

Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels enseignants et enseignants-chercheurs et des personnels ingénieurs, administratifs et techniques.

Références

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

Les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales de la politique de l'ENSAIT en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables. Elles sont établies pour trois ans. Un bilan de leur mise en œuvre sera présenté chaque année devant le comité technique. Ce bilan présentera des données pluriannuelles sur les caractéristiques globales des promotions (femme/homme, BAP, service).

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

Les promotions 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 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.

Les différentes modalités de promotion sont notamment :

- L'avancement de grade avec ou sans tableau d'avancement, au choix ou par examen professionnel, selon les corps

Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement après avis du directeur de l'ENSAIT pour les personnels titulaires IAT et enseignants, et après avis des instances compétentes pour les personnels enseignants-chercheurs.

Pour les personnels IAT, les grades accessibles par deux voies (au choix et par examen professionnel) obéissent à une même logique. L'examen professionnel est la voie majoritaire (70% des postes). Elle est ouverte à un vivier d'agents moins avancés dans la carrière. Par conséquent, la voie au choix, minoritaire en nombre de promotions, et ouverte sous conditions d'ancienneté supérieure à celle de l'examen professionnel, s'adresse généralement à des agents plus avancés dans la carrière.

- Le concours ou la liste d'aptitude :

Outre ces procédures de droit commun, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier par voie dérogatoire de promotion interne. Il s'agit d'accéder à un

corps de niveau ou de catégorie supérieur(e) par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

Enfin, la nomination sur des emplois fonctionnels permet à des agents d'exercer des responsabilités supérieures.

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

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés dans le cadre de procédures équitables et connues des personnels. Le directeur de l'ENSAIT s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours professionnel.

En application 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 handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race ».

-Prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle

Pour proposer les promotions, le directeur de l'ENSAIT recueille systématiquement un avis qualitatif sur le dossier des personnes promouvables.

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, de la richesse et de la diversité de son parcours professionnel, de ses formations et de ses compétences.

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

Une attention particulière est portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions. Elles sont faites, en premier lieu, en tenant compte du parcours et de la valeur professionnelles de l'agent, indépendamment de son sexe.

A dossier équivalent, le directeur de l'ENSAIT s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde, autant que possible, à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et tient compte de leur représentation dans les effectifs du corps d'origine. Il garantit le respect du principe d'égalité de traitement en veillant à ce que les agents à temps partiel ou ayant bénéficié de congé maternité, parental ou d'adoption bénéficient des mêmes possibilités de promotions.

- Promotion des personnels en situation de handicap

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

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

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

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

Par ailleurs, les agents déchargés syndicaux qui consacrent la totalité de leur service ou une quotité de travail égale ou supérieure à 70% depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement du fonctionnaire réunissant les conditions requises.

Concernant les enseignants-chercheurs, en l'absence de tableau d'avancement, le directeur de l'ENSAIT signalera au ministère ceux qui répondront aux conditions énoncées plus haut. Le contingent de l'ENSAIT sera augmenté à due hauteur.

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

Les propositions sont faites, en premier lieu, en tenant compte du parcours et de la valeur professionnelles de l'agent.

A dossier équivalent, le directeur de l'ENSAIT porte une attention particulière au maintien, autant que possible, d'un équilibre de propositions entre services, au regard notamment de leur taille mais également de l'historique des propositions et promotions attribuées au cours des années antérieures afin de garantir une répartition équitable de ces propositions et promotions.

Pour les enseignants-chercheurs, le MESRI définit, pour les possibilités de promotion des enseignants-chercheurs attribuées au CNU, une répartition par section calculée au prorata des effectifs des enseignants-chercheurs titulaires par discipline.

Pour les personnels ITRF, le MESRI veille également à un équilibre des BAP représentées dans les promotions au regard de leur poids dans les promouvables.

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

La Direction des ressources humaines de l'ENSAIT contribue à l'accompagnement professionnel des personnels par la mise en place de conseils ainsi que de formations.

Elle organise les campagnes annuelles d'avancement et garantit l'information des agents et des supérieurs hiérarchiques.

- Un accompagnement continu des agents

La direction des ressources humaines de l'ENSAIT s'attache à développer l'adaptation à l'emploi des personnels. Des formations sont proposées 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 conférences stagiaires bénéficient durant leur année de stage d'une formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier.

