



**ACADÉMIE
DE POITIERS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

27 janvier 2021

Table des matières

I. Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière	5
II. Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels	6
II.1. Prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle	6
II.2. Prévention des discriminations	6
III. Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière.....	8
III.1. Un accompagnement continu des agents	8
III.2. L'information des personnels tout au long des procédures de promotion.....	9
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.....	11
I. Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière.....	11
I.1 Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du 1 ^{er} grade, d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial.....	11
I.1.1 Bonification d'ancienneté pour le passage du 6 ^{ème} au 7 ^{ème} et du 8 ^{ème} au 9 ^{ème} échelon de la classe normale des personnels titulaires (hors PEGC et CE d'EPS et professeurs de chaires supérieures)	11
I.1.2 Avancement aux grades de la hors-classe et de la classe exceptionnelle et avancement à l'échelon spécial.....	12
I.2 Des possibilités d'accès à des corps supérieurs.....	16
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	17
I.2.2 Intégration des AE et des CE d'EPS (corps en voie d'extinction) dans les corps des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS et des CPE	19
I.2.3 Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles	20
I.2.4 Promotions internes dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection	20
I.3 Des possibilités d'accès aux fonctions de directeur d'école.....	22

II. Les procédures de promotion et de valorisation des parcours visent à garantir un traitement équitable des personnels.....	23
II.1 Les critères communs spécifiques aux personnels enseignants des 1 ^{er} et 2 nd degrés, aux personnels d'éducation et aux PsyEN (outre les critères communs à tous les personnels du MENJS)	23
II.2 Les orientations et les critères propres à l'avancement d'échelon bonifié, de grade et à l'échelon spécial.....	24
II.2.1 Avancement d'échelon bonifié	24
II.2.2 Hors-classe	25
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	27
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)	31
II.2.5 Échelon spécial	32
II.3 Les orientations et les critères propres à la promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude.....	33
II.3.1 Promotion dans le corps des professeurs agrégés	33
II.3.2 Promotion dans le corps des professeurs de chaires supérieures	34
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.....	34
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.....	35

ANNEXE 2 - Lignes directrices relative de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé des ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation..... 36

I. Les conditions d'avancement de grade	36
I.1- Avancement de grade au choix par la voie du tableau d'avancement.....	36
Accès au grade d'avancement :	36
Accès au grade sommital du corps	37
I.2 Avancement de grade par la voie de l'examen professionnel :	38

II Les possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude.....39

III Des procédures de promotion transparentes qui prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agents.39

III.1- Eléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des tableaux d'avancement de la filière ATSS	40
III.1.1- Eléments de procédure pour les promotions par la voie du tableau d'avancement.....	40
Le dossier de proposition de l'agent promouvable:.....	40
La liste récapitulative des propositions de promotion :	41
III.1.2- Les critères retenus pour l'établissement des tableaux d'avancement.....	41
III.2- Eléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des listes d'aptitude de la filière ATSS	42
III.2.1- Éléments de procédure pour les promotions par la voie de la liste d'aptitude.....	42
III.2.2- Les critères retenus pour l'établissement des listes d'aptitude.....	43

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 de l'académie de Poitiers 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).

Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales de la politique académique 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 (écoles, établissements scolaires, services académiques, enseignement supérieur). Les lignes directrices de gestion académiques sont établies pour une durée de trois ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période. Les lignes directrices de gestion académiques sont soumises, pour avis, au comité technique académique (CTA). 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 le Comité Technique Académique (CTA).

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

- *L'académie de Poitiers 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, et ouverte sous conditions d'ancienneté supérieure à celle de l'examen professionnel, s'adresse généralement à des agents plus avancés dans la carrière.

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

Outre les procédures de droit commun, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'une voie dérogatoire de promotion interne en application de l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6

août 2019 de transformation de la fonction publique. Il s'agit d'accéder à un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure, par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics conformément aux modalités prévues par le **décret n° 2020-569 du 13 mai 2020**.

