

## 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<sup>er</sup> 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 professionnelle<sup>4</sup>. 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<sup>ème</sup> classe : article 10-1 du décret n°2016-580 du 11 mai 2016**

#### **Filière de santé :**

---

<sup>4</sup> 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<sup>ème</sup> classe : article 10-1 du décret n°2016- 580 du 11 mai 2016**

➤ **Accès au grade d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> 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<sup>ère</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>ère</sup> classe : **article 10-2 du décret n°2016- 580 du 11 mai 2016**
- **Accès au grade d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> classe : **article 10-1 du décret n°2016- 580 du 11 mai 2016**
- Adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> 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.