doit permettre à tout agent d'être conseillé dans son souhait de rejoindre d'autres fonctions en interne ou en externe ou de bénéficier d'un plan d'accompagnement dans le contexte d'une réorganisation.

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

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

Accompagnement des dispositifs de rupture conventionnelle et de retraite progressive

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

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

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

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

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

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

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

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être motivés et précédés d'un entretien avec l'agent concerné.

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

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

Le SRE vérifie que l'agent est bien à temps partiel ou le sera au moment où la pension partielle sera versée. Il est informé de toute modification de temps partiel : quotité, absence de renouvellement, suppression, suspension, modification de l'autorisation, y compris lorsque cette autorisation est de droit.

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

L'accompagnement collectif et individuel des personnels

Dans l'esprit de l'arrêté relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics du 1er août 2023, des dispositifs sont mis en place conformément aux dispositions statutaires ou, le cas échéant, en application de protocoles résultant de démarches de dialogue.

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

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

Les notes de service ministérielles annuelles, publiées au Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (BOENJS), précisent les calendriers des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps, notamment les périodes prévisionnelles de publication des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude et, le cas échéant, les dossiers

à constituer. Il en est de même des notes de service académiques annuelles qui font l'objet d'une publication par les services du rectorat, et d'une transmission aux circonscriptions, EPLE et/ou services déconcentrés.

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité.

S'agissant de l'accès par voie de liste d'aptitude aux corps des professeurs agrégés, des personnels de direction, des inspecteurs de l'éducation nationale, des inspecteurs de la jeunesse et des sports, des professeurs de sport, des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, l'administration accuse réception de la candidature des personnels et en apprécie la recevabilité. L'irrecevabilité de la candidature étant assimilée à une décision défavorable, les personnels peuvent former un recours administratif en application de l'article L216-1 du Code de la fonction publique.

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

Les nombres de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur les différents sites des ministères et de l'académie. Les organisations syndicales représentées en comité social d'administration sont destinataires de ces documents.

Chaque année, une information sur les campagnes de promotion de grade et de corps est publiée sur les sites ministériel et académique.

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

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

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont complétées par 5 annexes déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux PsyEN (annexe 1) ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) et personnels ATRF de la filière ITRF (annexes 2) ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection (annexe 3)
- personnels techniques et pédagogiques des filières jeunesse et sport (annexe 4)

Le recteur
SIGNE
Pierre-François MOURIER



Annexe 1 - Lignes directrices de gestion de l'académie de La Réunion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants des premier et second degrés, des personnels d'éducation et des PsyEN

I. Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière.....	2
I.1 Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du 1er grade, d'avancement de grade	2
I.1.1 Bonification d'ancienneté pour le passage du 6e au 7e et du 8e au 9e échelon de la classe normale des personnels titulaires (hors PEGC et CE d'EPS).....	2
I.1.2 Avancement aux grades de la hors-classe et de la classe exceptionnelle.....	2
I.2 Des possibilités d'accès à des corps supérieurs.....	3
I.2.1 Promotions dans le corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude	4
I.2.2 Intégration des AE et des CE d'EPS (corps en voie d'extinction) dans les corps des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS et des CPE	5
I.2.3 Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles	6
I.2.4 Promotions internes dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection.....	6
I.3 Des possibilités d'accès aux emplois de directeur d'école.....	8
II. Les procédures de promotion et de valorisation des parcours visent à garantir un traitement équitable des personnels	8
II.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 MENJ).....	8
II.2 Les orientations et les critères propres à l'avancement d'échelon bonifié et de grade.....	9
II.2.1 Avancement d'échelon bonifié	9
II.2.2 Hors-classe.....	10
II.2.3 Classe exceptionnelle des corps des professeurs des écoles, des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des conseillers principaux d'éducation et des PsyEN	12
II.2.4 Hors-classe et classe exceptionnelle des chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive et des professeurs d'enseignement général de collège (corps en voie d'extinction)	14
II.3 Les orientations et les critères propres à la promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude.....	15
II.3.1 Promotion dans le corps des professeurs agrégés	15
II.3.2 Promotion dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation et d'inspecteur de l'éducation nationale	15
II.3.3 Promotion dans les corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des CPE par voie d'intégration pour les adjoints d'enseignement et des chargés d'enseignement d'EPS	16

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

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

L'avancement de grade (Hors-classe, Classe exceptionnelle) s'effectue au choix par voie d'inscription sur un tableau d'avancement, établi annuellement par la ministre ou le recteur la rectrice selon les corps. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement. Elles prennent effet au 1er septembre de l'année scolaire au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

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

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

I.1.1 Bonification d'ancienneté pour le passage du 6e au 7e et du 8e au 9e échelon de la classe normale des personnels titulaires (hors PEGC et CE d'EPS)

La bonification d'ancienneté permet d'accorder une accélération de carrière d'une année au 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 corps à gestion déconcentrée, le recteur attribue les bonifications à hauteur de 30%, à partir d'une liste de promovables établie par échelon, toutes disciplines ou spécialités confondues.

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

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

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.
- les agents dans certaines positions de disponibilité 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 L. 515-9 du Code général de la fonction publique.

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

Le grade de la hors-classe est accessible aux agents comptant au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement au moins deux ans d'ancienneté dans le 9e 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 à promotion est formulée par le recteur.

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

À partir de la campagne 2024, le grade de la classe exceptionnelle est accessible aux agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement :

- au moins le 4e échelon de la hors-classe de leur corps concernant les professeurs agrégés ;
- au moins le 5e échelon de la hors-classe de leur corps concernant les autres corps.

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

Le grade de la hors-classe est accessible aux agents ayant atteint au moins le 7e 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 5e échelon de la hors-classe au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

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

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

- Ils peuvent accéder par concours (hors corps des professeurs de chaires supérieures) à un autre corps d'enseignement, d'éducation ou de psychologue de l'éducation nationale. Le concours interne de l'agrégation offre notamment aux fonctionnaires pouvant justifier de cinq ans d'expérience de services publics et détenant un master (ou équivalent) la possibilité d'accéder au corps des professeurs agrégés.
- Les instituteurs peuvent accéder au corps des professeurs des écoles par voie d'inscription sur une liste d'aptitude.
- 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 ont atteint la classe exceptionnelle, les conditions de reclassement dans le corps des professeurs agrégés.
- Les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des professeurs de chaires supérieures uniquement par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les possibilités de nomination sont déterminées par les vacances effectives de postes consécutives aux départs définitifs du corps.
- Les AE et les CE d'EPS peuvent accéder au corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation par intégration par voie d'inscription sur une liste d'aptitude.
- Les personnels enseignants, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale peuvent accéder aux corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation et d'inspecteur de l'éducation nationale par voie

d'inscription sur une liste d'aptitude ou par concours. Les professeurs de chaires supérieures et les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des inspecteurs d'académie, inspecteurs pédagogiques régionaux par voie de concours.

