



**ACADÉMIE  
D'AIX-MARSEILLE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin académique spécial

**n°437**

du 15 février 2021

Lignes directrices de  
gestion académiques

## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ACADEMIQUES

Références : Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique - 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 (LDG) et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires - Lignes directrices de gestion du 13-11-2020 relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, publiés au Bulletin Officiel Spécial n° 10 du 16 novembre 2020

Destinataires : Tous les établissements - Toutes les circonscriptions - Tous les services - Tous les personnels

Dossier suivi par : DRRH - Tel : 04 42 91 70 50 - Mail : ce.drrh@ac-aix-marseille.fr

### **LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ACADEMIQUES RELATIVES A LA MOBILITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DES 1ER ET 2ND DEGRES, D'EDUCATION, PSYCHOLOGUES DE L'EDUCATION NATIONALE DE L'ACADEMIE D'AIX-MARSEILLE, DES PERSONNELS ATSS POUR LES OPERATIONS QUI RELEVANT DE LA COMPETENCE DU RECTEUR DE L'ACADEMIE D'AIX- MARSEILLE, ET DES PERSONNELS DE DIRECTION STAGIAIRES DE L'ACADEMIE D'AIX- MARSEILLE**

La note du 13-11-2020 présente les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, prévues dans la loi n° 2019- 828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

La présente note décline au niveau académique ces lignes directrices de gestion afin de prendre en compte les particularités du territoire de l'académie d'Aix Marseille. Ces lignes directrices de gestion académiques, établies pour trois ans, doivent être compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles.

#### **Orientations générales**

Les lignes directrices de gestion académiques visent à permettre aux personnels de l'académie d'effectuer une mobilité géographique ou fonctionnelle tout en assurant la continuité de l'accès à un service public d'enseignement de qualité pour l'ensemble des élèves de l'académie.

La mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion prend en compte les dispositions du plan d'action ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations.

La mobilité professionnelle, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, doit permettre aux personnels de l'académie le développement de compétences particulières liées à l'adaptation à un nouvel environnement, à un niveau différent d'enseignement ou à l'exercice de nouvelles fonctions.

Les affectations des personnels dans le cadre des mouvements à gestion déconcentrée garantissent, au bénéfice des élèves et de leur familles, l'efficacité, la continuité et l'égalité des accès au service public de l'éducation nationale.

## **Principes transversaux appliqués aux demandes individuelles de mobilité :**

L'académie d'Aix-Marseille s'engage à appliquer les principes communs qui garantissent l'intégrité des différents processus de mobilité :

- La transparence des procédures,
- Le traitement équitable des candidatures,
- La prise en compte des priorités légales de mutation,
- La recherche d'adéquation entre les exigences des postes particuliers et les profils et compétences des candidats.

L'académie accompagne tous ses personnels dans leurs mobilités et projets d'évolution professionnelle et s'attache à garantir leur meilleure information tout au long des procédures.

Au-delà de ces échanges entre l'administration et les agents, l'académie est engagée dans une démarche visant à améliorer constamment la qualité de sa prestation de service avec notamment la mise en place d'une politique de ressources humaines de proximité destinée à informer, conseiller et accompagner tous les personnels de l'académie ([cf. Bulletin académique spécial N°433 du 9 novembre 2020](#))

En complément des présentes lignes directrices de gestion présentées au CTA, les agents seront informés par des circulaires annuelles publiées au Bulletin Académique ainsi qu'aux Bulletins départementaux, qui préciseront les modalités et calendriers des différentes opérations de mobilité.

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différentes filières et des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont structurées en deux parties déclinant les enjeux de la politique de mobilité de l'académie et les principes régissant ses procédures aux :

- Personnels enseignants des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale de l'académie (partie1) ;
- Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé ATSS pour les opérations qui relèvent de la compétence du recteur d'académie (partie 2) ;

## **Partie 1 : LDGA relatives à la mobilité des personnels enseignants des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale de l'académie**

Les présentes LDG académiques concernent les différents actes de gestion de compétence rectorale ou départementale : le mouvement intra académique et intra départemental, les affectations sur poste spécifique, les détachements, la phase d'ajustement (affectation des stagiaires 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, affectation des TZR et des TR, les Ineat/Exeat).

Ainsi, dans le 1<sup>er</sup> degré, le concours de recrutement des professeurs des écoles est académique ; les lauréats sont affectés dans un département de l'académie en fonction des vœux émis lors de leur inscription et de leur rang de classement au concours.

Dans le second degré, le rang de classement, la nécessité de respecter le continuum de formation des stagiaires, leur situation familiale et personnelle ainsi que leur expérience antérieure acquise, le cas échéant, en qualité de contractuel sont pris en considération sur la base du barème ministériel. Une attention particulière est notamment portée aux berceaux d'accueil des personnels stagiaires.

### **I. La prise en compte des spécificités académiques**

L'académie d'Aix-Marseille est marquée par de fortes disparités sociales et géographiques du fait d'un territoire très contrasté entre espaces à forte urbanisation et espaces ruraux aux problématiques éducatives hétérogènes.

Dans le second degré, près de 3 élèves sur 4 sont scolarisés dans le département des Bouches-du-Rhône, et moins d'1 élève sur 10 est scolarisé dans les départements alpins. La majeure partie des établissements scolaires de l'éducation prioritaire (REP et REP+) sont situés dans les Bouches-du-Rhône et le Vaucluse.

#### **1) La prise en compte des disparités sociales et géographiques**

Une attention particulière est portée aux postes présentant des conditions d'exercice particulières ; les candidats se voient ainsi attribuer des points de bonification à la suite d'une période d'exercice continue et effective dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire et de zones de l'académie présentant des difficultés de recrutement du fait de leur isolement géographique.

Dans ce dernier cas, cette bonification sera mise en place afin d'améliorer l'attractivité des territoires connaissant des difficultés particulières de recrutement, notamment en zone rurale isolée ou encore en zone de montagne. Elle pourra s'appliquer aux écoles des communes de Quinson, Revest du Bion, Entrevaux, Saint Pierre, à l'EREA de Castel Bevens et aux écoles de secteur des établissements suivants ainsi qu'à ces mêmes établissements : Annot, Banon, Barcelonnette, Castellane, Riez, Saint André les Alpes, Seyne les Alpes, Guillestre, L'Argentière La Bessée, Laragne Montéglin, Serres, Sault, Veynes, La Motte-du-Caire, Saint-Bonnet-en-Champsaur, la Batie-Neuve.

Compte tenu de leurs particularités, la bonification ne concernera pas nécessairement les mêmes territoires suivant qu'il s'agisse des mouvements départementaux du 1<sup>er</sup> degré ou de celui du 2<sup>nd</sup> degré.

#### **2) La prise en compte des particularités de certains postes**

Les qualifications, compétences et /ou aptitudes requises pour l'affectation dans certains postes nécessitent une procédure spécifique de sélection visant à garantir l'adéquation entre les exigences du poste et les capacités du candidat.

L'académie d'Aix-Marseille identifie les postes spécifiques académiques en lien avec les chefs d'établissement et les corps d'inspection. Les candidats prennent connaissance des postes spécifiques académiques vacants et de la fiche de poste correspondante avant de formuler leurs vœux. Les fiches de poste présentent les attendus du poste et les particularités liées au contexte local.

### **a) Dans le premier degré :**

Ces postes peuvent :

- soit prendre la forme d'un poste à profil obéissant à une procédure de recrutement avec avis de l'inspecteur et entretien. Les candidatures sont classées sans qu'il soit fait référence au barème,
- soit prendre la forme d'un poste à avis obéissant à une procédure de recrutement avec avis de l'inspecteur et entretien. Seuls les candidatures avec un avis favorable sont ensuite classées par le barème,
- soit prendre la forme d'un poste à compétences particulières qui nécessite la possession d'un titre. Les candidatures retenues sont classées par barème.

### **b) Dans le second degré :**

La procédure dématérialisée dans le second degré permet aux candidats de déposer en ligne les documents relatifs à leur candidature afin de mettre en avant leurs compétences, leurs qualifications et leur motivation ; ils sont vivement encouragés à prendre l'attache du chef d'établissement dans lequel le poste est implanté afin de lui permettre d'émettre un avis éclairé.

L'avis du chef d'établissement d'origine du candidat est également sollicité ; ils peuvent consulter en ligne le dossier déposé par le candidat.

Les corps d'inspection sont chargés d'émettre un avis sur chaque candidature entrante de la discipline dont ils ont la responsabilité, après avoir pris connaissance du dossier du candidat, en adéquation avec les compétences attendues et en lien avec les chefs d'établissement; en cas d'égalité d'avis entre plusieurs candidats, ils sont départagés en fonction du barème fixe.

Les recrutements sur poste ULIS implantés dans le second degré obéissent une procédure particulière ouverte aux personnels titulaires (premier ou second degré) qui n'est pas dématérialisée. Les dossiers de candidature sont examinés par une commission académique qui procédera, le cas échéant, à l'audition des candidats. La détention du CAPPEI est un critère déterminant pour une affectation à titre définitif sur poste ULIS.

## **II. La prise en compte de la situation individuelle des candidats**

Les demandes de mutation des enseignants s'appuient sur un barème qui d'une part traduit les priorités légales dont relève le candidat, ainsi que sa situation individuelle, et d'autre part permet un traitement équitable du tableau de mutation.

Les barèmes traduisent la prise en compte des **priorités légales de mutation** prévues par l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat de 1984 et le décret n°2018-303 du 25 avril 2018 relatif aux priorités d'affectation des membres de certains corps mentionnés à l'article 10 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Les bonifications, dans les barèmes, des situations particulières ne relevant pas de priorités légales doivent garantir la prééminence des critères de priorité légale.

Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées tiennent compte ainsi des demandes formulées par les intéressés au titre des critères de priorité suivants.

