

CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 12/10/2021

DELIBERATION
n° CA 2021 - 99

*relative à l'évolution des lignes directrices de gestion en matière de
promotion et de valorisation des parcours professionnels
des personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs et techniques*

- Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Vu** la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.
- Vu** la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- Vu** le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires.
- Vu** le décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions.
- Vu** le décret n°92-26 du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps des conservateurs généraux des bibliothèques.
- Vu** le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat.
- Vu** le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.
- Vu** le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat
- Vu** le décret n° 2011-1140 du 21 septembre 2011 portant statut particulier du corps des bibliothécaires assistants spécialisés.
- Vu** le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat.
- Vu** le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.
- Vu** le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
- Vu** l'arrêté du 30 septembre 2013 fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.
- Vu** l'arrêté du 27 juin 2017 fixant la liste des fonctions spécifiques mentionnées à l'article 20-3 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.
- Vu** les lignes directrices de gestion du 09-11-2020 MESRI-DGRH relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.
- Vu** les lignes directrices de gestion du 20-10-2020 MENH relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports.
- Vu** l'avis du Comité Technique en date du 21 septembre 2021.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide :

Préambule :

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

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

Les lignes directrices du MESRI, sont applicables aux :

- personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS).

Les lignes directrices du MENJS sont applicables aux :

- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (AENES)

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

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

Dans ce cadre, l'Université Toulouse 1 Capitole a établi ses propres lignes directrices en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Article 1^{er} : Evolution des lignes directrices de gestion de l'Université Toulouse 1 Capitole en matière de promotion des personnels BIATSS

1.1. Date d'effet et champ d'application

L'évolution des lignes directrices en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels de l'Université Toulouse 1 Capitole concerne les personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS). Les lignes directrices de gestion UT1 sont compatibles avec les LDG ministérielles et sont soumises préalablement pour avis au comité technique.

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

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

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

1.2 La procédure d'avancement des personnels BIATSS

1.2.1. Cadre général

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

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

Tout d'abord, avant chaque campagne annuelle, un groupe de travail avec les représentants du personnel (élus) se réunira afin d'établir la déclinaison opérationnelle d'une grille d'analyse se basant sur les critères d'examen des dossiers exposés dans le présent document.

Ensuite, une réunion préparatoire avec les membres du seul comité d'évaluation précisés ci-dessous sera fixée par le président du comité, avant la tenue des travaux, pour présenter la méthode de travail, le calendrier, les critères d'évaluation et la grille opérationnelle élaborée en amont par le groupe de travail avec les représentants des personnels, avant chaque campagne. Une ou deux réunions de travail seront prévues en fonction du nombre de dossiers à évaluer.

Enfin, une fois la réunion préparatoire effectuée, un comité d'évaluation, par filière (ITRF et BIB), sera chargé d'évaluer les candidatures et de proposer les promotions par tableau d'avancement ou par liste d'aptitude. Pour les agents relevant de la filière AENES, leurs dossiers de promotion et d'avancement de grade sont examinés par un collège de représentants de l'administration académique et des universités.

Pour les filières ITRF et BIB, le comité réunit :

- des représentants de l'administration : le Président de l'université qui sera président du comité et /ou le Vice-Président RH, le DGS et/ou la DGSA, la Directrice des ressources humaines et la Cheffe du service des personnels BIATSS de la DRH,
- un représentant fonctionnaire titulaire de chaque catégorie indiciaire par comité.
- Peuvent être désignés 2 représentants pour la catégorie A de la filière ITRF, en raison d'un nombre important de dossiers à étudier. Ces membres sont désignés par le Président de l'université, après appel à manifestation d'intérêt pour la fonction et participeront, à deux campagnes maximum. Ils ne se prononcent pas sur l'évaluation des agents placés sous leur responsabilité. Ils ne peuvent pas participer à l'examen de leur propre dossier d'avancement. Des membres suppléants peuvent être désignés, dans les mêmes conditions. Les candidats à un avancement ou à une promotion ne peuvent pas se porter candidats pour participer au comité d'évaluation. La prise en compte de l'expérience acquise en tant qu'expert ITRF, membre de jury de concours, membre de jury de recrutement, membre d'une CPE, ou encore au travers de mobilité géographique ou fonctionnelle permettra de faciliter la désignation des personnes candidates pour exercer au sein du comité. L'examen des dossiers comme la participation aux diverses réunions se fera sur le temps de travail des membres du comité d'évaluation et requiert une disponibilité suffisante. Une information préalable pourra être proposée aux agents membres du comité. Un guide d'évaluation des dossiers de promotion est proposé par la DRH aux membres de chaque filière, avant le début des travaux.
- un membre extérieur, sollicité par la direction générale des services, parmi les personnes qualifiées expertes, exerçant ses missions au sein de la fonction publique d'Etat. Un membre extérieur différent peut être nommé à chaque campagne. Dans le cas où aucun membre extérieur ne répondra à la sollicitation, un spécialiste d'une BAP technique qui ne serait pas représentée par les membres permanents, pourrait être sollicité ponctuellement, en lieu et place du membre extérieur.

Pourront participer à titre exceptionnel au comité d'évaluation en qualité d'invité les directeurs de services et/ou de composantes en raison de leurs compétences sur certains métiers. Ils ne prendront pas part au vote et n'assisteront pas à toute la séance. Ils seront présents uniquement pour l'examen des dossiers pour lesquels leur expertise a été sollicitée. Les directeurs des services et de composantes dans lesquelles des agents sont candidats à l'avancement pourront être sollicités occasionnellement afin d'apporter des précisions nécessaires à l'évaluation des dossiers par les membres du comité.

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

Pendant les travaux et les réunions, les membres du comité d'évaluation sont tenus à la confidentialité et au devoir de réserve.

Les membres de catégorie A peuvent évaluer les dossiers des agents des catégories A, B et C. Les membres de catégorie B peuvent évaluer les dossiers des agents de catégorie B et C. Les membres de catégorie C ne peuvent évaluer que les dossiers des agents de catégories C.

L'université Toulouse 1 Capitole met en place une procédure d'avancement des personnels BIATSS dans le respect des principes suivants, et dont le comité d'évaluation est garant :

A. Etablissement des critères objectifs d'évaluation.

Une liste limitative de critères sera établie, s'inscrivant dans le cadre des critères définis par les lignes directrices ministérielles et présentés en **Annexe**. Les critères retenus sont les mêmes s'agissant de l'avancement par tableau d'avancement ou de l'avancement par liste d'aptitude. Le comité d'évaluation sera garant de l'application de la procédure et du respect des critères d'évaluation.

B. Respect de l'équilibre femmes/hommes :

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

C. Promotion des personnels en situation de handicap :

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

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

Les rapports les concernant ne doivent pas non plus évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés ».