I.2.1 Promotions dans le corps des professeurs agrégés 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 précédant celle de l'établissement de la liste d'aptitude, 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 de la liste d'aptitude ;
- justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans leur corps. Les services accomplis en qualité de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques ou de chef de travaux sont assimilés à des services d'enseignement. Les services effectués à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

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

- l'année ou les années de stage accomplies en situation (en présence d'élèves) ;
- les services effectués dans un établissement public d'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale, dans un autre établissement public d'enseignement, dans un établissement privé d'enseignement sous contrat d'association, ainsi que les services effectifs d'enseignement accomplis en qualité de :
 - personnels civils de coopération culturelle, scientifique et technique ou d'experts techniques internationaux en fonction auprès d'États étrangers ou de l'organisme auprès duquel ils sont placés, qui remplissent les conditions fixées au deuxième alinéa de l'article L. 360-3 du Code général de la fonction publique ;
 - personnels civils des établissements et organismes de diffusion culturelle ou d'enseignement situés à l'étranger considérés comme des services déconcentrés du ministère chargé des affaires étrangères, gérés dans les conditions fixées par l'ordonnance n° 62-952 du 11 août 1962 ou jouissant de l'autonomie financière en application de l'article 66 de la loi de finances n° 73-1150 du 27 décembre 1973.
- les services de documentation effectués dans un CDI ;

- les services effectués en qualité de lecteur ou d'assistant à l'étranger ; ces services sont considérés comme effectués en qualité de titulaire si 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 Institut de préparation aux enseignements de second degré (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.

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

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

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

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

Les candidats doivent justifier de 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 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 le recteur. 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 la 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 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 section d'enseignement général et professionnel adapté (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 la 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, et 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.

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

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

Les missions, les conditions de recrutement et les modalités de formation des directeurs d'école sont fixées par le décret n°89-122 du 24 février 1989 modifié décret n°2023-777 du 14 août 2023 relatif aux directeurs d'école.

Dans la limite des emplois vacants sont nommés par le recteur les candidats inscrits sur la liste d'aptitude départementale :

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

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

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

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

II.1 Les critères communs spécifiques aux personnels enseignants des 1er et 2d degrés, aux personnels d'éducation et aux psyEN (outre les critères communs à tous les personnels du MENJ)

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

L'académie de La Réunion s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours de carrière (grade et échelon détenus) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière).

L'avis des corps d'inspection et des chefs d'établissement est systématiquement sollicité pour fonder les décisions de promotion au choix.

Pour l'avancement bonifié et l'accès au grade de la hors-classe, 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 identifiés, dans le cadre de procédures transparentes, via le portail de services I-Prof.

I-Prof permet aux personnels :

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

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

Le recteur assure la publicité des résultats des promotions qu'ils prononcent selon les modalités fixées par les notes de service ministérielles et académiques.

— Prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans la cadre d'un mandat syndical

L'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical est prise en compte dans le cadre de l'avancement de grade, conformément aux dispositions mentionnées au paragraphe II-2 des présentes lignes directrices de gestion. L'académie publie les anciennetés moyennes de grade des fonctionnaires titulaires relevant de leur autorité et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement, au grade supérieur.

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 de consacrer la totalité de leur service à une activité syndicale ou une quotité de temps de travail supérieure ou égale à 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois (avant bonification).

Cette bonification automatique correspond à la cadence suivante :

Pour tous les corps sauf les adjoints d'enseignement :

- du 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)

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

II.2.1 Avancement d'échelon bonifié

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

L'appréciation se décline en quatre degrés :

- a) Excellent
- b) Très satisfaisant
- c) Satisfaisant
- d) À consolider

II.2.2 Hors-classe

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, dont le caractère est indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel. Outre les critères communs applicables à l'ensemble des corps relevant du MENJ, 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 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 et des corps d'inspection ou des autorités compétentes qui ont accès au dossier de l'agent. Les avis se déclinent en quatre degrés : excellent, très satisfaisant, satisfaisant, à consolider.
- L'appréciation se décline en quatre degrés : Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant, A consolider. Elle est conservée jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points.

Pour le second degré :

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

Pour le premier degré :

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

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

Pour le second degré :

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

Pour le premier degré :

Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août	9 + 2	9 + 3	10 + 0	10 + 1	10 + 2	10 + 3	11 + 0	11 + 1	11 + 2	11 + 3	11 + 4	11 + 5 et plus
Ancienneté dans la plage d'appel	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 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 à l'encontre de tout agent promouvable après consultation du chef d'établissement et des corps d'inspection pour le 2nd degré et du corps d'inspection uniquement dans le premier degré. Elle ne vaut que pour la campagne en cours. L'opposition à promotion fait l'objet d'un rapport motivé qui est communiqué à l'agent. En cas de renouvellement d'une opposition formulée l'année précédente, ce rapport est actualisé.

Le tableau d'avancement à la hors-classe est établi :

- par le recteur pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE, PsyEN et professeurs des écoles ;

- par la ministre pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE, PsyEN en position de détachement, mis à disposition ou non placés sous l'autorité d'un recteur d'académie.

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

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

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

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

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

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

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

Dans un premier temps, l'inspecteur de l'éducation nationale compétent porte un avis sur la promotion de chaque agent promouvable relevant de sa responsabilité.

Cet avis peut prendre trois formes :

- Très favorable ;
- Favorable ;
- Défavorable.

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

Pour cela, l'inspecteur de l'éducation nationale **s'appuie notamment sur le CV I-Prof.**

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

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

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

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

Dans un second temps, le recteur recueille l'ensemble des avis. Il effectue une première sélection, après avoir notamment examiné l'ensemble des avis très favorables.

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

- l'ancienneté dans le corps¹ ;
- l'ancienneté dans le grade ;
- l'échelon ;
- l'ancienneté dans l'échelon.

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

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

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

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

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

Cet avis peut prendre trois formes :

- Très favorable ;
- Favorable ;
- Défavorable.

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

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

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

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

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

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

Suite de la procédure pour les corps à gestion déconcentrée

Pour arrêter le tableau d'avancement des professeurs concernés (agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN), le recteur et la ministre appliquent, à valeur professionnelle égale, les critères de départage suivants :

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

¹ L'ancienneté dans le corps des instituteurs sera, le cas échéant, ajoutée à l'ancienneté dans le corps des professeurs des écoles à compter du tableau d'avancement de l'année 2026.

- l'échelon² ;
- l'ancienneté dans l'échelon.

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

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

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

Le recteur et la ministre publient la liste des promus par ordre d'inscription au tableau d'avancement dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement.

Suite de la procédure pour les professeurs agrégés

À titre transitoire, pour l'ensemble des corps, une attention particulière sera portée sur les dossiers des personnels promouvables au grade de la classe exceptionnelle au tableau d'avancement de l'année 2023 et promouvables en 2024, qui étaient éligibles au titre du premier vivier (l'éligibilité à ce vivier « fonctions » était précisée par les lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions publiées au BO spécial du 5 novembre 2020).