Dans le cadre du suivi de carrière des enseignants-chercheurs réalisé par le CNU, la direction des ressources humaines de l'ENSAIT prend en considération les avis qui lui sont communiqués.

- L'information des personnels tout au long des procédures de promotion

Selon leur filière, les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois sur les sites institutionnels suivants :

- <http://www.enseignementsuprecherche.gouv.fr> pour les personnels ITRF
- sur le site education.gouv.fr pour les personnels AENES et les personnels enseignants du second degré
- sur le site GALAXIE pour les enseignants-chercheurs

La direction des ressources humaines communique toutes les informations aux personnels concernés (notes de service, calendriers, contenu des dossiers à constituer...).

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité.

ANNEXE 1

relative aux lignes directrices de gestion de l'ENSAIT relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des enseignants-chercheurs

I. Gestion de l'avancement de enseignants-chercheurs

La politique de valorisation professionnelle de l'ENSAIT vise à permettre aux agents de voir reconnaître la richesse, l'intensité et l'équilibre des activités pédagogiques et des activités scientifiques ainsi que les responsabilités collectives assurées au sein de l'Ecole.

L'avancement de grade par la voie de droit commun comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de classe.

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. Les conditions de services sont appréciées au 31 décembre de l'année de la session d'examen des candidatures. L'avancement a lieu sur proposition de la section compétente du Conseil National des Universités (CNU). Le directeur de l'ENSAIT prononce, par délégation du MESRI, les promotions proposées par le CNU.

La procédure d'avancement de grade est :

- dématérialisée (via l'application ELECTRA, accessible depuis le portail GALAXIE)
- unique : les candidats doivent réaliser un « rapport d'activité » présentant leur parcours scientifique, pédagogique et administratif. Le modèle est téléchargeable sur le site du MESRI. Ce rapport est d'abord étudié par le conseil d'administration restreint de l'ENSAIT puis par le CNU.

Pour chaque section, 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. Une priorité est donnée en matière de reconnaissance de l'engagement des personnels dans des projets pédagogiques innovants ou encore des appels à projets de recherche notamment européens.

L'avancement d'échelon a quant à lui lieu à l'ancienneté. Il est prononcé par arrêté du directeur de l'ENSAIT. Des bonifications d'ancienneté sont prévues dans le statut : bonification pour mobilité et bonification pour mandat de chef d'établissement.

II. Gestion de l'avancement des professeurs de l'ENSAM

Le corps des professeurs des ENSAM est un corps d'enseignants organisé en 2 grades.

Le MESRI publie annuellement au bulletin officiel de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation deux notes de service qui précisent 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'Ecole et de l'appréciation et avis du directeur de l'ENSAIT.

ANNEXE 2

relative aux lignes directrices de gestion de l'ENSAIT relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels ITRF.

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

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

La promotion de grade par tableau d'avancement s'effectue au choix, par voie d'inscription sur un tableau d'avancement établi annuellement par le MESRI. Les promotions sont prononcées dans l'ordre du tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent allouée. 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 de mise 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.

Filière ITRF :

- 1-Accès au grade d'IGR hors classe : article 20-1 du décret n° 85-1534 du 31/12/1985
- 2-Accès au grade d'IGR 1^{ère} classe : article 21 du décret n° 85-1534 du 31/12/1985
- 3-Accès au grade d'IGE hors classe : article 30 du décret n° 85-1534 du 31/12/1985
- 4-Accès au grade de TECH de classe exceptionnelle : article 47 du décret n° 85-1534 du 31/12/1985
- 5-Accès au grade de TECH de classe supérieure : article 48 du décret n° 85-1534 du 31/12/1985
- 6-Accès au grade d'ATRF principal de 2^{ème} classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11/05/2016
- 7-Accès au grade d'ATRF principal de 1^{ère} classe : article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11/05/2016

Accès à l'échelon spécial de la hors classe des ingénieurs de recherche

Article 20-3 du décret n°85-1534 du 31/12/1985 :

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement à l'échelon spécial du grade d'IGR hors classe, sur proposition du directeur de l'ENSAIT, les IGR 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.

La liste des fonctions est fixée par le MESRI.

