

**DELIBERATION N° 97-2020-2021-CA
PORTANT APPROBATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION**

Le Conseil d'administration,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L 712-1 à L 712-3,
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires,
Vu le décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions,
Vu le décret n°92-26 du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps des conservateurs généraux des bibliothèques,
Vu le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat,
Vu le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat,
Vu le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat,
Vu le décret n° 2011-1140 du 21 septembre 2011 portant statut particulier du corps des bibliothécaires assistants spécialisés,
Vu le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat,
Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires,
Vu le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
Vu l'arrêté du 30 septembre 2013 fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat,
Vu l'arrêté du 27 juin 2017 fixant la liste des fonctions spécifiques mentionnées à l'article 20-3 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur,
Vu les lignes directrices de gestion du 09-11-2020 MESRI-DGRH relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation,
Vu les lignes directrices de gestion du 20-10-2020 MENH relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports,
La présente décision peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Vu les statuts de l'université,
Vu l'avis du comité technique en date du 28 janvier 2021,

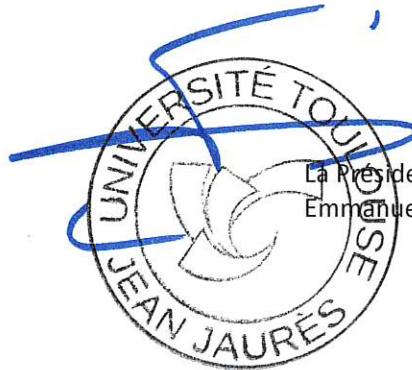
Délibère :

Article unique

Les lignes directrices de gestion telles qu'annexées à la présente délibération sont approuvées.

Délibération adoptée à la majorité des membres présents ou représentés (17 pour, 11 contre, 0 abstention, 2 NPPAV).

À Toulouse, le 2 mars 2021



La Présidente
Emmanuelle GARNIER

La présente décision peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels des personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs et techniques

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires.

Vu le décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions.

Vu le décret n°92-26 du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps des conservateurs généraux des bibliothèques.

Vu le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat.

Vu le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

Vu le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat

Vu le décret n° 2011-1140 du 21 septembre 2011 portant statut particulier du corps des bibliothécaires assistants spécialisés.

Vu le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat.

Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.

Vu le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Vu l'arrêté du 30 septembre 2013 fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.

Vu l'arrêté du 27 juin 2017 fixant la liste des fonctions spécifiques mentionnées à l'article 20-3 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Vu les lignes directrices de gestion du 09-11-2020 MESRI-DGRH relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Vu les lignes directrices de gestion du 20-10-2020 MENH relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports.

Vu l'avis du Comité Technique en date du 28 01 2021.

Préambule

L'article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a introduit dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État des dispositions prévoyant la rédaction de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. A travers ces dispositions la loi réaffirme la volonté de formaliser la politique d'avancement définie et mise en œuvre par les établissements dans le cadre du dialogue social.

A la suite de la publication de la loi du 6 août 2019, et afin de suivre ses recommandations, le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et le Ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports ont établi leurs propres lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les lignes directrices du MESRI, sont applicables aux :

- personnels enseignants-chercheurs et assimilés ;
- personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS).

Les lignes directrices du MENJS sont applicables aux :

- personnels enseignants du 2nd degré et du 1^e degré
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (AENES)

Les différentes possibilités de promotion et les procédures définies par le MESRI et le MENJS, applicables aux personnels de l'université Toulouse – Jean Jaurès, sont décrites dans l'**Annexe 1** du présent document.

Afin de prendre en compte les spécificités de chaque établissement, les LDG ministérielles peuvent être complétées par des lignes directrices de gestion d'établissement. Cela permet aux établissements de mettre en place des procédures et de fixer des critères d'avancement et de promotion propres, tout en respectant les principes des LDG ministérielles.

Dans ce cadre, l'Université Toulouse – Jean Jaurès souhaite établir ses propres lignes directrices en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Article 1^{er} : Lignes directrices de gestion de l'Université Toulouse – Jean Jaurès

A. Date d'effet et champ d'application

Les lignes directrices en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels de l'Université Toulouse – Jean Jaurès concernent les personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS). Elles sont compatibles avec les LDG ministérielles et sont soumises préalablement pour avis au comité technique.

Elles s'appliquent dès la validation du Conseil d'Administration et sont établies pour une période de 3 ans. Elles feront l'objet d'un bilan annuel présenté à l'instance consultative compétente (art. 3 et 6 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019). Ce bilan présentera des données pluriannuelles sur les caractéristiques globales des promotions. Conformément à l'art. 3 du décret no 2019-1265, ce bilan pourra permettre d'alimenter une réflexion sur une éventuelle révision des LDG pendant la période d'application.

S'agissant des personnels de la filière ITRF et bibliothèques¹ il convient de se référer aux présentes lignes directrices de gestion.

¹ Et personnels AENES pour l'avancement sur liste d'aptitude.

S'agissant des personnels de la filière AENES, il convient de se référer aux lignes directrices de gestion du ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports (cf. *Annexe 1*) et le cas échéant aux lignes directrices académiques.

L'université Toulouse – Jean Jaurès met en place deux procédures distinctes :

- une procédure d'avancement pour les personnels BIATSS (ITRF, BIB et AENES)
- une procédure d'avancement pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs (texte LDG à venir).

B. L'opérationnalisation des LDG promotion et valorisation des parcours des personnels BIATSS

1. Cadre général

Quel que soit le corps de l'agent-e, la condition première pour bénéficier d'une promotion reste la satisfaction des conditions posées par les statuts particuliers du corps d'appartenance pour un avancement de grade, et d'accueil pour une promotion de corps. D'autres critères seront ensuite pris en compte afin d'assurer une véritable politique RH de valorisation des parcours, des compétences et des expériences.

2. Déroulement de la procédure

En interne, la procédure se déroulera selon trois phases bien distinctes.

Tout d'abord, les membres du Comité Technique sont appelés à examiner la proposition de l'administration qui porte sur :

- la déclinaison opérationnelle des Lignes Directrices de Gestion Ministérielles ;
- une grille d'analyse des dossiers des agents, basée sur des critères d'examen des dossiers ;
- l'installation d'un comité d'évaluation.

La constitution du Comité d'évaluation et les critères d'analyse par catégorie sont exposés dans le présent document.

Ensuite, une réunion préparatoire avec les membres du seul comité d'évaluation précisé ci-dessous sera fixée par le-la président-e du comité, avant la tenue des travaux, pour présenter la méthode de travail, le calendrier, les critères d'évaluation et la grille opérationnelle validée en amont par le Comité Technique et les représentant-es des personnels. Une ou plusieurs réunions de travail seront prévues en fonction du nombre de dossiers à évaluer.

Enfin, une fois la réunion préparatoire effectuée, le comité d'évaluation, commun pour toutes les filières, sera chargé d'évaluer les candidatures et de proposer les promotions par tableau d'avancement ou par liste d'aptitude.

3. Constitution du Comité d'évaluation

Le Comité d'Evaluation a pour but d'aider la Direction de l'établissement dans les décisions à prendre en matière de promotion des agent-e-s.

Il réunira :

- **des représentant·es de l'administration désigné·es par la Présidence** : le·la Président·e de l'université ou toute personne qu'elle désignera qui sera président·e du comité, le·la Directeur·trice Général·e des Services, le·la Directeur·trice Général·e des Services Adjoint·e -Directeur·trice des ressources humaines.
- **deux représentant·es fonctionnaires titulaires de chaque catégorie pour chacune des trois filières de l'établissement**. Les représentant·e·s désigné·e·s devront appartenir à un corps d'emploi égal ou supérieur à l'ensemble des dossiers qui leur seront confiés. Ces membres sont désignés par le·la Président·e de l'université et participeront à toutes les campagnes durant 3 ans, durée de validité de ces Lignes Directrices de Gestion. Ils ne se prononcent pas sur l'évaluation des dossiers des agents placés sous leur responsabilité. Ils ne peuvent pas participer à l'examen de leur propre dossier d'avancement. Des membres suppléants peuvent être désignés, en cas de désistement, dans les mêmes conditions. L'examen des dossiers comme la participation aux diverses réunions se déroulera sur le temps de travail des membres du comité d'évaluation et requiert une disponibilité suffisante. Une lettre de mission formalisera l'engagement attendu de manière à ce que le·a responsable hiérarchique laisse le temps suffisant au représentant fonctionnaire d'exercer ce rôle. Une information préalable pourra être dispensée aux agent·e·s membres du comité qui en feront la demande.
- **Un·e représentant·e expert par BAP**, issu·e des listes des experts nationaux, sera sollicité·e pour l'examen des dossiers qui relève de la BAP en question. A l'identique du représentant fonctionnaire, l'expert·e ne pourra examiner son propre dossier. Selon le nombre de dossiers de promovables, il pourra être fait appel à plusieurs experts.

Ainsi le Comité d'évaluation sera constitué d'un total de 22 membres maximum :

- 3 représentant·e·s de l'administration
- 6 représentant·e·s de l'AENES (1A, 1B, 1C)
- 6 représentant·e·s de la filière Bibliothèques (1A, 1B, 1C)
- 6 représentant·e·s de l'ITRF (1A, 1B, 1C)

1 expert·e de la BAP désigné·e en fonction des dossiers examinés et issu·e des membres inscrits sur les listes nationales

La désignation des membres du comité d'évaluation est effective durant les trois ans de validité des présentes Lignes Directrices de Gestion.

La liste des membres du comité d'évaluation, désignés par la Direction de l'établissement, sera publiée sur l'ENT. Si l'un des membres souhaite quitter le comité d'évaluation, il sera procédé à une nouvelle désignation. Les membres sollicités par la Direction pourront refuser de siéger sans qu'aucun reproche ne puisse leur être fait et qu'aucune pression ne puisse être opérée.

Les membres du Comité d'évaluation s'engagent au respect de neutralité, de confidentialité et d'impartialité.

Pourront être sollicité·e·s à titre exceptionnel en qualité d'invité·e au comité d'évaluation les directeur·trice·s de services et/ou de composantes en raison de leurs compétences pointues sur certains métiers. Ainsi ils·elles pourront répondre aux questionnements portant sur des aspects techniques complexes à évaluer par le Comité. ils·elles ne prendront pas part au vote et n'assisteront pas aux délibérations. ils·elles seront présents uniquement pour l'examen des dossiers pour lesquels leur expertise a été sollicitée.

La constitution du comité tend à respecter la parité hommes/femmes. Le·a président·e du comité d'évaluation sera le·la Président·e de l'université ou toute personne qu'elle désignera qui animera les réunions.

4. Modalités de désignation

La sollicitation des membres du Comité d'évaluation s'opèrera en deux phases. Une première consistera à solliciter directement des membres du personnel en fonction de leur bonne connaissance des métiers, leurs qualités managériales, leur technicité et leurs compétences dans l'analyse des dossiers. Après accord de ceux-ci, la direction procédera à leur installation dans la mission. La liste des agents ainsi constituée sera portée à la connaissance de la communauté.

Les choix opérés le seront dans un esprit de représentation plurielle des métiers et des services de l'établissement.

Dans le cas où un membre du comité d'évaluation souhaiterait quitter celui-ci, la désignation de son-sa suppléant-e respecterait les mêmes principes.

5. Formation

Une formation spécifiquement dédiée aux membres du Comité d'Evaluation sera mise en œuvre dès que possible. Au vu des délais très contraints l'année d'adoption de ces Lignes Directrices de Gestion, il ne pourra pas être envisagé de formation avant la première réunion du Comité. Toutefois, la Direction s'engage à livrer à ses membres une documentation propre à les accompagner dès le démarrage de leur mission.

6. Fonctionnement du Comité d'évaluation

Les membres de catégorie A peuvent évaluer les dossiers des agent-e-s des catégories A, B et C. Les membres de catégorie B peuvent évaluer les dossiers des agent-e-s de catégorie B et C. Les membres de catégorie C ne peuvent évaluer que les dossiers des agent-e-s de catégories C.

L'université Toulouse – Jean Jaurès met en place une procédure d'avancement des personnels BIATSS dans le respect des principes suivants, dont le comité d'évaluation est garant :

Etablissement des critères objectifs d'évaluation

Une liste limitative de critères est établie, s'inscrivant dans le cadre des critères définis par les lignes directrices ministérielles et présentés en **Annexe 1**. Les critères retenus sont les mêmes s'agissant de l'avancement par tableau d'avancement ou de l'avancement par liste d'aptitude. Toutefois deux critères supplémentaires sont ajoutés à la liste commune concernant la Liste d'Aptitude. Le comité d'évaluation est garant de l'application de la procédure et du respect des critères d'évaluation.

Respect de l'équilibre femmes/hommes

Dans le respect des lignes directrices de gestion ministérielles, le comité d'évaluation veillera à l'équilibre hommes/femmes dans la liste des propositions de promotion. Préalablement les ratio hommes/femmes parmi la population des agents promouvables seront communiqués au comité d'évaluation par la direction des ressources humaines pour tenir compte de leur représentation dans les effectifs du corps d'origine.

Promotion des personnels en situation de handicap

La procédure d'avancement doit permettre aux personnels en situation de handicap de développer un parcours professionnel et/ou d'accéder à des fonctions de niveau supérieur. Conformément aux dispositions de l'art. 6 sexies de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 rappelées par le MESRI et MENJS (cf. **Annexe 1**) :

« les conséquences que peut avoir le handicap sur l'organisation du travail ou les besoins particuliers des agents ne doivent pas affecter l'appréciation de leurs compétences et de leur valeur professionnelle et la possibilité de promotion de ces agents. Les rapports les concernant ne doivent pas non plus évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés ».

Il est précisé que les travaux du comité d'évaluation ne concernent pas la promotion par voie dérogatoire prévue en application de l'art. 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 (cf. **Annexe 1**).

C. Les critères d'évaluation

Une liste de plusieurs critères d'évaluation des dossiers d'avancement est établie. Le comité d'évaluation étudie chaque dossier d'avancement selon chacun des critères retenus et établit la liste des propositions de promotion.

Une déclinaison opérationnelle des critères est soumise aux membres du Comité Technique sous la forme d'une grille d'analyse pondérée par catégorie.

Annexe 3 : catégorie C

Annexe 4 : catégorie B

Annexe 5 : catégorie A

L'objectif du comité d'évaluation est d'apprécier l'investissement de l'agent-e-s, au travers de ses missions et activités professionnelles, de son implication dans la vie de l'université, ou dans l'activité de la structure d'affectation. Le comité d'évaluation devra également estimer la richesse et la diversité du parcours professionnel de l'agent-e, des formations qu'il-elle a suivies et des compétences qu'il-elle mobilise au quotidien.