[II.2.4 Hors-classe et classe exceptionnelle des chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive et des professeurs d'enseignement général de collège \(corps en voie d'extinction\)](#)

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

Hors-classe :

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

Classe exceptionnelle :

L'établissement des tableaux d'avancement se fonde sur un examen approfondi de la valeur professionnelle de chaque agent promuable. 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 Les agrégés ne sont pas concernés par ce critère, étant tous au même échelon à ce stade.

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

II.3.1 Promotion dans le corps des professeurs agrégés

Les candidatures sont examinées par le recteur en prenant en compte la valeur professionnelle, le parcours de carrière et le parcours professionnel évalué au regard de sa diversité, ainsi que la motivation du candidat. Les 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 la ministre après examen au niveau national, après avis du groupe des inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR).

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

Un rapport de promotion, publié en ligne, rend compte de la sélection opérée pour la liste d'aptitude. Ce document présente des informations statistiques sur les candidats et explique la méthodologie appliquée pour mettre en œuvre les principes définis dans les lignes directrices de gestion.

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

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

La liste d'aptitude est arrêtée par la ministre chargée 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 la ministre chargée de l'éducation nationale.

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

II.3.3 Promotion dans les corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des CPE par voie d'intégration pour les adjoints d'enseignement et des chargés d'enseignement d'EPS

Les listes d'aptitude sont arrêtées par la 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.



Annexe 2 - Lignes directrices de gestion de l'académie de La Réunion relatives à la promotion et a la valorisation des parcours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

I. Les conditions d'avancement de grade.....	2
I.2 Filière administrative	2
I.2.1 Attaché d'administration de l'Etat	2
I.2.2 Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	3
I.2.3 Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	4
I.3 Filière santé-sociale.....	4
I.3.1 Médecin de l'éducation nationale	4
I.3.2 Infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.....	5
I.3.3 Conseiller technique supérieur de service social des administrations de l'Etat	5
I.3.4. Assistant de service social des administrations de l'Etat.....	5
I.4 Filière technique.....	5
I.4.1 Techniciens de l'éducation nationale.....	5
I.4.2 Adjoint technique (ATEE)	5
I.5 Filière recherche et de formation (ATRF).....	6
II. Les possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude.....	7
II.1 Filière administrative	7
II.1.1 Accès au corps des attachés d'administration de l'Etat.....	7
II.1.2 Accès au corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	7
II.2 Filière santé-sociale.....	7
II.2.1 Accès au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État.....	7
III. Des procédures de promotion transparentes qui prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agents.....	7
III.1 Éléments de procédure pour l'établissement des tableaux d'avancement de la filière ATSS.....	8
III.1.1 Éléments de procédure pour les promotions par la voie du tableau d'avancement	8
III.1.2 Les critères retenus pour l'établissement des tableaux d'avancement.....	8
III.2. Éléments de procédure pour l'établissement des listes d'aptitude de la filière ATSS.....	9
III.2.1 Éléments de procédure pour les promotions par la voie de la liste d'aptitude	9
III.2.2 Les critères retenus pour l'établissement des listes d'aptitude.....	10

I. LES CONDITIONS D'AVANCEMENT DE GRADE

La promotion de grade par tableau d'avancement, s'effectue au choix, par voie d'inscription sur un tableau établi annuellement. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau arrêté dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 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 514-2 et L515-8 du code général de la fonction publique.

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

I.2 Filière administrative

I.2.1 Attaché d'administration de l'Etat

a) Accès au grade d'attaché principal d'administration

(articles 19 et 20 du décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011)

- **Par voie d'examen professionnel** : les intéressés doivent justifier au plus tard le 31 décembre avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emploi de catégorie A ou de même niveau et avoir atteint le 5^{ème} échelon du grade d'attaché.
- **Au choix** : Les intéressés doivent justifier, au plus tard le 31 décembre, d'au moins sept ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et avoir atteint le 8^{ème} échelon du grade d'attaché.

b) Accès au grade d'attaché d'administration hors classe

(article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011)

Accès au grade d'attaché d'administration hors classe (1^{er} et 2^{ème} viviers)

- Attachés principaux d'administration ayant atteint le 5^{ème} échelon
- Directeurs de service ayant atteint le 7^{ème} échelon

Les intéressés doivent justifier de :

- soit de 6 années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 (1^{er} vivier) ;
- soit de 8 années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité (2^{ème} vivier)

La liste des fonctions a été fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique du 30 septembre 2013. Différents arrêtés ministériels ont fixé, par 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.

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

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

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

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

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

(article 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011)

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe les attachés d'administration hors classe justifiant de trois années d'ancienneté dans le 6^{ème} 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.

L'effectif de l'échelon spécial est contingenté à 20% de l'effectif du grade de hors-classe.

Il permet aux agents d'accéder à la hors-échelle A.

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

a) 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)

- **Par voie d'examen professionnel** : Les fonctionnaires ayant atteint le 6^{ème} échelon du premier grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au plus tard au 31 décembre.
- **Au choix** : Les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 8^{ème} échelon du premier grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au plus tard au 31 décembre.

Point d'attention : Compte tenu du reclassement des agents issu de l'application du décret n°2022-1209 du 31 août 2022 et des modifications des conditions de promouvabilité du tableau d'avancement intervenues, des dispositions transitoires prévoient que les SAENES qui à la date du 1^{er} septembre 2022 sont classés dans le premier grade et qui auraient réunis les conditions de promouvabilité au grade supérieur au titre de l'année 2023, sont réputés réunir ces conditions pour le tableau d'avancement à la classe supérieure établi au titre de l'année 2023 (cf. article 3 du décret précité).

b) 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)

- **Par voie d'examen professionnel** : Les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6^{ème} échelon du deuxième grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au plus tard au 31 décembre.

- **Au choix** : Les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 7ème échelon du deuxième grade et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au plus tard au 31 décembre.

Point d'attention : Compte tenu du reclassement des agents issu de l'application du décret n°2022-1209 du 31 août 2022 et des modifications des conditions de promouvabilité du tableau d'avancement intervenues, des dispositions transitoires prévoient que les SAENES qui à la date du 1er septembre 2022 sont classés dans le deuxième grade et qui auraient réuni les conditions de promouvabilité au grade supérieur au titre de l'année 2023, sont réputés réunir ces conditions pour le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle établi au titre de l'année 2023 (cf. article 3 du décret précité).

