

Lignes directrices de gestion académiques 2024-2026 relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative

Amendé suite GC du 29 janvier 2025

Les articles L. 413-1 et suivants du Code général de la fonction publique prévoient l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Les lignes directrices de gestion ministérielles en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels du 16-12-2024 ont fait l'objet d'une publication au BO spécial du 19 décembre 2024.

Le présent document constitue la déclinaison académique des lignes directrices de gestion du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnel.

Quel que soit leur lieu d'affectation (enseignement scolaire, enseignement supérieur), elles sont applicables aux :

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

S'agissant des personnels de la filière ITRF (adjoints techniques de formation et de recherche [ATRF], technicien de recherche et de formation [Tech], assistants ingénieurs [ASI], ingénieurs d'étude [IGE], ingénieurs de recherche [IGR]) affectés dans des services ou établissements relevant du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse, et des Sports, il convient de se référer aux présentes lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période.

Elles fixent les orientations générales de la politique académique en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables.

Elles sont soumises, pour avis, aux comités sociaux d'administration de l'éducation nationale, d'une part, et aux comités sociaux d'administration de la jeunesse et des sports, d'autre part. Les lignes de gestion académiques sont soumises, pour avis, aux comités sociaux d'administration académiques. Elles peuvent être également présentées, pour information, aux comités d'administration spéciaux concernés.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion est présenté chaque année devant les comités sociaux d'administration compétents.

Pour rappel, les modalités de communication privilégiées restent les publications sur Partage, la Newsletter RH, la newsletter hebdomadaire à destination des personnels et des services de l'Académie.

Par ailleurs, l'académie communique aux organisations syndicales représentées à leurs comités sociaux d'administration académiques ou aux comités sociaux ministériels compétents, annuellement, au plus tard au mois de novembre, les listes nominatives de l'ensemble de leurs personnels comportant leurs corps, grades, échelons, statut (stagiaire ou titulaire), fonctions, affectations, et le cas échéant, discipline, avec une date d'observation au 1er septembre pour les titulaires et au 1er octobre pour les contractuels.

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

- Le ministère assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en deux voire en 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 Parcours professionnels, carrières et rémunérations (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 supérieur(e), par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics conformément aux modalités prévues par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 (*décret fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure institués en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés*).

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

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

En application de l'article L. 131-1 du CGFP, « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sous réserve des dispositions des articles L. 131-5, L. 131-6 et L. 131-7 ».

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.

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 et de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-10 du Code général de la fonction publique (CGFP).

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

Il est recommandé aux établissements de développer des actions de communication pour inciter les promouvables à faire acte de candidature, notamment en direction du sexe le moins représenté.

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 ministérielles et académiques 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 L. 131-8 du Code général de la fonction publique prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

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

En effet, dans certains cas, les 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 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 (*articles L. 212-7 du Code général de la fonction*

publique).

Par ailleurs, en application des articles L. 212-4 et L. 212-5 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 supérieure ou égale à 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 promu doit communiquer les informations relatives à son service de gestion :

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

L'inscription au tableau d'avancement 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 agents à l'entrée dans le métier et tout au long de leur carrière

La direction des ressources humaines de l'académie contribue à l'accompagnement professionnel des personnels par la mise en place et la coordination de dispositifs d'aide, de soutien et de conseil ainsi que de formation en lien avec l'Ecole Académique de la Formation Continue (EAFC).

III.1 — Un accompagnement continu des agents

L'académie de Nancy-Metz 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 du ministère 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 la feuille de route RH 2026, 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 formation**

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

Ce parcours environne la prise de fonction et articule différentes étapes, tels 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 et 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.

Pour les AESH et les AED, un cycle de formation est mis en place à l'entrée dans le métier. Les AESH sont également accompagnés par des AESH référents à l'entrée dans le poste. A titre d'exemple, deux parcours d'accompagnement sont présentés ci-dessous :

CYCLE FORMATION DES ACCOMPAGNANTS D'ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP (AESH) (Formation continue)

PARCOURS : J'accompagne un élève en situation de handicap

Module d'ouverture

70582 / 24A0120267
AESH : Accessibilité universelle

▼

Autres modules

71139 / 24A0120555
AESH-CANOPE : Sensibiliser à la pensée autistique

70973 / 24A0120445
AESH : Accompagner un élève TSA vers l'autonomie

70974 / 24A0120446
AESH : Accessibilité compétences du cycle 4 pour un élève TSA

71409 / 24A0120724
AESH : Formation au PSC1

71392 / 24A0120716
AESH-CANOPE : Autorégulation et fonctions exécutives

71519 / 24A0120786
AESH : Appréhender les troubles du comportement

Je développe des compétences spécifiques

70583 / 24A0120268
AESH : Usage de l'informatique, débutants

70584 / 24A0120269
AESH : Usage de l'informatique, confirmés

71501 / 24A0120772
CARDIE : Innovation et école inclusive

Formation sous pilotage (public désigné)