Le comité d'évaluation dispose du dossier de candidature à la promotion de l'agent-e, notamment son curriculum vitae, son rapport d'aptitude et le rapport d'activité de son·sa supérieur-e hiérarchique pour évaluer ces éléments.

Les compétences de l'agent-e-s doivent être facilement identifiées (rapport d'aptitude et rapport d'activité) et objectivables. Dans son évaluation, le comité s'appuiera sur l'appréciation du N+1 et le rapport de l'agent-e-s.

1. Le parcours professionnel de l'agent

Le parcours professionnel s'envisagera en fonction de quatre critères majeurs qui porteront sur :

- La formation initiale et continue de l'agent-e notamment pour acquérir une expertise particulière dans le poste occupé, au regard des référentiels métiers
- Les méthodes utilisées et/ou les outils métiers qu'il connaît
- Sa mobilité qu'elle soit fonctionnelle, structurelle ou géographique. Devront être prises en compte les missions accomplies par l'agent-e sur des postes antérieurs (cf. rapport d'activité de l'agent-e).
- La présentation à des concours/examens durant sa carrière et son accès à la carrière

A l'évaluation égale, l'ancienneté : globale, dans le grade, dans le corps, dans la fonction publique seront des éléments de priorisation des dossiers.

L'appréciation d'un parcours professionnel doit être déterminée sans discrimination et sans a priori.

2. Les acquis de l'expérience professionnelle

Les acquis seront évalués sur :

- L'expérience métier dont l'agent-e peut se prévaloir et les compétences professionnelles qu'il-elle a capitalisées tout au long de sa carrière
- ses compétences techniques : savoirs et savoir-faire
- ses qualités relationnelles : savoir être.
- Ses qualités managériales pour un encadrant
- L'adaptabilité dont l'agent-e fait preuve dans l'exercice de son métier : nouveaux outils, contextes différents, évolutions réglementaires, etc.
- Une expérience acquise en lien avec la vie collective et institutionnelle de l'établissement

3. La valeur professionnelle de l'agent-e

La valeur professionnelle de l'agent-e doit être envisagée dans toutes ses composantes, les savoirs acquis, son savoir-faire et son savoir être. Elle sera déclinée dans trois items :

- Son positionnement dans la structure et les impacts de ses missions dans le fonctionnement de la structure, sa manière de servir
- Son degré de responsabilité : encadrement hiérarchique ou fonctionnel, montant de budgets gérés, nombre d'actes de gestion ou nombre d'interventions, étendue des fonctions occupées, adéquation aux référentiels métiers, la complexité et la diversité des tâches accomplies, la transversalité du poste occupé : la diversité des relations de travail (inter services / différentes populations / internes-externes)
- Son degré d'expertise
- Les spécificités du poste ou des missions et la manière d'y répondre.

A valeur égale, un critère de priorisation sera basé sur la dernière obtention d'une promotion (de grade ou de corps)² pour départager les dossiers. La date d'obtention la plus ancienne déterminera la priorité.

L'agent promu doit avoir accompli 2 ans sur son nouveau grade avant de pouvoir bénéficier d'un nouvel avancement ou d'une promotion.

4. L'appréciation générale du N+1 du rapport d'aptitude

Le rôle du/de la supérieur-e hiérarchique est essentiel dans la procédure d'avancement. Outre le fait qu'il-elle conduit l'entretien professionnel annuel, il-elle est celui qui appréhende le mieux les qualités et compétences des agent-e-s placé-e-s sous sa responsabilité. Il-elle formule une appréciation générale de l'agent-e candidat, s'appuyant sur des critères objectifs. Il-elle rédige un rapport d'aptitude sincère sur lequel s'appuiera le comité d'évaluation. Aussi, si le-la responsable hiérarchique n'est pas à l'aise avec la rédaction du rapport d'aptitude, il-elle devra suivre une formation.

Dans le cas où plusieurs agent-e-s placé-e-s sous sa responsabilité sont candidat-e-s à une promotion du même type, la qualité de son rapport d'aptitude devra éclairer le comité d'évaluation et lui permettre d'établir un ordre de classement. En cas de besoin, le-la directeur-trice du service ou de la composante peut être sollicité-e par le comité pour apporter des précisions sur l'appréciation générale de(s) l'agent-e(s) rédigée par le supérieur hiérarchique.

² Conformément au protocole PPCR : permettre à *minima* à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades.

5. La qualité rédactionnelle du rapport d'activité

L'agent-e est considéré comme acteur-trice de son parcours et de son projet professionnel. Dans ce sens, la rédaction du rapport d'activité est une étape très importante de la candidature. Ce rapport doit être complet, sincère et correspondre à la réalité (il est revêtu de la signature de l'agent-e et de celle de l'autorité hiérarchique).

En outre, il doit permettre de préciser les aspects du parcours, les qualités et les compétences professionnelles compatibles avec la promotion au titre de laquelle l'agent-e est candidat-e.

Le comité d'évaluation évaluera, entre autres, l'esprit de synthèse de l'agent-e, démontré à l'occasion de cet exercice de rédaction.

La valeur des dossiers est appréciée lors de chaque campagne d'avancement ou de promotion. Néanmoins, à dossier d'égale qualité, le classement de l'agent-e durant la dernière campagne pourra être pris en compte pour déterminer un classement.

D. Les différentes étapes de la procédure d'avancement des personnels BIATSS

1. L'information de la promouvabilité

Des informations liées à la procédure d'avancement (dont les circulaires et les textes réglementaires) sont publiées sur l'intranet à la rubrique **Personnels BIATSS / Gestions collectives**. Les documents et annexes nécessaires au dépôt de candidature pour chaque type d'avancement sont mis à disposition des agent-e-s dans cette même rubrique (en téléchargement libre).

A la suite de la publication de la circulaire annuelle de gestion du ministère et/ou rectorale (précisant les conditions de promouvabilité, selon les filières), la Direction des ressources humaines établit les listes des agents promouvables, après avoir vérifié les conditions de promouvabilité réglementaires d'une part, et d'autre part vérifié les données remontées par le SIRH concernant les ITRF et les personnels de Bibliothèque.

Des listes classées par corps ou des fiches de promouvabilité sont transmises aux N+1 ainsi, le cas échéant, qu'aux directeur-trice-s des services et des composantes avec les agent-e-s promouvables placé-e-s sous leur responsabilité.

Un courriel est ensuite envoyé à chaque agent-e afin de l'informer de sa promouvabilité. Une procédure électronique permet aux agent-e-s de déclarer leur candidature à l'avancement³.

Le-la Président-e du comité d'évaluation, ainsi que les membres de la direction sont également informés du lancement de chaque campagne d'avancement. Le-la président-e organisera la séance préparatoire afin d'établir le calendrier des réunions de travail.

2. Dépôt du dossier par l'agent-e promouvable, candidat-e à l'avancement

Dans une démarche volontaire, l'agent-e est l'acteur de son parcours et de son projet professionnel.

Le dossier de candidature est constitué en fonction du type d'avancement auquel l'agent-e peut et souhaite candidater (tableau d'avancement ou liste d'aptitude) et selon la filière (cf. **Annexe 1**).

La direction des ressources humaines se tient à disposition des agent-e-s pour leur fournir des éléments nécessaires à la complétude des dossiers (état de service, relevé de formation, organigramme, etc.) et des conseils sur leur carrière.

³Exception faite pour les personnels AENES candidats au tableau d'avancement. Le Rectorat transmet à chaque établissement une liste des promouvables. Les agents remplissant les conditions y sont inscrits automatiquement.

3. Réception des dossiers des candidats et transmission au comité d'évaluation

La direction des ressources humaines émet un accusé de réception au moment de la transmission des dossiers de candidature par le-la responsable hiérarchique. Il vérifie la complétude du dossier et transmet ensuite l'ensemble des candidatures aux membres du comité d'évaluation.

4. Instruction du dossier de candidature

Les différentes étapes de l'instruction des dossiers de candidatures se déroulent sous la responsabilité du comité d'évaluation, réuni et animé par le-la Président-e. Plusieurs réunions sont programmées en fonction du nombre des dossiers déposés par les agent-e-s lors de chaque campagne d'avancement.

5. Evaluation des dossiers de candidature

Le comité d'évaluation évaluera en binôme voire en trinôme en séance commune la partie des candidatures lui revenant selon la grille opérationnelle d'analyse rédigée après la consultation des représentants des personnels au Comité Technique. Ainsi chaque binôme ou trinôme fera remonter les dossiers les meilleurs. Il s'ensuivra l'établissement d'une liste qui sera envisagée ensuite par rapport au nombre de promotions possibles dans l'établissement. L'évaluation des critères sera opérée sur la base d'item permettant de départager les dossiers, par exemple :

Excellent / Très satisfaisant / Satisfaisant / A consolider / et (selon les critères) Sans Objet.

Un avis collégial motivé sera rendu, sur chacun des dossiers.

Les agent-e-s seront informé-e-s qu'ils peuvent prendre connaissance de la grille de notation les concernant. Après demande explicite à la gestionnaire RH chargée de la gestion collective du pôle dont il relève avant un mois échu suivant la publication de la liste des dossiers transmis au Ministère, la grille d'évaluation les concernant leur sera transmise par courriel dans un délai qui ne pourra pas excéder un mois. Le nombre de points obtenus par le dernier dossier sélectionné leur sera alors communiqué.

6. Etablissement du classement définitif des propositions d'avancement

A la fin des travaux d'évaluation des candidatures à l'avancement, le comité d'évaluation établit une liste des propositions par grade / corps. Les invité-e-s à titre exceptionnel (directeur-trice-s de service ou de composante) ne prennent pas part à la décision.

La liste sera établie par rang de classement de chaque dossier. Le classement ne vaut pas promotion mais proposition au Ministère ou au Rectorat. Ce classement de l'agent-e n'a pas vocation à être reconduit d'une année sur l'autre. Un procès-verbal portant les visas de chacun des membres sera établi, daté et signé par le-la Président-e du comité (les invité-e-s ne signent pas).

Le PV et la liste des propositions sont transmis à la direction des ressources humaines.

7. Transmission des propositions d'avancement au Ministère ou au Rectorat

La liste des propositions d'avancement établie par le comité d'évaluation sera transmise au Ministère ou au Rectorat suivant la gestion de chaque corps. Le classement des propositions est préalablement publié sur l'intranet de l'établissement. Les dossiers des agent-e-s proposés par l'université sont ensuite étudiés par les instances constituées au sein du Rectorat, du MESRI ou du MENJS.

8. Information des résultats

La Direction des ressources humaines se tient à disposition des agent·e·s candidat·e·s pendant toute la durée de la campagne d'avancement.

A la réception des résultats définitifs des promotions transmises par le Ministère ou le Rectorat, les candidat·e·s promu·e·s et non promu·e·s sont informé·e·s individuellement, par courrier signé par la Présidence. Ultérieurement, un arrêté ministériel de promotion indiquant le reclassement dans le nouveau grade/corps leur sera adressé. La promotion sera prise en charge après réception de l'arrêté, avec effet rétroactif à compter de la date de promotion effective.

Il est précisé que la promotion de corps, par liste d'aptitude, peut conduire soit à un changement de poste, soit à la révision de la fiche de poste de l'agent·e, dans les trois mois qui suivent la notification de la promotion, sauf si l'agent·e exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur.

La liste des agents promus après chaque campagne est publiée sur l'intranet de l'établissement.

9. Voies et délais de recours

Les décisions individuelles au titre de l'année 2021 sont prises sur le fondement des Lignes Directrices de Gestion. Les fonctionnaires qui se voient refuser un avancement ou une promotion peuvent choisir un·e représentant·e désigné·e par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre de telles décisions individuelles défavorables (article 33 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019).

Les décisions défavorables relatives aux promotions et avancement peuvent faire l'objet d'un recours administratif (gracieux ou hiérarchique), puis d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif. Le recours gracieux doit être présenté auprès du chef d'établissement, en l'occurrence la Présidence de l'université Toulouse – Jean Jaurès.

Les délais de recours courent durant les deux mois qui suivent la date de réception par l'agent·e de la grille d'évaluation le·la concernant.

Article 2 - Bilan annuel

Un bilan annuel établi par la Direction des ressources humaines sera présenté au Comité Technique de l'université, avec les données statistiques des campagnes d'avancement des promus / promouvables, comportant des indications de la part respective des femmes/hommes promu·e·s / promouvables.

Après présentation devant le Comité Technique, ce bilan annuel sera communiqué à l'ensemble des membres du personnel de l'établissement.

Article 3 - Mise en application

Les lignes directrices de gestion concernant les BIATSS seront présentées au Conseil d'administration après avis du Comité Technique.

Lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI)

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

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

- aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés ;
- aux personnels de bibliothèques, aux personnels ingénieurs et aux personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales de la politique du ministère en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables.

Chaque établissement établit ses lignes directrices de gestion qui doivent respecter les principes de légalité, de compatibilité avec les LDG ministérielles et de caractère non prescriptif de leurs dispositions.

S'agissant des autres personnels de la filière ITRF (TECH, ASI, IGE, 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.

S'agissant des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé du ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports, il convient de se référer aux lignes directrices de gestion du ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports et le cas échéant aux lignes directrices académiques, y compris lorsqu'ils sont affectés dans l'enseignement supérieur.

Enfin, s'agissant des personnels de 1^{er} et 2nd degré affectés dans le supérieur, il convient de se référer aux lignes directrices du ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports et le cas échéant aux lignes directrices académiques,

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

Elles sont soumises, pour avis, au comité technique du ministère.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion ministérielles sera présenté chaque année devant le comité technique. Ce bilan présentera des données pluriannuelles sur les caractéristiques globales des promotions (femme/homme, établissements, BAP, taille des structures, etc.), sous réserve de la disponibilité des données.

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

Les promotions (avancement au sein d'un même corps et accès à un corps supérieur) reconnaissent la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle. Elles permettent à un agent d'accéder à des fonctions d'un niveau supérieur, de faire correspondre, dans l'intérêt du service et de celui de l'agent, le potentiel de chacun au niveau de fonctions exercées, de procéder à une meilleure reconnaissance des mérites et de favoriser l'élaboration des parcours professionnels fondés sur la valorisation des compétences déployées et l'expérience professionnelle de chaque agent.

Le MESRI offre des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en deux ou trois grades. Le principe est de permettre *a minima* à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades¹ conformément aux dispositions du protocole PPCR.