- *Les personnels peuvent également être **nommés sur des emplois** leur permettant d'exercer des responsabilités supérieures 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, l'académie de Poitiers 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 nationales et académiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap et plus généralement de diversité. Les personnels encadrants et les gestionnaires de ressources humaines sont particulièrement sensibilisés et sont formés sur ces questions.

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° 2° alinéa de la loi 84-16 du 11 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

L'académie de Poitiers 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 œuvre des lignes directrices de gestion.

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

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.

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

La direction des ressources humaines de l'académie de Poitiers contribue à l'accompagnement professionnel des personnels par la mise en place et la coordination de dispositifs d'aide, de soutien et de conseil ainsi que de formation en lien avec le service académique de la formation continue de tous les personnels (DAFPEN).

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).

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.

L'académie 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. Elle 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*

L'académie de Poitiers s'est engagée dans une démarche d'amélioration constante de sa politique d'accompagnement RH et de la qualité de son offre de service avec notamment la mise en place d'un réseau de conseillers de ressources humaines de proximité.

Il s'agit d'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.

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, l'académie met en place les dispositifs ministériels 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 académique www.ac-poitiers.fr ainsi que sur le site intranet.

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

Les 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), l'académie 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 pour une décision de promotion relevant de la compétence du ministre ;
- au niveau du comité technique académique (CTA) pour une décision de promotion relevant de la compétence de la rectrice ou, par délégation de signature de la rectrice, 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 le site académique. Les organisations syndicales représentatives au Comité Technique Académique (CTA) sont destinataires de ces documents. S'agissant du 1^{er} degré, le nombre de promotions sera ajusté par département en fonction du nombre de promouvables.

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

L'académie de Poitiers communique, annuellement au mois de novembre, aux organisations syndicales représentées au Comité Technique Académique (CTA), 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).

A Poitiers, le 17 02 FEV. 2021

La rectrice de l'académie de Poitiers



Bénédicte ROBERT

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

L'académie assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans **le cadre d'une carrière articulée en trois grades** (hors corps des adjoints d'enseignement et des professeurs de chaires supérieures) :

- la classe normale (grade d'accueil),
- la hors-classe (grade de débouché),
- 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 (corps des professeurs agrégés), la rectrice (corps relevant du 2nd degré) ou les IA-Dasen (corps relevant du 1^{er} degré). 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 académique vise également à permettre aux agents d'accéder à un corps supérieur - professeur de chaires supérieures, professeur agrégé, personnel de direction, personnel d'inspection - selon différentes voies : concours, liste d'aptitude, ou intégration.

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

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

La bonification d'ancienneté permet d'accorder une accélération de carrière d'une année au 6^{ème} et au 8^{ème} échelon de la classe normale à 30% des effectifs d'agents atteignant au cours de l'année scolaire :

- deux ans d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon,
- deux ans six mois d'ancienneté dans le 8^{ème} échelon.

Pour les professeurs agrégés, le ministre établit 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, la rectrice / DASEN attribue les bonifications à hauteur de 30%, à partir d'une liste de promovables établie par échelon, toutes disciplines ou spécialités confondues.

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

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.
- les agents dans certaines positions de disponibilité¹ 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 modifiée².

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

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

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

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

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

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

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

¹ Ces dispositions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018 en application de la loi n°2018-711 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

² Concerne les périodes de congé parental ou de disponibilité intervenues depuis le 7 août 2019 en application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

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 RH 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 de gestion.** 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^{ème} 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^{ème} 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^{ème} 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.

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

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

- **Ils peuvent accéder par concours** (hors corps des professeurs de chaires supérieures) **à un autre corps d'enseignement, d'éducation ou de 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^{ème} 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 1^{er} septembre de l'année scolaire au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

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

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

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

- l'année ou les années de stage accomplies en situation (en présence d'élèves) ;
- les services effectués dans un établissement public d'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale, dans un autre établissement public d'enseignement, dans un établissement privé d'enseignement sous contrat d'association, ainsi que les services effectifs d'enseignement accomplis 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 1er septembre de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie. Les services à temps partiel sont pris en compte prorata temporis.