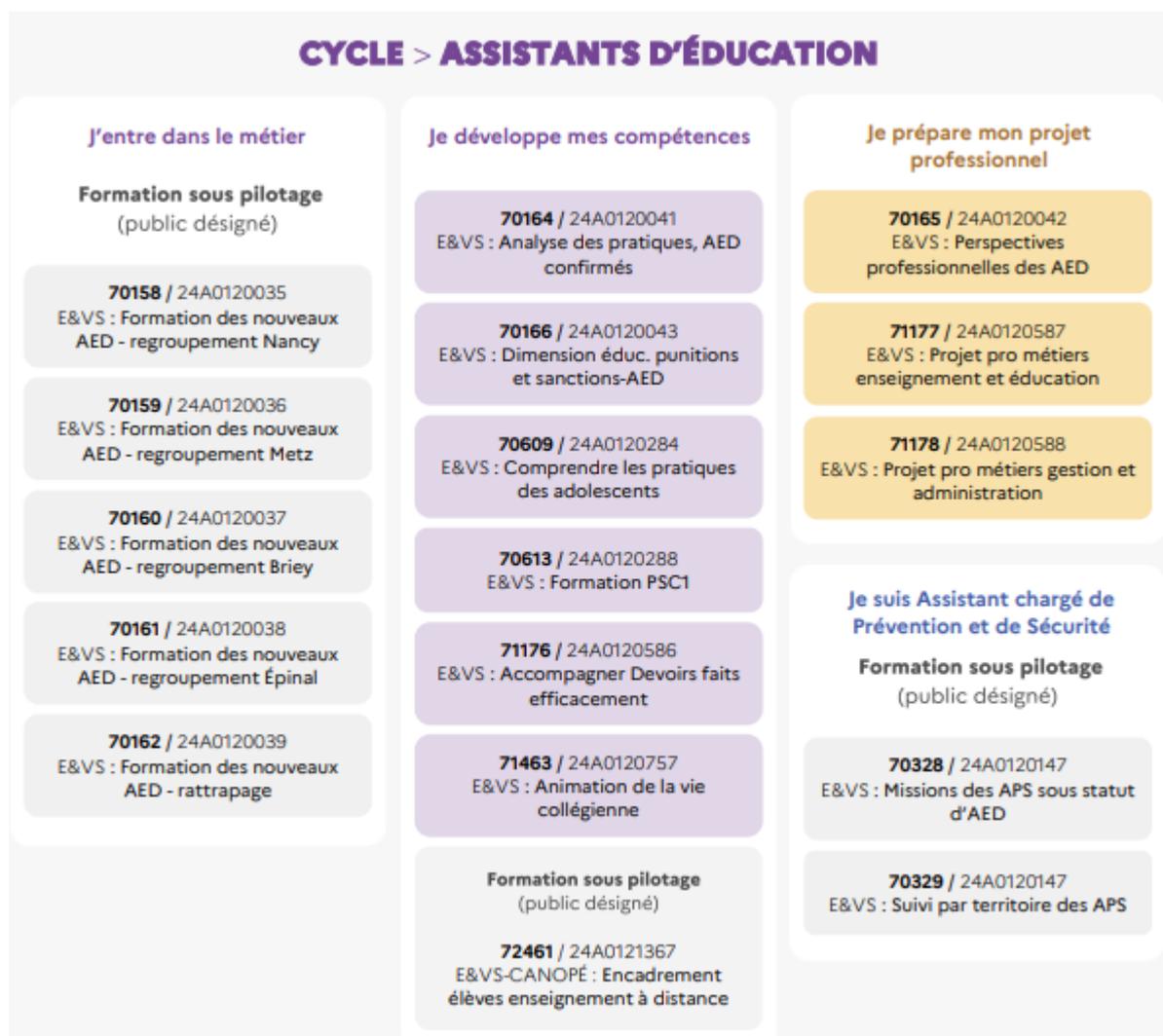
70592, 70593, 70594 et 70595 / 24A0120271
AESH : Référents

71269 / 24A0120656
AESH : Apprentissage de la LSF année 1

71965 / 24A0120656
AESH : Apprentissage de la LSF année 1

71270 / 24A0120657
AESH : Apprentissage de la LSF années 2 et 3

71056 / 24A0120499
AESH : S'approprier les applications numériques académiques



Des sessions supplémentaires peuvent être mises en place en cours d'année selon les besoins.

Pour les personnels ATSS, la mise en place d'un tutorat est systématisée à l'entrée dans le métier ; notamment sur les fonctions de SG d'EPL et de chef(fe) de bureau des services déconcentrés.

- **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 mettre en œuvre 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. Le schéma directeur de la formation continue 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 de la DGAFP portées par les schémas directeurs de la formation professionnelle des agents de

l'État 2021-2023 et 2024-2027 et constitue le cahier des charges des plans de formation aux niveaux national, académique et des établissements.

L'accompagnement par la formation est incarné désormais par les nouvelles **Écoles Académiques de la Formation Continue (EAFC)** à destination de tous les personnels. L'offre de ces écoles 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 continuée des agents.

Ces objectifs sont désormais mesurés par quinze indicateurs adossés au schéma directeur de la formation continue.

Les inscriptions aux formations s'effectuent sur le site de l'École Académique de la Formation Continue (EAFC) qui présente notamment l'offre de formation : www.ac-nancy-metz.fr/eafc
Des tutoriels sont proposés sur le site. Ils permettent de mieux comprendre l'esprit du programme de formation académique et expliquent les différentes modalités d'inscription. Des infographies permettent d'éclairer le contenu de chaque **cycle de formation** ainsi que l'organisation des modules en **parcours**. L'objectif est de rendre plus attractif un programme orienté vers les besoins individuels ou collectifs.

Il est possible d'indiquer son intérêt pour un module de formation à inscription individuelle en s'abonnant, sans engagement. En retour, une information concernant la date et le lieu de chaque session est transmise par l'application SOFIA directement dans la boîte académique de l'agent. Ce dernier confirme son intérêt en se préinscrivant. Il peut également décider de ne pas poursuivre.

S'agissant des inscriptions, le programme académique de formation comporte deux temps forts, un premier en début d'année pour mieux couvrir les besoins liés aux sujets de rentrée, un second placé en fin de premier trimestre, afin de donner la possibilité aux personnels de se sentir accompagnés au mieux tout au long de l'année scolaire. Des inscriptions sont également proposées au fil de l'eau et permettent la participation à des séminaires, des colloques, des webinaires plus ponctuels.

Complémentaire de la formation à l'échelon académique, une offre en territoire consiste en **plans locaux de formation**, à hauteur d'un plan par bassin d'éducation et de formation. La formation en équipe d'établissement s'effectue dans le cadre de formations d'initiative locale et, pour l'inter-degrés, de liaisons cycle 3.

L'académie de Nancy-Metz favorise l'accès de tous les agents à la formation continue, pour 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.

La demande de mobilisation du **compte personnel de formation** s'effectue via le portail Colibris accessible depuis Partage. Pour toute question, l'E AFC peut être contactée : ce.eafc@ac-nancy-metz.fr. En principe, 3 campagnes sont organisées (une au début de l'année scolaire, une au début de l'année civile et une en fin d'année scolaire).

Le CPF est mobilisable à l'initiative de l'agent dans le cadre de la préparation et de la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Il peut être utilisé pour accéder à un diplôme, un titre professionnel ou une certification, ou pour développer les compétences nécessaires à la concrétisation du projet.