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

1.2.2. Les critères d'évaluation

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

Une déclinaison opérationnelle d'une grille d'analyse de ces critères fera l'objet d'un travail conjoint avec les représentants des personnels, dans le cadre d'un groupe de travail. Il sera décidé des modalités d'évaluation et de pondération de chacun des critères.

La valeur professionnelle de l'agent :

La valeur professionnelle dans l'ensemble de ses composantes (savoirs, savoir-faire, savoir être) est le premier critère à prendre en compte dans la proposition d'avancement. Pour l'évaluer, le comité d'évaluation dispose du rapport d'aptitude et du rapport d'activité de l'agent.

L'objectif du comité d'évaluation est d'apprécier l'investissement de l'agent, compte tenu de ses missions et activités professionnelles, de son implication dans la vie de l'université, ou dans l'activité de la structure d'affectation. La richesse et la diversité de son parcours professionnel, de ses formations et de ses compétences seront appréciées.

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

La valeur professionnelle d'un agent pourra être évaluée selon des aspects liés :

- aux compétences professionnelles de l'agent :

- o ses compétences techniques : savoirs et savoir-faire
- o ses qualités relationnelles : savoir être.
- o ses qualités managériales pour un encadrant
- au(x) diplôme(s) et qualifications professionnelles utiles sur les missions confiées
- la nature des missions confiées à l'agent sur le poste actuel :
 - o la complexité des missions
 - o la diversité des tâches accomplies
 - o la spécificité du poste.
 Pourront être évaluées des missions accomplies par l'agent sur des postes antérieurs (cf. rapport d'activité de l'agent).
- la transversalité du poste : accent sur la diversité des relations de travail (entre services/directions)
- l'environnement global de travail.

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

Le niveau de responsabilités occupées :

L'évaluation de ce critère sera faite en fonction d'aspects liés à :

- encadrement :
 - o nombre d'agents encadrés hiérarchiquement
 - o encadrement fonctionnel (de projet) :
- montant du budget géré
- nombre d'agents / étudiants en gestion directe
- nombre d'actes de gestion / d'interventions / de procédures, etc...
- adéquation et étendue des fonctions occupées au regard des référentiels métiers.
- Impact sur le fonctionnement de la structure.

Eléments de carrière :

L'évaluation de ce critère sera faite en fonction d'aspects liés à :

- l'ancienneté : globale, dans le grade, dans le corps : à évaluation égale, priorité sera accordée aux dossiers des agents ayant une ancienneté supérieure.
- la présentation à des concours/examens
- la formation continue : notamment pour acquérir une expertise particulière dans le poste occupé, au regard des référentiels métiers
- la mobilité : fonctionnelle et/ou géographique
- bénéfice de promotion et/ou d'avancement par tableau d'avancement ou liste d'aptitude : à valeur égale, un agent n'ayant jamais obtenu une promotion (de grade ou de corps) dans toute sa carrière peut être classé prioritairement¹.
- voie d'accès à la fonction publique ou au corps actuel.

L'agent promu doit avoir accompli 3 ans sur son nouveau grade avant de bénéficier d'un avancement ou d'une promotion. Dans l'éventualité où un agent serait candidat à une promotion par tableau d'avancement et par liste d'aptitude la même année, la promotion par tableau d'avancement sera favorisée si les chances de nomination de l'agent au niveau national sont supérieures pour le tableau d'avancement.

L'appréciation générale du N+1 du rapport d'aptitude (le cas échéant) :

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

Dans le cas où plusieurs agents placés sous sa responsabilité sont candidats à une promotion du même type, son avis pourra permettre au comité d'évaluation d'établir un ordre de classement. En cas de

¹ Conformément au protocole PPCR : permettre à *minima* à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades.

besoin, le directeur du service ou de la composante peut être sollicité par le comité pour apporter des précisions sur l'appréciation générale de(s) l'agent(s) rédigée(s) par le supérieur hiérarchique.

La qualité rédactionnelle du rapport d'activité :

L'agent est considéré comme acteur de son parcours et de son projet professionnel. Dans ce sens, la rédaction du rapport d'activité est une étape très importante de la candidature. Ce rapport doit être complet, sincère et correspondre à la réalité (il est revêtu de la signature de l'agent et de celle de l'autorité hiérarchique). En outre, il doit permettre de préciser les aspects du parcours, les qualités et les compétences professionnelles compatibles avec la promotion au titre de laquelle l'agent est candidat.

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

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

1.2.3.1. L'information de la promouvabilité :

Des informations liées à la procédure d'avancement (dont les circulaires et les textes réglementaires) sont publiées sur l'intranet à la rubrique **Gestion des personnels / Dispositions statutaires / Avancement**. Les documents et annexes nécessaires au dépôt de candidature pour chaque type d'avancement sont mis à disposition des agents dans cette même rubrique (en téléchargement libre).

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

Des listes classées par corps sont transmises aux N+1 ainsi, le cas échéant, qu'aux directeurs des services et des composantes avec les agents promouvables placés sous leur responsabilité.

Un courriel est ensuite envoyé à chaque agent afin de l'informer de sa promouvabilité. Une procédure électronique permet aux agents de déclarer leur candidature à l'avancement².

Le Président du comité d'évaluation, ainsi que les membres de la direction sont également informés du lancement de chaque campagne d'avancement. La constitution du comité devra être décidée (en sollicitant le membre extérieur ou l'expert par BAP). Le président organisera la séance préparatoire afin d'établir le calendrier des réunions de travail.

1.2.3.2. Dépôt du dossier par l'agent promouvable, candidat à l'avancement

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

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

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

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

La direction des ressources humaines réceptionne, classe et vérifie la complétude des dossiers de candidature. Elle transmet ensuite les dossiers complets aux membres du comité d'évaluation.

1.2.3.4. Instruction du dossier de candidature

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

I. Evaluation des dossiers de candidature

²Exception faite pour les personnels AENES candidats au tableau d'avancement. Le Rectorat transmet à chaque établissement une liste des promouvables. Les agents remplissant les conditions y sont inscrits automatiquement.

Le comité d'évaluation évaluera en séance commune l'ensemble des candidatures selon la grille opérationnelle d'analyse rédigée après la consultation des représentants des personnels. L'évaluation des critères sera opérée sur la base d'items permettant de départager les dossiers, par exemple :

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

Un avis collégial motivé sera rendu.

II. Etablissement du classement définitif des propositions d'avancement

A la fin des travaux d'évaluation des candidatures à l'avancement, le comité d'évaluation établit une liste des propositions par grade / corps. Les invités à titre exceptionnel (directeurs de service ou de composante) ne prennent pas part au vote.

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

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

Les candidats classés seront informés par mail de l'avis positif les concernant.

Les candidats non classés seront contactés par l'un des membres du comité d'évaluation (à l'exception du membre extérieur) afin de connaître les motifs ayant présidé à ne pas les classer.