Les différentes modalités de promotion sont notamment :

- L'avancement de grade avec ou sans tableau d'avancement est établi par le ministre ou le recteur selon les corps, au choix ou par examen professionnel, selon les corps ;

Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement, s'il existe ou par les chefs d'établissement, pour les enseignants-chercheurs, après avis des instances compétentes. Elles prennent effet au 1^{er} septembre de chaque année.

Pour les corps des filières ITRF et de bibliothèques, les grades accessibles par deux voies (au choix et par examen professionnel) obéissent à une même logique. L'examen professionnel est la voie majoritaire (généralement 70 % des postes). 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.

- De plus, les personnels peuvent valoriser leur parcours en accédant à des corps de catégorie ou de niveau supérieur selon différentes voies : concours ou liste d'aptitude.

Outre ces 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. Cette nouvelle procédure sera précisée par une circulaire ultérieure.

- Enfin, la nomination sur des emplois fonctionnels permet à des agents d'exercer des responsabilités supérieures (par exemple, directeur généraux des services, administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche -AENESR-)

¹ Dès lors que le corps concerné comporte deux ou trois grades.

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

Les agents éligibles à une promotion – *dits promouvables dans des conditions statutaires définies pour chaque corps et grade*- sont sélectionnés, dans le cadre de procédures équitables et connues des personnels. Le MESRI s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours professionnel.

En application de l'article 6 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, « 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. »

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.

Les avancements de corps et de grade s'exercent dans le respect du nombre de promotions autorisées annuellement.

▪ Prise en compte de la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle.

Pour prononcer les promotions, l'autorité compétente recueille systématiquement un avis qualitatif sur le dossier des personnes promouvables. Pour les personnels de bibliothèque et ITRF, la ministre recueille cet avis du supérieur hiérarchique. Pour les enseignants-chercheurs, le chef d'établissement, s'il a reçu délégation, recueille l'avis des instances prévues dans le statut du corps.

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

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

Une attention particulière est portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions, conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 complété le 30 novembre 2018, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et à l'article 58 1° 2^{ème} alinéa de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat qui prévoit qu' *il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés, dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues au même article 18.*

Le MESRI s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et tienne compte de leur représentation dans les effectifs du corps d'origine. Il recommande aux établissements de développer des actions de communication pour inciter les promouvables à faire acte de candidatures, notamment en direction du sexe le moins représenté et de veiller à arrêter un classement cohérent avec la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables. Ces actions pourront faire l'objet d'engagement dans le cadre des plans d'action égalité femmes/hommes.

Plus particulièrement, pour l'ensemble des personnels, le MESRI veille notamment à ce que les agents à temps partiel ou ayant bénéficié de congé maternité, parental ou d'adoption bénéficient des mêmes possibilités de promotions.

A cet effet, les tableaux annuels d'avancement des corps des filières ITRF et de bibliothèques précisent 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.

Concernant les enseignants-chercheurs, le MESRI s'engage à mettre à la disposition des établissements et des sections du Conseil national des universités (CNU) les pourcentages hommes/femmes parmi les promouvables et les promus par grade de l'année précédente.

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

▪ **Promotion des personnels en situation de handicap**

L'article 6 sexies de la loi 83-634 du 13 juillet portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

*Il en résulte que les conséquences que peut avoir le handicap sur l'organisation du travail ou les besoins particuliers des agents ne doivent pas affecter l'appréciation de leurs compétences et de leur valeur professionnelle et la possibilité de promotion de ces agents.

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 l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale**

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle².

Par ailleurs, les agents déchargés syndicaux ou mis à disposition d'une organisation syndicale, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps

² Article 23 bis V de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires

de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement du fonctionnaire réunissant les conditions requises. Cette inscription a lieu au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement.

Concernant les enseignants-chercheurs, en l'absence de tableau d'avancement mais en application du principe cité ci-dessus, la DGRH communiquera annuellement aux établissements l'ancienneté moyenne au titre de la campagne de promotion précédente. Les établissements signaleront les enseignants-chercheurs qui répondent aux conditions énoncées plus haut et verront leur contingent augmenté à due hauteur.

- **Maintien d'un équilibre entre univers d'exercice, entre disciplines pour les enseignants-chercheurs et branches d'activité professionnelle (BAP) dans la filière ITRF**

Comme mentionné plus haut, du fait de la richesse et de la diversité des établissements, le MESRI porte une attention particulière au maintien d'un équilibre des promotions entre établissements et services, y compris ceux qui ne dépendent pas du MESRI, 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 enseignants-chercheurs, les promotions sont prononcées, sauf situations particulières précisées en annexe, pour moitié par le Conseil national des universités (CNU) et pour moitié par les instances compétentes des établissements. Le MESRI définit, pour les possibilités de promotion des enseignants-chercheurs attribuées au CNU, une répartition par section calculée au prorata des effectifs d'enseignants-chercheurs titulaires par discipline.

Il veille également, à un équilibre des BAP représentées dans les promotions au regard de leur poids dans les promouvables.

III- Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière.

Les directions des ressources humaines des établissements contribuent 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.

Les directions des ressources humaines des établissements organisent les campagnes annuelles d'avancement et garantissent l'information des agents et des supérieurs hiérarchiques.

Le ministère veille à assurer :

- **Un accompagnement continu des agents**

Le ministère s'attache à développer l'adaptation à l'emploi de ses personnels. Des formations et des dispositifs d'accompagnement des personnels sont proposés aux agents, pour faciliter l'adaptation de leurs compétences et capacités aux exigences des postes ainsi qu'à l'évolution des métiers.

Les maîtres de conférence stagiaires bénéficient durant leur année de stage d'une formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier, organisée au

sein de chaque établissement ou groupe d'établissements d'enseignement supérieur (cf. article 32 du décret n° 84-431.

Concernant les enseignants-chercheurs, en application de l'article 18-1 du décret n°84-431 du 6 juin 1984, un suivi de carrière des enseignants-chercheurs est réalisé par le conseil national des universités. Pour accompagner les enseignants-chercheurs, les établissements prennent en considération les avis du CNU quand ceux-ci leurs sont communiqués.

Les conservateurs et conservateurs généraux des bibliothèques peuvent bénéficier d'un congé de formation spécifique sous certaines conditions prévues par les dispositions des articles 22 et 30 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 portant statut particulier de ces corps³.

▪ **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 <http://www.enseignementsuprecherche.gouv.fr> ou pour les enseignants-chercheurs sur le site Galaxie.

Les notes de service, publiées annuellement, précisent les calendriers des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps et, le cas échéant, les dossiers à constituer.

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité.

Le nombre de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur les différents sites des ministères. Les organisations syndicales représentatives en comité technique sont destinataires de ces documents.

Des données et indicateurs sont publiés annuellement au sein notamment du Bilan social ministériel. Les établissements sont tenus d'établir également annuellement un bilan social comportant des indicateurs relatifs aux promotions.

Les résultats des campagnes de promotions (tableaux d'avancement, listes d'aptitude, résultats publiés sur Galaxie...) peuvent faire l'objet d'un recours dans les conditions de droit commun.

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

- aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés (annexe 1) ;
- aux personnels de bibliothèques, aux personnels ingénieurs, et aux personnels techniques de recherche et de formation ITRF (annexe 2).

³ Circulaire n° 076126 du 14 novembre 2008 fixant les conditions d'attribution du congé de formation spécifique.

Annexe 2 - Lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels de bibliothèques, des personnels ingénieurs, et des personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

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

I.1. Les possibilités d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial d'IGR hors classe

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

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

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

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

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

Filière ITRF :

1- Accès au grade d'IGR hors classe : **article 20-1 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**

2- Accès au grade d'IGR 1re classe : **article 21 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**

3- Accès au grade d'IGE hors classe : **article 30 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**

4- Accès au grade de technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle : **article 47 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**

5- Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe supérieure : **article 48 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**

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

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

Filière bibliothèques :

1- Accès au grade de conservateur en chef : **article 19 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992**

Il est rappelé que les agents promouvables entrés dans le corps des conservateurs des bibliothèques par voie de concours doivent, notamment, avoir satisfait à **une obligation de mobilité**. Pour satisfaire à cette obligation de mobilité, ils doivent avoir exercé leurs fonctions dans au moins deux postes relevant d'administrations centrales, de services à compétence nationale, d'établissements publics, de services déconcentrés ou de collectivités territoriales différents et ce, pendant une durée minimale de deux ans pour chaque poste.

Sont réputés avoir satisfait à cette condition de mobilité les conservateurs qui ont été reclassés aux 1er et 2e échelons provisoires, au 5e, au 6e et au 7e échelon du grade de conservateur à la date du 28 août 2010.

2- Accès au grade de bibliothécaire hors classe : **articles 16 et 16-1 du décret n° 92-29 du 9 janvier 1992**

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

3- Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe supérieure : **article 25-I, 1°) et 2°) du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié**

4- Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe exceptionnelle : **article 25-II, 1°) et 2°) du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié**

5- Accès au grade de magasinier principal des bibliothèques de 1re classe : **article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**

6- Accès au grade de magasinier principal des bibliothèques de 2e classe : **article 10-1, 2°) du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**

I.1.2 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, du président, du responsable d'établissement 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 4e 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 **1er 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 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 10 ans (1,5% par an pendant quatre ans, puis 1% pendant 2 ans et 0,5% les 4 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.1.3 Avancement de grade par la voie de l'examen professionnel

Les agents peuvent être inscrits par la ministre chargé 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.

Filière ITRF :

1- Accès au grade d'IGR hors classe : **article 20 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**

2- 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**

3- Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle : **article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009**

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

Filière bibliothèques :

1- Accès au grade de bibliothécaire hors classe : **articles 16 et 16-1 du décret n° 92-29 du 9 janvier 1992**

2- Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe exceptionnelle : **article 25-II, 1°) et 2°) du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié**

3 - Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe supérieure : **article 25-I, 1°) et 2°) du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié**

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

I.2.1 L'accès à un corps supérieur par voie d'inscription sur liste d'aptitude

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 ;

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

Filière ITRF :

1- Accès au ceps des ingénieurs de recherche : **article 14 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985**

2- Accès au ceps des ingénieurs d'études : **article 25 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985**

3- Accès au ceps des assistants ingénieurs: **article 34 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985**

4- Accès au corps des techniciens de recherche et de formation : **article 42 du décret ° 85-1534 du 31 décembre 1985**

Filière bibliothèques :

1- Accès au corps des conservateurs des bibliothèques : **article 5 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992)**

2- Accès au corps des bibliothécaires : **article 6 du décret n° 92-29 du 9 janvier 1992**

3- Accès au corps des bibliothécaires assistants spécialisés : **article 5 du décret n° 2011-1140 du 21 septembre 2011**

I.2.2 Nomination dans le corps des conservateurs généraux des bibliothèques

L'article 25 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 modifié portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps des conservateurs généraux des bibliothèques dispose que les conservateurs généraux « *sont nommés par décret pris sur rapport du ministre chargé de l'enseignement supérieur, parmi les conservateurs en chef des bibliothèques* ».

II. 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 MESRI s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours professionnel.

II.1. Éléments de procédure pour l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement.

Pour l'ensemble des promotions par voie de liste d'aptitude et de tableau d'avancement l'administration établit :

1. Le dossier de proposition de l'agent promuable.

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

S'agissant du rapport d'aptitude professionnelle pour **l'avancement 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 ;
- 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.

- **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, et notamment sur la mobilité interministérielle et entre les fonctions publiques.
- **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 (président ou directeur d'établissement ou recteur le cas échéant).

1) La liste récapitulative des propositions du président ou directeur d'établissement, classées selon l'ordre de mérite fixé par lui-même avec indication de la BAP pour les personnels ITRF. Le ministère demande aux établissements 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 dossiers de proposition transmis par les établissements

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'Etat, « les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade. ».

Pour les corps ITRF ; le ministère fait appel à l'expertise appropriée pour chaque BAP avant de procéder à l'établissement des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude.

Pour l'ensemble des filières, dans l'établissement des promotions, le ministère procède à un examen collégial des dossiers des agents.

II.2 Les orientations et les critères propres à chaque acte de promotion

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.

II.2.1. Avancement de grade au choix par tableau d'avancement

- **Les orientations et critères communs à l'ensemble des filières**

Pour la filière bibliothèques et la filière ITRF, comme pour tout tableau d'avancement, les critères reflètent la prise en compte de la **valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience conformément aux dispositions de l'article 58 de la loi 84-16 du janvier 1984** et de l'article 12 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

La valeur professionnelle est matérialisée dans le dossier de proposition de l'agent.

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

Par ailleurs, 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.

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'Etat.

- **Focus sur la mobilité :**

En ce qui concerne les avancements de grade dans la filière des personnels des bibliothèques, s'agissant de corps à vocation interministérielle, les critères qui déterminent une promotion doivent faire ressortir la richesse du parcours professionnel, et qui peut notamment se traduire par des expériences de mobilité effectuées dans des univers différents du monde des bibliothèques (établissements d'enseignement supérieur, ministère de la culture, fonction publique territoriale, etc.), ces expériences étant révélatrices également de la faculté des agents à s'adapter et à exercer leurs fonctions dans des environnements très différents.

Pour les personnels de la filière ITRF, entre deux dossiers d'expertise comparable dans la même BAP, un des éléments qui peut être valorisé dans le cadre du parcours professionnel est celui de la mobilité géographique ou fonctionnelle. Ces mobilités peuvent s'effectuer au sein du ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, dans un autre département ministériel ou dans une autre fonction publique.

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

II.2.2 Promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

Conformément aux dispositions de **l'article 26 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 **des fonctions d'un corps de niveau supérieur.**

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

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

II.2.3 Nomination dans le corps des conservateurs généraux

Afin de permettre à l'administration d'apprécier **la valeur professionnelle de l'agent**, une liste des travaux de recherche et de publications pourra compléter le dossier dont la composition est énoncée au II.1.

En outre, au travers du rapport d'aptitude professionnelle l'administration appréciera :

- **les activités et responsabilités actuelles et antérieures.** Ainsi, pour le secteur de l'enseignement supérieur, la direction d'une bibliothèque, d'un département, d'une section ou d'un service sera prise en compte et appréciée en fonction de l'importance des moyens de fonctionnement, des fonds documentaires, des personnels en poste et du nombre des usagers ;
- **la manière d'exercer ces responsabilités** : relations avec les responsables et les différents interlocuteurs au sein de la bibliothèque, capacités d'animation et de mobilisation d'une équipe, capacités de gestion, projets réalisés et améliorations apportées au fonctionnement du service public ;
- **la notoriété scientifique** aux niveaux national et international résultant de travaux de recherche et de publications ;
- **la mobilité** au cours de la carrière.