Une note d'information et une infographie dédiée sont accessibles sur Partage.

Le congé de formation professionnelle est un congé pendant lequel l'activité professionnelle est totalement interrompue pour suivre une formation en vue d'étendre ou de parfaire sa formation personnelle. Ce congé est accessible sous conditions. Il est conseillé de se rapprocher de son gestionnaire administratif et financier pour de plus amples informations.

Les conseillers RH de proximité et les conseillers mobilités carrière sont présents pour toute forme d'accompagnement.

Dans ce cadre, une attention particulière est accordée à la **formation des agents contractuels**, notamment pour les accompagner dans la préparation des concours internes et favoriser leur fidélisation. Ainsi la constitution du dossier RAEP, support de la phase d'admissibilité, fait l'objet de sessions disciplinaires ou interdisciplinaires. La préparation de l'oral d'admission donne lieu à des entraînements individualisés.

À la suite de leur recrutement, les agents contractuels suivent plusieurs sessions de formation portant soit sur des thématiques transversales prioritaires (pratiques professionnelles et gestes du métier, laïcité et valeurs de la République...), soit sur des aspects disciplinaires. Un autre enjeu fort est le développement des compétences numériques. Des tutorats peuvent également être mis en place selon les besoins identifiés par les corps d'inspection : tutorat d'accueil pour faciliter l'entrée dans le métier et la prise de poste ; tutorat plus long pour mieux appréhender l'exercice du métier et les pratiques didactiques attendues. Les agents contractuels qui restent en poste une deuxième année suivent une formation disciplinaire renforcée. Par ailleurs, l'inscription aux modules qui composent les parcours du programme académique de formation, est fortement promue.

Des feuilles de route RH académiques et un dispositif renforcé de ressources humaines de proximité

L'académie de Nancy-Metz dispose d'une feuille de route RH destinée à permettre au ministère dans son ensemble de conforter la 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 du ministère et d'explorer des viviers nouveaux. A cet effet, la Mission Recrutement a été constituée en septembre 2023. Le responsable de la mission recrutement est chargé de développer, de structurer et d'outiller la fonction recrutement dans l'académie en lien étroit avec les services de gestion des personnels départementaux et académiques et les chefs d'établissements (collèges, lycées). Il a pour missions principales de faire connaître et rayonner l'académie de Nancy-Metz en tant que recruteur et d'assurer la promotion de nos métiers, de développer et optimiser les actions de partenariats extérieurs.

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 des services de l'éducation nationale (Dasen), les conseillers RH de proximité, le pôle RH académique, l'Ecole 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.

Les personnels exerçant ou ayant vocation à exercer les fonctions RH bénéficient d'un parcours de formation adapté.

Les conseillers RH de proximité (CRHP) - déployés sur l'ensemble de l'académie – sont de nouveaux acteurs de terrain au service des personnels. Leur action de proximité a pour objectif de personnaliser l'accompagnement et le suivi du parcours professionnel des agents.

Pour l'ensemble des personnels, il s'agit de :

- les accueillir et les accompagner individuellement ;
- leur apporter des conseils en évolution professionnelle ;
- réguler les relations de travail (médiation) ;
- écouter et apporter le soutien aux personnels en difficultés professionnelles, ou en situation de souffrance au travail.

Pour les personnels d'encadrement, il s'agit :

- d'apporter un appui managérial aux encadrants (personnels de direction, personnels d'inspection, chefs de service...) sous forme d'aide et de conseil dans le domaine de la gestion managériale, l'accompagnement des collectifs de travail, la prévention et la résolution de conflits, la mobilisation d'un réseau d'experts selon les besoins.

Vous pouvez les contacter via le courriel : [ce.crh\(departement\)@ac-nancy-metz.fr](mailto:ce.crh(departement)@ac-nancy-metz.fr)

L'accompagnement des personnels vers des fonctions d'encadrement

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

Le ministère organise depuis 2014 dans les académies, au sein des directions de l'administration centrale, 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 de Nancy-Metz. Elle vise à identifier et à accompagner des agents des catégories C à A dans leur volonté d'évoluer professionnellement, y compris vers des emplois fonctionnels pour lesquels un lien étroit associe la MAE au service pour la politique de l'encadrement supérieur (SPES) au sein de la direction de l'encadrement (DE), notamment dans le cadre de la préparation de la revue des cadres en académie. Les agents concernés bénéficient d'un accompagnement resserré de type mentorat et d'une offre de service adaptée et individualisée (entretiens personnalisés, phases de positionnement, accès facilité aux formations du plan académique, du réseau des écoles de service public (RESP) et stages en immersion).

Accompagnement des transitions professionnelles

L'académie accompagne 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 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. Ce parcours permet de faciliter le détachement de personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale volontaires dans le corps des attachés d'administration d'Etat. Il permet de développer la mobilité entre les corps et de valoriser les compétences des personnels.

Il permet d'offrir à ces personnels une diversification de leur parcours, une interruption temporaire volontaire de leur carrière ou une reconversion professionnelle, en capitalisant sur leur connaissance du système éducatif. Les candidatures doivent être adressées au service DPAE avant la fin de l'année et sont ensuite examinées en commission académique qui sélectionne des candidats qui seront reçus en entretien. A l'issue de l'entretien, les candidats reçus se voient proposer un poste pour une affectation au 1^{er} septembre. Les personnels retenus dans ce cadre bénéficient d'une formation à l'Institut Régional d'Administration. La personne est accompagnée la première année par un tuteur. Une note annuelle est publiée au cours du 1^{er} trimestre de l'année scolaire sur Partage et explique les modalités et le calendrier du dispositif.

Plus généralement, l'accompagnement permet 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'académie propose aux agents qui le souhaitent des périodes d'immersion, des forums de la mobilité, des ateliers d'évolution professionnelle, en nouant des partenariats avec les acteurs locaux des bassins d'emploi (PFRH, Apec et France Travail).

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.

Une infographie présente le dispositif de rupture conventionnelle sur Partage :

https://partage.ac-nancy-metz.fr/jcms/prod5_3595525/fr/rupture-conventionnelle-infographie

Les demandes de ruptures conventionnelles des personnels du 2nd degré et des personnels ATSS doivent être transmises par lettre recommandée avec accusé de réception au Recteur de l'Académie de Nancy-Metz. Pour le 1^{er} degré, elles doivent être adressées selon les mêmes modalités au DASEN du département d'exercice de l'agent.