I.2 L'avancement de grade par la voie de l'examen professionnel

Les agents peuvent être inscrits par le MESRI à un tableau d'avancement établi au vu des résultats d'une sélection organisée par voie d'examen professionnel.

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 MESRI et dont les délibérations peuvent être précédées de la consultation d'experts.

Filière ITRF :

- 1-Accès au grade d'IGR hors classe : article 20 du décret n°85-1534 du 31/12/1985
- 2-Accès au grade de TECH de classe supérieure : article 43-3° du décret n° 85-1534 du 31/12/1985
- 3-Accès au grade de TECH de classe exceptionnelle : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11/11/2009
- 4-Accès au grade d'ATRF principal de 2^{ème} classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11/05/2016

I.3 L'accès à un corps supérieur par voie d'inscription sur liste d'aptitude

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

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

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

Filière ITRF :

- 1-Accès au corps des IGR : article 14 du décret n° 85-1534 du 31/12/1985
- 2-Accès au corps des IGE : article 25 du décret n° 85-1534 du 31/12/1985
- 3-Accès au corps des ASI : article 34 du décret n° 85-1534 du 31/12/1985
- 4- Accès au corps des TECH : article 42 du décret n° 85-1534 du 31/12/1985

II. Des procédures de promotion transparentes qui prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des personnels

Le Directeur de l'ENSAIT sélectionne les dossiers des personnels éligibles dans le cadre d'une procédure transparente. Il s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours professionnel.

Pour l'ensemble des promotions, le candidat à la promotion et son supérieur hiérarchique direct établissent un dossier qui contient :

- une fiche individuelle de proposition de l'agent établie selon un modèle type complété d'un état des services publics
- le rapport d'aptitude professionnelle établi par le supérieur hiérarchique direct et qui se décline en fonction de 4 items : appréciation sur le parcours professionnel de l'agent, sur ses activités actuelles et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités, sur sa contribution à l'activité du service et sur son aptitude à s'adapter à son environnement, à écouter et à dialoguer.

Le rapport d'aptitude professionnelle doit être en cohérence avec le dernier compte rendu d'entretien professionnel de l'agent.

- un curriculum vitae détaillant l'ensemble du parcours professionnel de l'agent
- un rapport d'activité rédigé par l'agent concernant ses fonctions actuelles et son activité passée dans le corps. Ce rapport doit être établi de manière à la fois complète, précise et concise. L'esprit de synthèse de l'agent doit être démontré. Il devra être accompagné d'un organigramme qui permette d'identifier clairement la place de l'agent dans le service ou dans l'École.

Les dossiers de candidature à une promotion établis par les personnels de l'ENSAIT sont tous étudiés par une commission interne d'experts constituée du Directeur, du Directeur général des services, de la Directrice des ressources humaines, d'un personnel de

catégorie A (1 titulaire+1suppléant), d'un personnel de catégorie B (1 titulaire+1 suppléant) et d'un personnel de catégorie C (1 titulaire+1 suppléant). Le suppléant ne peut siéger qu'en cas d'absence du titulaire.

Les experts personnels de l'ENSAIT candidatent pour participer à la commission interne pour une période d'une année civile renouvelable afin de pouvoir étudier les deux campagnes d'avancement annuelles (listes d'aptitude au printemps et tableaux d'avancement à l'automne).

Tous les personnels ITRF titulaires peuvent se porter candidats.

La Direction arrête ensuite la liste des experts retenus pour siéger dans la commission.

Cette commission interne classe les dossiers des personnels éligibles dans le cadre d'une procédure transparente. Elle s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours professionnel. Elle prend d'abord en compte le niveau de l'emploi-type occupé et les compétences qu'il requiert au vu du référentiel des métiers REFERENS 3 et qui démontrent les capacités à exercer dans le corps ou le grade supérieur.

L'acquisition de compétences nouvelles ou supplémentaires par la formation, l'activité de recherche, les publications, la coopération nationale ou internationale, la présentation aux examens professionnels et aux différents concours font également partie des critères qui seront pris en compte pour apprécier les capacités professionnelles des candidats.

La manière de servir, la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience sont pris en compte par la commission. Pour ce faire, elle étudie la nature des missions confiées, la spécificité du poste, les effectifs encadrés, le niveau de responsabilités exercées, le niveau d'expertise.

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.