CATEGORIE A (Tableau d'avancement / Liste d'aptitude)

Filières concernées : ITRF - BIB - AENES LA et AENES TA : attachés échelon spécial et Attachés Principaux

Mesure	Critères	Indicateurs (fiche Référens) - R. activité	Note	Indicateurs R. Aptitude	Note
p r o f a r c s o u r s n e l	Concours et examens	Accès à la carrière et/ou durant la carrière	8	motivation à progresser	8
	Formation initiale et continue	En correspondance avec les profils : FI : formation décalée / formation peu adaptée / formation adaptée FC : pas de formation / formation déconnectée du poste / formation outils/technique liée aux postes / effort de formations polyvalentes		Savoirs et connaissances : de base --> personne support	
	Méthodes et outils Métiers	Méthodologie innovante / Méthodologie de projet / Accompagnement au changement / Innovations structurelles		Notions --> maîtrise	
	Niveau d'expertise	Expertise métier, expertise outil, etc.		Reconnu dans son domaine d'expertise	
	Mobilité	fonctionnelle / géographique / structurelle (changement de métier) / changement de BAP / Changement de fonctions dans le service		Adaptabilité à des contextes différents	
I A c q u i s i o n e	Expérience métier	Polyvalence d'activités ou de structures : acquisitions de compétences diversifiées sur plusieurs postes et confirmées / Poste stratégique pour l'établissement / Compétences pointues / Poste d'appui à la direction / Réseau de pair étendu et/ou reconnaissance par les pairs	8	Expérience en lien --> pointue	8
		'- Compétences professionnelles acquises relevant du niveau de corps supérieur			
	Adaptabilité	- à différents contextes, différentes structures, à de nouveaux outils '- Appétence à apprendre, à élargir ses connaissances		Ouverture d'esprit	
	Autres expériences dans l'institution	- expérience d' élu dans un conseil, un comité de l'établissement '- charge de mission, membre de jury de concours...		Investissement collectif	
V a l e u r d e l' a g e n t	Positionnement dans la structure	Force de proposition / Implication dans l'établissement / participation prépa concours / Dynamisme, etc.	14	Positionnement de l'agent	24
	Responsabilité et/ou Encadrement et/ou poste pointu sur un domaine d'activité	- Niveau de responsabilité ou Prise de responsabilité et/ou montée en charge de l'agent		Niveau de responsabilité et/ou manière de servir et/ou potentiel	
		- Encadrement équipe / stagiaires / vacataires Calibrage de l'équipe (3-5 ; 6-10 ; 11-20) Typologie de l'équipe (multi-compétences ?)			
		- Transversalité de certaines missions, diversité des relations professionnelles			
		- Complexité particulière des missions			
		- Prise de responsabilité particulière (ex : tutorat service civique)			
		'- Responsabilité de coordination dans un cadre de gestion de projet, d'animation d'équipe fonctionnelle			
- Implication dans des réseaux professionnels (de site, nationaux, etc.)					
- Potentiel de l'agent à accéder au corps sup. et/ou capacité à progresser dans son métier					
- Caractère pointu du poste occupé nécessitant une expertise importante					
'- Degré d'expertise					
Savoir-être	Sens de l'écoute, sens du service public, travail en équipe, autonomie...	Qualités relationnelles			
Spécificité du poste	- Contraintes particulières à prendre en compte selon le métier, sujétions particulières	Périmètre de l'agent			
Evaluation du dossier	Qualité rédactionnelle	Travail clair, élaboré, sans faute / effort de rédaction et structuration / maladroites mais messages clairs / Confusion et manque de clarté	10	Très soutenant ; Soutenant ; Accompagnant ; Correct	20
Total			40	Total	60
Critères spécifiques accès au Corps					50

A dossier égal, critères discriminants :

Ancienneté dans le corps / grade
Ancienneté dans la fonction publique
Date de la dernière promotion obtenue
Classement du dossier lors de la dernière campagne

CATEGORIE B (Tableau d'avancement / Liste d'aptitude)

Filières concernées : ITRF - BIB - AENES LA uniquement

Mesure	Critères	Indicateurs (fiche Référens) R. Activité	Note	Indicateurs R. Aptitude	Note
P r o f e s s i o n n e l	Concours et examens	Accès à la carrière et/ou durant la carrière	8	motivation à progresser	8
	Formation initiale et continue	En correspondance avec les profils : FI : sans diplôme / formation décalée (master) / formation peu adaptée / formation adaptée (tous diplômes de CAP à BTS dans le domaine) FC : pas de formation / formation déconnectée du poste / formation outils/technique liée aux postes / effort de formations polyvalentes		Savoirs et connaissances : de base --> personne support	
	Méthodes et outils métiers Niveau de technicité	Notions / saisie et utilisation basique / expériences multiples / expériences confirmées et éventuellement support pour les autres		Notions --> maîtrise	
	Mobilité	fonctionnelle / géographique / structurelle (changement de métier) / changement de BAP / Changement de fonctions dans le service		Adaptabilité à des contextes différents	
I l l u s t r e	Expérience métier	Peu d'expérience en lien avec le métier / Expérience en lien avec le métier / Polyvalence d'activités ou de structures / Acquisitions de compétences diversifiées sur plusieurs postes et confirmées	8	Expérience en lien --> pointue	8
		- Compétences professionnelles acquises relevant du niveau de corps supérieur		Acquisitions en lien avec le niveau supérieur	
	Adaptabilité	- à différents contextes, différentes structures, à de nouveaux outils '- Appétence à apprendre, à élargir ses connaissances		Ouverture d'esprit	
	Autres expériences dans l'institution	- expérience d' élu dans un conseil, un comité de l'établissement '- charge de mission, membre de jury de concours...		Investissement collectif	
V a l e u r d e l' a g e n t	Positionnement dans la structure	Force de proposition / Implication dans l'établissement / implication dans le service / contribution au collectif de travail, etc.	14	Positionnement de l'agent	24
	Responsabilité et/ou Encadrement et/ou poste pointu sur un domaine d'activité	- Niveau de responsabilité ou Prise de responsabilité et/ou montée en charge de l'agent		Niveau de responsabilité et/ou manière de servir et/ou potentiel	
		- Encadrement équipe / stagiaires / vacataires Calibrage de l'équipe (3-5 ; 6-10 ; 11-20) Typologie de l'équipe (multi-compétences ?)			
		- Transversalité de certaines missions, diversité des relations professionnelles			
		- Complexité particulière des missions			
Savoir-être	- Prise de responsabilité particulière (ex : tutorat service civique)	Qualités relationnelles			
	- Potentiel de l'agent à accéder au corps sup. et/ou capacité à progresser dans son métier				
Spécificité du poste	- Contraintes particulières à prendre en compte selon le métier, sujétions particulières	Périmètre de l'agent			
Evaluation du dossier	Qualité rédactionnelle	Travail clair, élaboré, sans faute / effort de rédaction et structuration / maladroites mais messages clairs / Confusion et manque de clarté	10	Très soutenant ; Soutenant ; Accompagnant ; Correct	20
Total			40	Total	60
Critères spécifiques accès au Corps					50

A dossier égal, critères discriminants :

Ancienneté dans le corps / grade
Ancienneté dans la fonction publique
Date de la dernière promotion obtenue
Classement du dossier lors de la dernière campagne

CATEGORIE C (Tableau d'avancement / Liste d'aptitude)

Filières concernées : ITRF - BIB - AENES LA uniquement

Mesure	Critères	Indicateurs (fiche Référens) R. Activité	Note	Indicateurs R. Aptitude	Note
p r o f e s s i o n n e l	Concours et examens	Accès à la carrière et/ou durant la carrière	8	motivation à progresser	8
	Formation initiale et continue	En correspondance avec les profils : FI : sans diplôme / formation décalée (master) / formation peu adaptée / formation adaptée (tous diplômes de CAP à BTS dans le domaine) FC : pas de formation / formation déconnectée du poste / formation outils/technique liée aux postes / effort de formations polyvalentes		Savoirs et connaissances : de base --> personne support	
	Méthodes et outils métiers Niveau de technicité	Notions / saisie et utilisation basique / expériences multiples / expériences confirmées et éventuellement support pour les autres		Notions --> maîtrise	
	Mobilité	fonctionnelle / géographique / structurelle (changement de métier) / changement de BAP / Changement de fonctions dans le service		Adaptabilité à des contextes différents	
l a c q u i s i o n 	Expérience métier	Peu d'expérience en lien avec le métier / Expérience en lien avec le métier / Polyvalence d'activités ou de structures / Acquisitions de compétences diversifiées sur plusieurs postes et confirmées	8	Expérience en lien --> pointue	8
		- Compétences professionnelles acquises relevant du niveau de corps supérieur			
	Adaptabilité	- à différents contextes, différentes structures, à de nouveaux outils '- Appétence à apprendre, à élargir ses connaissances		Ouverture d'esprit	
	Autres expériences dans l'institution	- expérience d' élu dans un conseil, un comité de l'établissement '- charge de mission		Investissement collectif	
v a l e u r d e l ' a g e n t	Positionnement dans la structure	- Niveau de responsabilité ou Prise de responsabilité et/ou montée en charge de l'agent	14	Positionnement de l'agent	24
	Responsabilité et/ou Encadrement et/ou poste pointu sur un domaine d'activité	- Encadrement équipe / stagiaires / vacataires Calibrage de l'équipe (3-5 ; 6-10 ; 11-20) Typologie de l'équipe (multi-compétences ?)		Niveau de responsabilité et/ou manière de servir et/ou potentiel	
		- Transversalité de certaines missions, diversité des relations professionnelles			
		- Complexité particulière des missions			
		- Prise de responsabilité particulière (ex : tutorat service civique)			
Savoir-être	Sens de l'écoute, sens du service public, travail en équipe, autonomie...	Qualités relationnelles			
Spécificité du poste	- Contraintes particulières à prendre en compte selon le métier, sujétions particulières	Périmètre de l'agent			
Evaluation du dossier	Qualité rédactionnelle	Travail clair, élaboré, sans faute / effort de rédaction et structuration / maladresses mais messages clairs / Confusion et manque de clarté	10	Très soutenant ; Soutenant ; Accompagnant ; Correct	20
Total			40	Total	60
Critères spécifiques accès au Corps					50

A dossier égal, critères discriminants :

Ancienneté dans le corps / grade
Ancienneté dans la fonction publique
Date de la dernière promotion obtenue
Classement du dossier lors de la dernière campagne



BO LE BULLETIN OFFICIEL DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Bulletin officiel spécial n°9 du 5 novembre 2020

Sommaire

Lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
lignes directrices de gestion du 22-10-2020 (NOR : MENH2028692X)

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

NOR : MENH2028692X

lignes directrices de gestion du 22-10-2020

MENJS - DGRH

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

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

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) ;
- 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 [1] des filières jeunesse et sports.

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

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

Afin de prendre en compte notamment les particularités de chaque territoire, les recteurs d'académie édictent, leurs propres lignes directrices de gestion qui doivent être **rendues compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles**.

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. S'agissant plus particulièrement des lignes directrices de gestion applicables aux personnels de la jeunesse et des sports[2], elles feront l'objet d'un réexamen à l'issue de leur première année de mise en œuvre. Les lignes directrices de gestion ministérielles sont soumises, pour avis, aux comités techniques du ministère.

Les lignes de gestion académiques sont soumises, pour avis, aux comités techniques académiques. Elles peuvent être également présentées, pour information, aux comités techniques spéciaux concernés.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sera présenté chaque année devant les comités techniques compétents.

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 ou trois grades.

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

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

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, est 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 ou supérieure, par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics conformément aux modalités prévues par le **décret n° 2020-569 du 13 mai 2020** [3].

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

II. Des 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, le ministère met en place des procédures transparentes qui s'appuient sur les orientations et les critères généraux ci-après.

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

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

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

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

Certains processus s'appuient sur un barème. Néanmoins, celui-ci ne revêt qu'un caractère indicatif, l'administration conservant son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances, ou d'un motif d'intérêt général.

II.2. Prévention des discriminations

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.

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

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

Le ministère 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.

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

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

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

- Promotion des personnels en situation de handicap

L'article 6 sexies de la loi 83-634 du 13 juillet portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir **le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap**, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

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

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

- Prise en compte de la diversité des environnements professionnels

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

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

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle^[4].

Par ailleurs, les agents **déchargés syndicaux**, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises. Cette inscription a lieu au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement. Ces anciennetés moyennes sont publiées dans les notes de service annuelles.

III. Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière

Les directions des ressources humaines académiques contribuent à **l'accompagnement professionnel** des personnels par la mise en place et la coordination de dispositifs d'aide, de soutien et de conseil ainsi que de formation en lien avec le service académique de la formation continue de tous les personnels.

III.1. Un accompagnement continu des agents

- Le nouveau schéma directeur de la formation de tous les personnels

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

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

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

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

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

Au croisement des priorités du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et de la réponse institutionnelle aux besoins de formation des personnels, le schéma directeur est un cahier des charges des plans de formation aux niveaux national, académique et des établissements.

- Un nouveau service de ressources humaines de proximité

Le ministère est engagé dans une démarche d'amélioration constante de sa politique d'accompagnement RH et de la qualité de son offre de service avec notamment la mise en place dans les académies du nouveau service de ressources humaines de proximité.

C'est un service personnalisé d'information, d'accompagnement et de conseil ; tout personnel qui le souhaite, quel que soit son statut, doit pouvoir contacter un conseiller RH de proximité au plus près de son lieu d'exercice, dans un lieu dédié et dans le respect des règles de confidentialité.

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

Ce service, généralisé à l'ensemble des académies depuis la rentrée de l'année scolaire 2019-2020, poursuit sa densification pour pouvoir répondre aux besoins et sollicitations de tous les personnels. Le service RH de proximité n'exerce pas de compétence en matière de gestion administrative (avancement et promotion).

▪ L'accompagnement collectif et individuel des personnels

Afin de garantir un accompagnement individuel et collectif des personnels, les ministères mettent 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.

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

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité.

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 (IEN), des inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS), des professeurs de sport, des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, l'administration accuse réception de la candidature des personnels et en apprécie la recevabilité. L'irrecevabilité de la candidature étant assimilée à une décision défavorable, les personnels peuvent former un recours administratif en application de l'article 14 bis de la loi du 11 janvier 1984.