L'agent est ensuite convié à un entretien au cours duquel il expose ses motivations et détaille son projet professionnel. Sa demande de rupture conventionnelle est examinée lors d'une commission dont le calendrier des sessions est publié sur Partage. L'agent est ensuite informé de l'avis donné par la commission. Si l'avis est négatif, il n'a pas à être motivé. Si l'avis est favorable, il est notifié à l'agent ainsi que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle à laquelle il peut prétendre. Une convention est enfin signée entre l'agent et l'administration actant notamment de la date de départ de l'agent. La convention prend effet à l'issue du délai de rétractation. Ce délai est de 15 jours francs et commence à courir un jour franc après la date de signature de la convention.

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 2 ans ou moins de 2 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. De fait, le cumul d'emploi n'est pas compatible avec la retraite progressive.

Le temps partiel de droit (article L.612-3 du CGFP) et le temps partiel pour convenances personnelles (article L. 612-1 du CGFP) 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.

L'agent devra indiquer à son chef de service que sa demande de temps partiel est liée à sa demande de retraite progressive - que cette demande intervienne dans le cadre de la campagne principale de temps partiel ou en dehors.

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 auprès du ministère / des services académiques que l'agent est bien à temps partiel ou le sera au moment où la pension partielle sera versée.

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

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

- **Possibilité de travailler jusqu'à 70 ans**

L'article L. 556-1 du CGFP prévoit que le fonctionnaire ne peut être maintenu en fonctions au-delà de l'âge limite de l'activité, qui est de 67 ans pour celui occupant un emploi ne relevant pas de la catégorie active.

Au-delà de cette limite d'âge, l'article L. 556-1 prévoit toutefois qu'à titre dérogatoire le fonctionnaire occupant un emploi sédentaire peut, sur autorisation de l'employeur, être maintenu en fonctions jusqu'à 70 ans. Les mêmes dispositions s'appliquent aux agents contractuels (article L. 556-11 du CGFP).

L'agent qui souhaite bénéficier de cette possibilité doit en faire la demande auprès de son employeur. Il est recommandé de prévoir que cette demande soit faite au moins six mois avant le début de l'année universitaire au cours de laquelle l'âge limite aurait été atteint.

Il appartient à l'employeur d'apprécier la recevabilité de la demande. Chaque demande doit être examinée individuellement au regard de la situation de l'agent mais aussi au regard des besoins de chaque établissement en tenant compte du renouvellement des effectifs et de la capitalisation des savoirs et des compétences. L'employeur peut également prendre en considération la manière de servir et la contribution particulière apportée par l'intéressé aux missions qui lui sont confiées.

Le maintien en fonctions prévu à l'article L. 556-1 ne remet en cause ni l'existence des reculs de limites d'âge et de la prolongation d'activité, prévus aux articles L. 556-2 à L. 556-5 du CGFP, ni, pour les enseignants-chercheurs et chercheurs, les maintiens en activité prévu par l'article L. 952-10 du Code de l'éducation.

L'autorisation donnée par l'employeur peut prévoir un maintien en fonctions jusqu'à un âge inférieur à l'âge de 70 ans. Le maintien en fonctions peut ainsi être accordé pour une durée courte, et être ensuite renouvelé le cas échéant, y compris à plusieurs reprises.

Tout refus de demande de maintien doit être motivé. Plusieurs raisons peuvent motiver un refus.

La jurisprudence retient :

- l'aptitude physique (CE, 8 juin 2016, n° 393094) ;
- l'intérêt du service qui peut s'apprécier au regard de la nécessité de privilégier le recrutement de jeunes agents sur le maintien en activité au-delà de la limite d'âge (CE, 21 septembre 2020, n° 425960, aux tables du recueil Lebon).

Le maintien en fonctions mentionné à l'article L. 556-1 du CGFP ne peut en aucun cas, y compris en le cumulant avec d'autres dispositifs, permettre à un fonctionnaire d'être maintenu au-delà de 70 ans (exception faite de la limite d'âge applicable aux professeurs du Collège de France (article L. 952-10 du Code de l'éducation)).

• **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, l'académie de Nancy-Metz met en place des dispositifs conformément aux dispositions statutaires ou, le cas échéant, en application de protocoles résultant de démarches de dialogue.

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

Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois sur le site [education.gouv.fr](https://www.education.gouv.fr) et sur <https://www.enseignementsuprecherche.gouv.fr> pour les ITRF.

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. Les notes de service académiques et départementales annuelles font l'objet d'une

publication par les services déconcentrés précisant les calendriers et les modalités pratiques de mise en œuvre des différentes campagnes de promotions.

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, la division des personnels concernée accuse réception de la candidature des personnels et en apprécie la recevabilité. L'irrecevabilité de la candidature étant assimilée à une décision défavorable, les personnels peuvent former un recours administratif en application de l'article L. 216-1 du Code général de la fonction publique.

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 ou de l'académie pour les corps à gestion déconcentrée. Les organisations syndicales représentées en comités sociaux 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 différents sites du ministère et sur le site 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.

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont complétées par 2 parties déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours des :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale ([Partie 1](#)) ;
- personnels administratifs, techniques (ITRF), sociaux et de santé ([Partie 2](#)) ;

Partie 1 — Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants des premier et second degrés, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale

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

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

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

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

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

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

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

I.2.3. Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles

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

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

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

II.1. Les critères communs spécifiques aux personnels enseignants des premier et second degrés, aux personnels d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) (outre les critères communs à tous les personnels)

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

II.2.1. Avancement d'échelon bonifié

II.2.2. Hors-classe

II.2.3. Classe exceptionnelle des corps des professeurs des écoles, des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS, des CPE et des PsyEN

II.2.4. Hors-classe et classe exceptionnelle des CE d'EPS et des professeurs d'enseignement général de collège (PEGC – corps en voie d'extinction)

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

II.3.1. Promotion dans le corps des professeurs agrégés

II.3.2. Promotion dans le corps des professeurs de chaires supérieures

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

II.3.4. Promotion dans les corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation par voie d'intégration pour les adjoints d'enseignement (AE) et les chargés d'enseignement d'EPS.