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

La liste des propositions d'avancement, établie par le comité d'évaluation, sera transmise à l'autorité compétente. Le classement des propositions est préalablement publié sur intranet ainsi que sur le panneau d'affichage, à la DRH. Les dossiers des agents proposés par l'université sont ensuite étudiés par les instances nationales.

1.2.3.5. Information des résultats

La Direction des ressources humaines se tient à disposition des agents candidats pendant toute la durée de la campagne d'avancement.

A la réception des résultats définitifs des promotions transmises par les instances nationales, les candidats promus sont informés individuellement, par courriel. Ultérieurement, un arrêté ministériel de promotion indiquant le reclassement dans le nouveau grade/corps leur sera adressé. La promotion sera prise en charge après réception de l'arrêté, avec effet rétroactif à compter de la date de promotion effective.

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

La liste des agents promus après chaque campagne est publiée sur intranet et sur le panneau d'affichage à la DRH.

Une information générale annuelle sera faite à l'instance compétente de l'université, avec les données statistiques des campagnes d'avancement des promus / promouvables, comportant des indications de la part respective des femmes/hommes promus / promouvables.

Article 2 - Voies de recours des agents affectés à l'Université Toulouse 1 Capitole

Conformément à l'article 10 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les agents BIATSS affectés à l'Université Toulouse 1 qui souhaitent contester les décisions prises en application des lignes directrices de gestion de l'établissement en matière de promotion peuvent faire un recours auprès de la CPE compétente.

Les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables.

Article 3 : Bilan annuel

Un bilan annuel établi par la Direction des ressources humaines et, le cas échéant un réexamen des lignes directrices de gestion, seront présentés pour avis à l'instance consultative compétente.

Article 4 : Mise en application

Le Directeur général des services est chargé de l'exécution de la présente délibération.

Le président du conseil d'administration



ANNEXE 1 :

Lignes directrices de gestion ministérielle relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du Ministère de l'enseignements supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) et du Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS).

Conformément aux dispositions de l'article 12 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, les lignes directrices ministérielles formalisent les procédures de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

S'agissant des personnels des filières ITRF et bibliothèques, il convient de se référer aux lignes directrices de gestion du MESRI.

S'agissant des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé du ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports, il convient de se référer aux lignes directrices de gestion du MENJS et le cas échéant aux lignes directrices académiques¹.

Enfin, s'agissant des personnels enseignants de 2nd degré, il convient de se référer aux lignes directrices du MENJS et le cas échéant aux lignes directrices académiques.

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

Les lignes directrices de gestion ministérielles sont établies **pour trois ans** et peuvent faire l'objet en tout ou partie d'une révision pendant cette période. Elles sont soumises, pour avis, au comité technique du ministère.

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

Dans leurs lignes de gestion respectives, le **MESRI** et le **MENJS** formalisent :

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

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

Le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports offrent des perspectives d'avancement et de promotions au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée a minima en deux grades² conformément aux dispositions du protocole PPCR.

Les différentes modalités de promotions sont notamment :

- avancement de grade ou d'échelon spécial
- avancement de corps

Outre les procédures de droit commun, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'une voie dérogatoire de promotion interne en application de l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il s'agit d'accéder à un corps de niveau ou de catégorie supérieur(e), par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une

¹ Les conditions d'accès et les procédures d'avancement des personnels de la filière de santé (ex : infirmière) ou sociale (ex. conseiller technique) sont décrites dans les LDG MENJS, publiées au BO n°9 du 5 novembre 2020 et ne figurent pas dans le présent document.

² Dès lors que le corps concerné comporte deux ou trois grades.

certaine durée de services publics conformément aux modalités prévues par le décret n°2020-569 du 13 mai 2020³.

Enfin, la nomination sur des emplois fonctionnels permet à des agents d'exercer des responsabilités supérieures (par exemple, directeur général des services, administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche -AENESR-). Pour le MENJS, ces nominations concernent des emplois de secrétaire général d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale ou directeur d'école.

2. Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des agents

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

Pour le MENJS, les agents éligibles à une promotion sont proposés, dans le cadre de procédures transparentes. Le ministère s'appuie sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents proposés par leurs établissements, sur leurs compétences et sur leur expérience professionnelle.

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

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

En application de l'article 6 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »

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

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

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

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

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

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

³ Cette nouvelle procédure sera précisée par une circulaire ultérieure.

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

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

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

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

A cet effet, les tableaux annuels d'avancement des corps des filières ITRF et de bibliothèques précisent la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci. Concernant les enseignants-chercheurs, le MESRI s'engage à mettre à la disposition des établissements et des sections du Conseil national des universités (CNU) les pourcentages hommes/femmes parmi les promouvables et les promus par grade de l'année précédente.

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

b.bis : Prévention des discriminations (MENJS)

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

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

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.

c. Promotion des personnels en situation de handicap

L'article 6 sexies de la loi 83-634 du 13 juillet portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur. Il en résulte que les conséquences que peut avoir le handicap sur l'organisation du travail ou les besoins particuliers des agents ne doivent pas affecter l'appréciation de leurs compétences et de leur valeur professionnelle et la possibilité de promotion de ces agents.

Les rapports les concernant ne doivent pas non plus évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés.

d. 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 ou mis à disposition d'une organisation syndicale, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement du fonctionnaire réunissant les conditions requises. Cette inscription a lieu au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et

de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement. Pour le MENJS, ces anciennetés moyennes sont publiées dans les notes de service annuelles.

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

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

Le MESRI porte une attention particulière au maintien d'un équilibre des promotions entre établissements et services, y compris ceux qui ne dépendent pas du MESRI, au regard notamment de leur taille, mais également de l'historique de celles qui ont été attribuées au cours des années antérieures afin de garantir une répartition équitable de ces promotions sur l'ensemble du territoire.

Pour les enseignants-chercheurs, les promotions sont prononcées, sauf situations particulières, pour moitié par le Conseil national des universités et pour moitié par les instances compétentes des établissements. Le MESRI définit, pour les possibilités de promotion des enseignants-chercheurs attribuées au CNU, une répartition par section calculée au prorata des effectifs d'enseignants-chercheurs titulaires par discipline.

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

f. Prise en compte de la diversité des environnements professionnels (pour le MENJS)

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).

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

Les directions des ressources humaines des établissements contribuent à l'accompagnement professionnel des personnels par la mise en place et la coordination de dispositifs d'aide, de soutien et de conseil ainsi que de formation (en lien avec le service académique de la formation continue pour les agents du MENJS). Les directions des ressources humaines des établissements organisent les campagnes annuelles d'avancement et garantissent l'information des agents et des supérieurs hiérarchiques. Le ministère veille à assurer :

a. Un accompagnement continu des agents

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

Les maîtres de conférence stagiaires bénéficient durant leur année de stage d'une formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier, organisée au sein de chaque établissement ou groupe d'établissements d'enseignement supérieur (cf. article 32 du décret n° 84-431).