#### **▪ Demandes liées à la situation familiale**

- Rapprochement de conjoints
- Rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe dans l'intérêt de l'enfant
- Situation de parent isolé
- Enfant à charge ou à naître, notamment dans le cadre de rapprochement de conjoints

#### **▪ Demandes liées à la situation personnelle**

- Fonctionnaire, conjoint ou enfant du fonctionnaire en situation de handicap
- Demande de mutation simultanée

▪ **Bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel**

Bonifications communes aux enseignants des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés :

- Demande de bonification dans le cadre de fonctions exercées dans une école ou un établissement relevant de l'éducation prioritaire

Trois situations doivent être distinguées :

- les écoles et établissements classés REP+,
- les écoles et établissements classés REP,
- les écoles et établissements relevant de la politique de la ville.
- les écoles et établissements situés dans des zones de l'académie présentant des difficultés de recrutement du fait de leur isolement géographique
- Ancienneté de service
- Bonification pour les agents affectés dans un emploi supprimé en raison d'une modification de la carte scolaire

Bonification propre aux enseignants du 1<sup>er</sup> degré :

- Barème lié à l'ancienneté dans le poste au titre de la stabilité dans le poste au-delà de trois ans

Bonifications propres aux personnels du 2<sup>nd</sup> degré :

- Barème lié à l'ancienneté dans le poste
- Bonification(s) pour les stagiaires n'ayant ni la qualité d'ex-fonctionnaire ni celle d'ex-contractuel de l'éducation nationale
- Bonification(s) pour les stagiaires ex-contractuels de l'éducation nationale
- Bonification pour les stagiaires précédemment titulaires d'un corps autre que ceux des personnels enseignants des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale
- Situation de réintégration à divers titres
- Situation des personnels ayant la qualité de sportif de haut niveau
- Bonification de stabilisation pour les agents affectés sur des fonctions de remplacement
- Bonification pour l'affectation des professeurs agrégés en lycée
- Bonifications liées au changement de discipline
- Bonifications liées au changement de corps

▪ **Bonifications liées au caractère répété de la demande**

- Bonification au titre du vœu préférentiel

Le barème a un caractère indicatif ; il découle des orientations nationales et tient compte des priorités légales et des particularités de l'académie annoncées supra. L'administration conserve son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général.

Des circulaires permettent de détailler pour chacun des mouvements à compétence rectorale ou départementale le déroulé des opérations, les modalités de dépôt et de traitement des candidatures, ainsi que la valorisation de l'ensemble des barèmes.

Les services académiques et les services des directions des services départementaux de l'éducation nationale sont responsables du calcul du barème des candidats aux mouvements et garants de leur fiabilisation.

## SYNTHESE DES BAREMES DEPARTEMENTAUX 1<sup>er</sup> DEGRE PUBLIC

### Département des bouches du Rhône

Objet	Points attribués	Observations
<b>Mesure de carte scolaire</b>		
Mesure de carte scolaire	1000 pts	Priorité sur un poste ECMA ou ECEL (sans distinction) dans la même école
	950 pts	Vœu sur une école de la même commune ou Arrdt sur poste ECMA ou ECEL (sans distinction)
	900 pts	Vœu sur une commune limitrophe sur poste ECMA ou ECEL (sans distinction)
Les TRS faisant l'objet d'une MCS bénéficieront de 1000 points sur leurs vœux de TRS dans leur circonscription d'origine et 950 points comme TRS des circonscriptions voisines		
<b>Situation familiale</b>		
Rapprochement de conjoint (RC)	<b>2 pts pour la commune de résidence professionnelle du conjoint</b>	Le candidat doit saisir un vœu précis ou un vœu géographique Commune répondant aux conditions d'octroi de la bonification. Tant que les vœux successifs répondent à ces critères, ils sont bonifiés. Dès qu'un vœu ne répond plus aux critères, alors la bonification n'est plus appliquée sur celui-ci et sur les vœux suivants. S'il n'existe pas d'établissement dans ladite commune, ce principe est étendu à une des communes limitrophes. (les bonifications au titre de situation familiale (RC; APC; PI) ne sont pas cumulables entre elles)
Autorité parentale conjointe (APC) Situation de parent isolé (PI)	<b>2 pts pour la commune de résidence de l'enfant</b>	Le candidat doit saisir un vœu précis ou un vœu géographique Commune répondant aux conditions d'octroi de la bonification. Tant que les vœux successifs répondent à ces critères, ils sont bonifiés. Dès qu'un vœu ne répond plus aux critères, alors la bonification n'est plus appliquée sur celui-ci et sur les vœux suivants. S'il n'existe pas d'établissement dans ladite commune, ce principe est étendu à une des communes limitrophes. (les bonifications au titre de situation familiale (RC; APC; PI) ne sont pas cumulables entre elles)
Enfant de moins de 18 ans	<b>0,99 pt par enfant</b>	Prise en compte de 4 enfants maximum
<b>Situation personnelle</b>		
Handicap	<b>800 pts sur les vœux améliorant la situation médicale de l'agent, son conjoint ou l'enfant handicapé (plafond 800 points)</b>	Ces deux bonifications ne sont pas cumulables sur un même vœu.
	<b>10 pts sur tous les vœux pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi</b>	
Situations RH : médicales (hors handicap), sociales, divers	<b>0,99 pt</b>	
<b>Situation professionnelle</b>		
Ancienneté de fonction d'enseignant du 1er degré	1 pt par an	Prise en compte est celle détenue en qualité d'enseignant au 01/09/2020
Ancienneté au titre de la stabilité dans le poste	Entre 0 et 9 pts	L'affectation à <b>titre définitif</b> donne lieu à l'attribution des points
Ancienneté au titre de la stabilité en éducation prioritaire	<b>Entre 0 et 5 pts</b> <i>En réseau Rep+</i>	Cumul avec l'ancienneté au titre de la stabilité dans le poste Bonification octroyée sous condition d'être affecté au 31/08/2021 dans des établissements relevant d'un réseau Rep+. La liste des écoles et établissements scolaires relevant d'un réseau Rep+ est fixée par arrêté ministériel publié au BOEN.
	<b>Entre 0 et 2 pts</b> <i>En réseau Rep</i>	Cumul avec l'ancienneté au titre de la stabilité dans le poste. Bonification octroyée sous

		condition d'être affecté au 31/08/2021 dans des établissements relevant d'un réseau Rep. La liste des écoles et établissements scolaires relevant d'un réseau Rep est fixée par arrêté ministériel publié au BOEN.
Postes déficitaires : stabilité en ULIS 1er degré	1 pt par an	Affectation à titre définitif sur un même poste dans une ULIS du 1er degré au 31/08/2021 à partir de 3 ans pleins, appliqué à partir de la quatrième année, au cours des 7 dernières années
<b>Caractère répété de la demande</b>		
Caractère répété de la demande	<b>1 pt par renouvellement du vœu 1 sans interruption</b>	Le vœu 1 doit être identique. L'absence de participation au mouvement entraîne la perte des points cumulés.



## Département de Vaucluse :

### La prise en compte des priorités légales

1 - agent touché par une mesure de carte scolaire (MCS) :

#### Poste d'adjoint :

- priorité sur un poste de même nature dans son école,
- **1000 points** sur les postes de même nature dans la commune,
- **700 points** sur un poste de même nature ou de nature différente (hors ASH et direction) dans le regroupement de communes où le poste a été fermé et dans les regroupements de communes limitrophes.

#### Postes rattachés à une circonscription (RASED, TR, UP2A)

- priorité sur le poste occupé (quel que soit le rang du vœu).
- **1000 points** sur un poste de même nature dans la circonscription.
- **700 points** sur les postes de nature différente (hors ASH et direction) dans la circonscription.

2- bonification au titre du handicap (en accord avec l'avis du médecin de prévention) : **500 points**

3- Exercice en Education Prioritaire (points non cumulables) : REP+ :**30 points** / REP :**15 points** / Zone Violence : **15 points**

4 -Expérience et parcours professionnel :

<b>Ancienneté générale de service</b> (au 31/08/2020).	2 points / an
<b>Points pour années d'exercice sur poste de direction</b> : Cette bonification s'applique dans le cas d'exercice ininterrompu, à titre définitif ou provisoire, sur un poste de direction ou de chargé d'école au 31/08/2021. Elle s'applique uniquement aux vœux formulés pour les postes de direction.	1 an = 2 points 2 ans = 4 points 3 ans = 6 points 4 ans = 8 points 5 ans ou plus = 10 points
<b>Points pour années d'exercice dans les fonctions de maître formateur</b> : Cette bonification s'applique dans le cas d'exercice de la fonction de PEIMF ; elle s'applique uniquement aux vœux formulés pour les postes de maître formateur.	1 an = 2 points 2 ans = 4 points 3 ans = 6 points 4 ans ou 5 ans = 10 points
<b>Bonification pour départ en stage CAPPEI</b>	Stagiaires CAPPEI 2021-2022 : - Candidatures retenues : 150 points - Liste complémentaire : 100 points  - Candidats libres = 50 points Stagiaires CAPPEI 2020-2021 : 900 points sur le poste occupé à titre provisoire

5- Situations familiales :

Rapprochement de conjoint (RC) et rapprochement avec l'autre détenteur de l'autorité parentale conjointe dans l'intérêt de l'enfant (APC).

- 1 an = **2 points**
- 2 ans = **3 points**
- 3 ans = **4 points**
- 4 ans ou plus = **5 points**

Parent isolé : Bonification forfaitaire de **2 points**

6- Bonification liée au caractère répété de la demande : **2 points** par renouvellement du même vœu « établissement », limité à 10 points

### Autre bonification

Bonification enfant : **1 point** par enfant de moins de 18 ans dans la limite de 3.

En cas d'égalité de barème, les agents sont départagés successivement par les discriminants suivants : 1/ AGS 2/ âge

## Département des Alpes de Haute Provence

### 1) Bonifications liées à la situation familiale

- **Rapprochement de conjoints et autorité parentale conjointe :**

**Durée de séparation :**

1 an	=	1 point
2 ans	=	2 points
3 ans	=	4 points
4 ans	=	6 points

**3 points par année de séparation** à partir de la 4<sup>ème</sup> année (soit 5 ans 9 points)

Compte tenu de la situation sanitaire, par dérogation, le mouvement départemental pour la rentrée scolaire 2021 tient compte de la situation familiale (mariage, PACS) établie avant le 31 octobre 2020, les mariages ou PACS établis le 31 octobre sont également pris en compte en lieu et place du 1<sup>er</sup> septembre habituel. Sont considérés comme conjoints :

- Agents mariés ou dont le mariage est intervenu au plus tard le 31 octobre 2020
- Agents liés par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) établi au plus tard le 31 octobre 2020
- Agents non mariés ayant un enfant, né ou à naître et reconnu par les deux parents. Cette dernière disposition est prise en compte si elle est adressée au service au plus tard le dernier jour de la saisie des vœux.

Les personnels affectés à titre définitif ou provisoire bénéficient de ces points.

- **Situation de parent isolé :**

Une bonification forfaitaire de **1.5 points** est attribuée.

- **Bonification « enfant(s) à charge » et/ou « enfant(s) à naître » : 0.99 point**

Cette bonification est accordée par enfant. Les enfants doivent être âgés de moins de 18 ans au 1<sup>er</sup> septembre 2021 (enfant enregistré dans la base AGAPE). Ouvre droit également à cette bonification l'enfant à naître.

Pour les enfants dont le handicap a été attesté, ou a donné lieu à la délivrance de la R.Q.T.H., aucune limite d'âge n'est applicable.