Pour rappel, en ce qui concerne certains actes de gestion dont les procédures sont parfois longues, une information aux différentes étapes clés est communiquée sur I-PROF (exemples : "*vous avez été proposé par le recteur pour un accès au corps des agrégés*", ...).

Les résultats font l'objet d'une publication sur le site internet du ministère et sur celui de l'académie de Nancy-Metz.

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

Le ministère de l'Éducation nationale 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 le ministre, le recteur ou le DASEN selon les corps et par le ministère pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, Peps, CPE et Psy-En en position de détachement, mis à disposition ou non placé sous l'autorité d'un recteur d'académie. 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 professeurs d'enseignement général de collège, chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive (CE d'EPS) et professeurs de chaires supérieures)

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

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

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

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

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

- les 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 (*ces dispositions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018*) 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 et professeurs de chaires supérieures)**

Le grade de la hors-classe est accessible aux agents comptant au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement au moins 2 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 psychologues de l'éducation nationale ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion est formulée par le recteur/Dasen.

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

A 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 ou au moins le 5e échelon de la hors-classe de leur corps concernant les autres corps.

➤ **Accès aux grades de la hors-classe et de 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 5 ans d'expérience de services publics et détenant un master (ou équivalent) la possibilité d'accéder au corps des professeurs agrégés.

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

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

Avant de faire acte de candidature, les agents sont invités à vérifier, notamment lorsqu'ils 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 et des professeurs de chaires supérieures par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

Peuvent être inscrits sur les listes d'aptitude les candidats en activité dans le second degré ou dans l'enseignement supérieur, mis à disposition d'un autre organisme ou d'une autre administration ou en position de détachement, sous certaines conditions.

Il en est de même pour les procédures d'intégration des personnels appartenant à un corps en voie d'extinction.

➤ Accès au corps des professeurs agrégés

a) L'accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude est conditionné par un acte de candidature. La candidature peut se faire dans toutes les disciplines d'agrégation, y compris

celles pour lesquelles aucun concours de recrutement n'a été organisé au cours des années précédentes.

Le recteur propose une liste de candidats au ministre selon un contingent ministériel.

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 accomplie(s) 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 psychologues de l'éducation nationale sur Siap.

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

Une liste d'aptitude est établie annuellement pour chacune des disciplines de chaires supérieures après examen des dossiers des candidats. Les nominations prennent effet entre le 1er septembre et le 31 décembre de l'année scolaire au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie. Peuvent accéder au corps des professeurs de chaires supérieures :

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

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

La gestion de cette liste d'aptitude est effectuée directement au sein du ministère.

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

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

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

Les candidats doivent justifier de 5 ans de services effectifs (dont les services militaires, les services d'auxiliaire ou de contractuel en France ou à l'étranger) au 1er octobre de l'année de

l'établissement du tableau d'avancement. Les années de service effectuées à temps partiel sont décomptées comme années de service à temps plein.

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

I.2.3. Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles

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

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

L'intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles par la voie de l'inscription sur des listes d'aptitude et des premiers concours internes se poursuit chaque année. 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 Dasen. Il ne peut être procédé à aucune mesure d'intégration d'office.

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

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

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

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

L'accès à ce corps entend valoriser pour les personnels enseignants, d'éducation, de psychologues de l'éducation nationale concernés, une expérience récente et préalable dans des fonctions de direction d'établissement d'enseignement ou de formation. Il est conditionné par un acte de candidature. Les candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude doivent remplir l'une des deux conditions suivantes :

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

ET

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

OU

b) avoir exercé à temps plein des fonctions de directeur adjoint chargé de 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 le ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition des recteurs pour les candidats affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils relèvent d'une autre affectation.

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

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

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

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

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

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

ET

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

Conformément à la circulaire 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 1^{er} 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 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° 2023-777 du 14 août 2023 relatif aux directeurs d'école.

Dans la limite des emplois vacants sont nommés par le DASEN, agissant sur délégation du recteur d'académie, 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 candidature pour l'inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école sont définies par chaque département.

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

II.1. Les critères communs spécifiques aux personnels enseignants des premier et second degrés, aux personnels d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) (outre les critères communs à tous les personnels **du MEN**)

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

L'académie s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours de carrière (grade et échelon détenus) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière). L'avis des corps d'inspection et des chefs d'établissement est systématiquement sollicité pour fonder les décisions de promotion au choix. Pour ce qui concerne les professeurs de chaires supérieures, les promotions sont prononcées après avoir recueilli l'avis de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche. Pour l'avancement bonifié et l'accès au grade de la hors-classe, l'autorité compétente s'appuie sur l'appréciation finale issue des rendez-vous de carrière.

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

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

Les 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 ou du DaseN les concernant ;
- d'être informés de l'état d'avancement de leur candidature.

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

Le ministre, les recteurs, les DaseN assurent sur leurs sites la publicité des résultats des promotions qu'ils prononcent selon les modalités fixées par les notes de service ministérielles et académiques.

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

L'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical est prise en compte dans le cadre de l'avancement de grade, conformément aux dispositions mentionnées au paragraphe II.3. des présentes lignes directrices de gestion. Les académies **et le département des personnels du 2nd degré hors académie de la DGRH** publient 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 dossiers des 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 108 jours) ;
- du 8e au 9e : trois ans, deux mois, douze jours (soit une bonification de 108 jours).

Pour les adjoints d'enseignement :

- du 6e au 7e : deux ans, neuf mois et neuf jours (soit une bonification de 81 jours) ;
- du 8e au 9e : trois ans, trois mois et neuf jours (soit une bonification de 81 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.

Les résultats font l'objet d'une publication sur le site de l'académie. Les bénéficiaires de l'avancement sont destinataires d'un arrêté de promotion.

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 MEN, 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.

La campagne d'accès à la hors-classe fait l'objet de notes départementales précisant le calendrier et les différentes étapes pour les personnels du 1^{er} degré et d'une note académique pour les personnels du 2nd degré.

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 ou le DASEN dans le cadre de la campagne de promotion à la hors-classe.

