

## **LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ACADEMIQUES RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DESANTE (ATSS) DU MENJ**

Pour les personnels de la filière ITRF (ATRF, TECHRF, ASI, IGE, IGR), il convient de se référer aux lignes directrices de gestion du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche du 25 mars 2024 publiées au BO n°7 du MESR du 25 avril 2024.

De fait, la gestion des promotions des ITRF, y compris pour les adjoints techniques de recherche et formation affectés dans les services académiques, les EPLE, les opérateurs éducatifs ou à l'administration centrale, est fondée sur les LDG du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

### **I. Les conditions d'avancement de grade par la voie du tableau d'avancement**

### **II. L'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude**

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

#### **III.1 Éléments de procédure pour l'établissement des tableaux d'avancement**

##### **III.1.1 Éléments de procédure pour l'établissement des promotions par la voie du tableau d'avancement**

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

#### **III.2. Éléments de procédure pour l'établissement des listes d'aptitude**

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

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

## I- Les conditions d'avancement de grade

La promotion de grade par tableau d'avancement, s'effectue au choix, par voie d'inscription sur un tableau établi annuellement ou par la voie de l'examen professionnel. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau arrêté dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année à l'exception de la promotion au grade d'attaché hors-classe qui prend effet au 1<sup>er</sup> janvier.

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

- Les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
- Les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle [1]. Dans ces situations, les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière conformément aux dispositions des articles 51 et 54 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

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

### **Trois types d'avancement par tableau au choix**

- **Accès au grade d'avancement**

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

- **Accès au grade sommital du corps**
- **Avancement à l'échelon spécial d'attaché d'administration hors classe**

Filière administrative - Attaché d'administration de l'Etat - AAE

<b>Echelon spécial du grade d'attaché d'administration hors-classe</b>	<b>Article 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011</b>	<b>Compétence ministérielle</b>
Peuvent être inscrits au tableau d'avancement à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe les attachés d'administration hors classe justifiant de trois années d'ancienneté dans le 6ème échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.		
<b>Attaché d'administration hors-classe</b> Grade sommital - GRAF	<b>Article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011</b>	<b>Compétence ministérielle</b>

Accès au grade d'attaché d'administration hors classe : 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> viviers

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

Les intéressés doivent justifier de :

[Vivier 1] 6 années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 ou de [Vivier 2] 8 années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966.

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

Différents arrêtés ministériels ont fixé, par ministère une liste de fonctions plus spécifiques correspondant à un niveau élevé de responsabilités (*Arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale du 16 mai 2014*)

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.

[Vivier 3] valeur professionnelle exceptionnelle

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

La valeur professionnelle exceptionnelle des promouvables au 3ème 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 2ème vivier ; il s'agit par exemple des fonctions exercées au sein des établissements relevant de l'AEFE, ou des établissements publics, en particulier dans l'enseignement supérieur, certaines fonctions spécifiques dans les services déconcentrés, etc.

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

<b>Attaché principal d'administration</b>	<b>Articles 19 et 20 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011</b>	<b>Compétence académique</b>
<p>Par voie d'examen professionnel : les intéressés doivent justifier au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emploi de catégorie A ou de même niveau et avoir atteint le 5ème échelon du grade d'attaché.</p> <p>Au choix : les intéressés doivent justifier, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins sept ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et avoir atteint le 8ème échelon du grade d'attaché.</p>		

Filière administrative – Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur - SAENES

<b>SAENES classe supérieure</b>	<b>Article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009</b>	<b>Compétence académique</b>
<p>Par voie d'examen professionnel : les fonctionnaires ayant atteint le 6ème échelon du premier grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.</p> <p>Au choix : les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 8ème échelon du premier grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.</p>		
<b>SAENES classe exceptionnelle</b> Grade sommital	<b>Article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009</b>	<b>Compétence académique</b>

Par voie d'examen professionnel : les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6ème échelon du deuxième grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

Au choix : les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 7ème échelon du deuxième grade et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

*Point d'attention : l'article 3 II du décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat prévoit que les fonctionnaires qui à la date du 31 août 2022 appartenaient à l'un des corps de catégorie B régi par le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié, et qui ne remplissent pas encore les nouvelles conditions, sont réputés réunir les conditions pour une promotion au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions prévues par l'article 25 du même décret, dans sa rédaction antérieure au 1er septembre 2022. Suite à la parution du décret n° 2023-448 du 7 juin 2023, ces dispositions sont désormais sans limite de durée.*

Filière administrative - Adjoint administratif

<b>Adjoint administratif principal de 1ère classe - Grade sommital</b>	<b>Article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016</b>	<b>Compétence académique</b>
<p>Au choix : les adjoints administratifs principaux de 2ème classe (échelle de rémunération C2) ayant atteint le 6ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.</p>		
<b>Adjoint administratif principal de 2ème classe</b>	<b>Article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016</b>	<b>Compétence académique</b>
<p>Au choix : les adjoints administratifs (échelle de rémunération C1) ayant atteint le 6ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.</p> <p>Par voie d'un examen professionnel : les adjoints administratifs (échelle de rémunération C1) ayant atteint le 4ème échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.</p>		