Par ailleurs, conformément à la réglementation, la commission interne :

- prend en considération la carrière de l'agent dans son ensemble et privilégie ainsi pour établir ses propositions, à valeur professionnelle égale, les agents les plus avancés dans la carrière
- porte une attention particulière aux agents en butée de grade depuis au moins trois ans lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou par promotion interne

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 ».

Entre deux dossiers d'expertise comparable dans la même BAP, la commission valorise la mobilité géographique ou fonctionnelle opérée par le candidat.

S'agissant des dossiers de candidature d'inscription à la liste d'aptitude, la commission portera une attention particulière aux agents ayant déjà exercé les fonctions d'un corps supérieur.

ANNEXE 3

relative aux lignes directrices de gestion de l'ENSAIT relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des enseignants du second degré

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

Le MENJS assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein du corps des enseignants du second degré : la classe normale, la hors classe et la classe exceptionnelle.

L'avancement de grade et l'accès à l'échelon spécial s'effectuent au choix par voie d'inscription sur un tableau d'avancement établi annuellement. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué.

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

- Bonification d'ancienneté pour le passage du 6^{ème} au 7^{ème} et du 8^{ème} au 9^{ème} échelon de la classe normale : elle 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 et six mois au 8^{ème} échelon. Les bonifications sont attribuées à partir d'une liste de promouvables établie par échelon, toutes disciplines ou spécialités confondues. Le recteur attribue les bonifications.

- 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 et les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant.

Accès au grade de la hors-classe

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

Accès au grade de la classe exceptionnelle

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

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

Sont éligibles au titre du deuxième vivier les agents ayant atteint au 31 août de l'établissement du tableau, 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 (professeurs certifiés).

Accès au corps des professeurs agrégés

L'accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude est conditionné par un acte de candidature. Les nominations prennent effet au 1^{er} septembre de l'année scolaire au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

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

- être, au 31 décembre de l'année de l'établissement du tableau, professeur certifié.
- être âgé de quarante ans au moins au 1^{er} octobre de l'année d'établissement du tableau
- justifier à cette date de dix ans de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans leur corps. Les services effectués à temps partiel sont comptabilisés comme du temps plein.

Le dossier de candidature est constitué :

- d'un curriculum vitae qui fait apparaître la situation individuelle du candidat, sa formation, son mode d'accès au grade, son itinéraire professionnel, les motivations qui le conduisent à présenter sa candidature.
- d'une lettre de motivation qui permet au candidat de se situer dans son parcours professionnel en justifiant et en valorisant ses choix. Elle présente une réflexion sur sa carrière écoulée et met en évidence les compétences acquises, les aptitudes et les aspirations qui justifient sa demande de promotion.

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

L'avancement d'échelon bonifié

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

L'appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- À consolider

L'avancement à la hors-classe

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

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

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points.

Excellent : 145 points

Très satisfaisant : 125 points

Satisfaisant : 105 points

À consolider : 95 points

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

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.

Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement	Ancienneté théorique dans la plage d'appel	Points d'ancienneté
9 + 2	0 an	0
9 + 3	1 an	10
10 + 0	2 ans	20
10 + 1	3 ans	30
10 + 2	4 ans	40
10 + 3	5 ans	50
11 + 0	6 ans	60
11 + 1	7 ans	70
11 + 2	8 ans	80
11 + 3	9 ans	100
11 + 4	10 ans	110
11 + 5	11 ans	120
11 + 6	12 ans	130
11 + 7	13 ans	140
11 + 8	14 ans	150
11 + 9 et plus	15 ans et plus	160

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

L'avancement à 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).. À valeur professionnelle égale, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés.

Les recteurs d'académie 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.