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

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

Quant au ministère de l'éducation nationale, il met à disposition **un schéma directeur de la formation** avec des plans de formation aux niveaux national, académique et des établissements.

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

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

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

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

C'est un service personnalisé d'information, d'accompagnement et de conseil ; tout personnel qui le souhaite, quel que soit son statut, doit pouvoir contacter un conseiller RH de proximité au plus près de son lieu d'exercice, dans un lieu dédié et dans le respect des règles de confidentialité. Par ailleurs, le service RH de proximité permet de recueillir les besoins de formation des personnels pour mieux y répondre dans le cadre de l'élaboration de l'offre académique de formation. Ce service, généralisé à l'ensemble des académies depuis la rentrée de l'année scolaire 2019-2020, poursuit sa densification pour pouvoir répondre aux besoins et sollicitations de tous les personnels. Le service RH de proximité n'exerce pas de compétence en matière de gestion administrative (avancement et promotion).

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

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

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité. Le nombre de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur les différents sites des ministères. Les organisations syndicales représentatives en comité technique sont destinataires de ces documents. Des données et indicateurs sont publiés annuellement au sein notamment du Bilan social ministériel. Les établissements sont tenus d'établir également annuellement un bilan social comportant des indicateurs relatifs aux promotions.

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

Pour le MENJS, les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois sur le site education.gouv.fr. Les notes de service ministérielles annuelles, publiées au BOEN, précisent les calendriers des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps, notamment les périodes prévisionnelles de publication des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude et, le cas échéant, les dossiers à constituer. Il en est de même des notes de service académiques et départementales annuelles qui font l'objet d'une publication par les services déconcentrés.

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité.

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

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les lignes directrices ministérielles sont complétées par des annexes.

Les lignes directrices de gestion MESRI sont complétées par 2 annexes déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours :

- aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés (annexe 1) ;

- aux personnels de bibliothèques, aux personnels ingénieurs, et aux personnels techniques de recherche et de formation ITRF (annexe 2).

Quant aux lignes directrices de gestion du MENJS, elles sont complétées par 4 annexes, dont les deux premières concernent des personnels pouvant être affectés dans des établissements d'enseignement supérieur :

- personnels enseignant du 2nd degré (annexe 1) ;
- personnels administratifs (annexe 2).

I. Possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels BIATSS

I.1. Les différentes modalités de promotion:

I.1.1. L'avancement de grade (ou d'échelon spécial)

L'avancement de grade, par tableau d'avancement est établi par le ministre ou le recteur selon les corps :

- au choix
- par examen professionnel ;

Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement établi annuellement par le ministre, ou le recteur. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1^{er} septembre de chaque année, à l'exception de la promotion de grade d'attaché hors-classe qui prend effet au 1^{er} janvier⁴.

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
- les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle. Dans ces situations les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière conformément aux dispositions prévues par la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Les promotions de grade par tableau d'avancement de la filière ITRF :

Les conditions d'ancienneté liées à l'accès à chaque grade sont précisées par décret :

- Accès au grade d'IGR hors classe (décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985),
- Accès au grade d'IGR 1^{ère} classe (décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985),
- Accès au grade d'IGE hors classe (décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985),
- Accès au grade de technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle (décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985),
- Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe supérieure (décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985),
- Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 2^{ème} classe (décret n° 2016-580 du 11 mai 2016),
- Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 1^{ère} classe (décret n° 2016-580 du 11 mai 2016).

Accès à l'échelon spécial de la hors classe des ingénieurs de recherche (IGR) : (décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985)

⁴ BO n°9 du 5 novembre 2020 : lignes directrices de gestion du 22-10-2020 MENH. Les conditions d'avancement, les procédures et les critères d'évaluation sont décrits dans l'Annexe 2 « Lignes directrices de gestion du MENJS relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé du MENJS ».

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

La liste de ces fonctions est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur⁵.

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 »**).

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

S'agissant du 1^{er} vivier, l'objectif de cette promotion est de valoriser des parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières. La liste des fonctions a été fixée par arrêté de la ministre chargée l'enseignement supérieur du 27 juin 2017. Dans le cas de cumul de plusieurs fonctions ou missions éligibles sur la même période, la durée d'exercice ne peut être comptabilisée qu'une seule fois, au titre d'une seule fonction. Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

Le 2^{ème} vivier permet de valoriser des agents qui, sans remplir les conditions du vivier 1, ont néanmoins des parcours et une valeur professionnelle exceptionnels, marqués par un niveau d'expertise et d'encadrement élevé dans des domaines stratégiques. La diversité du parcours est également un critère examiné en cas de départage.

L'échelon spécial des IGR hors classe créé en 2017 étant contingenté à 10 % des effectifs du corps et s'accompagnant d'une montée en charge sur 10 ans (1,5% par an pendant 4 ans, puis 1% pendant 2 ans et 0,5% les 4 dernières années), à terme, le volume annuel de promotions à l'échelon spécial correspondra donc aux seuls départs enregistrés parmi les IGR hors classe classés à cet échelon.

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

Les promotions de grade par tableau d'avancement de la filière bibliothèques :

Les conditions d'ancienneté liées à l'accès à chaque grade sont précisées par décret :

- Accès au grade de conservateur en chef (décret n° 92-26 du 9 janvier 1992)
Il est rappelé que les agents promouvables entrés dans le corps des conservateurs des bibliothèques par voie de concours doivent, notamment, avoir satisfait à une obligation de mobilité. Pour satisfaire à cette obligation de mobilité, ils doivent avoir exercé leurs fonctions dans au moins deux postes relevant d'administrations centrales, de services à compétence nationale, d'établissements publics, de services déconcentrés ou de collectivités territoriales différents et ce, pendant une durée minimale de deux ans pour chaque poste.
Sont réputés avoir satisfait à cette condition de mobilité les conservateurs qui ont été reclassés aux 1^{er} et 2^{ème} échelons provisoires, au 5^{ème}, au 6^{ème} et au 7^{ème} échelon du grade de conservateur à la date du 28 août 2010.
- Accès au grade de bibliothécaire hors classe (décret n° 92-26 du 9 janvier 1992),
- Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe supérieure (décret n° 92-26 du 9 janvier 1992),
- Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe exceptionnelle (décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009),
- Accès au grade de magasinier principal des bibliothèques de 1^{ère} classe (décret n° 2016-580 du 11 mai 2016),
- Accès au grade de magasinier principal des bibliothèques de 2^{ème} classe (décret n° 2016-580 du 11 mai 2016).

⁵ Arrêté du 27 juin 2017 fixant la liste des fonctions spécifiques mentionnées à l'article 20-3 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985.