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

Les 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.

I.3 Des possibilités d'accès aux fonctions 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 la fonction 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 une fonction 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 une fonction 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 1^{er} et 2nd 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 de la rectrice ou de l'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.

Les services académiques ou départementaux assurent la publicité des résultats des promotions qu'ils prononcent selon les modalités fixées par les notes de service académiques ou départementales.

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 6^{ème} au 7^{ème} : deux ans huit mois douze jours (soit une bonification de cent huit jours)

Du 8^{ème} au 9^{ème} : trois ans deux mois douze jours (soit une bonification de cent huit jours)

Pour les adjoints d'enseignement :

Du 6^{ème} au 7^{ème} : deux ans neuf mois neuf jours (soit une bonification de quatre-vingt-et-un jours)

Du 8^{ème} au 9^{ème} : 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

Pour les corps relevant du 1^{er} et du 2nd degré, le barème académique est constitué au regard des points de l'appréciation finale.

L'appréciation finale découle soit du rendez-vous de carrière (1^{er} RDVC pour l'avancement accéléré au 7^{ème} échelon ou 2^{ème} RDVC pour l'avancement accéléré au 9^{ème} échelon) soit d'une appréciation donnée dans le cadre du projet d'avancement accéléré quand l'enseignant n'a pas pu avoir de rendez-vous de carrière selon les modalités suivantes :

Appréciation finale	Points
Excellent	4
Très satisfaisant	3
Satisfaisant	2
A consolider	1
Non renseigné ³	0

³ L'appréciation finale « non renseigné » recense les enseignants ayant expressément refusé le rendez-vous de carrière

En cas d'égalité de barème, et en portant une attention particulière à l'égalité femmes / hommes, seront pris en compte les critères suivants :

1. L'ancienneté générale de service (AGS) au 31 août de l'année N-1;
2. L'ancienneté dans le grade (corps) au 31 août de l'année N-1.

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 la rectrice ou les 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 :

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

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

Pour les corps du **1^{er} et du 2nd degrés**, en cas d'égalité de barème, et en portant une attention particulière à l'égalité femmes / hommes, seront pris en compte les critères suivants :

1. L'ancienneté dans le grade au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement ;
2. L'ancienneté générale de services (AGS) au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement ;
3. L'ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement.

Une attention particulière sera portée à la situation des instituteurs intégrés dans le corps des professeurs des écoles ou les enseignants les plus expérimentés.

À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors-classe peut être formulée par la rectrice ou l'IA-Dasen à l'encontre de tout agent promouvable après consultation du chef d'établissement et des corps d'inspection pour le 2nd degré et du corps d'inspection uniquement dans le 1^{er} 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 la rectrice pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN et par l'IA-DASEN pour les professeurs des écoles.

S'agissant des professeurs agrégés, les propositions de la rectrice doivent correspondre au plus à 35% de l'effectif des promouvables de l'académie. Seuls ces proposés par la rectrice 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). Il conviendra de veiller, 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.

La rectrice et 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 la rectrice et les 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 de la rectrice, que ce soit pour le premier ou pour le second vivier, se décline en quatre degrés :

1. Excellent
2. Très satisfaisant
3. Satisfaisant
4. 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** » est fixé par la rectrice et s'établit comme suit pour l'académie de Poitiers :

- 25 % maximum des agents relevant du premier vivier ;
- 30 % maximum des agents relevant du second vivier (non recevables au titre du premier vivier).

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

Valorisation de l'appréciation de la rectrice et des IA-Dasen

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

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

Pour les personnels du **1^{er} degré**, en cas d'égalité de barème, et en portant une attention particulière à l'égalité femmes / hommes, seront pris en compte les critères suivants :

1. L'ancienneté dans le grade au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement ;
2. L'ancienneté générale de services (AGS) au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement ;
3. L'ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement.