I.2.3 Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

a) Accès au grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe

(article 10-1 du décret n°2016-580 du 11 mai 2016)

- **Au choix** : les adjoints administratifs (échelle de rémunération C1) ayant atteint le 6ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C au plus tard au 31 décembre.
- **Par voie d'un examen professionnel** : les adjoints administratifs (échelle de rémunération C1) ayant atteint le 4ème échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

b) Accès au grade d'adjoint administratif principal de 1ère classe

(article 10-2 du décret n°2016-580 du 11 mai 2016)

Au choix : les adjoints administratifs principaux de 2ème classe (échelle de rémunération C2) ayant atteint le 6ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C au plus tard au 31 décembre.

I.3 Filière santé-sociale

I.3.1 Médecin de l'éducation nationale

a) Accès au grade de médecin de l'éducation nationale 1ère classe

(article 13 du décret n°91-1195 du 27 novembre 1991)

Au choix : les médecins de l'éducation nationale de 2ème classe ayant atteint le 6ème échelon de leur grade et justifiant de cinq ans de services effectifs en qualité de médecin dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de fonctionnaire de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent au plus tard au 31 décembre.

b) Accès au grade de médecin de l'éducation nationale hors classe

(article 13 du décret n°91-1195 du 27 novembre 1991)

Au choix : les médecins de l'éducation nationale de 1ère classe ayant atteint le 3ème échelon de leur grade et justifiant de douze ans de services effectifs en qualité de médecin dans un

corps, cadre d'emplois ou emploi de fonctionnaire de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent au plus tard au 31 décembre.

[I.3.2 Infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur](#)

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)

Au choix, les infirmiers justifiant d'au moins dix ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois d'infirmiers de catégorie A ou dans un corps militaire d'infirmiers de niveau équivalent et justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 6ème échelon du grade d'infirmier au plus tard au 31 décembre.

[I.3.3 Conseiller technique supérieur de service social des administrations de l'Etat](#)

Accès au grade de conseiller technique supérieur de service social

(article 26 du décret n°2017-1050 du 10 mai 2017)

Au choix, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 6ème échelon de la classe normale et justifiant de six ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade de même niveau au plus tard au 31 décembre.

[I.3.4. Assistant de service social des administrations de l'Etat](#)

Accès au grade d'assistant principal de service social des administrations de l'Etat

(article 11 du décret n°2017-1050 du 10 mai 2017)

- **Par voie d'examen professionnel**, les assistants de service social comptant au moins trois ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau et au moins un an d'ancienneté dans le 3ème échelon du premier grade.
- **Au choix**, les assistants de service social ayant atteint le 5ème échelon du premier grade et justifiant de six ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau au plus tard au 31 décembre.

I.4 Filière technique

[I.4.1 Techniciens de l'éducation nationale](#)

Accès à la classe supérieure du corps des techniciens de l'éducation nationale

(article 11 du décret n°94-1016 du 18 novembre 1994)

Au choix, les techniciens de l'éducation nationale de classe normale ayant atteint le 7ème échelon de leur classe depuis au moins deux ans et qui justifient de cinq ans de services effectifs dans le corps des techniciens de l'éducation nationale au plus tard au 31 décembre.

[I.4.2 Adjoint technique \(ATEE\)](#)

a) Accès au grade d'adjoint technique principal de 2ème classe

(article 10-1 du décret n°2016-580 du 11 mai 2016)

- **Au choix** : les adjoints techniques (échelle de rémunération C1) ayant atteint le 6ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C au plus tard au 31 décembre.

- **Par voie d'un examen professionnel** : les adjoints techniques (échelle de rémunération C1) ayant atteint le 4^{ème} échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

b) Accès au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe

(article 10-2 du décret n°2016-580 du 11 mai 2016)

Au choix : les adjoints techniques principaux de 2^{ème} classe (échelle de rémunération C2) ayant atteints le 6^{ème} échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C. au plus tard au 31 décembre.

I.5 Filière recherche et de formation (ATRF)

1/ Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 2^{ème} classe :

(article 10-1 du décret n°2016-580 du 11 mai 2016)

- **Au choix** : les adjoints techniques de recherche et de formation (échelle de rémunération C1) ayant atteint le 6^{ème} échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C au plus tard au 31 décembre.

2/ Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 1^{ère} classe :

(article 10-2 du décret n°2016-580 du 11 mai 2016)

- **Au choix** : les adjoints techniques de recherche et de formation principaux de 2^{ème} classe (échelle de rémunération C2) ayant atteints le 6^{ème} échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C. au plus tard au 31 décembre.
- **Par voie d'examen professionnel** : les adjoints techniques de recherche et de formation (échelle de rémunération C1) ayant atteint le 4^{ème} échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

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

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

II.1 Filière administrative

II.1.1 Accès au corps des attachés d'administration de l'Etat

(article 12 décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011)

- Fonctionnaire de l'Etat appartenant à un corps de catégorie B ou équivalent,
- Justifier au 1er janvier d'au moins neuf années de services publics dont cinq ans au moins de services civils effectifs dans un corps régi par les dispositions du décret du 18 novembre 1994 ou par celles du décret du 19 mars 2010.

II.1.2 Accès au corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

(article 4 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié) :

- Fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau
- Justifier au 1er janvier d'au moins neuf années de services publics

II.2 Filière santé-sociale

II.2.1 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) :

- Relever du grade principal d'assistant de service social.

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

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

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

Les éléments de procédure décrits ci-après sont applicables aux promotions dont l'examen relève de la compétence académique.

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

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

Pour les agents de la filière ITRF, un rapport d'activité devra être produit par l'agent.

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

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

Ce dossier contient :

- une **fiche individuelle de proposition de l'agent** établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent.
- un **curriculum vitae**
- 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, 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 pour lequel les agents se référeront aux lignes directrices de gestion ministérielles du 27 novembre 2023 (BO spécial n°3 du 7 décembre 2023), 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 les agents: pour les personnels de la filière ITRF exclusivement.

2) La liste récapitulative des décisions de promotion :

La liste des promotions arrêtée par le recteur et classées par ordre de mérite est publiée sur le portail internet de l'académie.

3) Corps de compétence ministérielle: transmission au ministère des dossiers classés par le recteur.

Pour les corps de compétence ministérielle, le classement transmis par l'académie au ministère ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.

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

— Les critères communs à l'ensemble des filières

Conformément aux dispositions de l'**article 13 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010** relatif aux conditions générales de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'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 L522-18 du Code général de la fonction publique et de l'article 12 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

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

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 s'attache à valoriser les **critères réglementaires** 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 et la spécificité du poste. Le cas échéant, peuvent être examinés : 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 et de la Jeunesse, et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (Cnous, Onisep, Cned, CRDP, Cereq, etc.), les Creps et les établissements relevant de la jeunesse et des sports ; dans une autre fonction publique ou dans un autre département ministériel.

Les candidats dont le mérite est apprécié équivalent sont départagés par l'ancienneté dans le grade.

— Focus sur l'avancement au grade d'INFENES hors classe

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

— Avancement au grade d'attaché d'administration hors-classe et accès à l'échelon spécial

Il convient de se référer aux lignes directrices de gestion ministérielles du 27 novembre 2023 (BO spécial n°3 du 7 décembre 2023).