Les promotions de grade par tableau d'avancement de la filière AENES :

Les conditions d'ancienneté liées à l'accès à chaque grade sont précisées par décret :

- Accès au grade d'attaché principal d'administration (décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011),
- Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur classe supérieure (décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009),
- Accès au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe (décret n° 2016-580 du 11 mai 2016).

Avancement au grade sommital des personnels AENES :

- Accès au grade d'attaché d'administration hors-classe (décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011).
- Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation classe exceptionnelle (décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009),
- Accès au grade d'adjoint administratif principal de 1^{re} classe (décret n° 2016-580 du 11 mai 2016).

L'avancement au grade d'attaché d'administration hors-classe :

L'accès au troisième grade est ouvert, à hauteur de 80% des promotions au moins, à des personnels qui ont accompli huit années sur des fonctions particulières, et, à hauteur de 20% au plus des promotions, à des personnels ayant un parcours et une valeur professionnels exceptionnels. L'objectif de cette promotion est de valoriser, s'agissant des 1^{er} et 2^{ème} viviers, des parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières.

- a) Accès au grade d'attaché d'administration hors-classe : 1^{er} et 2^{ème} viviers
- Attachés principaux d'administration ayant atteint le 5^{ème} échelon
- Directeurs de service ayant atteint le 7^{ème} échelon.
Les intéressés doivent justifier :
 - soit de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 (1^{er} vivier) ;
 - soit de huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité et qui doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emploi culminant au moins à l'indice brut 966 (2^{ème} vivier).

La liste des fonctions a été fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique du 30 septembre 2013.

La durée de huit ans d'exercice dans une fonction au cours de la carrière peut avoir été accomplie de façon continue ou discontinue. Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

- b) Accès au grade d'attaché d'administration hors-classe : vivier valeur professionnelle exceptionnelle (3^{ème} vivier).
- Attachés principaux d'administration au 10^e échelon
- Directeurs de service ayant atteint le 14^e échelon.
La valeur professionnelle exceptionnelle des agents promouvables au 3^{ème} vivier doit se définir au cas par cas de façon à prendre en compte les spécificités des parcours professionnels des agents en valorisant ceux qui ont notamment exercé des fonctions à responsabilité non listées au titre du 2^{ème} vivier ; il s'agit par exemple des fonctions exercées au sein des établissements relevant de l'AEFE⁶, ou des établissements publics, en particulier dans l'enseignement supérieur, certaines fonctions spécifiques dans les services déconcentrés, etc. Ce 3^{ème} vivier doit aussi permettre de prendre en compte la valeur professionnelle exceptionnelle des agents présentant des parcours professionnels atypiques.

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

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

⁶ Agence pour l'enseignement français à l'étranger.

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

Les agents peuvent être inscrits par la ministre chargé de l'enseignement supérieur à un tableau d'avancement établi au vu des résultats d'une sélection organisée par voie d'examen professionnel pour les grades et dans les conditions ci-après.

Les fonctionnaires qui ont posé leur candidature pour l'accès au grade supérieur sont admis à subir une sélection professionnelle devant un jury dont la composition est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur et dont les délibérations peuvent être précédées de la consultation d'experts désignés par le même ministre.

Le jury établit une liste de classement des candidats retenus. Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé de la fonction publique détermine les conditions de la sélection professionnelle.

Filière ITRF :

- Accès au grade d'IGR hors classe (décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985),
- Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe supérieure (décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985),
- Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle (décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009),
- Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 2ème classe, (décret n° 2016-580 du 11 mai 2016).

Filière bibliothèques :

- Accès au grade de bibliothécaire hors classe, (décret n° 92-29 du 9 janvier 1992),
- Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe exceptionnelle, (décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié),
- Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe supérieure, (décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié).

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

- Accès au grade d'attaché principal d'administration (décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011)
- Accès au grade de SAENES classe supérieure (décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009),
- Accès au grade de SAENES classe exceptionnelle (décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009),
- Accès au grade d'adjoint administratif principal 2e classe (décret n° 2016-580 du 11 mai 2016),
- Accès au grade d'adjoint technique principal de 2e classe (décret n° 2016-580 du 11 mai 2016).

I.1.2. La promotion de corps

Les personnels peuvent valoriser leur parcours en accédant à des corps de catégorie ou de niveau supérieur par voie d'inscription sur liste d'aptitude.

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

La promotion de corps par liste d'aptitude, s'effectue au choix, par voie d'inscription sur une liste établie annuellement par la ministre. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription sur la liste d'aptitude arrêtée dans la limite d'un 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 filières et les corps, précisées par décret :

Filière ITRF :

- Accès au corps des ingénieurs de recherche (décret n°85-1534 du 31 décembre 1985),

- Accès au corps des ingénieurs d'études (décret n°85-1534 du 31 décembre 1985),
- Accès au corps des assistants ingénieurs (décret n°85-1534 du 31 décembre 1985),
- Accès au corps des techniciens de recherche et de formation (décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985).

Filière bibliothèques :

- Accès au corps des conservateurs des bibliothèques (décret n° 92-26 du 9 janvier 1992),
- Accès au corps des bibliothécaires (décret n° 92-29 du 9 janvier 1992)
- Accès au corps des bibliothécaires assistants spécialisés (décret n° 2011-1140 du 21 septembre 2011)

Filière AENES :

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

Nomination dans le corps des conservateurs généraux des bibliothèques

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

I.2. Procédures d'avancement et de promotion des personnels BIATSS, et enseignants-chercheurs mises en place par le MESRI et le MENJS

I.2.1. Procédure d'avancement des personnels BIATSS :

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

1. Le dossier de proposition de l'agent 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, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction des 4 items suivants (à l'exception de l'avancement au grade d'IGR classe exceptionnelle) :
 - appréciation du **parcours** professionnel de l'agent ;
 - appréciation des **activités actuelles** de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;
 - appréciation de la **contribution** de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure
 - appréciation sur l'**aptitude** de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

S'agissant du rapport d'aptitude professionnelle pour l'avancement à l'échelon spécial du grade d'IGR hors classe et pour l'avancement au grade d'attaché d'administration hors-classe et à son échelon spécial, l'appréciation sur la valeur professionnelle de l'agent est décomposée en une appréciation générale à l'issue des quatre items suivants:

- la richesse de son parcours professionnel
- l'étendue des missions et le niveau de ses responsabilités exercées
- les capacités de négociation et de dialogue avec les partenaires (externes et internes) de l'institution
- les capacités d'animation et d'impulsion du collectif de travail

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

- un curriculum vitae (uniquement pour les filières ITRF et BIB) détaillant l'ensemble du parcours professionnel de l'agent et permettant à l'administration de disposer d'éléments précis sur le déroulé de la carrière, et notamment sur la mobilité interministérielle et entre les fonctions publiques.
- un rapport d'activité pour les corps de la filière ITRF et pour l'accès au corps des conservateurs généraux, ainsi que pour l'avancement sur liste d'aptitude de la filière AENES (ce rapport n'est pas demandé pour l'avancement de grade de la filière AENES).