Une attention particulière sera portée à la situation des instituteurs intégrés dans le corps des professeurs des écoles ou les enseignants les plus expérimentés.

Pour les corps du **2nd degré**, en cas d'égalité de barème, et en portant une attention particulière à l'égalité femmes / hommes, seront pris en compte les critères suivants :

1. L'ancienneté dans le grade au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement ;
2. L'ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement ;
3. L'ancienneté dans le corps au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement ;
4. L'ancienneté générale de services (AGS) au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement.

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

Concernant ces derniers, la rectrice propose au ministre, **au titre du premier vivier**, l'intégralité des dossiers des agents remplissant effectivement les conditions d'éligibilité et ayant une appréciation « Excellent », « Très satisfaisant » ou « Satisfaisant ». S'agissant du **second vivier**, elle propose au ministre 20% des dossiers des promovables, 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. Les critères retenus sont les mêmes que pour ceux de la hors classe et de la classe exceptionnelle des corps relevant du 2nd degré.

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 promovable. 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

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

Cette appréciation se décline en quatre degrés :

1. Excellent ;
2. Très satisfaisant ;
3. Satisfaisant ;
4. Insatisfaisant

Cette appréciation est recueillie dans le cadre d'une campagne spécifique à l'avancement à l'échelon spécial. 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.

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

Valorisation des critères :

Valeur professionnelle

Avis de la rectrice ou des IA-Dasen	Points
Excellent	30 points
Très satisfaisant	20 points
Satisfaisant	10 points
Insatisfaisant	0 point

Ancienneté de carrière

Ancienneté dans le 4 ^{ème} 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 rectrice et les IA-Dasen décident de l'inscription au tableau d'avancement des agents dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience leur semblent justifier d'une promotion.

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

Pour les personnels du **1^{er} degré**, en cas d'égalité de barème, et en portant une attention particulière à l'égalité femmes / hommes, seront pris en compte les critères suivants :

1. L'ancienneté dans le grade au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement ;
2. L'ancienneté générale de services (AGS) au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement ;
3. L'ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement.

Une attention particulière sera portée à la situation des instituteurs intégrés dans le corps des professeurs des écoles ou les enseignants les plus expérimentés.

Pour les corps du **2nd degré**, en cas d'égalité de barème, et en portant une attention particulière à l'égalité femmes / hommes, seront pris en compte les critères suivants :

1. L'ancienneté dans le grade au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement ;
2. L'ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement ;
3. L'ancienneté dans le corps au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement ;
4. L'ancienneté générale de services (AGS) au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement.

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 professionnelle des enseignants susceptibles d'être promus au regard de l'ensemble de leur carrière.

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

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 la rectrice 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 la rectrice 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, la rectrice apprécie attentivement les candidatures émanant d'enseignants pour lesquels il n'existe pas d'agrégation d'accueil correspondant à leur discipline de recrutement. Elle 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 de la rectrice 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 de la rectrice 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 de la rectrice. Pour l'établissement du classement des candidats, la rectrice s'appuie sur le **barème suivant** :

- 10 points par échelon sur la base de l'échelon atteint au 31 août de l'année d'établissement de la liste d'aptitude.

Les agents ayant candidaté sont tous proposés par ordre de barème décroissant sauf ceux ayant eu un avis défavorable motivé du recteur.