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

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

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

1) Le dossier de proposition de l'agent promouvable

Ce dossier contient :

- une **fiche individuelle de proposition de l'agent** établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent.
- un **curriculum vitae**
- 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 :
 - o appréciation sur le parcours professionnel de l'agent ;
 - o appréciation sur les activités actuelles de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;
 - o appréciation de la contribution de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure ;
 - o appréciation sur l'aptitude de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

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.
- Un **organigramme hiérarchique et fonctionnel** détaillant les liens et missions de l'agent au sein de l'établissement ou du service

2) La liste récapitulative des décisions de promotion :

La liste des promotions arrêtée par le recteur et classées par ordre de mérite est publiée sur le portail internet de l'académie.

3) Corps de compétence ministérielle : transmission au ministère des dossiers classés par le recteur.

Pour les corps de compétence ministérielle, le **classement** transmis par l'académie au ministère ne constitue **qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision** pour l'administration.

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

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

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

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

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

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



Annexe 3 - Lignes Directrices de gestion de l'académie de La Réunion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels d'encadrement

I. DES POSSIBILITÉS DE PROMOTIONS ET DE VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIÈRE.....	2
I.1 Des possibilités d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial	2
I.1.1 Accès aux grades d'avancement.....	3
I.1.2 Accès aux échelons spéciaux.....	3
I.2 Des possibilités d'évolution vers des emplois fonctionnels au sein de l'académie de La Réunion et au sein du MENJ.....	4
I.2.1. Emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale ..	4
I.2.2 Emplois de direction de l'administration centrale	6
I.2.3. Emplois de direction des établissements publics mentionnés par le décret n° 2015-633 du 5 juin 2015	6
II. DES PROCÉDURES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS VISENT A GARANTIR UN TRAITEMENT ÉQUITABLE DES PERSONNELS.....	8
II.1 Les orientations et les critères propres aux corps de personnels d'encadrement du MENJ pour chaque avancement au sein de ces corps.....	8
II.2 Les orientations et les critères propres à chaque promotion par voie d'inscription sur une liste d'aptitude au bénéfice d'agents appartenant à d'autres corps.....	10
II.3 Les principes de sélection pour l'accès aux emplois fonctionnels ou aux corps supérieurs ouverts aux personnels d'encadrement.....	12

I. DES POSSIBILITÉS DE PROMOTIONS ET DE VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIÈRE

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

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

L'avancement à la hors classe et aux échelons spéciaux prévus par les statuts particuliers, s'effectue au choix, par voie d'inscription sur un tableau d'avancement établi annuellement par le ministre à partir des propositions des recteurs

Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué en fonction d'un taux de promotion. Elles prennent effet au 1er janvier de chaque année. En plus des possibilités d'avancement au sein d'un même corps, la politique de valorisation professionnelle des ministères vise également à permettre aux personnels qui y ont statutairement vocation d'accéder à des emplois fonctionnels.

La volonté de développer l'attractivité des parcours professionnels au sein des ministères, entre les services déconcentrés et l'administration centrale ainsi qu'entre l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur, a ainsi conduit à la création d'un cadre statutaire permettant notamment de fonctionnaliser des emplois-types de direction ou de conseil auprès des autorités académiques, auparavant occupés comme des emplois de grade.

Enfin, des perspectives de promotion sont également offertes par le MENJ à ces mêmes personnels. Ces derniers ont ainsi la possibilité d'accéder au corps de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche après sélection par un comité, en fonction du profil des postes ouverts au recrutement. Ils peuvent par ailleurs accéder au corps des administrateurs civils par liste d'aptitude, dans le cadre du tour extérieur.

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

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

- Les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.
- Les agents en position de congé parental, sous réserve des dispositions de l'article L. 515-8 du Code général de la fonction publique (CGFP) ;
- Les agents en position de disponibilité¹ pour élever un enfant ou pour un autre motif, sous réserve des dispositions de l'article L. 514-2 du CGFP, des articles 48-1 et 48-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié et de l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'État.

Nombre de promotions :

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

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

Les taux applicables pour l'accès à l'échelon spécial de la hors classe sont fixés par arrêté.

I.1.1 Accès aux grades d'avancement

– Hors-classe du corps des personnels de direction

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les personnels de direction ayant atteint au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau : - le 9ème échelon de la classe normale Et - justifiant de huit années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement.

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

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les IA-IPR ayant atteint au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau : - le 6ème échelon de la classe normale Et - justifiant de six années de services effectifs accomplis dans le corps des IA-IPR depuis leur nomination en qualité de stagiaire. Sont pris en compte les services effectifs accomplis depuis la nomination en qualité de stagiaire pour les lauréats du concours ou l'entrée dans le corps pour les personnels accueillis en détachement.

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

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les inspecteurs ayant atteint au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau : - le 7e échelon de la classe normale Et - justifiant de six années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement. Il est précisé que, dans le cadre de la valorisation des carrières, les périodes accomplies dans le corps des IEN par les agents accueillis en détachement sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté de six ans.

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

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

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

Peuvent être promus au grade d'inspecteur de classe exceptionnelle les inspecteurs hors classe comptant au moins, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau un an d'ancienneté au 4^e échelon de leur grade et ayant exercé en qualité d'inspecteur titulaire, dans au moins deux affectations ou fonctions. Pour être prise en compte, chaque affectation ou fonction doit avoir une durée au moins égale à deux ans.

I.1.2 Accès aux échelons spéciaux

– Échelon spécial de la hors-classe du corps des personnels de direction

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

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

par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale et de la fonction publique ;

- Avoir occupé pendant au moins cinq ans un ou plusieurs postes de chef d'établissement dans des conditions d'exercice difficiles définies par arrêté conjoint des mêmes ministres ;
 - Avoir occupé pendant au moins quatre ans un ou plusieurs postes de chef d'établissement et avoir été détaché pendant au moins deux ans dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle B ou avoir occupé des fonctions équivalentes pendant la même durée.
- **Échelon spécial de la hors-classe des inspecteurs d'académie- inspecteurs pédagogiques régionaux**

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

- justifiant, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, d'une ancienneté de sept années dans le 2e échelon de la hors-classe.
ou
 - ayant occupé un ou plusieurs emplois dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors-échelle Bbis pendant au moins quatre ans au cours des huit années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement et ayant atteint le 2e échelon de leur grade.
- **Échelon spécial de la hors-classe des inspecteurs de l'éducation nationale**

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

- justifiant, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'une ancienneté de quatre années dans le 8ème échelon de la hors-classe ;
ou
- ayant occupé un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle B au cours des quatre années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement.