L'agent rédige lui-même son rapport d'activité concernant ses fonctions actuelles et son activité passée dans le corps, et le transmet à son supérieur direct. Il doit être établi de manière à la fois complète, précise et concise. L'esprit de synthèse de l'agent doit être démontré à l'occasion de cet exercice de rédaction. Il devra impérativement être accompagné d'un organigramme qui permette d'identifier clairement la place de l'agent dans le service. Le rapport d'activité doit être revêtu de la signature de l'agent et de celle de l'autorité hiérarchique (président ou directeur d'établissement ou recteur le cas échéant).

2. La liste récapitulative des propositions de promotion

Cette liste comporte les propositions du président ou directeur d'établissement, ou du recteur (pour la filière AENES) classées selon l'ordre de mérite fixé par lui-même (avec indication de la BAP pour les personnels ITRF).

Le ministère de l'enseignement supérieur demande aux établissements de requérir l'expertise appropriée pour chaque BAP avant de procéder à ce classement et de l'arrêter à l'issue d'un examen collégial. Le cas échéant, l'expert se déporte s'il est en relation hiérarchique avec la personne promouvable.

3. L'examen, par le ministère, des dossiers de proposition transmis par les établissements (ou académies pour l'AENES).

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

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

Pour les corps ITRF ; le ministère fait appel à l'expertise appropriée pour chaque BAP avant de procéder à l'établissement des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude. Pour l'ensemble des filières, dans l'établissement des promotions, le ministère procède à un examen collégial des dossiers des agents. Pour la filière AENES, le classement transmis par les académies au ministère ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.

I.2.2. Les orientations et les critères propres à chaque acte de promotion

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

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

1. Avancement de grade au choix par tableau d'avancement

Les orientations et critères communs à l'ensemble des filières :

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

La valeur professionnelle est matérialisée dans le dossier de proposition de l'agent. Elle est appréciée par l'observation de critères objectifs que sont notamment :

- la nature des missions confiées,
- la spécificité du poste,
- les effectifs encadrés,
- le niveau de responsabilités exercées ,
- le niveau d'expertise,
- la nature des relations avec les partenaires.

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

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

Pour le MENJS, en tant que de besoin, le départage des éligibles au tableau d'avancement peut s'effectuer à l'aide d'un barème, dont le caractère est indicatif et valorise les critères réglementaires énoncés ci-dessus. La valeur professionnelle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien professionnel⁷ éventuellement complété d'un rapport d'aptitude professionnelle pour les agents proposés, au travers d'une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent.

Le parcours professionnel et la mobilité :

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

Pour les personnels de la filière ITRF, entre deux dossiers d'expertise comparable dans la même BAP, un des éléments qui peut être valorisé dans le cadre du parcours professionnel est celui de la mobilité géographique ou fonctionnelle. Ces mobilités peuvent s'effectuer au sein du ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, dans un autre département ministériel ou dans une autre fonction publique. On valorisera également la mobilité sectorielle liée à des environnements professionnels diversifiés et qui peut notamment se traduire par l'exercice de plusieurs métiers ou un changement de branche d'activité professionnelle dans la filière ITRF.

Pour les personnels de la filière AENES, un des éléments qui peut notamment être valorisé dans le cadre du parcours professionnel est celui de la mobilité géographique et/ou fonctionnelle, au sein des ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (Cnous, Onisep, Cned, CRDP, Cereq, etc.), les Creps et les établissements relevant de la jeunesse et des sports ; dans une autre fonction publique ou dans un autre département ministériel.

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

Le MENJS valorise dans l'établissement du TA à l'échelon spécial, les deux critères réglementaires que sont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle. La mise en œuvre de ces critères se traduit par des parcours diversifiés et des prises de responsabilités,

⁷ Il est sollicité aux établissements lors des campagnes d'avancement.

notamment d'agents détachés sur emploi fonctionnel, ou d'agents ayant occupé des fonctions à la fois dans l'univers scolaire et dans l'univers du supérieur, ou encore d'agents ayant effectué une mobilité fonctionnelle.

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

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

Ces promotions permettent d'identifier les viviers d'agents susceptibles de construire un parcours professionnel ascendant en termes de responsabilités qui les rend apte à exercer des fonctions d'un corps de niveau supérieur. Dans l'établissement des promotions, le ministère portera une attention particulière, aux agents exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur. Il est précisé que pour le MENJS, dans l'établissement des promotions le ministère procède à un examen collégial des dossiers des agents

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

3. Nomination dans le corps des conservateurs généraux

Afin de permettre à l'administration d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent, une liste des travaux de recherche et de publications pourra compléter le dossier de l'agent. En outre, au travers du rapport d'aptitude professionnelle l'administration appréciera:

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

II. Possibilités et procédures de promotion et de valorisation des parcours des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

La politique de valorisation professionnelle du ministère⁸ permet de reconnaître la richesse, l'intensité et l'équilibre des activités pédagogiques et les activités scientifiques ainsi que les responsabilités collectives des enseignants chercheurs. L'investissement dans la mission d'enseignement est particulièrement pris en compte pour l'avancement à l'échelon exceptionnel des maîtres de conférences hors classe.

II.1. L'avancement des enseignants chercheurs (pour le MESRI) :

II.1.1. Les différentes voies d'avancement au grade

Il existe deux voies d'avancement de grade en fonction de la situation des enseignants-chercheurs (population des enseignants-chercheurs telle que définie par le Décret n°84-431 du 6 juin 1984) :

- la voie de droit commun
- la voie spécifique, réservée aux agents exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche.

L'avancement comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de classe. Il ne donne pas lieu à l'établissement de tableaux d'avancement.

L'avancement au grade de la hors classe et de la classe exceptionnelle et l'avancement à l'échelon spécial s'effectuent au choix après dépôt d'un dossier unique par le candidat à la promotion. L'avancement de droit commun a lieu, pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités (CNU) et pour moitié sur proposition des conseils de l'établissement, sauf exception liée à des situations particulières (cf. partie II).

Ces différentes instances proposent les promotions dans la limite du contingent de possibilités qui leur a été notifié par le ministère. Ces contingents sont calculés en appliquant les taux propro de chaque grade d'accès au nombre de promouvables N-1. Dans le calcul des contingents sont pris en compte les rompus N-1. Le président ou directeur de l'établissement prononce, par délégation de la Ministre, les promotions sur propositions des instances précitées.

Les conditions de services, fixées statutairement, sont appréciées au 31 décembre de l'année de la session d'examen des candidatures.

Enfin, l'avancement d'échelon a quant à lui lieu à l'ancienneté. Il est prononcé par arrêté du président ou du directeur de l'établissement. Des bonifications d'ancienneté sont prévues dans le statut (articles 39 et 55) : bonification pour mobilité et bonification pour mandat de chef d'établissement.