Cette appréciation est consultable dans le dossier de l'agent sur I-PROF

- 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.
- L'appréciation se décline en quatre degrés : excellent, très satisfaisant, satisfaisant, à consolider. Elle est conservée jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points.

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 ou le Dasen à l'encontre de tout agent promouvable après consultation du chef d'établissement et des corps d'inspection pour le second 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 et psychologues de l'éducation nationale placés sous son autorité, par le recteur ou le Dasen par délégation pour les professeurs des écoles, et par le ministre pour les professeurs **agrégés**, certifiés, PLP, PEPS, CPE et 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 PLP, des PEPS, des CPE 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 **agrégés**, certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN, placés sous son autorité ;
- par le recteur ou, si délégation lui a été donnée par le recteur, par le Dasen pour les professeurs des écoles ;
- par le ministre pour les professeurs **agrégés**, certifiés, PLP, PEPS, CPE et Psy EN en position de détachement, mis à disposition ou non placés sous l'autorité d'un recteur d'académie.

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

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

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.2.3.1. 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 Dasen recueille et examine l'ensemble des avis.

Pour arrêter le tableau d'avancement, le Dasen 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.

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)

Le Dasen 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.

- **Dans un second temps**, le recteur et le ministre (pour les personnels en position de détachement, mis à disposition ou non placés sous l'autorité d'un recteur d'académie) recueillent et examinent l'ensemble des avis.

Pour arrêter le tableau d'avancement des professeurs concernés (agrégés, certifiés, Peps, CPE et psy-EN), le recteur et le ministre (s'agissant des personnels en position de détachement, mis à disposition ou non placés sous l'autorité d'un recteur d'académie) appliquent, pour cet effectif, à valeur professionnelle égale, les critères de départage suivants :

- l'ancienneté dans le corps ;
- l'ancienneté dans le grade ;
- l'échelon (les agrégés ne sont pas concernés par ce critère, étant tous au même échelon à ce stade);
- 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 le ministre assurent une répartition équilibrée des promotions valorisant les fonctions exercées à l'éducation nationale et dans l'enseignement supérieur.

Le recteur et le 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.

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 CE d'EPS et des professeurs d'enseignement général de collège (PEGC – corps en voie d'extinction)

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

➤ **Hors classe :**

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

➤ **Classe exceptionnelle :**

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

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 le ministre après examen au niveau national, après avis du chef de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche.

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 sur le site education.gouv.fr, 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 le corps des professeurs de chaires supérieures

L'accès au corps des professeurs de chaires supérieures requiert un acte de candidature. Les listes d'aptitudes établies par discipline sont arrêtées par le ministre sur proposition du chef de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, parmi les agents ayant fait acte de candidature. La nomination intervient dans la discipline de l'agent titulaire libérant son poste. Une liste complémentaire est établie pour chaque discipline, permettant le cas échéant des nominations pour pourvoir aux départs intervenant jusqu'au 31 décembre de l'année N.

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

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

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

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

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

II.3.4. Promotion dans les corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation par voie d'intégration pour les adjoints d'enseignement et les chargés d'enseignement d'EPS

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

Partie 2 — Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) du ministère de l'Éducation nationale, et de la Jeunesse et des Sports

I. Les conditions d'avancement de grade

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

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

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

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

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

III.1.1. Éléments de procédure pour l'établissement des promotions par la voie du tableau d'avancement relevant de la compétence académique

III.1.2. Éléments de procédure les promotions par la voie du tableau d'avancement relevant de la compétence ministérielle

III.1.3. Les critères retenus pour l'établissement des tableaux d'avancement

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

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

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

I. Les conditions d'avancement de grade

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

La promotion de grade par tableau d'avancement s'effectue au choix, par voie d'inscription sur un tableau établi annuellement. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau arrêté dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 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 (*sous certaines conditions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985*). 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 L514-1 à L515-12 du Code général de la fonction publique.

Accès au grade d'avancement

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

Filières	Grade d'avancement	Références réglementaires
Filière administrative	Grade d'attaché principal d'administration	Article 19 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 Article 20 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011
	Grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de classe supérieure	Article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009
	Grade d'adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	Article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016
Filière santé	Grade de médecin de l'éducation nationale de 1 ^{ère} classe	Article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991
Filière technique	Grade d'adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 2 ^{ème} classe	Article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016
Filière ITRF	Technicien de recherche et de formation de classe supérieure	Article 48 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
	Adjoint technique principal de recherche et de formation de deuxième classe	Article 10-1 du décret n° 2016 580 du 11 mai 2016

Accès au grade sommital du corps

Filières	Grade d'avancement	Références réglementaires
Filière administrative	Grade d'attaché d'administration hors-classe (*)	Article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 Arrêté du 16 mai 2014 fixant la liste des fonctions spécifiques mentionnées à l'article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011
	Grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de classe exceptionnelle	Article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009
	Grade d'adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	Article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016
Filière santé	Grade de médecin de l'éducation nationale hors-classe	Article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991
	Grade d'infirmier de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) hors classe	Article 17 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012
Filière sociale	Grade de conseiller technique supérieur de service social	Article 26 du décret n° 2017-1050 du 10 mai 2017
	Grade d'assistant principal de service social des administrations de l'État	Article 11 du décret n°2017- 1050 du 10 mai 2017
Filière ITRF	Grade IGR hors classe	Article 20-1 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
	Grade IGE hors classe	Article 30 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
	Technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle	Article 47 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
	Adjoint technique principal de recherche et de formation de première classe	Article 10-2 du décret n° 2016 580 du 11 mai 2016
Filière technique	Grade d'adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 1 ^{ère} classe	Article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016

Filière administrative :

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

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

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

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

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

Les intéressés doivent justifier :

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

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

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

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

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

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

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

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

Avancement à l'échelon spécial d'attaché d'administration hors-classe (article 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011).

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

c) Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des ingénieurs de recherche (IGR)

Article 20-3 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 :

Dans la filière ITRF, peuvent être inscrits au tableau d'avancement à l'échelon spécial du grade d'ingénieur de recherche hors classe, sur proposition du recteur d'académie ou du chef de service, les ingénieurs de recherche hors classe ayant été détachés dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors-échelle A ou ayant occupé des fonctions de direction, d'encadrement, de coordination ou de recherche reconnue au niveau international, au cours des quatre années précédant l'établissement du tableau d'avancement (vivier 1 : fonctions).