**La demande doit être effectuée au service au plus tard le dernier jour de la saisie des vœux.**

### 2) Bonifications liées à la situation personnelle

- **Majoration au titre du handicap : 50 points**

Sont concernés par cette majoration les agents qui justifient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en cours de validité. Cette mesure s'applique également en cas d'enfant reconnu handicapé ou souffrant d'une grave pathologie et / ou au conjoint reconnu handicapé. Cette bonification n'est accordée qu'après examen des avis rendus par le médecin de prévention au regard du bénéfice que peut tirer l'agent, pour chacun de ses vœux, en vue d'améliorer sa situation professionnelle, matérielle ou morale.

### **3) Bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel**

- **Stabilité dans le poste en REP (E.P La Ponsonne – E.E et E.M les Plantiers et E.E et E .M La Luquèce à Manosque)**, seules les nominations à titre définitif sont prises en compte. L'ancienneté dans le poste est appréciée au 31 août 2021.

1 et 2 ans	=	0 point
3 ans	=	3 points
4 ans	=	5 points
5 ans	=	10 points
6 ans	=	13 points
7 ans et plus	=	16 points

- **Postes difficiles à pourvoir ou isolés** : Les professeurs des écoles et les instituteurs affectés à titre provisoire et définitif à l'EREA de Castel Bevons, à Entrevaux, Saint-Pierre, Revest du Bion et Quinson.

1 an	=	1 point
2 ans	=	3 points
3 ans et plus	=	7 points

Les points acquis précédemment, et n'ayant pas permis d'affectation à titre définitif, sont reconduits sur présentation d'un justificatif (depuis le 01/09/2012 pour les postes à l'EREA à titre provisoire, pour les affectations à titre provisoire et à titre définitif dans les écoles d'Entrevaux, Saint-Pierre, à partir du 01.09.2013, Revest du Bion et Quinson à partir du 01.09.2015).

- **Majoration pour suppression de poste occupé à titre définitif (carte scolaire) : 60 points**

Il est rappelé que les mesures de carte scolaire relèvent désormais des priorités légales et sont valorisées.

Dans le cas où plusieurs maîtres sont volontaires, la majoration est accordée à l'agent dont l'affectation à titre définitif est la plus ancienne dans l'école. En cas d'égalité, le maître ayant l'A.G.S. la plus élevée est muté. L'agent concerné signe un formulaire précisant qu'il sollicite le bénéfice des points de mesure de carte scolaire pour un poste de même nature ou assimilé.

Si aucun maître n'est volontaire, la majoration est accordée au dernier arrivé dans l'école qui participe obligatoirement au mouvement. Si plusieurs maîtres ont la même ancienneté dans le poste, le maître ayant l'A.G.S. la plus faible est muté.

Ces points sont également attribués aux directeurs d'école en cas de changement de groupe de rémunération (indemnité spéciale de sujétion) : 1 classe ; 2 à 4 classes ; 5 à 9 classes et 10 classes et plus) uniquement pour des postes de direction ou sur des postes d'adjoints ou de titulaires remplaçants.

**Cas particulier** : lorsqu'un agent a été réaffecté au titre d'une mesure de carte scolaire, sa nouvelle situation dans l'école prend en compte les points de stabilité et l'ancienneté acquise dans sa précédente affectation jusqu'à ce qu'il quitte son poste. Si une mesure de carte scolaire est prise, il ne peut donc être réputé a priori le dernier arrivé dans l'école et ce dans la limite des 3 années scolaires suivant sa réaffectation.

- **Ancienneté Générale de Service**

L'Ancienneté Générale de Service est arrêtée au 31 décembre 2020 :

1 an = 1 point

1 jour = 1/360<sup>ème</sup> de point

- **Stabilité dans le poste : 0 à 13 points**

Seules les nominations à titre définitif, dans le département des Alpes de Haute Provence, sont prises en compte. L'ancienneté dans le poste est appréciée au 31 août 2021.

1 et 2 ans	=	0 point
3 ans	=	3 points
4 ans	=	5 points
5 ans	=	8 points
6 ans	=	11 points
7 ans et plus	=	13 points

- **Majoration au titre de l'ancienneté dans la fonction de directeur : 1 point**

Par année d'exercice effectif des fonctions (dans la limite d'un maximum de 7 points) pour les vœux de même nature soit tout poste de direction accessible à partir d'une inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école à deux classes et plus. Les années de faisant fonction ne sont pas prises en compte.

#### **4) Bonification liée au caractère répété de la demande : 1 point**

Depuis le mouvement 2020, le caractère répété de la demande de mutation est pris en compte.

La bonification est déclenchée à partir du mouvement 2020 pour les candidats formulant chaque année, le même vœu n°1, que ce vœu soit précis ou qu'il corresponde à un vœu géographique.

Tout changement dans l'intitulé du vœu n°1, ainsi que l'interruption ou l'annulation d'une mutation déjà obtenue sur le vœu 1 l'année précédente déclenchera automatiquement la remise à zéro du capital de points déjà constitué.

#### **5) Autre bonification**

- **Majoration au titre du retour après CLD : 20 points**

L'attribution de cette majoration sur les postes demandés intervient, en fonction, le cas échéant, de l'avis du médecin de prévention. L'examen des situations est effectué au cas par cas avec la préoccupation de faciliter la reprise d'activité, sous réserve de l'intérêt du service.

**En cas d'égalité de barèmes** : la mutation est accordée au bénéfice de l'AGS puis de l'âge puis du nombre d'enfants.

## Département des Hautes Alpes

### I – SITUATION PROFESSIONNELLE :

#### A – Mesures de carte scolaire

Bonification de **200 points uniquement sur vœux géographiques**

Ces points sont également attribués aux directeurs d'école qui changent de groupe de rémunération. (Indemnité spéciale de sujétion et indemnité de bonification indiciaire).

#### B – Expérience et parcours professionnel

##### **B.1 Education prioritaire**

(Affectation à titre définitif, ancienneté appréciée au 31 août de l'année scolaire en cours) :

**3 points** pour 1 an de services effectifs et continus

**6 points** pour 2 ans de services effectifs et continus

**10 points** pour 3 ans de services effectifs et continus

**12 points** pour 4 ans de services effectifs et continus

**15 points** pour 5 années et + de services effectifs et continus.

##### **B.2 Zone rencontrant des difficultés de recrutement : secteur de Serres**

(Ecoles de l'Epine, Ribeyret, Rosans, Savournon, Serres, Trescléoux)

(Affectation à titre définitif à/c du 01/09/2019, ancienneté appréciée au 31 août de l'année scolaire en cours) :

**2 points** pour 1 an de services effectifs et continus

**4 points** pour 2 ans de services effectifs et continus

**7 points** pour 3 ans de services effectifs et continus

**9 points** pour 4 ans de services effectifs et continus

**11 points** pour 5 années et + de services effectifs et continus.

##### **B.3 Ancienneté générale de service dans le corps des enseignants du 1<sup>er</sup> degré**

AGS de P.E. + Instituteur arrêtée au 31/12 de l'année scolaire en cours :

Principe de calcul : 1 an = **1 point**

1 mois = **1/12 de point**

1 jour = **1/360 point**

**B.4 Stabilité (affectation à titre définitif sur le même poste)** appréciée au 31 août de l'année scolaire en cours :

Principe de calcul : 1 à 3 ans = **0 point**

4 ans = **2 points**

5 ans et + = **3 points**

#### C – Valorisation du vœu préférentiel

Les candidats dont le premier vœu n'a pas pu être satisfait lors des précédents mouvements départementaux bénéficient d'une bonification **un point** de barème pour chaque renouvellement de ce même premier vœu.

## **II – SITUATION PERSONNELLE et FAMILIALE :**

### **A – Priorité au titre du handicap**

Bonification de **100 points** (si dossier validé par le docteur ARNAL) **uniquement sur vœux géographiques**

### **B – Bonification au titre de :**

**B.1. Rapprochement de conjoints ou avec le détenteur de l'autorité parentale,** (Situation appréciée au 31 août de l'année scolaire en cours)

Principe de calcul pour B.1 et B.2 :

1<sup>ère</sup> année = **3 points**

2<sup>ème</sup> année = **5 points**

3<sup>ème</sup> année = **8 points**

4<sup>ème</sup> année et + = **10 points**

### **B.2 Parent isolé**

Bonification forfaitaire de **2 points**

### **C – Priorité retour de Congé parental**

Priorité sur le dernier poste occupé, si celui-ci est vacant,  
Priorité sur poste de même nature lorsque ce dernier n'est plus vacant.

### **D – Priorité retour de CLD**

Accompagnement du service RH pour un retour aux fonctions.

### **E – Bonification pour enfants de moins de 18 ans**

**Un demi-point** par enfant à charge de moins de 18 ans au 1<sup>er</sup> septembre du mouvement, plafonné à 3 points.  
Les naissances sont enregistrées jusqu'à la date du 30 avril de chaque année.

**NB** : En cas d'**égalité de barème**, les maîtres sont départagés successivement par les discriminants suivants :  AGS 1<sup>er</sup> degré,  ancienneté dans le poste,  nombre d'enfants à charge.

**SYNTHESE DU BAREME INTRA-ACADEMIQUE SECOND DEGRE PUBLIC :  
ELEMENTS DU BAREME, VŒUX CONCERNES ET NIVEAU DE BONIFICATION**

**20 vœux** : Établissement - Commune - Groupement ordonné de communes - Zone de remplacement - Département - Académie - Toutes ZR d'un département - Toutes ZR de l'académie