II.1.2. Une procédure dématérialisée, unique

La procédure d'avancement de grade des enseignants-chercheurs est :

- dématérialisée (via l'application ELECTRA, accessible depuis le portail GALAXIE)
- unique : les candidats à l'avancement sont tenus de réaliser un « rapport d'activité » présentant leur parcours scientifique, pédagogique et administratif. Le modèle du rapport est téléchargeable sur le site du Ministère. C'est le même rapport qui est examiné par les conseils académiques restreints des établissements et par le CNU pour attribuer les avancements de grade dont 50% des promotions sont accordées au titre de la procédure nationale CNU.

Pour chaque section, et dans chaque établissement, les critères et les modalités d'appréciation des candidatures sont rendus publics avant le début de chaque campagne, un mois avant le début de dépôt des dossiers dans Galaxie pour le CNU.

Il est rappelé ici les priorités du Ministère en matière de reconnaissance de l'engagement des personnels dans des projets pédagogiques innovants ou encore dans des appels à projets de recherche notamment européens. Il est recommandé, pour la bonne information des candidats, que les établissements respectent également un délai d'un mois. Cette publicité sur tout support numérique ou papier doit être large et de nature à garantir une bonne information de l'ensemble des enseignants-chercheurs y compris ceux en position de détachement, de congé parental, de disponibilité, de congé maternité, ou encore en délégation.

⁸ MESRI pour les enseignants-chercheurs et MENJS pour les enseignants de 2nd degré

Les enseignants chercheurs disposent d'une information sur l'avancement de la procédure au cours des différentes étapes. Ils ont un accès aux avis des CAC restreints afin de porter d'éventuels commentaires.

Le MESRI établit un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion. Il comportera notamment un état du nombre de promotions accordées au regard du contingent attribué. Chaque établissement réalise également un bilan présenté dans ses instances.

II.1.3. La revalorisation de la carrière des enseignants-chercheurs dans le cadre du PPCR

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique (PPCR), le décret du 9 mai 2017 procède à la création d'un échelon spécial terminal - appelé « échelon exceptionnel » - dans la hors classe du corps des maîtres de conférences. Cet échelon spécial est situé en hors échelle B. (article 10 du décret n° 2017-854 du 9 mai 2017 modifiant l'article 21 décret n° 84-431 du 6 juin 1984). Les conditions d'accès à l'échelon exceptionnel sont fixées à l'article 16 modifiant les articles 40 et 401 du décret n° 84-431.

II.1.4. Procédures particulières

a. L'avancement spécifique

La procédure d'avancement de grade via la voie spécifique permet à des enseignants-chercheurs exerçant des fonctions particulières, notamment des fonctions de tâches d'intérêt collectif, dont la liste est fixée dans l'arrêté du 31 octobre 2001, de faire examiner leur demande d'avancement de grade par une instance nationale composée de professeurs des universités et de maîtres de conférence dont les 2/3 tirés au sort parmi des membres du CNU et un tiers nommé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur parmi les enseignants-chercheurs exerçant ou ayant exercé les fonctions particulières fixées dans l'arrêté cité ci-dessus.

Les dossiers des candidats à l'avancement spécifique sont examinés par une instance nationale dont la composition est fixée par arrêté. Le contingent de promotions communiqué à cette instance est calculé en appliquant un taux propro (= ratio promus/promouvables) au nombre de promovables déposant un dossier de candidature pour chaque grade d'accès.

Ces contingents sont ajustés en tenant compte du taux de réussite (ratio « nombre de promotions / nombre de candidats ») des candidats à la promotion à chaque grade d'accès de la voie de droit commun.

b. Les enseignants-chercheurs en situation de handicap

Il revient au conseil académique en formation restreinte et aux sections du CNU, de prendre en considération, dans le cadre de l'examen du dossier, les compensations du handicap mises en place dans le cas où un enseignant-chercheur ne peut exercer l'ensemble de ses missions.

Par conséquent, les instances de l'établissement doivent apprécier les activités exercées en compensation du handicap et de l'aménagement de poste qui en résulte.

Toutes les rubriques du dossier de candidature à l'avancement de grade remplies par l'enseignant-chercheur appellent une évaluation : le dossier doit être examiné dans son ensemble. Ainsi, il convient que l'établissement soit en mesure d'établir par tous documents que cette situation particulière de handicap a bien fait l'objet d'une appréciation au cours de la procédure d'examen des demandes d'avancement. Les activités exercées en compensation (développement de cours à distance, activités plus importantes de recherche, participation plus active au rayonnement de l'établissement, travaux d'expertise) doivent donc être indiquées et appréciées, aussi clairement que possible.

II.2. Avancement des professeurs de l'École nationale supérieure d'arts et métiers (ENSAM) (pour le MESRI) :

Le corps des professeurs de l'École nationale supérieure d'arts et métiers (ENSAM) est un corps d'enseignants relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur organisé en 2 grades. Il est régi par le décret n°88-651 du 6 mai 1988 relatif au statut des professeurs de l'École nationale supérieure d'arts et métiers et à diverses dispositions statutaires applicables aux professeurs techniques adjoints et chefs de travaux pratiques de cette école.

Les professeurs de l'École nationale supérieure d'arts et métiers sont affectés à l'ENSAM mais aussi dans une vingtaine d'autres établissements, principalement dans des instituts universitaires de technologie.

Le Ministère publie annuellement au bulletin officiel de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation deux notes de service permettant de préciser le calendrier et le dossier à constituer. Les dossiers des candidats à la hors classe seront examinés en tenant compte notamment de la valeur et des acquis de l'expérience professionnelle, des responsabilités exercées par l'intéressé, actuellement ou durant sa carrière, de sa participation au rayonnement de l'établissement et de l'appréciation et avis du chef d'établissement.

II.3. Avancement des enseignants-chercheurs assimilés (pour le MESRI)

Pour ces corps, il convient que les établissements ou les instances compétentes (exemple le CNAP dans le cas des astronomes et physiciens et des astronomes adjoints et physiciens adjoints) publient leurs critères de promotion un mois avant le début de dépôt des candidatures.

Les établissements sont garants, dans le respect des principes statutaires et des orientations en matière de promotion des fonctionnaires de l'Etat, d'une procédure transparente et connue de tous les agents concernés.

II.4. L'avancement des enseignants de 2nd degré⁹ (pour le MENJS)

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

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

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

II.4.1. Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du 1er grade, d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial

1. Bonification d'ancienneté pour le passage du 6^{ème} au 7^{ème} du 8^{ème} au 9^{ème} échelon de la classe normale des personnels titulaires

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 au 6^{ème} échelon, deux ans six mois au 8^{ème} échelon.