La liste de ces fonctions est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

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

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

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

La liste des fonctions a été fixée par arrêté de la ministre chargée de l'enseignement supérieur du 27 juin 2017.

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

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

Le deuxième vivier permet quant à lui de valoriser des agents qui, sans remplir les conditions du vivier 1, ont néanmoins des parcours et une valeur professionnelle exceptionnels, marqués par un niveau d'expertise et d'encadrement élevé dans des domaines stratégiques. La diversité du parcours est également un critère examiné en cas de départage.

L'échelon spécial des IGR hors classe créé en 2017 étant contingenté à 10 % des effectifs du corps et s'accompagnant d'une montée en charge sur dix ans (1,5 % par an pendant quatre ans, puis 1 % pendant deux ans et 0,5 % les quatre dernières années), à terme, le volume annuel de promotions à l'échelon spécial correspondra donc aux seuls départs enregistrés parmi les IGR hors classe classés à cet échelon.

Dans ce contexte et pour éviter les inégalités générationnelles, il convient de considérer qu'à valeur professionnelle équivalente, il convient de privilégier les agents les plus avancés dans la carrière et en particulier ceux bloqués au sommet de leur grade.

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

➤ Filières administrative et technique :

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

- Attaché principal d'administration : [article 19 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011](#) portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État ;
- SAENES classe supérieure : [article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009](#) portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État ;
- SAENES classe exceptionnelle : [article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009](#) portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État ;
- Adjoint administratif principal de 2e classe : [article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016](#) relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État ;
- Adjoint technique principal de 2e classe : [article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016](#) relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État.

➤ Filière ITRF

Les agents peuvent être inscrits par la ministre chargée de l'enseignement supérieur à un tableau d'avancement établi au vu des résultats d'une sélection organisée par voie d'examen professionnel dans les conditions ci-après. Les fonctionnaires qui ont posé leur candidature pour l'accès au grade supérieur sont admis à subir une sélection professionnelle devant un jury dont la composition est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur et dont les délibérations peuvent être précédées de la consultation d'experts désignés par le même ministre. Le jury établit une liste de classement des candidats retenus.

Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé de la fonction publique détermine les conditions de la sélection professionnelle.

- Accès au grade d'IGR hors classe : article 20 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 ;
- Accès au grade d'IGE hors classe (à compter de 2025) : article 30 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 ;
- Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe supérieure : article 43-3° du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 ;
- Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 ;
- Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de deuxième classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016.

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

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

Filières	Corps	Références réglementaires
Filière administrative	Accès au corps des attachés d'administration de l'Etat	Article 12 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011
	Accès au corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	Article 4 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié
Filière sociale	Accès au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État	Article 8 du décret n° 2017-1052 du 10 mai 2017
Filière ITRF	Accès au corps des ingénieurs de recherche	Article 14 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
	Accès au corps des ingénieurs d'études	Article 25 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
	Accès au corps des assistants ingénieurs	Article 34 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
	Accès au corps des techniciens de recherche et de formation	Article 42 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985

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

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

Maintien d'un équilibre entre univers d'exercice, entre disciplines pour les enseignants-chercheurs et branches d'activité professionnelle dans la filière ITRF : du fait de la richesse et de la diversité des établissements, le ministère porte une attention particulière au maintien d'un équilibre des promotions entre établissements et services, y compris ceux qui ne dépendent pas du MESR, au regard notamment de leur taille, mais également de l'historique de celles qui ont été attribuées au cours des années antérieures afin de garantir une répartition équitable de ces promotions sur l'ensemble du territoire. Pour les ITRF, il veille également à un équilibre des BAP représentées dans les promotions au regard de leur poids dans les promouvables.

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

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

Le ministère publie en ligne un rapport de promotion pour les promotions dont l'examen relève de la compétence ministérielle. Ce rapport rend compte de la sélection au choix opérée pour chaque tableau d'avancement ou liste d'aptitude. Ce document présente des informations statistiques sur les promouvables et les agents proposés et explique la méthodologie appliquée pour mettre en œuvre les principes définis dans les lignes directrices de gestion. Il présente les particularités éventuelles de la sélection au choix opérée pour le tableau d'avancement ou la liste d'aptitude considérés.

Ces rapports de promotion seront déclinés au niveau de l'échelon académique pour les promotions relevant du niveau académique au titre de l'année 2025.

Depuis la mise en service du nouvel SIRH "RenoRH", les actes relatifs à la gestion des personnels ATSS sont dématérialisés et sont signés numériquement. Les personnels peuvent obtenir les actes en se connectant au portail agent via partage (PARTAGE - Portail ARENA - GESTION DES PERSONNELS - Mon portail Agent - Colibris-Mon Portail RH) :

<https://portail.agent.phm.education.gouv.fr/mapi-pac-portail-agent/ihmr/accueil>

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

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

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

1) Le dossier de proposition de l'agent promouvable

Ce dossier contient :

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

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

- S'agissant du rapport d'aptitude professionnelle pour l'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe et à son échelon spécial, il se décline au travers d'une « appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent » décomposée en une appréciation générale à l'issue de quatre items :
 - appréciation sur le parcours professionnel de l'agent ;
 - appréciation sur l'étendue des missions et sur les responsabilités exercées dans son parcours professionnel ;
 - appréciation sur les capacités de négociation et de dialogue avec les partenaires (externes et internes) de l'institution ;
 - appréciation sur les capacités d'animation et d'impulsion du service.

- S'agissant du rapport d'aptitude professionnelle pour l'avancement à l'échelon spécial du grade d'IGR hors classe, l'appréciation sur la valeur professionnelle de l'agent est décomposée en une appréciation générale à l'issue des quatre items suivants :
 - la richesse de son parcours professionnel, portant notamment sur son expertise professionnelle ;
 - l'étendue des missions et le niveau de ses responsabilités exercées ;
 - les capacités de négociation et de dialogue avec les partenaires (externes et internes) de l'institution ;
 - les capacités d'animation et d'impulsion du collectif de travail.