<b>BAREME FIXE PRIS EN COMPTE DANS LE CLASSEMENT</b>	
<b>Ancienneté de service</b>	<p>- <b>Classe normale</b> :</p> <p>7 points par échelon acquis au 31 août n-1 par promotion ou au 1<sup>er</sup> septembre n-1 par classement initial ou reclassement. - 14 points minimum pour le total de ces points et forfaitairement pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> échelons</p> <p>- <b>Hors classe</b> :</p> <p>certifiés et assimilés : 56 points forfaitaires + 7 points par échelon à la hors classe agrégés : 63 points forfaitaires + 7 points par échelon à la hors-classe - 98 points forfaitaires pour les agrégés hors classe ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon</p> <p>- <b>Classe exceptionnelle</b> : 77 points forfaitaires + 7 points par échelon dans la limite de 98 points</p> <p>- Pour les stagiaires précédemment titulaires d'un corps de fonctionnaires, non reclassés à la date de stagiarisation, l'échelon à prendre en compte est celui acquis dans le grade précédent, sous réserve que l'arrêté justificatif du classement soit joint à la demande de mutation.</p> <p>Cas des stagiaires en prolongation ou renouvellement de stage : l'échelon pris en compte est celui du classement initial.</p>
<b>Ancienneté de poste</b>	<p><b>20 points /an</b> dans le poste en tant que titulaire ou dans le dernier poste occupé avant une mise en disponibilité, en congé ou une affectation à titre provisoire.</p> <p><b>+ 50 points</b> par tranche de 4 ans d'ancienneté dans le poste</p> <p>Ce poste peut être une affectation dans le second degré ou le premier degré pour les PsyEN EDA (affectation définitive dans un établissement, section ou service, zone de remplacement), dans l'enseignement supérieur (PRCE, PRAG), en détachement ou en mise à disposition auprès d'une administration ou d'un organisme Pour les personnels en affectation ministérielle provisoire, l'ancienneté antérieurement acquise dans la dernière affectation définitive s'ajoute à celle(s) acquise(s) dans le cadre de cette affectation ministérielle provisoire.</p> <p>. Pour les fonctionnaires stagiaires ex-titulaires d'un corps de personnels gérés par le service des personnels de l'enseignement scolaire de la DGRH (premier ou second degré), l'ancienneté de poste occupée dans la dernière affectation définitive avant la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire s'ajoute à l'année de stage.</p> <p>En cas de changement de type de poste (passage d'un poste classique à un poste spécifique académique ou national, et inversement), y compris au sein d'un même établissement, l'ancienneté de poste acquise n'est pas conservée</p> <p>L'ancienneté de poste pour un ex-professeur des écoles est égale à l'ancienneté sur son dernier poste en tant que professeur des écoles augmentée d'une année forfaitaire pour l'année de stage.</p> <p>Les stagiaires ex titulaires du 1<sup>er</sup> et de 2<sup>nd</sup> degré conservent leur ancienneté acquise dans l'ancien corps s'ils sont maintenus dans leur académie d'origine dans leur nouveau corps. Il n'y a pas de limitation dans le temps. La reprise de l'ancienneté s'applique donc deux fois :</p> <p>en qualité de stagiaire pour obtenir le 1<sup>er</sup> poste dans le nouveau corps en qualité de titulaire sur le 1<sup>er</sup> poste obtenu à ce titre</p> <p>En cas de réintégration, sont suspensifs mais non interruptifs de l'ancienneté dans un poste :</p> <p>- le congé de mobilité ; - le détachement en cycles préparatoires (C.A.P.E.T., P.L.P., E.N.A., E.N.M.) ; - le détachement en qualité de personnel de direction ou d'inspection stagiaire, de professeur des écoles ou de maître de conférences ; - le congé de longue durée, de longue maladie ; - le congé parental ;</p> <p>Ces règles admettent toutefois quelques exceptions :</p> <p>Les personnels, maintenus ou non dans leur poste, mais ayant changé de corps par concours ou liste d'aptitude conservent l'ancienneté acquise en qualité de titulaire de ce poste avant leur promotion, même si ce changement est accompagné d'un changement de discipline.</p> <p>Cette disposition n'est applicable qu'aux seuls fonctionnaires qui étaient précédemment titulaires dans un corps de personnels gérés par le service des personnels de l'enseignement scolaire de la DGRH (premier ou second degré) Les personnels ayant fait l'objet d'une ou plusieurs mesures de carte scolaire conservent l'ancienneté acquise sauf s'ils ont demandé et obtenu un poste sur un vœu non bonifié.</p> <p>Pour les personnels en position de détachement, sera retenue l'ancienneté obtenue au titre des services accomplis consécutivement en détachement en tant que titulaires.</p> <p>Les conseillers en formation continue qui participent aux opérations du mouvement national verront leurs années d'ancienneté dans les fonctions de conseiller en formation continue s'ajouter aux années d'ancienneté acquises dans le poste précédent, conformément aux dispositions de la note de service n° 90-129 du 14 juin 1990 publiée au BOEN n° 25 du 21 juin 1990.</p> <p>Pour les personnels affectés sur un poste adapté, est prise en compte l'ancienneté dans l'ancien poste augmentée du nombre d'années effectuées en poste adapté (P.A.C.D., P.A.L.D.).</p> <p>L'ancienneté de poste des chargés de mission à temps complet correspond à celle du dernier poste occupé à titre définitif augmentée des années d'affectation à titre provisoire en tant que chargé de mission (cf. BA 474 du 26/07/2017).</p>

## BONIFICATIONS

### DEMANDES LIEES A LA SITUATION FAMILIALE

#### RAPPROCHEMENT DE CONJOINTS (RC) ou AUTORITE PARENTALE CONJOINTE (APC)

Rapprochement de conjoints (RC)	<p>- <b>Sur vœux COM, GEO et ZRE non typés : 51,2 points + 75 points</b> par enfant. Bonification accordée uniquement si le 1<sup>er</sup> vœu de type commune, GEO ou infra-départemental formulé correspond au département de la résidence professionnelle ou privée du conjoint.</p>
Autorité parentale conjointe (APC)	<p>- <b>Sur vœux DPT, ZRD, ACA et ZRA non typés : 151,2 points + 75 points</b> par enfant et bonifications par année de séparation*</p> <p>Bonification accordée uniquement si le 1<sup>er</sup> vœu de type département formulé correspond au département de la résidence professionnelle ou privée. Les situations prises en compte doivent être justifiées pour les enfants à charge de moins de 18 ans au 31 août n. *Cf calcul des années de séparation infra</p>

### ANNEES DE SEPARATION

Les conjoints sont dits séparés dès lors **qu'ils exercent leur activité professionnelle dans deux départements distincts**. Toutefois, dans le cas d'un rapprochement de conjoints demandé sur la résidence privée, c'est le département où se situe cette résidence privée qui se substituera au département d'exercice professionnel du conjoint pour le calcul des points liées à la séparation.

**Précision :** pour chaque année de séparation professionnelle justifiée, le décompte s'effectue à partir de la date à laquelle survient l'événement à caractère familial et/ou civil du candidat (date du mariage, date du Pacs, etc.).

Pour chaque année de séparation demandée, lorsque l'agent est en activité, la situation de séparation doit être justifiée et doit être **au moins égale à six mois de séparation effective par année scolaire considérée**. Toutefois les agents qui ont participé au mouvement n-1 et qui renouvellent leur demande conservent le bénéfice des années validées lors du mouvement précédent. Les périodes de congé parental ainsi que les disponibilités pour suivre le conjoint seront comptabilisées pour moitié de leur durée dans le calcul des années de séparation.

ACTIVITE	CONGE PARENTAL OU DISPONIBILITE POUR SUIVRE LE CONJOINT				
	0 année	1 année	2 années	3 années	4 années et +
0 année	0 année	1/2 année	1 année	1 année 1/2	2 années
	0 point	50 points	100 points	150 points	325 points
1 année	1 année	1 année 1/2	2 années	2 années 1/2	3 années
	100 points	150 points	325 points	420 points	475 points
2 années	2 années	2 années 1/2	3 années	3 années 1/2	4 années
	325 points	420 points	475 points	570 points	600 points
3 années	3 années	3 années 1/2	4 années	4 années	4 années
	475 points	570 points	600 points	600 points	600 points
4 années et +	4 années	4 années	4 années	4 années	4 années
	600 points	600 points	600 points	600 points	600 points

Pour la lecture du tableau, il convient d'une part de considérer le nombre d'années pendant lesquelles l'agent séparé de son conjoint est en activité, et d'autre part de cumuler les années pendant lesquelles l'agent séparé est soit en congé parental soit en disponibilité pour suivre le conjoint.

Ainsi deux années d'activité et une année de congé parental ouvrent droit à deux années 1/2 de séparation soit 420 points ; une année d'activité suivie de deux années de congé parental, puis de trois années de disponibilité pour suivre le conjoint ouvrent droit à trois années de séparation soit 475 points.

Dans l'hypothèse où, au cours d'une même année scolaire, un agent se trouve en position d'activité pour une durée inférieure à six mois et en congé parental ou disponibilité pour suivre son conjoint pour une durée supérieure à six mois (exemple : 5 mois d'activité puis 7 mois de congé parental), il bénéficiera d'une année de séparation comptabilisée pour moitié.

Mutations simultanées	<p>- <b>Entrants de l'inter :</b> idem rapprochement de conjoints, cf supra.</p> <p>- <b>Titulaires de l'académie :</b></p> <p>- <b>Vœux COM, ZRE et GEO non typés : 30 points</b> lorsque aucun des deux conjoints n'est affecté dans le département + <b>75 points par enfant.</b></p> <p>- <b>Vœux DPT, ZRD, ACA et ZRA non typés : 90 points</b> lorsque aucun des deux conjoints n'y est affecté + <b>75 points par enfant.</b></p> <p>Les vœux doivent être identiques, formulés dans le même ordre et de même rang. Les situations prises en compte doivent être justifiées pour les enfants de moins 18 ans au 31 août n.</p>
-----------------------	---



Situation de parent isolé (SPI)	<p>- <b>Vœux COM, ZRE et GEO non typés : 51,2 points + 75 points par enfant.</b>  - <b>Vœux DPT, ZRD, ACA et ZRA non typés : 151,2 points + 75 points par enfant.</b>  La situation des personnes exerçant seules l'autorité parentale (veuve, célibataire...) ayant à charge un ou des enfants de moins de 18 ans au 31 août n sera prise en compte sous réserve que la demande soit motivée par l'amélioration des conditions de vie de l'enfant (facilité de garde quelle qu'en soit la nature, proximité de la famille...).</p>
---------------------------------	---

SITUATION DE HANDICAP	
Demandes formulées au titre du handicap	<p>- <b>1000 points sur vœux larges non typés</b> (sauf cas exceptionnels) : (département ou groupes de communes) quel que soit le rang du vœu pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ayant déposé un dossier après avis du médecin de prévention.</p> <p><b>OU</b></p> <p>- <b>100 points sur l'ensemble des vœux larges émis non typés</b> (département, zone de remplacement du département, académie, zone de remplacement académique) sous réserve de production de la pièce justificative dans le dossier de confirmation de mutation.</p>

MESURES DE CARTE SCOLAIRE	
Mesures de carte scolaire (y compris sur poste gagé)	<p><b>MCS ETB : 1500 points</b> sur vœux <b>ETB, COM, DPT, ACA, ZRA</b>  Entre les vœux DPT et ACA, possibilité d'indiquer le vœu <b>ZRD</b>, bonifié à <b>150 points</b>.  Possibilité d'indiquer des vœux non bonifiés <b>avant</b> les vœux de mesure de carte scolaire.  En l'absence de saisie des vœux bonifiés, les <b>vœux (ETB, COM, DPT, ACA et ZRA)</b> seront automatiquement générés et placés après tous les autres vœux ou substitués aux derniers vœux formulés.</p> <p><b>MCS ZR : 1500 points</b> sur vœux <b>ZRE, ZRD, ZRA</b> et <b>150 points</b> sur le vœu <b>ACA</b>  Possibilité d'indiquer des vœux non bonifiés <b>avant</b> les vœux de mesure de carte scolaire.  En l'absence de saisie des vœux bonifiés, les <b>vœux (ZRE, ZRD, ZRA et ACA)</b> seront automatiquement générés et placés après tous les autres vœux ou substitués aux derniers vœux formulés.  Pour les seuls TZR, <b>150 points</b> sur vœu <b>DPT correspondant à la ZR</b> d'affectation si placé après le vœu obligatoire ZRD.</p>