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

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

⁹ Pour connaître les conditions de promouvabilité et les procédures de promotion des personnels enseignants il convient de se référer aux LDG MENJS, notamment à l'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

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

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.
- les agents dans certaines positions de disponibilité qui ont exercé une activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues par 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° 8416 du 11 janvier 1984 modifiée.

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 par le recteur/IA-Dasen.

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

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).

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).

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 concernés¹⁰. Parmi les différentes fonctions éligibles :

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

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

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

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

¹⁰ Liste complète des fonctions éligibles fournie dans l'Annexe 1 (LDG MENSJ).

Accès à l'échelon spécial¹¹ :

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.

II.4.2. Des possibilités d'avancement au corps des professeurs agrégés:

L'accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude est conditionné par un acte de candidature. La candidature peut se faire dans toutes les disciplines d'agrégation, y compris celles pour lesquelles aucun concours de recrutement n'a été organisé au cours des années précédentes. Les nominations prennent effet au 1er septembre de l'année scolaire au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

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

- être, au 31 décembre de l'année de l'établissement du tableau d'avancement, professeur certifié, professeur de lycée professionnel ou professeur d'éducation physique et sportive. Les PLP doivent être proposés dans la discipline dans laquelle ils justifient du diplôme le plus élevé, sauf avis circonstancié des corps d'inspection. Il en est de même pour tous les professeurs certifiés relevant d'une discipline pour laquelle il n'y a pas d'agrégation.
- être âgé de quarante ans au moins au 1er octobre de l'année d'établissement du tableau d'avancement ;
- justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans leur corps. Les services accomplis en qualité de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques ou de chef de travaux sont assimilés à des services d'enseignement. Les services effectués à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein¹².

II.4.3. Les procédures d'avancement des enseignants de 2nd degré :

Les critères communs spécifiques aux personnels enseignants des 1er et 2^d 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 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.

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés, dans le cadre de procédures transparentes, via le portail de services I-Prof. I-Prof permet aux personnels :

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

Dans ce cadre, les personnels doivent alimenter leur CV I-Prof dès leur entrée en fonction et tout au long de leur parcours professionnel. Le ministre/les recteurs/les IA-Dasen assurent la publicité des résultats des promotions qu'ils prononcent selon les modalités fixées par les notes de service ministérielles et académiques.

Plusieurs modalités d'évaluation sont mises en place selon le type d'avancement :

¹¹ 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. Voir conditions et barème dans l'Annexe 1 (LDG MENSJ).

¹² Les modalités du décompte des services et les conditions de reclassement sont détaillées dans l'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 », p. 11-12.

1. Avancement d'échelon bonifié

Le classement des agents 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

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

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.

a. Accès au grade de la hors-classe :

L'appréciation de la valeur professionnelle correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendez-vous de carrière ou à défaut l'appréciation attribuée par le recteur/IA-Dasen dans le cadre de la campagne de promotion à la hors-classe. Pour les agents n'ayant pas eu le troisième rendez-vous de carrière, l'autorité compétente porte une appréciation de la valeur professionnelle qui s'exprime principalement par l'expérience et l'investissement professionnels, appréciés sur la durée de la carrière. L'appréciation se fonde notamment sur le CV I-Prof de l'agent et sur les avis des chefs d'établissement ou des autorités compétentes et des corps d'inspection qui ont accès au dossier de promotion de l'agent.

- Les avis se déclinent en trois degrés : Très satisfaisant, Satisfaisant, A consolider.
- L'appréciation se décline en quatre degrés et se traduit par l'attribution de points : Excellent (145 p.), Très satisfaisant (125 p.), Satisfaisant (105 p.), A consolider (95 p.). Elle est conservée jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

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

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

b. Accès au grade de la classe exceptionnelle :

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

Les recteurs d'académie/les IA-Dasen établissent, pour chaque corps, la liste des agents relevant du premier vivier et la liste des agents relevant du second vivier. La situation des agents promouvables à la fois au titre du premier vivier et du second vivier est examinée au titre des deux viviers. Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, qui a un caractère indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel.

Une appréciation de la valeur professionnelle est portée par les recteurs/IA-Dasen. Ils apprécient qualitativement la valeur professionnelle des agents promouvables, qui s'exprime notamment par l'expérience et l'investissement professionnels. Dans cet objectif, ils s'appuient sur le CV I-Prof de l'agent et sur les avis des inspecteurs et des chefs d'établissement ou des supérieurs hiérarchiques compétents. Les avis de ces derniers prennent la forme d'une appréciation littérale, et sont portés à la connaissance des agents.

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

- **Pour le premier vivier :**

L'appréciation qualitative porte sur le parcours professionnel, l'exercice des fonctions éligibles (durée, conditions, notamment dans le cadre de l'éducation prioritaire) et la valeur professionnelle de l'agent au regard de l'ensemble de la carrière. L'examen du parcours professionnel de chaque agent doit permettre d'apprécier, sur la durée, son investissement professionnel, compte tenu par exemple des éléments suivants : activités professionnelles, implication en faveur de la réussite des élèves et dans la vie de l'établissement, richesse et diversité du parcours professionnel, formations et compétences.

- **Pour le second vivier**

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

L'appréciation du recteur d'académie, que ce soit pour le premier ou pour le second vivier, se décline en quatre degrés : Excellent / Très satisfaisant / Satisfaisant / Insatisfaisant.

Pour le premier vivier comme pour le second vivier, les appréciations « Excellent » et « Très satisfaisant » ne peuvent être attribuées qu'à un pourcentage maximum des agents promouvables. Pour les professeurs agrégés, le pourcentage des appréciations « Excellent » est fixé à 20% maximum des agents relevant du premier vivier et à 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 et à 25% maximum relevant du 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.

Le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle, commun à toutes les disciplines pour les corps enseignants, et aux deux viviers, est établi par le recteur pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN, par l'IA-Dasen pour les professeurs des écoles, et par le ministre sur proposition des recteurs pour les professeurs agrégés. Concernant ces derniers, les recteurs proposent au ministre, au titre du premier vivier, l'intégralité des dossiers des agents remplissant effectivement les conditions d'éligibilité et ayant une appréciation « Excellent », « Très satisfaisant » ou « Satisfaisant ». S'agissant du second vivier, ils proposent au ministre 20% des dossiers des promouvables, non recevables au titre du premier vivier (dont l'intégralité des appréciations « Excellent »).

3. Promotions dans le corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

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

Pour établir ses propositions, le recteur apprécie attentivement les candidatures émanant d'enseignants pour lesquels il n'existe pas d'agrégation d'accueil correspondant à leur discipline de recrutement. Il veille à faire figurer parmi ses propositions des dossiers d'enseignants susceptibles de retirer un bénéfice durable d'une telle promotion qui doit leur offrir la perspective d'une véritable évolution de carrière. Les propositions du recteur et le rang de classement ne préjugent pas d'une promotion qui est prononcée par le ministre après examen au niveau national, après avis du groupe des inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR de la discipline concernée).