ANNEXE 2 - Lignes directrices relative de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé des ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

I. Les conditions d'avancement de grade

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

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

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 professionnelle⁴. 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 de classe supérieure : **article 25 du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009**
- **Accès au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe : article 10-1 du décret n°2016-580 du 11 mai 2016**

Filière de santé :

⁴ sous certaines conditions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985

➤ **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 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 au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 2^{ème} classe : article 10-1 du décret n°2016- 580 du 11 mai 2016**

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

Accès au grade sommital du corps

Filière administrative :

➤ **Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de classe exceptionnelle : article 25 du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009**

➤ **Accès au grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe : article 10-2 du décret n°2016-580 du 11 mai 2016**

Filière de santé :

➤ **Accès à la hors classe du corps des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) : article 17 du décret n°2012-762 du 9 mai 2012**

Filière technique :

➤ **Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des ingénieurs de recherche : article 20-3 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 :**

La rectrice de l'académie propose au ministre l'inscription au tableau d'avancement à l'échelon spécial du grade d'ingénieur de recherche hors-classe 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 a été fixée par arrêté de la ministre chargée de l'enseignement supérieur du 27 juin 2017.

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 4^{ème} 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 **1^{er} vivier**, des parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières.

Dans le cas de cumul de plusieurs fonctions ou mission 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 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.

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.

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

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

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

- SAENES de 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 de 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 2^{ème} 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 recherche et de formation de 2^{ème} classe : **article 10-1 du décret n°2016- 580 du 11 mai 2016**
- Adjoint technique principal de 2^{ème} 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 1^{er} septembre de chaque année.

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

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

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

Filière administrative :

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

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. L'académie 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 fait partie des critères à prendre en compte pour apprécier les capacités professionnelles, dans la mesure où cette démarche non seulement prépare effectivement à l'exercice de responsabilités supérieures, mais en outre traduit un engagement volontaire de la personne et une motivation démontrée.

L'académie s'attache lors de la constitution des tableaux d'avancement et listes d'aptitude, ou de ses propositions à la direction générale des ressources humaines quand celle-ci est compétente, à la répartition femmes-hommes au regard de leur répartition dans les promouvables.

Pour les personnels de la filière de recherche et de formation, 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 font partie des critères pouvant

être pris en compte pour apprécier les capacités professionnelles.

Les éléments de procédure décrits ci-après sont applicables aux promotions dont l'examen relève de la compétence académique et à la partie académique de la procédure pour les promotions relevant du niveau national.

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

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

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

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

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 le supérieur 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.

Le supérieur 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.

Dans la seule filière de recherche et formation, le dossier contient en outre :

-  **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**. 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 du supérieur hiérarchique.

La liste récapitulative des propositions de promotion :

Cette liste comporte les propositions du président, du chef ou directeur d'établissement classées par ordre de mérite (avec indication de la branche d'activité professionnelle [BAP] dans la filière de recherche et de formation). 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.

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 n°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 l'académie procède à **un examen collégial des dossiers des agents.**

- La **valeur professionnelle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien** professionnel éventuellement complété d'un rapport d'aptitude professionnelle, 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...), 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'accès aux grades d'INFENES hors classe

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

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.

- Dans la filière de recherche et de formation, maintien d'un équilibre entre univers d'exercice et branches d'activité professionnelles (BAP)

Du fait de la richesse et de la diversité des établissements, l'académie porte une attention particulière au maintien d'un équilibre des promotions entre établissements et services, 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. Elle veille également à un équilibre des BAP représentées dans les promotions au regard de leur poids dans les promouvables.

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 :

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.
-  **un rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, qui

doit être établi avec le plus grand soin par le supérieur 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.

Le supérieur 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.

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 aptes à exercer les fonctions d'un corps de niveau supérieur**.

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

L'inscription sur une **liste d'aptitude** permettant d'accéder à un corps et à des fonctions d'un niveau supérieur, **implique une mobilité fonctionnelle et/ou géographique**. Cependant, lorsque l'agent promu exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur validées par la fiche de poste établie en liaison avec les référentiels REME, une requalification du poste pourrait être étudiée dans la limite des emplois disponibles.

À ce titre, elle prend en compte l'adéquation entre les vœux d'affectation des candidats à une promotion et les possibilités d'affectation dans des emplois vacants.