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

L'organisation syndicale doit être représentative :

- au niveau du comité technique ministériel de l'Éducation nationale ou du Comité technique ministériel de la jeunesse et des sports^[5] pour une décision de promotion relevant de la compétence du ministre ;
- au niveau du comité technique ministériel de l'Éducation nationale ou du Comité technique académique pour une décision de promotion relevant de la compétence des recteurs d'académie ou, par délégation de signature des recteurs d'académie, des inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale (IA-Dasen).

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

Les nombres de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur les différents sites des ministères. Les organisations syndicales représentatives en comités techniques sont destinataires de ces documents.

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

Les académies communiquent, annuellement au mois de novembre, aux organisations syndicales représentées à leurs comités techniques académiques, les listes nominatives de l'ensemble de leurs personnels comportant leurs corps, grades, échelons et affectations, avec une date d'observation au 1^{er} septembre.

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

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

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

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

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

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

[5] Décret n° 2018-406 du 29 mai 2018 relatif à différents comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placés auprès des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, des affaires sociales, de la santé, du travail et de l'emploi.

Pour le ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, et par délégation,
Le directeur général des ressources humaines,
Vincent Soetemont

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. Des 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 1er et 2d degrés, aux personnels d'éducation et aux PsyEN (outre les critères communs à tous les personnels du MENJS)

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

II.2.1 Avancement d'échelon bonifié

II.2.2 Hors-classe

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

II.2.4 Hors-classe et classe exceptionnelle des CE d'EPS et des PEGC (corps en voie d'extinction)

II.2.5 Échelon spécial

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

II.3.1 Promotion dans le corps des professeurs agrégés

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

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

II.3.4 Promotion dans les corps des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS et des CPE par voie d'intégration pour les AE et les CE d'EPS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le grade de la hors-classe est accessible aux agents comptant au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement au moins deux ans d'ancienneté dans le 9e échelon de la classe normale de leur corps[3].

Tous les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et les PsyEN ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une

opposition à promotion est formulée par le recteur/IA-Dasen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **fonctions de directeur d'école et de chargé d'école** conformément à l'article 20 du décret n° 76-1301 du 28

décembre 1976 et au [décret n° 89-122 du 24 février 1989](#) (directeurs d'école ordinaire et enseignants affectés dans une école maternelle ou élémentaire à classe unique) et directeurs d'école spécialisée nommés par liste d'aptitude, au sens du décret n° 74-388 du 8 mai 1974.

- **fonctions de directeur de centre d'information et d'orientation ;**
- **fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) ;**
- **fonctions de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques** conformément au deuxième alinéa de l'article 4 des décrets n° 72-580 et n° 72-581 du 4 juillet 1972 et à l'[article 3 du décret du 6 novembre 1992](#)
- **fonctions de directeur ou de directeur adjoint de service départemental ou régional de l'Union nationale du sport scolaire (UNSS) ;**
- **fonctions de conseiller pédagogique auprès des IEN chargés du premier degré** conformément au décret n° 91-1229 du 6 décembre 1991 et au [décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008](#) ;
- **fonctions de maître formateur**, conformément au décret n° 85-88 du 22 janvier 1985 et au [décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008](#) ;
- **fonctions de formateur académique**, détenteur du certificat d'aptitude à la fonction de formateur académique ou ayant exercé, conformément à une décision du recteur d'académie, la fonction de formateur académique auprès d'une école de formation d'enseignants (IUFM ou ESPE) antérieurement à l'entrée en vigueur du décret n° 2015-885 du 20 juillet 2015 ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4) Après vérification par les services compétents, les agents non promouvables à l'un ou l'autre vivier en sont informés

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

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

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

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

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

Accès à l'échelon spécial

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

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

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

▪ du corps des professeurs de chaires supérieures

L'échelon spécial est accessible aux professeurs de chaires supérieures justifiant, à la date du 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, d'au moins trois ans d'ancienneté dans le 6^e échelon de leur grade. Le nombre de promotions possibles est contingenté et progressif avec l'objectif d'atteindre en 2023 10% de l'effectif du corps.

Cette promotion permet aux professeurs de chaires supérieures de bénéficier d'un accès à la hors-échelle B.

1.2 Des possibilités d'accès à des corps supérieurs

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

- Ils peuvent accéder par concours (hors corps des professeurs de chaires supérieures) à un autre corps d'enseignement, d'éducation ou de PsyEN. Le concours interne de l'agrégation offre notamment aux fonctionnaires pouvant justifier de cinq ans d'expérience de services publics et détenant un master (ou équivalent) la possibilité d'accéder au corps des professeurs agrégés.
- Les instituteurs peuvent accéder au corps des professeurs des écoles par voie d'inscription sur une liste d'aptitude ou par premier concours interne.
- Les professeurs certifiés, les PLP et les PEPS peuvent accéder au corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les nominations sont contingentées sur la base d'1/7^e des titularisations par concours de l'année précédente, pour chaque discipline d'agrégation. Avant de faire acte de candidature, les agents sont invités à vérifier, notamment lorsqu'ils appartiennent à la classe exceptionnelle, les conditions de reclassement dans le corps des professeurs agrégés.
- Les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des professeurs de chaires supérieures uniquement par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les possibilités de nomination sont déterminées par les vacances effectives de postes consécutives aux départs définitifs du corps.
- Les AE et les CE d'EPS peuvent accéder au corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des CPE par intégration par voie d'inscription sur une liste d'aptitude.
- Les personnels enseignants, d'éducation et les PsyEN peuvent accéder aux corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation et d'inspecteur de l'éducation nationale par voie d'inscription sur une liste d'aptitude ou par concours. Les professeurs de chaires supérieures et les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des IA-IPR par voie de concours.

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

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

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

Accès au corps des professeurs agrégés

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

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

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

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

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

- l'année ou les années de stage accomplies en situation (en présence d'élèves) ;
- les services effectués dans un établissement public d'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale, dans un autre établissement public d'enseignement, dans un établissement privé d'enseignement sous contrat d'association, ainsi que les services effectifs d'enseignement accomplis dans les conditions fixées aux 1° et 2° de l'article 74 de la [loi du 11 janvier 1984](#) ;
- les services de documentation effectués dans un CDI ;
- les services effectués en qualité de lecteur ou d'assistant à l'étranger ; ces services sont considérés comme effectués en qualité de titulaire si le candidat avait antérieurement la qualité de titulaire d'un corps enseignant relevant du ministère chargé de l'éducation nationale ;
- les services effectués au titre de la formation continue ;
- les services accomplis dans un État membre de l'Union européenne ou État partie à l'accord sur l'espace économique européen autre que la France, ou à l'étranger, pris en compte lors du classement.

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

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

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

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

Cette promotion permet d'accéder à un corps dont les membres exercent principalement dans les classes de lycée, les classes préparatoires aux grandes écoles et les établissements d'enseignement supérieur. Elle concerne les professeurs motivés pour poursuivre l'enrichissement de leur parcours professionnel au bénéfice des élèves, y compris en

envisageant d'exercer de nouvelles fonctions ou de recevoir une nouvelle affectation dans un autre type de poste ou d'établissement.

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

Accès au corps des professeurs de chaires supérieures

Une liste d'aptitude est établie annuellement pour chacune des disciplines de chaires supérieures.

Les nominations prennent effet entre le 1er septembre et le 31 décembre de l'année scolaire au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

Peuvent accéder au corps des professeurs de chaires supérieures :

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

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

1.2.2 Intégration des AE et des CE d'EPS (corps en voie d'extinction) dans les corps des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS et des CPE

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

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

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

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

1.2.3 Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles

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

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

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

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

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

Les corps d'inspecteur de l'éducation nationale et de personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de

formation constituent également des corps d'accueil au titre de la promotion interne, réalisée au choix, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude établie annuellement par le ministre.

Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription sur la liste d'aptitude arrêtée dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1^{er} 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 concernés, une expérience récente et PsyEN préalable dans des fonctions de direction d'établissement d'enseignement ou de formation.

Il est conditionné par un acte de candidature.

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

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

Et

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

Ou

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

Et

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

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

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

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

Accès au corps des IEN

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

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

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

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

Et

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

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

1.3 Des possibilités d'accès aux emplois de directeur d'école

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

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

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

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

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

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

II. Les procédures de promotion et de valorisation des parcours visent à garantir un traitement équitable des personnels

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

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

Le MENJS 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 sélectionnés, dans le cadre de procédures transparentes, via le portail de services I-Prof.

I-Prof permet aux personnels :

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

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

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

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

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

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

Cette bonification automatique correspond à la cadence suivante :

Pour tous les corps sauf les adjoints d'enseignement :

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

Pour les adjoints d'enseignement :

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

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

II.2.1 Avancement d'échelon bonifié

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

L'appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- À consolider

II.2.2 Hors-classe

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

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

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

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

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points.

Pour le second degré :

Excellent : 145 points

Très satisfaisant : 125 points

Satisfaisant : 105 points

À consolider : 95 points

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

Pour le premier degré :

Excellent : 120 points

Très satisfaisant : 100 points

Satisfaisant : 80 points

À consolider : 60 points

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

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

Pour le second degré :

Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement	Ancienneté théorique dans la plage d'appel	Points d'ancienneté
9 + 2	0 an	0
9 + 3	1 an	10
10 + 0	2 ans	20
10 + 1	3 ans	30
10 + 2	4 ans	40

10 + 3	5 ans	50	
11 + 0	6 ans	60	
11 + 1	7 ans	70	
11 + 2	8 ans	80	
11 + 3	9 ans	100	
11 + 4	10 ans	110	
11 + 5	11 ans	120	
11 + 6	12 ans	130	
11 + 7	13 ans	140	
11 + 8	14 ans	150	
11 + 9 et plus	15 ans et plus	160	

Pour le premier degré :

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.

Pour le 1er degré, s'agissant de la situation particulière de Mayotte, la construction du barème pourra tenir compte de la spécificité de la structure du corps.

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

Le tableau d'avancement à la hors-classe est établi par les recteurs pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN, par l'IA-Dasen pour les professeurs des écoles et par le ministre sur proposition des recteurs pour les professeurs agrégés.

Concernant ces derniers, les recteurs établissent des propositions correspondant au plus à 35% de l'effectif des promouvables de leur académie. Seuls ces proposés recteur sont examinés au niveau national.

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

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

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

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

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

Une appréciation de la valeur professionnelle est portée par les recteurs/IA-Dasen.

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

prennent la forme d'une appréciation littérale, et sont portés à la connaissance des agents.

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

Pour le premier vivier

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

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

Pour le second vivier

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

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

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

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Insatisfaisant

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

Pour les professeurs agrégés :

Le pourcentage des appréciations Excellent est fixé à :

20% maximum des agents relevant du premier vivier

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

Le pourcentage des appréciations Très satisfaisant est fixé à :

30% maximum des agents relevant du premier vivier

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

Pour les autres corps du second degré :

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

20 % maximum des agents relevant du premier vivier ;

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

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

Pour les professeurs des écoles :

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

15 % maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;

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

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

20 % maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;

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

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

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

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

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

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

Valorisation de l'appréciation du recteur/IA-Dasen

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

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

Concernant ces derniers, les recteurs proposent au ministre, au titre du premier vivier, l'intégralité des dossiers des agents remplissant effectivement les conditions d'éligibilité et ayant une appréciation Excellent, Très satisfaisant ou Satisfaisant. S'agissant du second vivier, ils proposent au ministre 20% des dossiers des promouvables, non recevables au titre du premier vivier (dont l'intégralité des appréciations Excellent).

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

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

Hors-classe :

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

Classe exceptionnelle :

L'établissement des tableaux d'avancement se fonde sur un examen approfondi de la valeur professionnelle de chaque agent promouvable. Parmi les critères retenus par 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.2.5 Échelon spécial

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

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

Cette appréciation se décline en quatre degrés :

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

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

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

Valorisation des critères :

Valeur professionnelle

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

Ancienneté de carrière

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

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

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

▪ **du corps des professeurs de chaires supérieures**

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

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

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

II.3.1 Promotion dans le corps des professeurs agrégés

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les listes d'aptitude sont arrêtées par 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.

[1] Ces dispositions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018.

[2] Concerne les périodes de congé parental ou de disponibilité intervenues depuis le 7 août 2019.

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

Annexe 2 - Lignes directrices de gestion du MENJS relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé du MENJS

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

III.1.2 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 [1]. Dans ces situations les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière conformément aux dispositions des articles 51 et 54 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Accès au grade d'avancement :

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

Filière administrative :

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

Filière santé :

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

Filière sociale :

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

Filière technique :

- Accès à la classe supérieure du corps des techniciens de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports : **article 11 du décret n° 94-1016 du 18 novembre 1994**
- Accès au grade d'adjoint technique principal de 2e classe : **article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**

Accès au grade sommital du corps

Filière administrative :

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

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

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

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

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

Les intéressés doivent justifier :

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

La liste des fonctions a été fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique du 30 septembre 2013. Différents arrêtés ministériels ont fixé, par ministère[2] une liste de fonctions plus spécifiques correspondant à un niveau élevé de responsabilités.

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

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

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

Attachés principaux d'administration au 10e échelon

Directeurs de service ayant atteint le 14e échelon.

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

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

- Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation classe exceptionnelle : **article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009**
- Accès au grade d'adjoint administratif principal de 1re classe : **article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**

Filière santé :

- Accès au grade de médecin de l'éducation nationale hors-classe : **article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991**
- Accès à la hors-classe du corps des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) : **article 17 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012**

Filière technique :

- Accès au grade d'adjoint technique principal de 1re classe : **article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**

Avancement à l'échelon spécial d'attaché d'administration hors-classe

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

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

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

1.2 Avancement de grade par la voie de l'examen professionnel :

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

- 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

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.

Filière administrative :

- **Accès au corps des attachés d'administration de l'État : article 12 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011**
- **Accès au corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation : article 4 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié**

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**

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.

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.

Les académies s'attachent lors de la constitution de leurs propositions pour les tableaux d'avancement et pour les listes d'aptitude à la répartition femmes-hommes au regard de leur répartition dans les promouvables.

Les éléments de procédure décrits ci-après sont applicables aux promotions dont l'examen relève de la compétence ministérielle et pourront également, en tant que de besoin, servir de support aux procédures mises en œuvre à l'échelon déconcentré pour les promotions relevant du niveau académique.