Filière santé - Médecin de l'éducation nationale

<b>Médecin de l'éducation nationale hors-classe</b> - Grade sommital	<b>Article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991</b>	<b>Compétence ministérielle</b>
Au choix : les médecins de l'éducation nationale de 1ère classe ayant atteint le 3ème échelon de leur grade et justifiant de douze ans de services effectifs en qualité de médecin dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de fonctionnaire de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.		
<b>Médecin de l'éducation nationale 1ère classe</b>	<b>Article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991</b>	<b>Compétence ministérielle</b>
Au choix : les médecins de l'éducation nationale de 2ème classe ayant atteint le 6ème échelon de leur grade et justifiant de cinq ans de services effectifs en qualité de médecin dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de fonctionnaire de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.		

Filière santé - Infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur - INFENES

<b>INFENES hors-classe (Cat A)</b> Grade sommital	<b>Article 17 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012</b>	<b>Compétence académique</b>
Au choix, les infirmiers justifiant d'au moins dix ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois d'infirmiers de catégorie A ou dans un corps militaire d'infirmiers de niveau équivalent et justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 6ème échelon du grade d'infirmier au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.		
<b>Classe supérieure du corps des infirmiers du ministère chargé de l'éducation nationale classe supérieure (Cat B)</b>	<b>Article 18 du décret n° 94-1020 du 23 novembre 2024</b>	
Au choix, les infirmières et infirmiers comptant au moins deux ans d'ancienneté dans le 4ème échelon du premier grade et justifiant de dix ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou dans un corps militaire d'infirmiers de niveau équivalent au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.		

Filière sociale - Conseiller technique de service social - CTSS

<b>Conseiller technique supérieur de service social</b>	<b>Article 26 du décret n° 2017-1050 du 10 mai 2017</b>	<b>Compétence ministérielle</b>
Au choix, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 6ème échelon de la classe normale et justifiant de six ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade de même niveau au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.		

Filière sociale - Assistant de service social des administrations de l'État - ASSAE

<b>Assistant principal de service social des administrations de l'État</b>	<b>Article 11 du décret n°20171050 du 10 mai 2017</b>	<b>Compétence académique</b>
Par voie d'examen professionnel, les assistants de service social comptant au moins trois ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau et au moins un an d'ancienneté dans le 3ème échelon du premier grade.		
Au choix, les assistants de service social ayant atteint le 5ème échelon du premier grade et justifiant de six ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.		

Filière technique - Adjoint technique des établissements d'enseignement

<b>Adjoint technique principal de 1ère classe - Grade sommital</b>	<b>Article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016</b>	<b>Compétence académique</b>
<p>Au choix : les adjoints techniques principaux de 2ème classe (échelle de rémunération C2) ayant atteints le 6ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.</p>		
<b>Adjoint technique principal de 2ème classe</b>	<b>Article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016</b>	<b>Compétence académique</b>
<p>Au choix : les adjoints techniques (échelle de rémunération C1) ayant atteint le 6ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.</p> <p>Par voie d'un examen professionnel : les adjoints techniques (échelle de rémunération C1) ayant atteint le 4ème échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.</p>		

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

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

**Sont promouvables, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté de grade et d'échelon statutaires** : les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration.

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

<b>AAE</b>	<b>Article 12 du décret n° 2011- 1317 du 17 octobre 2011</b>	<b>Compétence académique</b>
<p>Fonctionnaire de l'Etat appartenant à un corps de catégorie B ou équivalent Justifier au 1er janvier d'au moins neuf années de services publics dont cinq ans au moins de services civils effectifs dans un corps régi par les dispositions du décret du 18 novembre 1994 ou par celles du décret du 19 mars 2010.</p>		
<b>SAENES</b>	<b>Article 4 du décret n° 2009- 1388 du 11 novembre 2009 modifié</b>	<b>Compétence académique</b>
<p>Fonctionnaire appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau Justifier au 1er janvier d'au moins neuf années de services publics</p>		
<b>CTSSAE</b>	<b>Article 8 du décret n° 2017- 1052 du 10 mai 2017</b>	<b>Compétence académique</b>
<p>Relever du grade principal d'assistant de service social.</p>		

Dans le cadre du Grenelle de l'éducation, le ministère est engagé dans un chantier de transformation en profondeur de sa gestion des ressources humaines (GRH), avec l'objectif de développer en particulier une GRH de proximité. Par conséquent un plan pluriannuel de requalification de la filière administrative est mis en place jusqu'en 2026. Au cours des opérations de préparations de rentrée et dans le respect des contingents annuels de requalifications fixés, des postes occupés pourront éventuellement être requalifiés suite à la promotion sur liste d'aptitude de l'agent sur poste.

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

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

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

L'académie s'attache, lors de la constitution de ses 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.

L'essentiel des campagnes de promotions nationale ou académique sont organisées selon des processus dématérialisés.