- **Échelon spécial de la classe exceptionnelle du corps de IJS**

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

I.2 Des possibilités d'évolution vers des emplois fonctionnels au sein de l'académie de La Réunion et au sein du MENJ

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

Accessibles par la voie du détachement et dans les conditions prévues réglementairement, ces emplois sont par principe ouverts aux membres de l'ensemble des corps de catégorie A de la fonction publique répondant à certaines conditions statutaires génériques. Néanmoins, lorsqu'ils ont trait à des missions spécialisées, ils sont principalement confiés à des personnels issus du ministère, du corps ou de la filière professionnelle au sein desquels se trouve l'expertise métier attendue dans ces fonctions à responsabilités particulières. Ces emplois, régis par les dispositions du décret n° 2016-1413 du 20 octobre 2016 relatif aux emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale ainsi que par les titres I et III du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État et notamment répartis en trois groupes classés par ordre décroissant d'importance (I, II, III), sont ceux de :

- vice-recteur ;

- secrétaire général de région académique ;
- secrétaire général d'académie ;
- directeur académique des services de l'éducation nationale ;
- directeur du service interacadémique des examens et concours des académies de Créteil, Paris et Versailles ;
- conseiller de recteur région académique, de recteur d'académie ou de vice-recteur (chef de services d'information et d'orientation, de délégué aux enseignements techniques, de délégué à la formation continue, de délégué à la formation professionnelle initiale et continue ou de délégué au numérique) ; adjoint aux conseillers des recteurs de région académique (cf. champs ci-dessus) ;
- directeur de cabinet de recteur ou de vice-recteur ;
- directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale ;
- conseiller technique de recteur ou de vice-recteur pour les établissements et la vie scolaire ;
- adjoint au directeur académique des services de l'éducation nationale chargé du premier degré ;
- adjoint au secrétaire général de région académique ou adjoint au secrétaire général d'académie ;
- secrétaire général de direction des services départementaux de l'éducation nationale ou de vice-rectorat ;
- conseiller de directeur académique des services de l'éducation nationale en matière de jeunesse, d'engagement et de sports, chargé des fonctions de chef du service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports mentionnées à l'article R. 222-24 du Code de l'éducation.

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

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

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

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

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

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

1.2.2 Emplois de direction de l'administration centrale

Ces emplois, relevant du décret du 31 décembre 2019 précité, sont ceux de chef de service et de sous-directeur, d'une part, et ceux d'expert de haut niveau et de directeur de projet, d'autre part. Ils sont accessibles, par la voie du détachement, aux fonctionnaires appartenant à un corps relevant de la catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B ou ayant occupé durant au moins trois ans en position de détachement un ou plusieurs emplois culminant au moins à la hors-échelle B.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. DES PROCÉDURES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS VISENT A GARANTIR UN TRAITEMENT ÉQUITABLE DES PERSONNELS

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

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

La valeur professionnelle est formalisée dans le compte-rendu d'entretien professionnel. Elle est appréciée en tenant compte de la réalisation des objectifs fixés et d'autres critères, tels que les compétences professionnelles, la capacité à encadrer, les qualités relationnelles, les fonctions exercées, et, le cas échéant, le parcours professionnel.

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

Le recteur ou le chef de service propose la promotion des personnels de direction ; pour les personnels d'inspection, il émet un avis et peut proposer un agent dont la valeur professionnelle est jugée remarquable. Pour la promotion à l'échelon spécial, la valeur professionnelle s'apprécie également au regard de la manière de servir et des conditions d'exercice du métier, dans les fonctions actuelles et précédentes, mais aussi de la diversité du parcours professionnel. Il pourra notamment être tenu compte de responsabilités particulières.

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

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

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

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

- **Accès à la hors-classe du corps des personnels de direction**

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

- la valeur professionnelle ;
- l'ancienneté dans le corps, l'échelon et l'ancienneté d'échelon.
- **Accès à la hors-classe des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale**

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

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

L'évaluation des inspecteurs proposés revêt une importance déterminante, en conformité avec les dispositions du décret du 18 juillet 1990 précité.

Cette évaluation doit permettre d'apprécier l'action de ces personnels à partir des objectifs fixés pour une période de trois ans dans leur lettre de mission.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Accès au corps des personnels de direction

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

Les candidatures sont examinées par le recteur/IA-Dasen en prenant en compte la valeur professionnelle, le parcours de carrière et le parcours professionnel évalué au regard de sa diversité, ainsi que la motivation du candidat. La prise en compte de la valeur professionnelle prévaut dans les choix opérés par le recteur qui effectue une sélection rigoureuse. Les propositions du recteur ne préjugent pas d'une promotion, qui est prononcée par le ministre après examen au niveau national.

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

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

Ou

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

Les conditions de services sont appréciées au 1er septembre de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie. Les services à temps partiel sont pris en compte *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 nominations sont contingentées jusqu'à 1/6ème des nominations prononcées l'année précédente dans le corps.

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

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

La procédure mise en place, fondée sur la transparence garantie par l'appel à candidatures de tous les personnels remplissant les conditions requises ainsi que sur l'appréciation des qualités des candidats tout au long de leur carrière et sur leur motivation, est identique à celle applicable aux personnels de direction (point II.1.2.2).

Compte tenu du nombre et de la diversité des dossiers, l'appréciation portée sur les candidatures doit, le cas échéant, prendre en compte la possibilité pour les intéressés d'accéder au corps des IEN par d'autres voies.

Les avis formulés doivent revêtir un caractère suffisamment différencié pour permettre de déterminer les profils de compétences les plus en adéquation avec les missions des IEN.

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

- du recteur en ce qui concerne les personnels en fonction dans les établissements relevant du ministre chargé de l'éducation
ou
- du chef de service en ce qui concerne les personnels affectés dans les établissements d'enseignement supérieur et les personnels détachés.

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

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

Cet avis sera ensuite résumé selon l'item favorable ou défavorable.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ces conditions sont les suivantes :

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

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

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

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

En ce qui concerne les agents affectés en administration centrale, ces derniers remettent leur notice de candidature au directeur dont ils dépendent, qui la transmet revêtue de sa proposition motivée.

Les fonctionnaires recrutés par voie de liste d'aptitude sont immédiatement titularisés en qualité d'inspecteur de la jeunesse et des sports.

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

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

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

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

Sauf exception, la nomination dans ces emplois intervient par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale. Chaque nomination sur l'un de ces emplois à profil résulte d'un processus de sélection des candidatures associant systématiquement l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir. Par principe, une instance collégiale intervient également, soit au stade

de l'examen de l'ensemble des candidatures, soit au stade de l'audition des candidats retenus.

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

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

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

Pour les emplois de chef de service :

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

Pour les emplois de sous-directeur :

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

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

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

Les avis de vacance sont publiés au Journal officiel.

Les candidatures à ces emplois fonctionnels sont soumises :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ces nominations tiennent compte des lignes directrices de gestion interministérielle.