Pour le premier vivier

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

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

Pour le second vivier

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

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

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

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Insatisfaisant

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

Pour les professeurs agrégés :

Le pourcentage des appréciations Excellent est fixé à :

20% maximum des agents relevant du premier vivier

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

Le pourcentage des appréciations Très satisfaisant est fixé à :

30% maximum des agents relevant du premier vivier

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

Pour les professeurs certifiés :

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

20 % maximum des agents relevant du premier vivier ;

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

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

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

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

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

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

Valorisation de l'appréciation du recteur

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

Le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle, commun à toutes les disciplines pour les corps enseignants, et aux deux viviers, est établi par le recteur. Il se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant ;
- Satisfaisant ;
- Insatisfaisant

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

Le recteur s'appuie sur un barème, tenant compte de la valeur professionnelle des promovables et de leur ancienneté de carrière :

Valorisation des critères :

Valeur professionnelle

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

Ancienneté de carrière

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

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

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

III. Les orientations et les critères propres à la promotion de corps par voie d'inscription sur la liste d'aptitude au corps des professeurs agrégés

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

des éléments du curriculum vitae et de la lettre de motivation du candidat, se déclinent en quatre degrés : très favorable, favorable, réservé, défavorable. Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre doivent être justifiés et expliqués aux intéressés.

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

ANNEXE 4

relative aux lignes directrices de gestion de l'ENSAIT relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels AENES.

I. Les conditions d'avancement de grade

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

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

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

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

Accès au grade d'avancement :

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

Filière administrative :

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

Accès au grade sommital du corps

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

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

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

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

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

Les intéressés doivent justifier :

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

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

La durée de huit ans d'exercice dans une fonction au cours de la carrière peut avoir été accomplie de façon continue ou 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 (3e vivier).

Attachés principaux d'administration au 10e échelon

Directeurs de service ayant atteint le 14e échelon.

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

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

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

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

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

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

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

- Attaché principal d'administration : **article 19 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011** portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État)
- SAENES classe supérieure : **article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009** portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État)
- SAENES classe exceptionnelle : **article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009** portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État)
- Adjoint administratif principal de 2e classe : **article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016** relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État
- Adjoint technique principal de 2e classe : **article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016** relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Une attention particulière est portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions. Elles sont faites, en premier lieu, au regard de la qualité du parcours et de la valeur professionnelles de l'agent, indépendamment de son sexe.

A dossier équivalent, les académies s'attachent à ce que la répartition des promotions corresponde, autant que possible, à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables.

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

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

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

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

Pour les promotions l'administration établit :

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

Ce dossier contient :

- **une fiche individuelle de proposition de l'agent** établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent.
- **un rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction, pour l'ensemble des tableaux d'avancement à l'exception de l'avancement au grade d'attaché d'administration hors-classe et à son échelon spécial, des 4 items suivants :

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

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

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

- appréciation sur les capacités d'animation et d'impulsion du service.

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

2) La liste récapitulative des propositions de promotion:

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

- 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.

Les critères retenus pour l'établissement des tableaux d'avancement

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

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

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

Dans l'établissement des promotions le ministère procède à **un examen collégial des dossiers des agents**

En tant que de besoin, le départage des éligibles au tableau d'avancement peut s'effectuer à l'aide d'un **barème**, dont le **caractère est indicatif** et valorise les **critères réglementaires** énoncés ci-dessus.

- La **valeur professionnelle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien** professionnel éventuellement complété d'un rapport d'aptitude professionnelle pour les agents proposés, au travers d'une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent décomposée en une appréciation générale à l'issue de quatre items.
- La **valeur professionnelle est appréciée par l'observation de critères objectifs** que sont notamment la nature des missions confiées, la spécificité du poste, les effectifs encadrés, le niveau de responsabilités exercées, le montant des budgets gérés, la catégorie d'établissement, le niveau d'expertise, la nature des relations avec les partenaires.
- Un des éléments qui peut notamment être valorisé dans le cadre du **parcours professionnel** est celui de la mobilité géographique et/ou fonctionnelle, au sein des ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (Cnous, Onisep, Cned, CRDP, Cereq, etc.), les

Creps et les établissements relevant de la jeunesse et des sports ; dans une autre fonction publique ou dans un autre département ministériel.

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

La valeur professionnelle :

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

Le parcours professionnel :

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

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

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

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

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

III.2. Éléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des listes d'aptitude de la filière AENES

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

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

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

Ce dossier contient :

- **une fiche individuelle de proposition de l'agent** établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent.
- **un rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction des 4 items suivants :

- appréciation sur le **parcours** professionnel de l'agent ;

- appréciation sur les **activités actuelles** de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;

- appréciation de la **contribution** de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure ;

- appréciation sur l'**aptitude** de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

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

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

2) La liste récapitulative des propositions de promotion :

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

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

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

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

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

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

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

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

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