Les éléments de procédure décrits ci-après sont applicables aux promotions dont l'examen relève de la compétence ministérielle ou académique.

#### **III.1 Éléments de procédure (orientations et critères) pour l'établissement des tableaux d'avancement**

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

Les personnels promouvables n'ont pas à se porter candidats. L'administration informe en amont tout agent de son éligibilité à telle ou telle promotion de grade et invite le supérieur hiérarchique à formuler des propositions motivées à l'aide d'un rapport d'aptitude professionnelle.

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

###### **1) Le dossier de proposition de l'agent promouvable**

	Fiche individuelle de proposition	Rapport d'aptitude professionnelle	Rapport d'activité	Rapport aptitude professionnelle GRAF	Compte rendu d'entretien professionnel
Annexe	C2	C3	C4	C5	
TA AAHC et TA ES AAHC	Facultatif			X	X
Autres TA	X	X			X

Le rapport d'aptitude professionnelle est un élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner pour l'ensemble des tableaux d'avancement, à l'exception de l'avancement au grade d'attaché d'administration hors-classe et à son échelon spécial, en fonction des 4 items suivants :

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

S'agissant du rapport d'aptitude professionnelle pour l'avancement au grade d'attaché d'administration hors-classe et à son échelon spécial, il se décline au travers d'une appréciation générale exprimant la

valeur professionnelle de l'agent, décomposée en une appréciation générale à l'issue de 4 items :

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

L'autorité hiérarchique rédige le rapport d'aptitude professionnelle. Ce rapport doit être en cohérence avec l'évaluation professionnelle de l'agent. Un avis général sur la valeur professionnelle peut être donné par le supérieur hiérarchique.

Ce rapport est signé par l'agent.

L'académie met en place des formulaires en ligne simplifiés permettant de réceptionner les dossiers proposés.

## **2) La liste récapitulative des propositions de promotion**

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

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

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

## **3) L'examen par le ministère des candidatures transmises par les académies et l'examen des candidatures par l'académie**

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

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

#### **Les critères communs à l'ensemble des filières**

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

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

Pour tout tableau d'avancement quelle que soit la filière, les critères retenus reflètent la prise en compte de la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience conformément aux dispositions de l'article L. 522-18 du Code général de la fonction publique et de l'article 12 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

En tant que de besoin, il peut être appliqué une règle de départage des éligibles au tableau d'avancement dont le **caractère est indicatif** et valorise les **critères réglementaires** énoncés ci-dessous.

- La valeur professionnelle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien professionnel complété d'un rapport d'aptitude professionnelle pour les agents proposés, au travers d'une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent décomposée en une appréciation générale à l'issue de quatre items.

- La valeur professionnelle est appréciée par l'observation de critères objectifs que sont notamment la nature des missions confiées, la spécificité du poste, les effectifs encadrés, le niveau de responsabilités exercées, le montant des budgets gérés, la catégorie d'établissement, le niveau d'expertise, la nature des relations avec les partenaires.
- Un des éléments qui peut notamment être valorisé dans le cadre du parcours professionnel est celui de la mobilité géographique et/ou fonctionnelle, au sein des ministères de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (Cnous, Onisep, Cned, CRDP, Cereq, etc.), les Creps et les établissements relevant de la jeunesse et des sports ; dans une autre fonction publique ou dans un autre département ministériel.

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

### **La valeur professionnelle**

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

### **Le parcours professionnel**

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

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

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

## **Focus sur l'accès à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors-classe**

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

## **Focus sur l'accès aux grades d'infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur hors-classe et de médecin de l'éducation nationale hors-classe**

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

d'adaptation à l'environnement scolaire.

Les candidatures sont classées en fonction de l'avis du supérieur hiérarchique, qui prend en compte les critères ci-dessus rappelés. Une règle de départage peut-être appliquée pour les candidats dont la valeur professionnelle est jugée égale. Le premier critère de départage est celui de l'ancienneté de grade, puis celui de l'ancienneté de corps et enfin celui l'ancienneté de service public.

### III.2 - Éléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des listes d'aptitude

#### III.2.1. Éléments de procédure pour les promotions par la voie de la liste d'aptitude

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

	Fiche individuelle de proposition	Rapport d'aptitude professionnelle	Rapport d'activité	Compte rendu d'entretien professionnel
Annexe	C2	C3	C4	
LA	X	X	X	X

Le rapport d'aptitude professionnelle est un élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction des 4 items suivants :

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

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

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

##### 2) La liste récapitulative des propositions de promotion

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

##### 3) L'examen par le ministère des dossiers transmis par les académies et examen des candidatures par l'académie

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

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

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

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

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

Le ministère et l'académie portent une attention particulière, d'une part aux agents **exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur** et d'autre part aux personnels exerçant ou ayant exercé, tout ou partie de leurs **fonctions en éducation prioritaire**.

Les classements académiques sont opérés conformément aux principes énoncés dans les lignes directives de gestion ministérielles et académiques, avec un examen collégial des dossiers.

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