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

- une présélection ministérielle réalisée par un comité ministériel, dont la composition est fixée par arrêté des ministres chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports. La liste des candidats présélectionnés est transmise ensuite à la direction générale de l'administration et de la fonction publique ;
- une audition par un comité de sélection interministériel dont la composition est fixée par l'article 9 de l'arrêté du 18 octobre 2022. L'entretien consiste en un échange d'une durée de trente minutes visant à apprécier l'aptitude du candidat à exercer les missions dévolues aux membres du corps des administrateurs de l'État, les acquis de son expérience professionnelle, son savoir-être et ses motivations.

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



Annexe 4 - Lignes Directrices de gestion de l'académie de La Réunion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels techniques et pédagogiques (PTP)

I. Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière..... 2

I.1 Des possibilités d'avancement d'échelon accéléré au sein du 1er grade, d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial 2

I.1.1 Bonification d'ancienneté pour le passage du 6e au 7e et du 8e au 9e échelon de la classe normale des personnels titulaires 2

I.1.2 Avancement aux grades de la hors-classe et de la classe exceptionnelle et avancement à l'échelon spécial..... 2

– Accès au grade de la hors-classe 2

– Accès au grade de la classe exceptionnelle des corps des professeurs de sport, de conseillers d'éducation populaire et de jeunesse et de CTPS..... 2

– Accès à l'échelon spécial du grade de professeur de sport et de CEPJ de classe exceptionnelle..... 4

I.2 Des possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude..... 4

– Les promotions dans le corps des CTPS 4

– Les promotions dans les corps des professeurs de sport et de CEPJ 5

II. Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels..... 5

II.1 Avancement d'échelon bonifié..... 5

II.2 Avancement de grade 6

II.2.1 Les orientations et les critères communs à l'ensemble des PTP 6

II.2.2 Les orientations et les critères propres à chaque tableau d'avancement 7

– Accès au grade de la hors-classe 7

– Règles communes à l'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle..... 10

– Accès au grade de la classe exceptionnelle 11

– Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle..... 12

II.3 Promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude..... 12

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

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

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

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 hauteur de 30% des effectifs d'agents atteignant le 31 août de l'année précédant celle de la bonification la durée de séjour minimale requise dans l'échelon détenu : deux ans au 6e échelon, deux ans six mois au 8e échelon.

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

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
- les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle¹. Dans ces situations les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière conformément aux dispositions des articles 51 et 54 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

– Accès au grade de la hors-classe

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

Au titre des dispositions transitoires, peuvent être promus les fonctionnaires titulaires du grade de professeur de sport et de conseiller d'éducation populaire et de jeunesse de classe normale qui, au 1er septembre 2017, auraient réuni les conditions pour une promotion au grade de la hors-classe au plus tard au titre de l'année 2018 sont réputés réunir ces conditions à la date où ils les auraient réunies.

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

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

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

Sont éligibles au titre du premier vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins le 2e échelon de la hors-classe (CTPS) ou le 3e 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.

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

Sont éligibles au titre du deuxième vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4e échelon de la hors-classe (CTPS) ou au moins le 7e échelon de la hors-classe² (autres corps).

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

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

Pour les CTPS :

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

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

Pour les professeurs de sport :

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

- Emploi de direction de l'administration territoriale de l'État dans les services relevant du ministre chargé des sports
- Emploi de direction d'établissements publics relevant du ministre chargé des sports
- Chef de bureau et chef de mission au sein de l'administration centrale relevant du ministre chargé des sports
- Délégué ministériel au sein de l'administration centrale relevant du ministre chargé des sports
- Fonctions de deux niveaux au plus inférieures à celles de directeur général ou directeur dans un établissement public ou un service déconcentré relevant du ministre chargé des sports
- Directeur technique national
- Entraîneur national sous contrat de préparation olympique ou de haut niveau
- Conseiller technique national exerçant auprès d'un directeur technique national d'une fédération sportive de discipline olympique ou para olympique (1re catégorie) des

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

fonctions requérant un haut niveau d'expertise, une expérience diversifiée, une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières.

- Responsable d'un pôle ressource national

Pour les CEPI :

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

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

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

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

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

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

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

L'accès au corps supérieur par liste d'aptitude est conditionné par un acte de candidature³.

– Les promotions dans le corps des CTPS

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

³ Article 6 du décret n° 2004-272 du 4 mars 2004 portant statut particulier des CTPS, article 4 du décret n° 85-720 du 10 juillet 1985 relatif au statut particulier des professeurs de sport, article 4 du décret n° 85-721 du 10 juillet 1985 portant statut particulier des CEPJ.

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

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

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

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

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

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

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

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

Les académies et la direction des sports s'attachent, lors de la constitution de leurs propositions pour les tableaux d'avancement, les bonifications d'ancienneté et les listes d'aptitude, à la répartition femmes-hommes au regard de leur répartition dans les promouvables, d'une part, et à la juste répartition des environnements professionnels des PTP, d'autre part.

Un rapport de promotion, publié en ligne, rend compte de la sélection au choix opérée pour chaque tableau d'avancement ou liste d'aptitude. Ce document présente des informations statistiques sur les promouvables et les agents proposés puis explique la méthodologie appliquée pour mettre en œuvre les principes définis dans les lignes directrices de gestion. Il présente les particularités éventuelles de la sélection au choix opérée pour le tableau d'avancement ou la liste d'aptitude considérés. Conformément aux dispositions mentionnées au II.3. des présentes lignes directrices de gestion, l'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical est prise en compte dans le cadre de l'avancement de grade (ancienneté moyenne acquise dans le grade), de l'avancement à l'échelon spécial (ancienneté moyenne acquise dans l'échelon inférieur) et de l'attribution des bonifications d'ancienneté (bonification de droit).

II.1 Avancement d'échelon bonifié

Le recteur de l'académie ou le directeur des sports, le cas échéant sur proposition du chef d'établissement public dans lequel l'agent est affecté, fait parvenir à la DGRH ses propositions, classées par ordre de mérite. Le départage des éligibles s'effectue sur le fondement du classement transmis par le recteur de l'académie ou le directeur des sports et de l'appréciation de la valeur professionnelle de chaque agent qui lui est notifiée à l'issue de son rendez-vous de carrière. L'appréciation se décline en quatre degrés :

- a) Excellent
- b) Très satisfaisant
- c) Satisfaisant
- d) À consolider

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

II.2 Avancement de grade

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

II.2.1 Les orientations et les critères communs à l'ensemble des PTP

La DGRH est garante de la logique statutaire, de l'égalité de traitement entre les agents d'un corps et de la fluidité des carrières par la définition des contingents de promotions. Dans le cadre du volume de promotion ouvert, elle s'appuie sur les propositions des recteurs des académies chef-lieu et du directeur des sports, le cas échéant sur proposition du chef d'établissement public dans lequel l'agent est affecté.

Pour tout tableau d'avancement, les critères retenus sont basés sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours de carrière (grade et échelon détenus) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière). Les appréciations issues du rendez-vous de carrière du 9^{ème} échelon sont prises en compte pour l'accès au grade de la hors-classe.