AFFECTATION EN EDUCATION PRIORITAIRE	
Collège REP EREA	<p>- <b>Sur vœux COM, GEO, ZRE, DPT, ZRD, ACA et ZRA non typés :</b>  <b>5 ans : 80 points 8 ans : 150 points</b></p>
Collège REP+  Etablissement Politique de la Ville (collège, lycée, LP)  Collège à la fois Politique de la ville et REP	<p>- <b>Sur vœux ETB : 5 ans : 20 points ; 8 ans : 40 points ;</b>  - <b>Sur vœux COM, GEO, ZRE, DPT, ZRD, ACA et ZRA non typés :</b>  <b>5 ans : 150 points ; 8 ans : 300 points</b></p> <p>Ces bonifications sont accordées pour une période d'exercice continue et effective de 5 ou 8 ans dans le même établissement (ou dans plusieurs établissements pour les TZR), sauf en cas d'affectation sur un autre établissement à la suite d'une mesure de carte scolaire  ;- les personnels en position d'activité doivent toujours être en exercice dans cet établissement l'année de la demande de mutation ;  - les personnels qui ne sont pas en position d'activité doivent avoir exercé dans cet établissement (dans les conditions citées ci-dessus) sans avoir changé d'affectation au 1er septembre N-1  Pour le décompte des années prises en considération pour le cycle de stabilité de 5 ou 8 ans ouvrant droit à bonification, seules seront prises en compte les années scolaires au cours desquelles l'agent aura exercé des services correspondant au moins à un mi-temps et à une période de 6 mois répartis sur l'année.  Les périodes de congés de longue durée, de congé parental et les autres cas pendant lesquels les agents ne sont pas en position d'activité suspendent le décompte de la période à retenir pour le calcul de la bonification.</p> <p><b>Sortie anticipée du dispositif REP+ par mesure de carte :</b>  - <b>Sur vœux COM, GEO, ZRE, DPT, ZRD, ACA et ZRA non typés</b>  <b>1 an = 0 point ; 2 ans = 30 points ; 3 ans = 65 points ; 4 ans = 80 points</b></p>

**CLASSEMENT DES DEMANDES AU TITRE DE LA SITUATION PERSONNELLE OU ADMINISTRATIVE**

<p>Stagiaires, lauréats de concours</p>	<p><b>Les stagiaires n'ayant ni la qualité d'ex-fonctionnaire ni celle d'ex-contractuel de l'éducation nationale</b> se verront attribuer à leur demande, pour une seule année et au cours d'une période de trois ans, une bonification <b>de 10 points pour leur premier vœu large non typé. <u>Les stagiaires ex-titulaires d'un corps de personnels enseignants, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale sont exclus de ce dispositif.</u></b></p> <p>L'agent ayant bénéficié de cette bonification au mouvement inter académique la conserve au mouvement intra-académique même s'il n'a pas été muté sur son 1<sup>er</sup> vœu au mouvement inter académique.</p> <p>En outre, un ex-stagiaire en n-2 ou n-1 qui ne participe pas au mouvement inter académique peut utiliser la bonification pour le mouvement intra-académique sous réserve qu'il n'en ait pas bénéficié précédemment</p> <p>Les fonctionnaires stagiaires (y compris les personnels dont la mutation au 1<sup>er</sup> septembre n-1 a été annulée suite à non titularisation) ex-enseignants contractuels de l'enseignement public du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>nd</sup> degré de l'Education Nationale, ex-CPE contractuels, ex-PsyEN contractuels, ex-MA garantis d'emploi, ex-AED, ex-AESH ou ex emploi avenir professeur (EAP) et ex-contractuels en CFA public bénéficient d'une bonification <b>sur les vœux DPT, ZRD, ACA et ZRA non typés.</b></p> <p>Pour cela et à l'exception des ex-EAP, ils doivent justifier de services en cette qualité dont la durée, traduite en équivalent à temps plein, est égale à une année scolaire au cours des deux années scolaires précédant leur stage. Cette bonification est forfaitaire quel que soit le nombre d'années de stage. S'agissant des ex emplois d'avenir professeur (EAP), ils doivent justifier de deux années de services en cette qualité. Elle est attribuée en fonction de leur classement au 1<sup>er</sup> septembre n-1 :</p> <p>Classement jusqu'au 3<sup>ème</sup> échelon : <b>150 points</b>                  Classement au 4<sup>ème</sup> échelon : <b>165 points</b>                  Classement au 5<sup>ème</sup> échelon et plus : <b>180 points</b></p>
<p>- Stagiaires précédemment titulaires d'un corps autres que ceux des personnels enseignants du second degré, d'éducation et des PsyEN. - Personnels ayant vocation à être intégrés après une période de détachement</p>	<p><b>1000 points sur le vœu DPT non typé</b> correspondant à l'ancienne affectation dans l'ancien corps</p>
<p>Réintégration à titres divers, après disponibilité, congé avec libération de poste, réintégration après l'exercice de fonctions non enseignantes</p>	<p><b>1000 points :</b>                  - <b>sur le vœu DPT ou ACA d'origine non typé</b> si précédemment titulaire d'un poste en établissement                  - <b>sur le vœu ZRD et/ou ZRA d'origine</b> si précédemment titulaire d'un poste en ZR</p>
<p>Congé parental</p>	<p>Réintégration après congé parental suite à libération de poste :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- titulaire d'un établissement avant le congé parental : l'agent peut formuler des vœux correspondant à l'ancienne affectation (vœux <b>ETB, COM, DPT, ACA</b> non typés bonifiés à <b>1000 points</b>)</li> <li>- titulaire d'une ZR avant le congé parental : l'agent peut formuler des vœux correspondant à l'ancienne affectation (<b>ZRE, ZRD, ZRA</b> bonifiés à <b>1000 points</b> et <b>ACA</b> non typés bonifié à <b>150 points</b>)</li> <li>- Pour les seuls TZR, <b>150 points</b> sur vœu <b>DPT correspondant à la ZR d'affectation</b> si placé après le vœu obligatoire ZRD</li> </ul> <p>L'ancienneté de poste n'est pas conservée à l'issue de la réintégration.</p>
<p>Réintégration après congé de longue durée (CLD), retour disponibilité santé</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- titulaire d'un établissement avant le CLD : l'agent peut formuler des vœux correspondant à l'ancienne affectation (vœux <b>ETB, COM, DPT, ACA</b> non typés bonifiés à <b>1000 points</b>)</li> <li>- titulaire d'une ZR avant le CLD : l'agent peut formuler des vœux correspondant à l'ancienne affectation (<b>ZRE, ZRD, ZRA</b> bonifiés à <b>1000 points</b> et <b>ACA</b> non typés bonifié à <b>150 points</b>)</li> <li>- Pour les seuls TZR, <b>150 points</b> sur vœu <b>DPT correspondant à la ZR d'affectation</b> si placé après le vœu obligatoire ZRD.</li> </ul> <p>L'ancienneté de poste n'est pas conservée à l'issue de la réintégration</p>
<p>- Changement de corps (personnels enseignants du second degré, d'éducation et PsyEN)</p>	<p><b>1000 points</b> sur les vœux correspondant à l'ancienne affectation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- si précédemment titulaire d'un poste en établissement : <b>ETB, COM, DPT</b></li> <li>- si précédemment titulaire d'un poste en ZR : <b>ZRE, ZRD</b></li> </ul>
<p>- Poste adapté - Changement de discipline</p>	<p>Si ex-titulaire d'un poste fixe, <b>1500 points</b> sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'<b>ancien ETB, COM, DPT et ACA</b> non typés <b>ZRA</b> (choix 1)</li> <li>- ou <b>COM domicile, DPT et ACA</b> non typés, <b>ZRA</b> (choix 2, uniquement pour les postes adaptés)</li> </ul> <p>Selon le choix de l'agent.</p> <p>Si ex-titulaire d'une zone de remplacement, <b>1500 points</b> sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>l'<b>ancienne ZRE, ZRD, ZRA, ACA</b> (choix 1)</li> <li>ou <b>COM domicile, ZRD, ZRA, ACA</b> non typé (choix 2, uniquement pour les postes adaptés)</li> </ul> <p>Possibilité d'indiquer des vœux non bonifiés <b>avant</b> les vœux bonifiés à 1500 points.</p> <p>En l'absence de saisie des vœux bonifiés (choix 1 ou choix 2), les <b>vœux (ancien ETB, COM, DPT et ACA et ZRA)</b> seront automatiquement générés et placés après tous les autres vœux ou substitués aux derniers vœux formulés.</p>

TZR (entrants et en poste sur l'académie)	<p><b>30 points /an</b> sur vœux <b>COM, GEO, ZRE, DPT, ZRD, ACA</b> et <b>ZRA</b> non typés.          Cette bonification est liée à l'ancienneté de poste en tant que TZR et non à la fonction de TZR.          Ne sont pas prises en compte les années de remplacement pour les ex-professeurs des écoles (ex TR BD ou TR ZIL).</p> <p>- Les enseignants dont la discipline ne s'enseigne que dans un seul type d'établissement peuvent mentionner des restrictions de type d'établissement tout en bénéficiant de ces bonifications.</p>
Stabilisation TZR (pour les TZR en poste sur l'académie)	<b>150 points</b> sur vœu <b>département non typé</b> correspondant à la ZR d'affectation
Bonification lycée pour les agrégés, y compris pour les stagiaires (pour les disciplines également enseignées en collège)	<p><b>90 points</b> sur vœu lycée, <b>COM type lycées</b>  <b>120 points</b> sur vœux <b>GEO type lycées</b>  <b>150 points</b> sur vœux <b>DPT et ACA type lycées</b></p>
Sportifs de haut niveau	<b>50 points/an</b> dans la limite de 4 ans sur vœux <b>DPT, ZRD, ACA et ZRA</b>

#### CARACTERE REPETE DE LA DEMANDE

Vœu préférentiel	<p><b>30 points/an</b> à partir de la 2<sup>ème</sup> demande consécutive (<b>vœu DPT non typé</b>). Non cumulable avec les bonifications familiales. Bonification plafonnée au bout de la 6<sup>ème</sup> année consécutive. Toutefois, les enseignants conservent à titre individuel le bénéfice de l'intégralité des bonifications acquises antérieurement au MNGD 2017.</p> <p>Pour continuer à obtenir la bonification annuelle, il y a obligation d'exprimer chaque année de manière consécutive en 1<sup>er</sup> rang le même vœu DPT non typé.</p> <p>Les bonifications liées à la situation familiale sont incompatibles avec la bonification pour vœu préférentiel.</p>
------------------	--

## **II. Accompagnement et information des candidats**

En complément de l'accompagnement mis en place au niveau national par le ministère, l'académie d'Aix Marseille fait le choix de mettre en place des dispositifs complémentaires d'accompagnement de ses personnels pour les assister et les conseiller dans leur projet de mobilité lors des différentes phases de la mobilité. Des informations destinées à accompagner les candidats dans leur démarche de mobilité sont mis à disposition sur le site académique.