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

S'agissant des tableaux d'avancement des corps des filières administrative, de santé et sociale, l'administration examine les dossiers de l'ensemble des 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

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

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

Ce dossier contient :

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

d'avancement à l'exception de l'avancement au grade d'attaché d'administration hors-classe et à son échelon spécial, des 4 items suivants :

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

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

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

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

2) La liste récapitulative des propositions de promotion:

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

S'agissant des tableaux d'avancement :

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

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

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

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

Les critères communs à l'ensemble des filières

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

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

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

Dans l'établissement des promotions le ministère 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 et des Sports, et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (Cnous, Onisep, Cned, CRDP, Cereq, etc.), les Creps et les établissements relevant de la jeunesse et des sports ; dans une autre fonction publique ou dans un autre département ministériel.

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

La valeur professionnelle :

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

Le parcours professionnel :

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

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

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

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

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

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

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

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

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 les promotions par la voie de la liste d'aptitude**

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

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

Ce dossier contient :

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

qualifient pour accéder à un corps supérieur.

2) La liste récapitulative des propositions de promotion :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[2] arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale du 16 mai 2014.

Annexe 3 - Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels d'encadrement du MENJS

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

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

I.1.1 Accès aux grades d'avancement

- Hors-classe du corps des personnels de direction
- Hors-classe du corps des IA-IPR
- Hors-classe du corps des IEN
- Hors-classe du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS)
- Classe exceptionnelle du corps des IJS

I.1.2 Accès aux échelons spéciaux

- Échelon spécial de la hors-classe des personnels de direction
- Échelon spécial de la hors-classe des IA-IPR
- Échelon spécial de la hors-classe des IEN
- Échelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des IJS

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

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

I.2.2 Emplois de direction de l'administration centrale

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

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

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

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

avancement au sein de ces corps

- Accès à la hors-classe des personnels de direction
- Accès à la hors-classe des IA-IPR et des IEN
- Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des personnels de direction
- Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des IA-IPR
- Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des IEN
- Accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle du corps des IJS
- Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des IJS

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

- Accès au corps des personnels de direction
- Accès au corps des IEN
- Accès au corps des IJS

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

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

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

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

La carrière des personnels des personnels de direction, des IEN et des IA-IPR est articulée autour de deux grades et d'un échelon spécial ; celle des IJS s'articule autour de trois grades et d'un échelon spécial.

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

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

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

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

1.1 Des possibilités d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial

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

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

Les agents dans certaines positions de disponibilité [1] 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.

Nombre de promotions :

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

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

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

[I.1.1 Accès aux grades d'avancement](#)

■ **Hors-classe du corps des personnels de direction**

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les personnels de direction ayant atteint au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau :

- le 9e échelon de la classe normale

Et

- justifiant de huit années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement.

■ **Hors-classe du corps des IA-IPR**

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les IA-IPR ayant atteint au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau :

- le 6e échelon de la classe normale

Et

- justifiant de six années de services effectifs accomplis dans le corps des IA-IPR depuis leur nomination en qualité de stagiaire.

Sont pris en compte les services effectifs accomplis depuis la nomination en qualité de stagiaire pour les lauréats du concours ou l'entrée dans le corps pour les personnels accueillis en détachement.

■ **Hors-classe du corps des IEN**

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les inspecteurs ayant atteint au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau :

- le 7e échelon de la classe normale

Et

- justifiant de six années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement.

Il est précisé que, dans le cadre de la valorisation des carrières, les périodes accomplies dans le corps des IEN par les agents accueillis en détachement sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté de six ans.

■ **Hors-classe du corps des IJS**

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

■ **Classe exceptionnelle du corps des IJS**

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

- un an d'ancienneté au 4e échelon de leur grade

Et

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

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

[I.1.2 Accès aux échelons spéciaux](#)

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

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

1° Avoir occupé pendant au moins huit ans au moins deux postes de chef d'établissement dont un obligatoirement au sein d'un établissement mentionné à l'article L.421-1 du Code de l'éducation. Sont pris en compte les services accomplis

dans un établissement scolaire français à l'étranger figurant sur la liste établie dans les conditions prévues par l'article L. 452-3 du même Code, au lycée Comte de Foix en Principauté d'Andorre, dans un établissement relevant du ministère de l'Agriculture, ou au sein d'une maison d'éducation de la grande chancellerie de la Légion d'honneur ;

2° Avoir occupé pendant au moins six ans un ou plusieurs postes de chef d'établissement ou de chef d'établissement adjoint dans des conditions d'exercice difficiles définies par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale et de la fonction publique ;

3° Avoir occupé pendant au moins cinq ans un ou plusieurs postes de chef d'établissement dans des conditions d'exercice difficiles définies par arrêté conjoint des mêmes ministres ;

4° Avoir occupé pendant au moins quatre ans un ou plusieurs postes de chef d'établissement et avoir été détaché pendant au moins deux ans dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle B ou avoir occupé des fonctions équivalentes pendant la même durée.

▪ **Échelon spécial de la hors-classe des IA-IPR**

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

- justifiant, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, d'une ancienneté de sept années dans le 2e échelon de la hors-classe.

ou

- ayant occupé un ou plusieurs emplois dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors-échelle Bbis pendant au moins quatre ans au cours des huit années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement et ayant atteint le 2e échelon de leur grade.

▪ **Échelon spécial de la hors-classe des IEN**

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

- justifiant, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'une ancienneté de quatre années dans le 8e échelon de la hors-classe ;

ou

- ayant occupé un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle B au cours des quatre années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement.

▪ **Échelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des IJS**

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

1.2 Des possibilités d'évolution vers des emplois fonctionnels au sein des ministères

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

1.2.1 Emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale

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

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

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

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

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

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

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

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

I.2.2 Emplois de direction des administrations centrales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1° Les officiers de carrière détenant une ancienneté d'au moins cinq ans dans le grade de commandant ou assimilé ;
- 2° Les fonctionnaires ayant occupé un emploi du groupe III pendant une durée minimum de trois ans ou un emploi du groupe IV pendant une durée minimum de six ans.

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

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

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

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

- 1° Les officiers de carrière détenant une ancienneté d'au moins quatre ans dans le grade de commandant ou assimilé ;
- 2° Les fonctionnaires ayant occupé un emploi du groupe IV pendant une durée minimum de trois ans.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les personnes appartenant aux mêmes catégories que celles mentionnées au a) ci-dessus, dès lors qu'elles ont exercé au moins pendant deux années des fonctions de responsabilité supérieure dans le champ des politiques de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse, des sports, de la vie associative et de la lecture publique ; Les fonctionnaires ayant occupé pendant trois ans au moins un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal correspondant au moins à la hors-échelle lettre B ;

Les fonctionnaires ayant occupé pendant au moins trois ans des fonctions de président, de directeur général, de directeur général délégué ou de directeur d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel

mentionné à l'article L. 711-2 du Code de l'éducation ou d'un établissement public de recherche relevant de l'article L. 311-1 du Code de la recherche ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

■ Accès à la hors-classe des IA-IPR et des IEN

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

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

L'évaluation des inspecteurs proposés revêt une importance déterminante pour l'avancement à la hors-classe et à l'échelon spécial, en conformité avec les dispositions du décret du 18 juillet 1990 précité.

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

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

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

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

■ Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des IA-IPR

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

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

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

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

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

■ Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des IEN

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

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

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

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

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

■ Accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle du corps des IJS

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

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

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

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

- Ancienneté de grade ;
- Ancienneté de services publics.

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

■ Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des IJS

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

professionnel de l'agent.

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

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

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

- Ancienneté de grade ;
- Ancienneté de services publics.

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

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

■ Accès au corps des personnels de direction

La procédure mise en place est fondée sur la transparence garantie par l'appel à candidature de tous les agents remplissant les conditions requises ainsi que sur l'appréciation des qualités des candidats tout au long de leur carrière et sur leur motivation. Le curriculum vitae et la lettre de motivation permettent aux candidats, dans ce cadre, de présenter les diverses étapes de leur parcours de carrière et de leur itinéraire professionnel, d'exposer les acquis de leur expérience professionnelle et de justifier de leur volonté d'exercer les fonctions dévolues aux personnels de direction. Les candidatures sont examinées par le recteur/IA-Dasen en prenant en compte la valeur professionnelle, le parcours de carrière et le parcours professionnel évalué au regard de sa diversité, ainsi que la motivation du candidat. La prise en compte de la valeur professionnelle prévaut dans les choix opérés par le recteur qui effectue une sélection rigoureuse. Les propositions du recteur ne préjugent pas d'une promotion qui est prononcée par le ministre après examen au niveau national.

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

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

et

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

ou

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

et

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

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

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

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

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

■ Accès au corps des IEN

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

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

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

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

ou

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

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

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

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

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

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

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

et

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

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

■ Accès au corps des IJS

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

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

Ces conditions sont les suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

Quelles que soient les modalités retenues, les nominations dans ces emplois ou corps sont réalisées en liaison avec la

mission de la politique de l'encadrement supérieur (MPES), rattachée au secrétariat général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

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

Sauf exception, la nomination dans ces emplois intervient par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale. Chaque nomination sur l'un de ces emplois à profil résulte d'un processus de sélection des candidatures associant systématiquement l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir. Par principe, une instance collégiale intervient également, soit au stade de l'examen de l'ensemble des candidatures, soit au stade de l'audition des candidats retenus. Les modalités précises sont fixées, pour chacun des emplois, conformément au tableau annexé à l'arrêté du 31 décembre 2019 fixant les modalités de recrutement des emplois de direction au ministère chargé de l'éducation nationale et au ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche

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

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

Pour les emplois de chef de service :

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

Pour les emplois de sous-directeur :

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

▪ **Accès aux emplois de direction des établissements publics mentionnés par le décret n° 2015-633 du 5 juin 2015**

La nomination dans les emplois de direction des Creps, de l'ENSM et de l'ENVSN intervient par arrêté du ministre chargé des sports, pour une durée de cinq ans renouvelables dans la limite de huit ans.

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

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

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

Ce comité est constitué pour une durée de trois ans. Il est présidé par un conseiller d'État ou par un conseiller maître à la Cour des comptes désigné sur proposition de leur chef de corps. Il comprend : le chef de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, deux autres membres de ce corps qu'il désigne, le directeur général de

l'administration et de la fonction publique ou son représentant et trois personnalités qualifiées dans les domaines couverts par l'inspection. En cas de partage, la voix du président est prépondérante.

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

Pour chaque poste à pourvoir, le comité présente aux ministres chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la jeunesse, de la recherche et des sports une liste de trois noms, dressée par ordre alphabétique, des candidats qu'il juge aptes à exercer les fonctions d'inspecteur général.

Lorsque le comité présente des candidats pour un poste dans la spécialité intitulée lecture publique, documentation et bibliothèques, la liste est également présentée au ministre chargé de la culture qui contresigne les décrets de nomination des candidats relevant de celui-ci.

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

▪ **Accès au corps des administrateurs civils**

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

L'examen des titres professionnels des candidats consiste en :

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

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

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

[1] Cette disposition concerne les agents en disponibilité depuis le 7 septembre 2018.

Annexe 4 - Lignes directrices de gestion du MENJS relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels techniques et pédagogiques (PTP)

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

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

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

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

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

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
- les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle [1].

Dans ces situations les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière conformément aux dispositions des articles 51 et 54 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

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

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

leur corps.

Le nombre de promotions possibles est fixé par arrêté du 20 février 2019 fixant les taux de promotion dans divers corps gérés par le ministère des Solidarités et de la Santé, le ministère du Travail, le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et le ministère des Sports pour les années 2019, 2020 et 2021.

Au titre des dispositions transitoires, peuvent être promus :

- pendant une période de cinq ans à compter le 1er septembre 2017, les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs de classe normale ayant atteint le 8e échelon de cette classe.
 - les fonctionnaires titulaires du grade de professeur de sport et de conseiller d'éducation populaire et de jeunesse de classe normale qui, au 1er septembre 2017, auraient réuni les conditions pour une promotion au grade de la hors-classe au plus tard au titre de l'année 2018 sont réputés réunir ces conditions à la date où ils les auraient réunies.
- Il s'agit donc des professeurs de sport et des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ayant atteint le 7e échelon de la classe normale avant le 1er septembre 2017.

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

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

Sont éligibles au titre du premier vivier, les agents ayant atteint, au 31 décembre de l'année précédant celle de l'établissement du tableau d'avancement, au moins le 2e échelon de la hors-classe (CTPS) ou le 3e échelon de la hors-classe (autres corps) et ayant été affectés au cours de leur carrière au moins huit ans dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières.

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

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

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

■ **Pour les CTPS :**

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

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

■ **Pour les professeurs de sport :**

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

- Emploi de direction de l'administration territoriale de l'État dans les services relevant du ministre chargé des sports
- Emploi de direction d'établissements publics relevant du ministre chargé des sports
- Chef de bureau et chef de mission au sein de l'administration centrale relevant du ministre chargé des sports
- Délégué ministériel au sein de l'administration centrale relevant du ministre chargé des sports
- Fonctions de deux niveaux au plus inférieures à celles de directeur général ou directeur dans un établissement public

ou un service déconcentré relevant du ministre chargé des sports

- Directeur technique national
- Entraîneur national sous contrat de préparation olympique ou de haut niveau
- Conseiller technique national exerçant auprès d'un directeur technique national d'une fédération sportive de discipline olympique ou para olympique (1^{re} catégorie) des fonctions requérant un haut niveau d'expertise, une expérience diversifiée, une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières.
- Responsable d'un pôle ressource national

■ **Pour les CEPJ :**

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

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

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

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

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

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

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

L'accès au corps supérieurs par liste d'aptitude est conditionné par un acte de candidature[3].

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

■ **Les promotions dans le corps des CTPS**

- être, au 1^{er} septembre de l'année de l'établissement du tableau d'avancement, professeur de sport, CEPJ ou fonctionnaire de catégorie A détaché, depuis au moins six ans dans l'emploi de directeur ou de directeur adjoint d'un établissement public national relevant du ministre chargé de la jeunesse ou de celui chargé des sports, de chef d'un service déconcentré relevant du ministre chargé de la jeunesse et du ministre chargé des sports ou exerçant, depuis au moins six ans, les fonctions de directeur technique national, ou, depuis au moins huit ans, les fonctions d'entraîneur national ;

- justifier à cette même date de dix années de services effectifs accomplies dans le corps en position d'activité ou en position de détachement.