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

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

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

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

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

II.2.2 Les orientations et les critères propres à chaque tableau d'avancement

– Accès au grade de la hors-classe

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

Un nombre de points est attribué en fonction de l'avis donné à l'occasion du 3e rendez-vous de carrière, intervenant lorsque l'agent atteint le 9^{ème} échelon. Cet avis est conservé jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

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

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

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

Note 2017 11^{ème} échelon	Nombre de points au titre du barème	Équivalence avis troisième rendez-vous de carrière
De 78 à 80	34	À consolider

De 81 à 84	37	Satisfaisant
De 85 à 88	40	Très satisfaisant
De 89 à 92	43	Excellent

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

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

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

Pour les agents n'ayant pas de note ni d'entretien d'évaluation et n'ayant pas eu le troisième rendez-vous de carrière, l'autorité hiérarchique porte, après un entretien avec l'agent pour lequel l'autorité de gestion met à la disposition du supérieur hiérarchique direct les éléments utiles prévus par l'article 5 de l'arrêté du 7 août 2018, une appréciation sur la valeur professionnelle et sur la capacité à exercer des missions, des niveaux de responsabilités dévolues à un grade supérieur, sur proposition du supérieur hiérarchique direct.

L'appréciation porte sur l'ensemble de la carrière. Elle se décline en quatre degrés :

- a) Excellent
- b) Très satisfaisant
- c) Satisfaisant
- d) À consolider

Elle est conservée jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors-classe peut être formulée par le recteur de l'académie chef-lieu, le directeur des sports ou le chef de l'établissement public dans lequel l'agent est affecté à l'encontre de tout agent promouvable. Elle ne vaut que pour la campagne en cours. L'opposition à promotion fait l'objet d'un rapport motivé qui est communiqué à l'agent. En cas de maintien d'une opposition formulée l'année précédente, ce rapport est actualisé.

1) [Pour les professeurs de sports](#)

Total : maximum 117 points décomposés de la manière suivante :

- Rendez-vous de carrière : maximum 43 points
- Troisième rendez-vous de carrière :

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

- Ancienneté au 31 août de l'année du TA : maximum 69 points
 - Ancienneté dans la fonction publique : maximum 44 points
Nombre d'années de service effectué dans toutes fonctions publiques et tous statuts confondus (titulaire, stagiaire, auxiliaire, contractuel) : 1 point par année et 0,25 point par tranche de 3 mois de présence.
 - Échelon détenu : maximum 25 points

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

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

Catégorie	Points
Élite	5
Senior	3
Jeune	1

2) [Pour les CEPJ](#)

Total : maximum 122 points décomposés de la manière suivante :

- Rendez-vous de carrière : maximum 43 points
Troisième rendez-vous de carrière :

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

- Ancienneté au 31 août de l'année du TA : maximum 44 points
Ancienneté en qualité de personnel technique et pédagogique jeunesse ou sport titulaire (chargé d'éducation populaire et de jeunesse, CEPJ, professeur de sport) ou auxiliaire ou contractuel au sein des ministères chargés de la jeunesse et des sports (par exemple : conseiller technique et pédagogique)
1 point par année et 0,25 point par tranche de 3 mois de présence.
- Échelon détenu : maximum 35 points

Échelon	Points
11 ^{ème} échelon	35
10 ^{ème} échelon	15
9 ^{ème} échelon	5

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

Catégorie	Points
Élite	5
Senior	3
Jeune	1

3) [Pour les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs](#)

Total : maximum 118 points

- Rendez-vous de carrière : maximum 43 points
Troisième rendez-vous de carrière au titre de l'année 2020 :

Avis	Points
À consolider	34

Satisfaisant	37
Très satisfaisant	40
Excellent	43

- Ancienneté au 31 août de l'année du TA : maximum 50 points
 - Ancienneté dans le corps : maximum 20 points
1 point par année avec maximum de 20 points au 31 décembre de l'année précédant le TA.
 - Échelon détenu : maximum 30 points

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

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

Directeur régional et directeur régional adjoint Directeur technique national 1 ^{re} catégorie ⁴	25 points
Directeur d'établissement Chef de bureau en administration centrale ou directeur départemental Directeur adjoint départemental ou directeur d'établissement Entraîneur national Directeur technique national 2 ^e ou 3 ^e catégorie ⁵	20 points
CTPS en activité auprès des ministères chargés de la jeunesse et des sports (hors détachement autre corps)	10 points

Les promotions à la hors-classe sont prononcées pour les deux domaines dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi par l'administration.

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

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

1) [Le dossier de proposition de l'agent promouvable](#)

Ce dossier contient :

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

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

⁵ En référence à l'article 4 du décret n° 2017-374 du 22 mars 2017 relatif aux agents publics exerçant les missions de DTN auprès des fédérations sportives.

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

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

2) La liste récapitulative des propositions de promotion

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

Le classement des agents doit être révisé chaque année pour tenir compte notamment des qualités professionnelles manifestées par des agents nouvellement promouvables ou récemment affectés, des progrès réalisés par les agents déjà promouvables et des évolutions de la valeur relative de tous les promouvables entre eux.

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

3) L'examen par le ministère des candidatures transmises par les académies et la direction des sports

Le **classement** transmis à la DGRH par les académies et la direction des sports, le cas échéant sur proposition du chef d'établissement public dans lequel l'agent est affecté, **ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration**.

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

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

Pour le premier vivier :

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

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

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

Pour le second vivier :

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

L'examen du parcours professionnel de chaque agent doit permettre d'apprécier, sur la durée, son investissement professionnel, compte tenu par exemple des éléments suivants : activités

professionnelles, implication en faveur de l'institution, richesse et diversité du parcours professionnel, formations et compétences.

De plus, il est demandé l'établissement d'un classement, pour chacun des deux viviers, par le recteur de l'académie chef-lieu ou le directeur des sports, le cas échéant sur proposition du chef d'établissement dans lequel l'agent est affecté. En cas de besoin, le chef de service pourra solliciter l'avis de l'autorité fonctionnelle proche de l'agent (DTN de fédération, etc.). Le classement transmis au ministère ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.

– Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

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

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

II.3 Promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

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

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

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

1) [Le dossier de proposition de l'agent promouvable](#)

Ce dossier contient :

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

2) La liste récapitulative des propositions de promotion

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

Le classement des agents doit être révisé chaque année pour tenir compte notamment des qualités professionnelles manifestées par des agents nouvellement promouvables ou récemment affectés, des progrès réalisés par les agents déjà promouvables et des évolutions de la valeur relative de tous les promouvables entre eux.

3) L'examen par le ministère des dossiers transmis par les académies et la direction des sports

Le classement transmis par les académies et la direction des sports à la DGRH **ne constitue qu'un élément d'appréciation** et d'aide à la décision pour l'administration.

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

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