### **En amont des processus de mobilité**

Les fonctionnaires stagiaires dans l'obligation de participer aux opérations de mobilité reçoivent des informations lors de réunions générales organisés par les services de gestion à l'échelle qui leur apparait la plus pertinente en fonction du corps concerné dans une démarche de RH de proximité et si possible lors de leur temps de formation en INSPE pour les enseignants.

Les personnels titulaires sont également conviés hors temps scolaire à des réunions d'information sur la mobilité dès parution des circulaires les concernant.

### **Pendant les processus de mobilité**

Lors des phases de saisie des vœux de mobilité, les services de gestion mettent en place à l'échelle académique pour le 2<sup>nd</sup> degré et départementale dans le 1<sup>er</sup> degré une cellule téléphonique d'écoute délivrant une assistance et des conseils visant à aider l'agent dans sa démarche de mobilité.

Dans le cadre des permanences RH de proximité mises en œuvre dans l'académie à l'échelle des circonscriptions pour les enseignants du premier degré et des réseaux pour les autres corps, le sujet de la mobilité sera traité par des personnels qualifiés sachant qu'un effort particulier de mise à disposition de plages de rendez-vous dédiées à la mobilité sera mené durant la période de saisie des vœux de mutation. La priorité sera à nouveau donnée lors de cette phase aux circonscriptions et réseaux isolés de l'académie.

### **Après les processus de mobilité**

L'académie s'engage dans un processus de transmission dématérialisée des résultats des mouvements intra-académiques permettant aux agents d'obtenir des informations dès les décisions de mobilité connues sans pour autant communiquer des données qui pourraient porter atteinte à la protection de la vie privée des autres participants aux opérations de mobilité.

Une cellule téléphonique sera à nouveau mise en place après la communication des résultats des opérations de mobilité afin de renseigner les personnels et leur permettre ainsi d'obtenir des réponses rapides à leurs interrogations notamment en cas de décisions individuelles défavorables.

Des données sur les résultats des mouvements sont mises à la disposition des personnels :

- pour le premier degré, barème du dernier entrant et du dernier sortant par département et nombre d'entrants et de sortants par département ;
- pour le second degré, barème du dernier entrant par discipline et par département et nombre d'entrants et de sortants par discipline et par département; communication de ces données par zone de remplacement dans le respect des règles de confidentialité énoncées supra.

Les personnels peuvent former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables prises au titre de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 lorsqu'ils n'obtiennent pas de mutation ou lorsque devant recevoir une affectation, ils sont mutés hors vœu.

Dans ce cadre, ils peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister.

L'organisation syndicale doit être représentative :

- au niveau du comité technique du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse ou du comité technique académique pour une décision d'affectation relevant de la compétence des recteurs d'académie
- au niveau du comité technique du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, ou du comité technique académique ou du comité technique spécial départemental pour une décision d'affectation relevant par délégation de signature des recteurs d'académie, des inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale.

L'administration s'assurera que le fonctionnaire a choisi un représentant désigné par une organisation syndicale représentative et que celui-ci a bien été désigné par l'organisation syndicale représentative.

À l'issue des affectations, l'académie s'attache à développer l'adaptation à l'emploi de ses personnels. Des formations et accompagnements des personnels sont organisés, en lien avec les Inspé, pour faciliter l'adaptation de leurs compétences et capacités aux exigences des postes et favoriser ainsi leurs prises de fonctions.

## **Partie 2 : LDGA relatives à la mobilité des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé ATSS de l'académie pour les opérations qui relèvent de la compétence du recteur d'académie**

Les opérations concernées par les présentes LDG académiques sont les mutations inter académiques à gestion déconcentrée et les mutations intra académiques.

Elles concernent les différentes possibilités d'affectation au sein de l'univers éducation nationale /enseignement supérieur (EPL, services déconcentrés, établissements publics administratifs et établissements publics d'enseignement supérieur) pour les personnels des filières ATSS et ITRF.

### **I- Une politique visant à favoriser la mobilité personnels tout en garantissant la continuité du service**

La politique de mobilité s'inscrit dans le respect des dispositions de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, et en particulier l'article 4 selon lequel la mobilité est un droit reconnu à chaque fonctionnaire.

La mobilité doit s'inscrire dans la recherche d'un équilibre entre les aspirations des agents et la continuité du service. C'est pourquoi une stabilité de poste de trois ans est requise sauf situations particulières, ces dernières faisant l'objet d'un examen spécifique.

Conformément aux instructions ministérielles, les stagiaires ne sont pas autorisés à participer au mouvement sauf s'ils sont affectés à titre provisoire. Les situations particulières (raisons médicales, motifs familiaux graves, rapprochement de conjoint, ...) feront l'objet d'une attention spécifique.

Les opérations de mobilité sont organisées selon les principes suivants :

- garantir la transparence des procédures ;
- garantir le droit des agents à un traitement équitable lors de l'examen des demandes de mutation, notamment par la reconnaissance des priorités légales prévues à l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ;
- organiser la fluidité des parcours professionnels entre les différentes structures d'accueil et les filières des personnels ATSS ;
- assurer l'information des agents sur les postes à pourvoir ;
- harmoniser les règles de départage pour l'ensemble des corps concernés par ces opérations de mobilité ;
- rechercher l'adéquation entre les exigences des postes et les profils et compétences des candidats.

La politique de mobilité intègre les opérations suivantes :

- l'affectation des lauréats de concours ;
- les campagnes annuelles de mutations « à date » ;
- les mutations au fil de l'eau qui permettent, au moyen des postes publiés sur la place de l'emploi public (PEP), de répondre au besoin de recrutements sur des profils particuliers et/ou urgents ;
- les détachements entrants et sortants ;
- les intégrations directes.

Les affectations des lauréats de concours sont réalisées dans l'intérêt du service, en fonction des postes à pourvoir, du rang de classement et des vœux d'affectation formulés par l'intéressé.

### **II- Des procédures de mobilité garantissant un traitement équitable des candidatures**

#### **A- Les campagnes annuelles de mutations**

##### 1 - Participants

Le mouvement intra- académique concerne :

- les personnels souhaitant changer d'affectation au sein de l'académie ;
- les personnels qui, à l'issue du mouvement inter-académique, ont obtenu leur entrée sur une possibilité d'accueil de l'académie ;
- les personnels affectés à titre provisoire à l'issue du précédent mouvement et devant obtenir une affectation définitive à la rentrée suivante ;
- les agents concernés par une mesure de carte scolaire.

La réintégration à l'issue d'une période de détachement, de disponibilité ou de congé de longue durée ne constitue pas une mutation mais un acte de gestion qui précède les opérations de mutation stricto sensu. La réintégration est prioritaire sur tout emploi.

## 2 - Cadre de gestion des demandes

Tout candidat à mutation doit veiller au respect des règles suivantes :

- il peut formuler six vœux au maximum ;
- une demande de mutation engage la responsabilité de son auteur pour les postes demandés, quel qu'en soit le rang, l'agent ne pouvant, sauf cas de force majeure, renoncer à être affecté sur un poste demandé.

Les candidats à une mutation peuvent demander tout poste de leur choix, même s'il ne figure pas sur la liste publiée. Les éventuels avis défavorables formulés par les autorités hiérarchiques devront être motivés, la faible ancienneté sur un poste ne pouvant constituer à elle seule un motif de refus de départ en mobilité.

### *a- Situations des candidats à mutation*

Les candidats doivent saisir sur l'application AMIA les éléments relatifs à leur situation au regard de leur demande de mobilité, notamment ceux les rendant prioritaires légalement.

### *b- Confirmation des demandes de mutation et transmission des pièces justificatives*

A l'issue de la période de formulation des vœux de mobilité, tout agent sollicitant une mutation doit, à nouveau, se connecter sur l'application AMIA pour imprimer sa confirmation de demande de mutation, conformément au calendrier des opérations de mobilité spécifique à chaque corps et fixé chaque année.

La confirmation de demande de mutation ainsi que les pièces justificatives nécessaires à son instruction doivent parvenir par la voie hiérarchique dans les délais indiqués sur la confirmation, faute de quoi la demande de mutation est annulée. Seule la confirmation signée, avec éventuellement des modifications de vœux, fait foi.

### *c- Demandes tardives, modification de demande de mutation et demande d'annulation*

Après la fermeture des serveurs, seules sont examinées les demandes tardives de participation au mouvement, modificatives ou d'annulation, répondant à la double condition suivante :

- être parvenues dans le délai fixé annuellement dans le Bulletin Académique relatif au mouvement intra-académique ;
- être justifiées par un motif exceptionnel tel un cas de force majeure imprévisible dans sa survenance et irrésistible dans ses effets.

Le refus de mutation est une décision défavorable dont la loi n'impose pas la motivation.

## 3- Mise en œuvre des règles de départage

Sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente, des besoins du service, ou de tout autre motif d'intérêt général, l'administration doit définir les modalités de prise en compte des priorités de mutation et, le cas échéant, de mise en œuvre de critères supplémentaires prévus au II et au IV de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, permettant d'examiner et de départager les demandes individuelles de mobilité.

Les règles de départage sont fonction des critères suivants.

### *a- Les priorités légales*

Dans toute la mesure du possible et en fonction de l'intérêt du service, les priorités de traitement des demandes de mobilité définies par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 seront satisfaites qu'elles portent sur des postes non profilés ou des postes profilés.

Dans ce dernier cas, parmi les profils en adéquation avec le poste offert, les demandes des agents relevant d'une priorité légale seront jugées prioritaires. Et l'administration doit pour écarter une priorité légale justifier d'un intérêt du service pertinent, faute de quoi la décision prise encourrait, en cas de recours, la censure du tribunal administratif et le risque d'une condamnation financière à indemnisation du préjudice de l'agent non muté.

Rappel des priorités légales prévues à l'article 60 et de la loi 84-16 dans sa rédaction issue de la loi du 6 août 2019 :

- le rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un PACS, sur la base de l'adresse professionnelle du conjoint ; Le rapprochement est considéré comme réalisé dès lors que la mutation est effectuée dans le département où est située l'adresse professionnelle du conjoint ou du partenaire ;
- la prise en compte du handicap : les bénéficiaires de l'obligation d'emploi relevant des articles L5212-2 et L5212-13 du code du travail ;
- l'exercice pendant 5 années consécutives dans un quartier urbain- politique de la ville - où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles conformément au décret n° 95-313 du 21 mars 1995. En application de l'article 1 -2° de ce décret, la liste académique des EPLE ouvrant droit à cette mutation prioritaire est établie par arrêté interministériel ;

- la prise en compte du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) ;
- la prise en compte de la situation du fonctionnaire, y compris d'une autre administration, dont l'emploi est supprimé (mesure de carte scolaire) et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

Un agent candidat à mutation peut relever d'une seule ou de plusieurs priorités légales.  
Il n'y a pas de hiérarchie entre les priorités légales.