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

■ **Les promotions dans les corps des professeurs de sport et de CEPJ**

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

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

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

II.1.1 Avancement de grade

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

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

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

Pour l'accès à la hors-classe, un barème national indicatif permet d'interclasser les agents selon des critères objectifs. Pour l'accès à la classe exceptionnelle, l'appréciation littérale, signée du recteur, du directeur des sports ou du directeur d'établissement, doit être développée et argumentée au regard de l'accès à un grade supérieur. Elle doit mettre en avant, sans ambiguïté, les qualités professionnelles de l'intéressé et les points forts observés dans sa manière de servir permettant de le distinguer.

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

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

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

Avancement d'échelon bonifié

Le départage des éligibles s'effectue sur le fondement de l'appréciation de la valeur professionnelle de chaque agent qui lui est notifiée à l'issue de son rendez-vous de carrière. L'appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- À consolider

Accès au grade de la hors-classe

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

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points. Elle est conservée jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion. Le nombre de points est attribué en fonction de l'avis donné à l'occasion du 3e rendez-vous de carrière, intervenant lorsque l'agent atteint le 9e échelon. Pour les agents qui n'ont pas eu de 3e rendez-vous de carrière, c'est la note de 2017 qui est prise en compte ; elle est transformée en nombre de points en application du tableau de correspondance suivant.

Note 2017	Nombre de points au titre du barème	Équivalence avis 3e rendez-vous de carrière
De 69 à 74	34	À consolider
De 75 à 80	37	Satisfaisant
De 81 à 86	40	Très satisfaisant
De 87 à 92	43	Excellent

À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors-classe peut être formulée par le recteur, le directeur des

sports ou le directeur d'établissement à l'encontre de tout agent promouvable. Elle ne vaut que pour la campagne en cours. L'opposition à promotion fait l'objet d'un rapport motivé qui est communiqué à l'agent. En cas de maintien d'une opposition formulée l'année précédente, ce rapport est actualisé.

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

Pour les professeurs de sport :

Total maximum 115 Points décomposés de la manière suivante :

Rendez-vous de carrière : Maximum 43 points

3e rendez-vous de carrière

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

Ancienneté au 31 décembre 2020 : maximum 67 points

Ancienneté dans la fonction publique (maximum 42 points)

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

Échelon détenu (maximum 25 points)

11e échelon	25
10e échelon	15
9e échelon	5

Titres sportifs (titres non cumulables) : maximum 5 points

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

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

Pour les CEPJ :

Total maximum 120 points décomposés de la manière suivante :

Rendez-vous de carrière : maximum 43 points

3e rendez-vous de carrière

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

Ancienneté au 31 décembre 2020 : maximum 42 points

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

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

Échelon détenu : maximum 35 points

11e échelon	35
10e échelon	15
9e échelon	10

Pour les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs :

Total maximum : 113 points

Rendez-vous de carrière : maximum 43 points

3e rendez-vous de carrière au titre de 2020

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

Ancienneté au 31 décembre 2020 : maximum 45 points

Ancienneté dans le corps : maximum 15 points

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

a) Échelon détenu : maximum 30 points

11e échelon	30
10e échelon	15
9e échelon	10

b) Clause dérogatoire : maximum 10 points

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

Fonctions : maximum 25 points

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

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

▪ Accès au grade de la classe exceptionnelle

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

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

Pour le premier vivier :

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

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

Pour le second vivier :

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

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

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

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

▪ Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DELIBERATION N° 98-2020-2021-CA
APPROUVANT LES TARIFS DU SERVICE COMMUN DE LA DOCUMENTATION

Le Conseil d'administration,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L 712-1 à L 712-3,
Vu les statuts de l'université,
Vu les statuts du service commun de la documentation,

Délibère :

Article unique

Les tarifs du service commun de la documentation, tels qu'annexés à la présente délibération, sont approuvés.

Délibération adoptée à la majorité des membres présents ou représentés (27 pour, 0 contre, 1 abstention, 1 NPPAV).

À Toulouse, le 2 mars 2021

La Présidente
Emmanuelle GARNIER



La présente décision peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

TARIFS APPLICABLES AU SCD (CA du 9 mars 2021)

PRESENTATION

Parmi les différents types de recettes encaissées par les bibliothèques, trois sont liés à des prestations ou services dont le tarif est voté par le conseil d'administration.

Il s'agit

- de l'inscription des lecteurs autorisés,
- du remplacement des documents dégradés ou perdus,
- des transactions de prêt entre bibliothèques.

Une partie des tarifs soumis au vote du CA a été votée en 2017. Nous en demandons la reconduction à l'identique :

1) Inscription des lecteurs autorisés

Cette catégorie comprend les usagers n'étant pas rattachés aux établissements du réseau Archipel (UT1, UT2, UT3, INPT, institut universitaire Champollion, INSA, Sup'aéro, ENAC, Ecole des mines d'Albi, IEP Toulouse).

Pour les personnes extérieures à ces établissements, il existe deux tarifs "lecteur autorisé" selon que l'utilisateur qui souhaite s'inscrire est étudiant dans un ESR ou non.

Deux principes ont été arrêtés par le conseil documentaire du 12 janvier 2010 et voté au CA du 15 juin 2010:

1- le tarif de base, payé par les lecteurs autorisés étudiants, est égal à la part des droits universitaires reversée au SCD – montant fixé par arrêté ministériel chaque année.

Pour les usagers non étudiants, le tarif de base est majoré de 10 euros.

2- Ce montant est modulable temporellement (3 mois, 6 mois, 1 an).

Nous demandons la reconduction de ces deux principes.

2) Dégradation ou perte d'un document ou matériel prêté

Le principe du remplacement ou du remboursement au prix d'achat a été adopté de préférence à un montant forfaitaire qui serait pénalisant pour le lecteur et pour la bibliothèque.

3) Prêt entre bibliothèques (PEB)

Les tarifs présentés au vote du CA sont identiques à ceux votés en 2017

Nous souhaitons également la création d'un tarif pour les collectivités (au-delà de 5 inscriptions) avec lesquelles une convention de réciprocité documentaire ne peut être établie.

Ce tarif serait calculé sur la base du tiers de la population à desservir, auquel nous appliquerions les tarifs lecteur autorisés.

Chaque inscription d'une collectivité sera précédée de la signature d'une convention.

TARIFS

I° RECONDUCTION DES TARIFS EXISTANT

Les tarifs ci-dessous, appliqués depuis le 14 novembre 2017, sont soumis sans modification à l'ordre du jour du CA du 2 février 2021, pour approbation.

1) Inscriptions

Lecteurs autorisés étudiants :

1 an : tarif réglementaire (part des droits d'inscription des étudiants inscrits à l'UT2J reversée au SCD - ce montant est fixé par arrêté ministériel chaque année).

6 mois : tarif réglementaire divisé par 2.

3 mois : tarif réglementaire divisé par 4.

Lecteurs autorisés non étudiants :

1 an : tarif réglementaire + 10 €

6 mois : ce tarif divisé par 2.

3 mois : ce tarif divisé par 4.

Sont exonérés des droits d'inscription, sur justificatif :

- les demandeurs d'emploi
- les bénéficiaires du RSA
- les personnes handicapées
- les personnes effectuant un service civique
- les personnes effectuant un stage dans un des établissements du réseau Archipel
- les auditeurs de l'université du temps libre de Toulouse
- les enseignants et personnels des Universités de Toulouse (inclus les retraités)
- les personnes relevant d'un établissement rattaché à un des établissements membres du réseau Archipel, ou ayant contracté une convention avec l'un d'eux.

2) Dégradation ou perte d'un document ou d'un matériel prêté

- Remplacement à l'identique ou remboursement au prix d'achat

3) Prêt Entre Bibliothèques (PEB)

1- PEB fournisseur

Bibliothèques françaises publiques

Prestations	Tarifs actuels (décision CA du 14/12/2017)	Tarifs soumis au vote
Prêt d'ouvrage	8,00 euros	Sans changement
Photocopies 1 ^{ère} tranche (10 pages)	5,00 euros	Sans changement
Photocopies Tranches suivantes (10 pages)	3,00 euros	Sans changement

Bibliothèques françaises privées

Prestations	Tarifs actuels (décision CA du 14/12/2017)	Tarifs soumis au vote
Prêt d'ouvrage	8,00 euros	Sans changement
Photocopies 1 ^{ère} tranche (10 pages)	8,00 euros	Sans changement
Photocopies Tranches suivantes (10 pages)	4,00 euros	Sans changement

Bibliothèques étrangères

Prestations	Tarifs actuels (décision CA du 14/12/2017)	Tarifs soumis au vote
Prêt d'ouvrage	8,00 euros	Sans changement
Photocopies 1 ^{ère} tranche (10 pages)	8,00 euros	Sans changement
Photocopies Tranches suivantes (10 pages)	4,00 euros	Sans changement

2- PEB emprunteur

Monographies (livres)	Tarifs actuels (décision CA du 14/12/2017)	Tarifs soumis au vote
Prêt d'ouvrage en provenance de France	gratuit	Sans changement
Prêt d'ouvrage en provenance de l'étranger	15,00 euros en moyenne	Sans changement

Photocopies articles	Tarifs actuels (décision CA du 14/12/2017)	Tarifs soumis au vote
Photocopie en provenance de France – 1 ^{ère} tranche (10 pages)	3,00 euros	Sans changement
Photocopie en provenance de France – tranches suivantes (10 pages)	1,70 euros	Sans changement
Photocopie en provenance de L'étranger	Tarif variable suivant le pays, communiqué lors de la demande	Sans changement

II CREATION D'UN TARIF COLLECTIVITE (plus de 5 inscriptions)

1) Organisme public

30% de la population potentielle à inscrire x tarif de base réglementaire étudiant

2) Organisme privé

30% de la population potentielle à inscrire x tarif lecteurs autorisés (étudiants ou non selon le cas)

**DELIBERATION N° 99-2020-2021-CA
APPROUVANT LES MODALITES DU DEVENIR DES OUVRAGES RETIRES DES COLLECTIONS DES BIBLIOTHEQUES
DE L'UT2J**

Le Conseil d'administration,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L 712-1 à L 712-3,
Vu les statuts de l'université,
Vu les statuts du service commun de la documentation,
Vu l'avis du Conseil du service commun de la documentation en date du 29 juin 2017,

Délibère :

Article 1

Les ouvrages retirés des collections des bibliothèques de l'Université Toulouse – Jean Jaurès peuvent être réemployés selon les modalités suivantes :

- circuit de dons à destination d'associations ou d'établissements publics, en France et à l'étranger ;
- braderie annuelle ou biennale, avec fixation d'un prix unique pour la vente des ouvrages ;
- service de collecte et de vente de livres d'occasion assuré par une entreprise spécialisée.

Ces modalités ne sont pas subordonnées les unes aux autres. Les bibliothèques et centres de ressources peuvent y avoir recours en fonction de l'environnement dans lequel ils se situent.

Article 3

Les documents n'ayant pas trouvé de nouvel acquéreur par l'une de ces modalités sont pilonnés.

Article 4

Les documents anciens, rares ou précieux des bibliothèques ne sont pas concernés par la présente décision.

Délibération adoptée à l'unanimité des 30 membres présents ou représentés.

À Toulouse, le 2 mars 2021


La Présidente
Emmanuelle GARNIER

La présente décision peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

**DELIBERATION N° 100-2020-2021-CA
APPROUVANT LES ADDITIFS AUX TARIFS DE L'INSPE POUR L'ANNEE CIVILE 2021**

Le Conseil d'administration,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L 712-1 à L 712-3,
Vu les statuts de l'université,
Vu la décision 72-2020-2021-CA du Conseil d'administration du 12 janvier 2021,
Vu l'avis du Conseil d'école en date du 28 janvier 2021,

Délibère :

Article 1

Les tarifs de l'INSPE pour l'année civile 2021 sont complétés par les additifs suivants, figurants aux articles 2 et 3 de la présente délibération.

Article 2

Les restaurants dont l'INSPE assure la gestion directe, soit ceux des sites INSPE localisés à Croix-de-Pierre et à Rodez, appliquent le tarif de restauration à 1€ (un euro) pour les étudiant·e·s de mars à juin 2021.

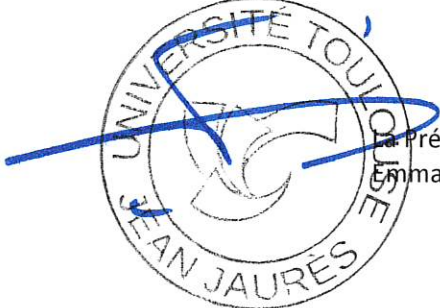
Article 3

Les tarifs de prestation de service pour les travaux de photocopie et d'impression sont :

- A4 couleur : 0,60€
- A3 noir/blanc : 0,12€
- A3 couleur : 1,20€

Délibération adoptée à l'unanimité des 30 membres présents ou représentés.

À Toulouse, le 2 mars 2021


Présidente
Emmanuelle GARNIER

La présente décision peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

**DELIBERATION N° 101-2020-2021-CA
APPROUVANT LA SORTIE D'INVENTAIRE DE CINQ VEHICULES DE L'UT2J**

Le Conseil d'administration,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L 712-1 à L 712-3,
Vu le code général de la propriété des personnes publiques et notamment son article R 3211-35,
Vu les statuts de l'université,

Délibère :

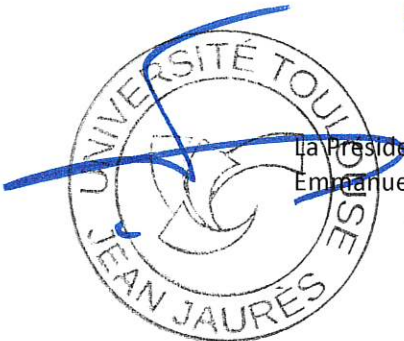
Article unique

Il est approuvé la mise à la réforme pour vétusté, la remise à l'administration chargée des domaines et la sortie d'inventaire l'UT2J des 5 véhicules suivants :

- Peugeot BOXER immatriculé DB-005-BZ
- Renault Kangoo DA-892-VW
- Renault Master DB-990-BY
- Renault Master AS-592-EV
- Golfette électrique référencée A96425709

Délibération adoptée à la majorité des membres présents ou représentés (28 pour, 0 contre, 1 abstention, 1 NPPAV).

À Toulouse, le 2 mars 2021


La Présidente
Emmanuelle GARNIER

La présente décision peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

**DELIBERATION N° 102-2020-2021-CA
PORTANT SUR LA DESIGNATION DE REPRESENTANT·E·S AU GROUPE DE TRAVAIL LOI DE PROGRAMMATION
DE LA RECHERCHE**

Le Conseil d'administration,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L 712-1 à L 712-3,
Vu les statuts de l'université,

Délibère :

Article unique

Monsieur Fabrice RENAUD et Monsieur Michel REZNIKOF sont désignés représentants au groupe de travail loi de programmation de la recherche (LPR).