L'autorité hiérarchique rédige le rapport d'aptitude professionnelle. Ce rapport doit être en cohérence avec l'évaluation professionnelle de l'agent retranscrite dans son dernier compte-rendu d'entretien professionnel. Ce rapport est signé par l'agent.

Le dossier doit également comprendre en complément des pièces communes listées ci-dessus :

- **un curriculum vitae** détaillant l'ensemble du parcours professionnel de l'agent et permettant à l'administration de disposer d'éléments précis sur le déroulé de la carrière ;
- **un rapport d'activité pour les corps de la filière ITRF et pour l'accès au corps des conservateurs généraux.**

L'agent rédige lui-même son rapport d'activité concernant ses fonctions actuelles et son activité passée dans le corps, et le transmet dactylographié à son supérieur direct.

Ce rapport doit être établi de manière à la fois complète, précise et concise. L'esprit de synthèse de l'agent doit être démontré à l'occasion de cet exercice de rédaction. Il devra impérativement être accompagné d'un organigramme qui permette d'identifier clairement la place de l'agent dans le service.

Le rapport d'activité doit être revêtu de la signature de l'agent et de celle de l'autorité hiérarchique (recteur).

1) La liste récapitulative des propositions de promotion

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

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

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

Pour les ITRF, la liste récapitulative des propositions du recteur, classées selon l'ordre de mérite fixé par lui-même avec indication de la BAP pour les personnels ITRF. Le ministère demande au recteur de requérir l'expertise appropriée pour chaque BAP avant de procéder à ce classement et de l'arrêter à l'issue d'un examen collégial. Le cas échéant, l'expert se déporte s'il est en relation hiérarchique avec la personne promouvable.

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

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

Pour les personnels ITRF, l'examen, par le ministère, des dossiers de proposition transmis par le recteur : conformément aux dispositions de l'article 13 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation 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.

III.1.3. 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 L.522-18 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 valorise **les critères réglementaires** énoncés ci-dessus.

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

Les critères académiques retenus pour la filière administrative selon les corps sont les suivants :
(hors université de Lorraine et Crous) :

- Pour les adjoint administratifs et secrétaires administratifs, les agents seront classés selon les critères ci-dessous et dans l'ordre suivant :
 1. la valeur professionnelle ;
 2. l'ancienneté de grade ;
 3. l'ancienneté général de service ;
 4. l'échelon ;
 5. l'ancienneté d'échelon.
- Pour les attachés (hors avancement au grade à la hors-classe), les agents seront classés selon les critères ci-dessous et dans l'ordre suivant :
 1. la valeur professionnelle ;
 2. les fonctions actuelles exercées par l'agent ;
 3. la mobilité fonctionnelle ;

4. la mobilité géographique ;
5. l'ancienneté d'échelon (au titre du décret 2017-722 du 2 mai 2017 cité ci-dessus).

▪ **Les personnels de la filière ITRF :**

Pour les personnels de la filière ITRF, l'avancement et la promotion prennent d'abord en compte le niveau de l'emploi-type occupé et les compétences qu'il requiert, au vu du référentiel des métiers, et qui démontrent les capacités à exercer dans le corps ou le grade supérieur.

De même, l'acquisition de compétences nouvelles ou supplémentaires par la formation, l'activité de recherche, les publications, la coopération nationale ou internationale, la préparation aux examens professionnels et aux différents concours, font partie des critères pouvant être pris en compte pour apprécier les capacités professionnelles, dans la mesure où cette démarche non seulement prépare à l'exercice de responsabilités différentes voire supérieures, mais, en outre, traduit un engagement volontaire de la personne et une motivation démontrée.

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

La valeur professionnelle :

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

Le parcours professionnel :

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

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

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

Le barème indicatif suivant, barème établi au vu des fonctions occupées, est retenu par l'académie pour le classement des agents promouvables :

Fonctions occupées	Points
SGAA – SG de DSDEN	70
Chef de division du rectorat	60
Directeur adjoint de CROUS	60
Chef de division DSDEN	25
Agent comptable	En fonction du classement annuel des agences comptables
Adjoint gestionnaire	12
SG DRDJS, directeur de CLOUS, DRH CROUS	25
Agent comptable ENIM, CREPS, CANOPE	25
Directeurs d'unité de gestion CROUS	12
Mobilité fonctionnelle	10
Mobilité géographique	5
Intérim	8
Intérim lié à une fusion	5

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

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

Les critères académiques retenus pour les filières santé et sociale sont les suivants :

Les agents seront classés selon les critères ci-dessous et dans l'ordre suivant :

1. la valeur professionnelle ;
2. l'ancienneté de grade ;
3. l'ancienneté général de service ;

4. l'échelon ;
5. l'ancienneté d'échelon.

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

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

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

III.2.1. Éléments de procédure pour l'établissement des promotions par la voie de la liste '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 rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction des 4 items suivants :
 - appréciation sur le **parcours** professionnel de l'agent, portant notamment sur son expertise professionnelle ;
 - appréciation sur les **activités actuelles** de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;
 - appréciation de la **contribution** de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure ;
 - appréciation sur l'**aptitude** de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

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

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

2) La liste récapitulative des propositions de promotion :

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

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

Le classement transmis par 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 de la 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 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, sauf si l'agent exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur validés par la fiche poste établie en liaison avec les référentiels métiers. Dans le cadre du repyramidage de la filière administrative, une dérogation à cette obligation est envisageable si l'agent exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur validées par la fiche de poste établie en liaison avec les référentiels Reme et en fonction du barème de l'établissement.

Pour la filière administrative, les agents seront classés selon les critères ci-dessous et dans l'ordre suivant :

1. la valeur professionnelle ;
2. les fonctions actuelles exercées par l'agent ;
3. la mobilité fonctionnelle ;
4. la mobilité géographique ;
5. l'ancienneté d'échelon (au titre du décret 2017-722 du 2 mai 2017 cité ci-dessus).

Pour la filière sociale, les agents seront classés selon les critères ci-dessous et dans l'ordre suivant :

1. la valeur professionnelle ;
2. l'échelon ;
3. l'ancienneté de grade ;
4. l'ancienneté générale de service ;
5. l'ancienneté d'échelon.