Les bénéficiaires de priorités légales sont encouragés à faire des vœux larges, et pas uniquement des vœux sur des établissements précis, afin que leur demande de mobilité ait le maximum de chances d'aboutir.

Toute situation jugée prioritaire au sens de la loi à l'occasion des opérations de la phase inter-académique sera également reconnue comme telle dans la phase intra académique.

Les demandes de mutation ne relevant pas des priorités légales sont des demandes de mutation pour convenances personnelles.

#### *b- Les critères supplémentaires à caractère subsidiaire*

Les critères supplémentaires prévus au II et au IV de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 sont établis dans l'ordre suivant :

- 1) Pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints : la durée de séparation des conjoints ;
- 2) Pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints : le nombre d'enfants mineurs ;
- 3) Pour les demandes de mutation des agents en position de détachement, de congé parental et de disponibilité dont la réintégration s'effectuerait dans leur académie d'origine et entraînerait de fait une séparation de leur conjoint ou partenaire : la durée de détachement, de congé parental ou de disponibilité ;
- 4) Pour l'ensemble des demandes de mutation : critère lié à la situation de famille : l'exercice de l'autorité parentale conjointe (garde alternée, garde partagée, droit de visite) ou exercice de l'autorité parentale unique ;
- 5) Pour l'ensemble des demandes de mutation : critère lié aux caractéristiques du poste occupé :
  - affectation depuis au moins 3 ans sur un poste à sujétions particulières (INFENES en EPLE avec internat)
  - affectation depuis au moins 5 ans dans un établissement ou service situé à Mayotte (pour les mutations inter académiques à gestion déconcentrée ainsi que pour les mutations intra académiques)
- 6) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de poste
- 7) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de corps
- 8) Pour l'ensemble des demandes de mutation : le grade et l'échelon détenu
- 9) Pour l'ensemble des demandes de mutation : critère lié à la carrière : ancienneté générale de service

#### *c- La procédure de départage*

Concernant les postes non profilés, lorsque le poste est demandé par plusieurs candidats, la procédure de départage est mise en œuvre dans l'ordre suivant :

- 1) Pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales et de convenances personnelles, le départage est favorable aux demandes relevant de priorités légales.
- 2) Pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales, le départage entre les priorités légales est favorable aux agents réunissant le plus de priorités légales.
- 3) Le départage de candidatures concurrentes relevant de priorités légales ayant un nombre identique de priorités légales s'effectue en prenant en compte les critères subsidiaires.

Dans ce cas, le départage s'effectue sur la base des critères subsidiaires pris l'un après l'autre et dans l'ordre présenté au b). En effet si le premier critère subsidiaire ne permet pas de départager les candidatures concurrentes, le critère subsidiaire suivant est pris en compte pour réaliser le départage. Dès lors qu'un critère supplémentaire suffit pour départager les candidatures concurrentes, la procédure de départage mise en œuvre cesse sans avoir besoin de recourir au critère suivant ;

- 4) Dans le cas où les candidatures concurrentes relèvent uniquement de convenances personnelles, la règle de départage s'effectue en prenant en compte les critères subsidiaires.

Dans ce cas, le départage s'effectue sur la base des critères subsidiaires pris l'un après l'autre et dans l'ordre présenté au b).

Cette procédure de départage des demandes de mutation ne se substitue pas à l'examen de la situation individuelle des agents, liée en particulier à leur santé ou celle de leurs enfants par exemple.

Suite à l'application de cette procédure de départage, l'affectation sur le poste demandé est, dans la mesure où elle est compatible avec le bon fonctionnement du service, prononcée.



## **B- Les mutations sur des postes à profil**

Les postes à profil (PPR) sont utilisés pour des fonctions spécifiques, le plus souvent des personnels de catégorie A ou B, requérant des compétences identifiées par une fiche de poste. En effet, les particularités de certains postes nécessitent des procédures spécifiques de sélection des personnels afin de favoriser la bonne adéquation entre les exigences du poste et les capacités du candidat.

Ces postes font l'objet d'une publication sur le site AMIA et sur la PEP en fonction de la nature du poste concerné (les postes de gestionnaire comptable feront systématiquement l'objet d'une double publication AMIA et PEP).

Sont systématiquement profilés :

- les postes de gestionnaire comptable ;
- les postes de catégorie A non-gestionnaires dans les lycées sièges d'agence comptable ;
- les postes d'encadrement intermédiaire dans les services académiques ;
- Les postes d'adjoint gestionnaires de catégorie B ;
- Les postes d'adjoint gestionnaire de catégorie A implantés dans des établissements à caractère spécifique.

Les agents peuvent aussi être amenés à effectuer au sein du MENJ une demande de mutation en candidatant sur des postes publiés sur le site place de l'emploi public (PEP) au fil de l'eau, en dehors de la campagne annuelle de mobilité.

Dans le cadre d'une mobilité sur poste à profil, l'administration :

- accuse réception de l'ensemble des candidatures reçues ;
- conduit des entretiens de manière collégiale, en associant les chefs d'établissement ou de service concernés ;
- complète une fiche de suivi permettant notamment d'objectiver le choix du candidat retenu ;
- adresse une réponse écrite à l'ensemble des candidats.

Les recruteurs veillent à prendre en compte la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le choix des personnels retenus sur les postes à profil.

## **C- L'examen des demandes de détachement**

Les détachements sortants, notamment dans le réseau de l'AEFE, constituent un autre levier de la mobilité à disposition des agents.

Pour être détachés à l'étranger, les personnels doivent avoir accompli deux ans de services effectifs dans leur corps. Cette durée permet de bénéficier d'un continuum de formation, d'appréhender les différentes compétences propres aux métiers et d'avoir une bonne connaissance du système éducatif français.

La durée d'un détachement à l'étranger est limitée à six ans pour permettre à un nombre plus important d'agents de pouvoir bénéficier d'une telle expérience et aux intéressés de valoriser en France l'expérience développée à l'étranger. Après une période de trois ans de services effectifs au sein du ministère, les agents peuvent de nouveau être détachés à l'étranger.

Les détachements entrants permettent à des agents d'autres filières ou d'autres ministères ou d'une autre fonction publique de diversifier leur parcours professionnel et, pour certains d'entre eux engager une reconversion professionnelle pouvant les conduire à une intégration dans le corps d'accueil. Ils peuvent également permettre aux fonctionnaires reconnus inapte à l'exercice de leurs fonctions d'être reclassés dans un autre corps. C'est le cas notamment d'enseignants accueillis en détachement dans le corps des attachés.

Ces détachements permettent d'élargir le vivier de recrutement.

L'examen des demandes de détachement s'effectue au regard des besoins en emploi notamment à l'issue des concours et des campagnes annuelles de mutations des personnels titulaires.

Le recours à un détachement entrant sera exercé pour des postes restés inattractifs à l'issue des autres modalités de mobilité (zones très rurales, etc).

Les intégrations directes obéissent aux mêmes principes.

## **D- La mobilité CIGEM**

L'académie peut aussi être amenée à accueillir des agents relevant de corps interministériels à gestion ministérielle (CIGEM) pour pourvoir certains de ces postes, étant rappelé que dans ce cadre, les agents concernés font l'objet d'une affectation.

### **III- L'information et l'accompagnement des agents**

Au-delà du site de publication de la PEP, l'académie accompagne les personnels dans leurs projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle ou dans le cadre de leur reconversion.

Elle organise la mobilité des personnels et veille à leur garantir, tout au long de ces procédures la meilleure information. Les personnels ATSS accèdent ainsi aux indications utiles notamment calendaires concernant les différents processus de mobilité et les pièces à fournir pour le traitement de leur demande de mutation intra-académique via la circulaire annuelle relative au mouvement académique des personnels ATSS publiée au Bulletin Académique et via le site de l'académie d'Aix-Marseille.

En outre, l'outil informatique AMIA dédié aux différents processus collectifs de mobilité qui permet aux personnels de candidater et facilite donc l'accompagnement des agents le traitement par l'administration des candidatures, permet en outre à l'agent de :

- prendre connaissance de l'avis émis sur sa demande de mobilité ;
- accéder aux éléments liés à sa situation personnelle et le cas échéant en demander la correction ou le complément ;
- consulter le résultat.

La phase d'échange entre les agents et les services sur les caractéristiques de leur dossier (priorités légales retenues, pièces justificatives à fournir...) représentera une phase importante de communication et d'information individuelle sur la campagne de mobilité.

Par ailleurs, l'académie s'est engagée dans une démarche visant à renforcer son dispositif RH de proximité destiné à informer, conseiller et accompagner tous les personnels dans leurs projets d'évolution, au-delà de l'accompagnement réalisé par l'encadrement des agents :

- la mission bilan conseil et les conseillers mobilité carrière rattachés à la DRRH ;
- les permanences RH de proximité dans les réseaux afin d'accompagner les personnels in situ ;
- une information donnée aux encadrants de proximité dans le cadre de visites de réseaux ;
- l'organisation par la DIEPAT de réunions d'information collective à destination des agents.

Enfin, les agents n'ayant obtenu aucun de leurs voeux peuvent se prévaloir d'une décision individuelle défavorable, et peuvent faire un recours administratif formé sur les décisions individuelles d'affectation prises en application de l'article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984. Les personnels peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister.

L'organisation syndicale doit être représentative au niveau du comité technique MENJ, ou s'agissant de la filière ITRF du comité technique MESR, ou du comité technique académique.

Afin de favoriser la prise de fonctions des agents mutés ou en primo affectation, l'académie s'attache à développer l'adaptation à l'emploi de ses personnels. Des formations et accompagnement des personnels sont ainsi organisés pour faciliter l'adaptation de leurs compétences aux exigences de leurs postes.

## **LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DE L'ACADEMIE D'AIX-MARSEILLE RELATIVES AUX PROMOTIONS ET A LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS DE L'EDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**

La note du 22/10/2020 présente les lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports, prévues dans la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

### Orientations générales

Les lignes directrices de gestion académiques fixent les procédures applicables en matière de promotion et de valorisation des parcours.

La mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion prend en compte les dispositions du plan d'action ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité des environnements professionnels, la prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale et la lutte contre les discriminations.

Par ailleurs, en application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret d'application n°2020-529 du 5 mai 2020, les agents en congé parental ou dans certaines conditions de disponibilité se voient garantir la conservation de leurs droits à avancement.

L'académie d'Aix-Marseille assure des perspectives d'avancement et de promotion régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en deux ou trois grades.