Délibération adoptée à la majorité des membres présents ou représentés (28 pour, 0 contre, 2 abstentions, 1 NPPAV).

À Toulouse, le 2 mars 2021


La Présidente
Emmanuelle GARNIER



La présente décision peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

DELIBERATION N° 103-2020-2021-CA
APPROUVANT LA CONVENTION ENTRE L'UT2J-INSPE ET LE RECTORAT RELATIVE A LA FORMATION AUX
CONCOURS INTERNES

Le Conseil d'administration,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L 712-1 à L 712-3,
Vu les statuts de l'université,

Délibère :

Article unique

La convention entre l'UT2J-INSPE et le rectorat relative à la formation aux concours internes, telle qu'annexée à la présente délibération est approuvée.

Délibération adoptée à la majorité des membres présents ou représentés (26 pour, 0 contre, 1 abstention, 4 NPPAV).

À Toulouse, le 2 mars 2021



La Présidente
Emmanuelle GARNIER

La présente décision peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

CONVENTION DE PARTENARIAT

entre

L'Etat, ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports, académie de Toulouse
représentés par Monsieur Mostafa FOURAR, recteur de l'académie de Toulouse, sise au 75, rue
Saint-Roch à Toulouse, ci-après désignés « l'Académie de Toulouse »

et,

L'université Toulouse II Jean Jaurès,
représentée par sa présidente, Madame Emmanuelle Garnier,
agissant pour le compte de **l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation Toulouse
Occitanie-Pyrénées**, sis au 56 avenue de l'URSS à Toulouse,
représenté par sa directrice, Madame Christine Vergnolle-Mainar,
Ci-après désigné par « l'INSPE »

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la politique académique de formation continue des personnels de l'éducation nationale, il est créé un partenariat avec l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation Toulouse Occitanie-Pyrénées pour la mise en place de préparations aux concours internes des métiers de l'enseignement.

Article 1^{er} : Objet de la convention

Par la présente convention, l'université de Toulouse II Jean Jaurès et l'INSPE s'engagent à mettre en œuvre une préparation aux concours internes des métiers de l'enseignement à partir du cahier des charges établi conjointement avec l'académie de Toulouse.

L'université délivrera une carte étudiant à tous les personnels retenus par l'académie de Toulouse et inscrits à ces préparations.

Le coût d'inscription des personnels retenus par l'académie à ces préparations sera pris en charge par l'académie de Toulouse.

La liste des personnels de l'académie pouvant prétendre à une telle prise en charge sera transmise à l'INSPE par l'académie de Toulouse dont le service gestionnaire est la délégation académique à la formation des personnels de l'Education nationale, à l'issue de la campagne télématique d'inscription au plan académique de formation :

- après validation pour les personnels relevant de l'enseignement scolaire public,
- dans les mêmes délais pour les personnels relevant de l'enseignement privé sous contrat mais ne sera effective qu'après accord de l'organisme de formation « Formiris Occitanie ».

Article 2 : Durée de la convention

La présente convention est établie pour une période de 12 mois à compter du 1^{er} septembre 2020 et reconduite par accord express des cocontractants.

Elle est susceptible d'être dénoncée à tout moment de l'année par l'un des cocontractants, sous réserve de respecter un préavis de 2 mois et de notifier à l'autre partie cette dénonciation par pli recommandé avec avis de réception.

Un avenant précisera, le cas échéant, les modalités de sa reconduction.

Article 3 : Condition de détermination du coût de l'action

Le coût de l'action fera l'objet d'une facturation par l'INSPE sur la base de 243.00 € par stagiaire retenu, conformément aux termes de l'arrêté du 19 avril 2019 relatif aux droits d'inscription dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur (taux appliqué aux usagers préparant le diplôme national de master). La facturation interviendra à la clôture des inscriptions.

Article 4 : Evaluation

L'INSPE s'engage à fournir au terme de la convention un bilan d'ensemble qualitatif et quantitatif des actions de formation réalisées.

Article 5 : Recours

La présente convention est soumise aux lois et règlements français.

En cas de difficulté sur l'interprétation ou l'exécution de la convention, les parties s'efforceront de résoudre leur différend à l'amiable. En cas de désaccord persistant, le tribunal administratif de Toulouse sera saisi.

Fait en trois exemplaires

Fait à Toulouse, le 01/02/2021

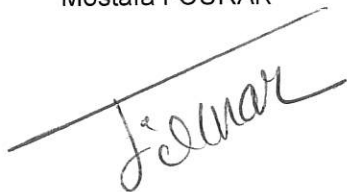
Fait à Toulouse, le

Fait à Toulouse, le

Le recteur de l'académie de
Toulouse,
Mostafa FOURAR

La présidente de l'université
Toulouse II Jean Jaurès
Emmanuelle Garnier

La directrice de l'INSPE
Toulouse Occitanie-
Pyrénées
Christine Vergnolle-
Mainar



DELIBERATION N° 104-2020-2021-CA
APPROUVANT LA CONVENTION ENTRE L'UT2J-INSPE ET LE RECTORAT RELATIVE A LA GESTION DE LA
FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES PROFESSEUR·E·S ET FUTUR·E·S PROFESSEUR·E·S DES PREMIER ET
SECOND DEGRE DE L'ACADEMIE DE TOULOUSE

Le Conseil d'administration,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L 712-1 à L 712-3,
Vu les statuts de l'université,

Délibère :

Article unique

La convention entre l'UT2J-INSPE et le rectorat relative à la la gestion de la formation initiale et continue des professeur·e·s et des futur·e·s professeur·e·s des premier et second degré de l'académie de Toulouse, telle qu'annexée à la présente délibération est approuvée.

Délibération adoptée à la majorité des membres présents ou représentés (27 pour, 0 contre, 0 abstention, 4 NPPAV).

À Toulouse, le 2 mars 2021



La Présidente
Emmanuelle GARNIER

La présente décision peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

CONVENTION DE PARTENARIAT

entre

L'Etat, ministère de l'Éducation nationale de la jeunesse et des sports, académie de Toulouse
représentés par Monsieur Mostafa FOURAR, recteur de l'académie de Toulouse, sise au 75, rue
Saint-Roch à Toulouse, ci-après désignés « l'Académie de Toulouse »

et,

L'université Toulouse II Jean Jaurès
représentée par sa présidente, Madame Emmanuelle GARNIER,
agissant pour le compte **de l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation Toulouse
Occitanie-Pyrénées,**
56 avenue de l'URSS – BP 64006 – Toulouse cedex 4,
représenté par sa directrice, Madame Christine VERGNOLLE-MAINAR,
Ci-après désigné par « l'INSPE »,

Il est convenu ce qui suit :

La présente convention a pour objet de préciser les termes de la relation entre l'académie de Toulouse, l'INSPE et l'université de Toulouse II Jean Jaurès pour la gestion de la formation initiale et continue des professeurs et futurs professeurs des premier et second degrés de l'académie de Toulouse.

Article 1^{er} - Les moyens de l'INSPE pour l'exercice de ses missions

L'INSPE dispose :

- des professeurs affectés à l'INSPE ;
- des professeurs affectés à l'INSPE pour une partie de leur service (affectations dérogatoires) ;
- des contributions des universités pour la formation initiale des professeurs stagiaires des premier et second degrés ;
- de la contribution de l'académie de Toulouse à la formation initiale des professeurs stagiaires des premier et second degrés.

Article 2 – La contribution de l'académie de Toulouse

Conformément à la feuille de route 2017-2020 relative au renforcement du partenariat entre l'Académie de Toulouse et l'INSPE dans la mise en œuvre de la formation initiale et continue, l'académie de Toulouse met à disposition de l'INSPE des personnels au moyen de décharges d'enseignement.

Ainsi, pour l'année scolaire 2020-2021 :

En ce qui concerne le premier degré, pour assurer une participation équilibrée budgétairement entre les interventions des enseignants de l'INSPE en formation continue et les interventions des personnels du 1^{er} degré en MEEF1, les décharges accordées correspondent à l'équivalent de 2,5 ETP représentant un potentiel de 960 heures sur la base d'un service annuel de 384 heures (2,5 ETP x 384 h = 960 h). En cas de déséquilibre entre les interventions en formation initiale des personnels du 1^{er} degré et en formation continue des personnels de l'INSPE, la contribution de l'académie pourra être renégociée les années suivantes.

Les décharges d'enseignement, d'une durée préconisée de trois heures, sont effectuées prioritairement par les professeurs des écoles maîtres formateurs. Ces décharges peuvent être portées à six heures en cas de nécessité.

En ce qui concerne le second degré, l'académie de Toulouse met à disposition de l'INSPE l'équivalent de 16,67 ETP pour la formation initiale du second degré représentant un potentiel de 6 401 heures (16,67 ETP x 384 h = 6 401 h).

Ces contributions à la formation initiale des étudiants et des professeurs stagiaires peuvent être utilisées par l'académie de Toulouse, pour la formation continue de ses personnels, si elles ne sont pas mobilisées en totalité au titre de la mise en œuvre des Masters MEEF. En cas de non utilisation significative de la contribution académique par l'INSPE, celle-ci pourra être renégociée.

Si des heures complémentaires sont réalisées en formation initiale, l'INSPE assure la rémunération des personnels au tarif en vigueur (arrêté du 6 novembre 1989 modifié relatif aux taux de rémunération des heures complémentaires), sous réserve que ces personnels aient une autorisation de cumul.

Article 3 – Organisation des enseignements pour la formation initiale (MEEF)

L'INSPE, en sa qualité de maître d'ouvrage de la formation initiale des étudiants et des professeurs stagiaires, peut en tant que de besoin faire appel aux compétences des enseignants des premier et second degrés (y compris CPE et PSYEN) dans le cadre des masters dont elle a la responsabilité.

Au-delà de la contribution de l'académie, l'INSPE passe commande auprès des services académiques du rectorat pour ses besoins en formation initiale du volume de formation correspondant. Les services académiques du rectorat assurent la rémunération de ses formateurs des premier et second degrés et facturent cette prestation à l'INSPE sur la base du taux des indemnités des intervenants participant à titre d'activités accessoires à des activités de formation des personnels relevant du ministère chargé de l'éducation nationale, soit 42.00 € au 1^{er} septembre 2013.

Afin de constater le service fait, l'INSPE fournira un relevé certifié exact des interventions des personnels des premier et second degrés au sein de ses formations mentionnant : le nom, le prénom, le numéro INSEE, le libellé du parcours de formation ainsi que le nombre d'heures effectuées.

Un état des sommes dues sera établi par l'académie de Toulouse par BOP (et par département s'agissant du premier degré) pour les interventions des enseignants dans les formations du premier et du second degré. Il sera adressé à la direction du budget et du contrôle de gestion pour émission d'un titre de perception à l'encontre de l'INSPE.

Article 4 – Organisation des enseignements pour la formation continue des enseignants des premier et second degrés

L'académie de Toulouse, en qualité de maître d'ouvrage, définit la politique académique de formation continue des enseignants des premiers et seconds degrés. Elle peut en tant que de besoin faire appel aux compétences des formateurs de l'INSPE.

A cet effet, l'académie de Toulouse passe commande à l'INSPE du volume de formation correspondant à ses besoins.

Pour le second degré, l'INSPE assure la rémunération de ses formateurs et facture l'académie de Toulouse. Les heures effectuées par les formateurs au-delà de leur service statutaire sont mises en paiement directement par l'académie de Toulouse au même taux horaire de 42 euros.

Afin de constater le service fait, l'académie de Toulouse fournira un relevé certifié exact des interventions des personnels de l'INSPE mentionnant : le nom, le prénom, la date de naissance / numéro INSEE, le statut, la nature de la formation ainsi que le nombre d'heures effectuées (annexe 2).

Pour le premier degré, l'INSPE assure la rémunération de ses formateurs (heures intégrées dans le service des formateurs INSPE ou comptabilisées en heures complémentaires) et facture cette prestation à l'académie de Toulouse, par département, sur la base d'un taux horaire de 42 euros.

Afin de constater le service fait, un relevé certifié exact des interventions des personnels de l'INSPE mentionnant le nom, le prénom, la date de naissance / numéro INSEE, le statut, la nature de la formation ainsi que le nombre d'heures effectuées sera établi par les DSDEN pour les actions de

formation relevant des plans départementaux de formation et des animations pédagogiques. Les relevés seront transmis par les IA-DASEN à la DAFPEN pour suivi des facturations (annexe 1).

Deux facturations annuelles paraissent pertinentes. Une première facturation sera établie par l'INSPE au mois de juillet 2021, une seconde début novembre 2021. Elles devront être transmises via le portail Chorus Pro. Les factures devront porter mention du numéro SIRET du rectorat 11000201100044, le code service exécutant FAC0000031, ainsi que la référence de l'engagement juridique (numéro du bon de commande) qui sera communiqué à l'INSPE par la direction du budget et du contrôle de gestion du rectorat.

Les tableaux de suivi joints en annexe serviront de support d'échanges entre les services académiques et l'INSPE afin d'établir la facturation.

Article 5 – L'évaluation

L'INSPE s'engage à fournir au terme de la convention un état d'ensemble qualitatif et quantitatif des actions de formation réalisées. Une évaluation conjointe du dispositif sera réalisée chaque année.

Article 6 – Durée de la convention

La présente convention est établie pour une période d'un an à compter du 1^{er} septembre 2020 et reconduite par accord express des cocontractants après évaluation du dispositif par ceux-ci.

Elle est susceptible d'être dénoncée à tout moment de l'année par l'un des cocontractants, sous réserve de respecter un préavis de 2 mois et de notifier à l'autre partie cette dénonciation par pli recommandé avec avis de réception.

Un avenant précisera le cas échéant les modalités de sa reconduction.

Article 7 – Recours

La présente convention est soumise aux lois et règlements français.

En cas de difficulté sur l'interprétation ou l'exécution de la convention, les parties s'efforceront de résoudre leur différend à l'amiable. En cas de désaccord persistant, le tribunal administratif de Toulouse sera saisi.

Fait en trois exemplaires

Fait à Toulouse le 01/02/2021

Le recteur de l'académie de
Toulouse,
Mostafa FOURAR



Fait à Toulouse le

La présidente de l'université
Toulouse II Jean Jaurès
Emmanuelle GARNIER

Fait à Toulouse le

La directrice de l'INSPE
Toulouse Occitanie-
Pyrénées
Christine VERGNOLLE-
MAINAR