Pour les promotions de l'ensemble des personnels, l'académie d'Aix-Marseille s'engage à appliquer les principes communs qui garantissent l'intégrité des différents processus de promotions :

- La transparence des procédures
- Le traitement équitable des agents
- Le respect des contingents de promotion

L'académie d'Aix-Marseille accompagne tous ses personnels tout au long de leur carrière et s'attache à garantir leur meilleure information tout au long des procédures.

Au-delà de ces échanges entre l'administration et les agents, l'académie est engagée dans une démarche visant à améliorer constamment la qualité de sa prestation de service avec notamment la mise en place d'une politique de ressources humaines de proximité destinée à informer, conseiller et accompagner tous les personnels de l'académie.

## **Partie 1 : LDGA relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels enseignants des 1<sup>e</sup> et 2<sup>d</sup> degrés, d'éducation, psychologues de l'éducation nationale**

Les présentes LGD académiques concernent les différents actes de gestion de compétence rectorale et départementale :

### **I. L'information et l'accompagnement des personnels tout au long des procédures de promotion**

#### **1. Une politique visant à favoriser l'information des personnels lors des campagnes de promotion**

Les personnels sont informés des conditions de promotion de grade et de corps au travers des circulaires annuelles publiées au Bulletin Académique.

L'académie assure également la publication au Bulletin Académique, ainsi que sur le portail Iprof, des résultats des promotions de corps et de grade.

Les organisations syndicales pourront obtenir la communication des documents suivants :

- les contingents de promotion ;
- les résultats des promotions de corps et de grades (dont les listes complémentaires);
- la liste annuelle et nominative de l'ensemble des personnels au mois de novembre (corps, grades, échelons, et affectation avec date d'observation au 1<sup>e</sup> septembre)

Dans le cadre de la politique RH de proximité, des réunions d'information organisées par les services de gestion et mises en place dans l'académie à l'échelle des réseaux, permettent d'explicitier les procédures d'avancement et de promotion.

#### **2. L'accompagnement des candidats**

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 finales les concernant
- d'être informés de l'état d'avancement de leur candidature

S'agissant de l'accès par voie de liste d'aptitude au corps des professeurs agrégés, l'académie accuse réception de la candidature des personnels et en apprécie la recevabilité. L'irrecevabilité de la candidature est communiquée aux personnels ; cette irrecevabilité étant assimilée à une décision défavorable, elle peut faire l'objet d'un recours administratif, en application de l'article 14 bis de la loi du 11/01/1984.

Dans ce cadre, les personnels doivent alimenter leur CV I-Prof dès leur entrée en fonction et tout au long de leur parcours professionnel.

### **II. Procédures de promotion**

Les opérations concernées par les présentes LDG académiques sont l'avancement bonifié d'échelon, les avancements aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle ainsi que l'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle.

L'académie s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et leur parcours de carrière (grade et échelon détenus) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière). L'avis des corps d'inspection et des chefs d'établissement est systématiquement sollicité pour fonder les décisions de promotion au choix. Pour ce qui concerne les professeurs de chaires supérieures, les promotions sont prononcées après avoir recueilli l'avis de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche. Pour l'avancement bonifié et l'accès au grade de la hors classe, l'autorité compétente s'appuie sur l'appréciation finale issue des rendez-vous de carrière.

#### **Les critères communs des procédures de promotion :**

- 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. Dans certains processus, un barème

national est fixé qui permet d'interclasser les agents selon des critères objectifs.

- Les promotions reflètent dans toute la mesure du possible l'équilibre entre les femmes et les hommes. La répartition des promotions correspond à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps.

- Les promotions tiennent compte, dans toute la mesure du possible, de la diversité des environnements professionnels (diversité des univers d'exercice et des territoires).

- L'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical est prise en compte dans le cadre de l'avancement de grade et de l'accès à l'échelon spécial. Les déchargés syndicaux, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70% d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises.

## **1. L'avancement d'échelon**

### **a. Les conditions d'éligibilité :**

La bonification d'ancienneté permet d'accorder une accélération de carrière d'une année au 6e et au 8e échelon de la classe normale à 30% des effectifs d'agents atteignant au cours de l'année scolaire : deux ans au 6e échelon, deux ans six mois au 8e 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.

### **b. Les modalités d'évaluation des dossiers**

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

### **c. Les critères de classement:**

- Pour le 1<sup>er</sup> degré :

En cas d'égalité, le départage des agents se fait selon les critères suivants : ancienneté dans le grade puis expérience.

- Pour le 2<sup>d</sup> degré :

En cas d'égalité, le départage des agents se fait selon les critères suivants : ancienneté dans le corps, puis dans l'échelon en cas d'ancienneté dans le corps égale et enfin expérience.

## **2. L'avancement de grade**

Les modalités d'examen des candidatures pour l'ensemble des corps sont étudiées au niveau académique. L'établissement des tableaux d'avancement relève de la compétence du ministre s'agissant des agrégés, et de celle du recteur/IA-DASEN pour tous les autres corps.

## **a. L'avancement au grade de Hors classe**

### **I. Les conditions requises**

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 aux articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié et à l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'État. Ces dispositions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018.
- les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'article 54 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée. Concerne les périodes de congé parental ou de disponibilité intervenues depuis le 7 août 2019.

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 9e 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.

### **II. Les modalités d'évaluation des dossiers**

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, dont le caractère est indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel. Outre les critères communs applicables à l'ensemble des corps relevant du MENJS, et dans l'objectif de permettre aux agents de dérouler leur carrière sur au moins deux grades, une attention particulière est portée aux agents qui arrivent en fin de carrière.

**L'appréciation de la valeur professionnelle** correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendez-vous de carrière ou à défaut, à 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. Leurs avis se déclinent en trois degrés : Très satisfaisant, Satisfaisant, A consolider.

L'appréciation Recteur/IA-DASEN se décline en quatre degrés : Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant, A consolider. Elle est conservée jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points.

*Pour le second degré :*

Excellent : 145 points

Très satisfaisant : 125 points

Satisfaisant : 105 points

À consolider : 95 points.

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

*Pour le premier degré :*

Excellent : 120 points

Très satisfaisant : 100 points

Satisfaisant : 80 points

À consolider : 60 points

Une vigilance est apportée aux équilibres entre le nombre d'appréciations « Excellent » et « Très satisfaisant ». **La position dans la plage d'appel** est également valorisée. Des points d'ancienneté sont attribués en fonction de l'ancienneté dans la plage d'appel, calculée sur la base de l'échelon détenu et de l'ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

*Pour le second degré :*

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

Pour le premier degré :

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

Les points liés à la valeur professionnelle et les points liés à l'ancienneté dans la plage d'appel s'additionnent. À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors-classe peut être formulée par le Recteur/IA-DASEN à l'encontre de tout agent promouvable après consultation du chef d'établissement et des corps d'inspection pour le 2<sup>d</sup> degré et du corps d'inspection uniquement dans le premier degré. Elle ne vaut que pour la campagne en cours. L'opposition à promotion fait l'objet d'un rapport motivé qui est communiqué à l'agent. En cas de renouvellement d'une opposition formulée l'année précédente, la situation devra être réexaminée. Des mesures de formation et d'accompagnement seront utilement envisagées aux fins de permettre de lever éventuellement cette opposition.

Le tableau d'avancement à la hors-classe est établi par le Recteur pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN, et par l'IA-DASEN pour les professeurs des écoles.

Le tableau d'avancement au grade de la hors-classe est commun à toutes les disciplines.

### III. Les critères de classement :

- Pour le 1<sup>er</sup> degré :

En cas d'égalité, le départage des agents se fait selon les critères suivants: appréciation du DASEN, rang décroissant d'échelon, ancienneté dans l'échelon, ancienneté générale de service globale (instituteur et professeur des écoles), ancienneté générale de service dans le corps et enfin expérience.

- Pour le 2<sup>d</sup> degré :

En cas d'égalité, le départage des agents se fait selon les critères suivants: ancienneté dans le corps, rang décroissant d'échelon puis ancienneté dans l'échelon et enfin expérience.

### IV. Les professeurs agrégés

Le tableau d'avancement à la hors-classe est établi par le Ministre sur proposition du Recteur pour les professeurs agrégés. L'autorité académique établit des propositions correspondant à 30% de l'effectif des promouvables de l'académie. Seuls ces proposés sont examinés au niveau national.



## b. L'avancement au grade de la classe exceptionnelle

### I. Les conditions requises

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 2e échelon de la hors-classe** (professeurs agrégés) ou le **3e 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 **4e échelon de la hors-classe** (professeurs agrégés) ou au moins le **7e 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 concernés :

⇒ exercice ou affectation dans une école ou un établissement dans le cadre d'un dispositif d'éducation prioritaire mis en place par le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports ou dans le cadre des dispositifs interministériels Sensible ou Violence :

- relevant des programmes Réseau d'éducation prioritaire renforcé et Réseau d'éducation prioritaire figurant sur l'une des listes prévues aux articles 1er, 6, 11 et au II de l'article 18 du décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 ;
- figurant sur une des listes prévues à l'article 3 du décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 et au 2° de l'article 1er du décret n° 95-313 du 21 mars 1995 : dispositifs interministériels Sensible ou Violence ;
- figurant sur la liste, publiée au Bulletin officiel de l'éducation nationale n°1 du 2 janvier 2020, d'écoles et d'établissements ayant relevé d'un dispositif d'éducation prioritaire (ZEP82, REP98, RAR, ZEP, CLAIR, RRS ou Eclair), pour les périodes mentionnées dans cette liste, entre les années scolaires 1982-1983 et 2014-2015.

Les services accomplis pour partie dans une des écoles ou un des établissements concernés sont comptabilisés comme des services à temps plein s'ils correspondent à au moins 50% de l'obligation réglementaire de service de l'agent.

Un agent affecté dans une école ou un établissement relevant d'un dispositif d'éducation prioritaire, par exemple en qualité de titulaire sur zone de remplacement, doit y avoir exercé effectivement ses fonctions pour que cet exercice puisse être pris en considération.

S'agissant de l'exercice de fonctions dans une école ou un établissement relevant d'un dispositif d'éducation prioritaire visé par l'arrêté du 10 mai 2017 modifié, déclassé au moment de la refondation de l'éducation prioritaire opérée en 2014 ou en 2015, seules les années d'exercice effectuées avant le déclassement de l'école ou de l'établissement seront comptabilisées au titre de l'éducation prioritaire. Toutefois, pour les personnels dont le lycée d'exercice, relevant d'un des dispositifs d'éducation prioritaire éligibles, n'est pas inscrit sur la liste des établissements relevant du programme Réseau d'éducation prioritaire en 2015, et qui ont continué d'y exercer leurs fonctions, les services seront comptabilisés pour la durée accomplie au-delà de la date à laquelle le lycée a été déclassé, dans la limite de cinq ans, conformément aux dispositions de l'article 18 II du décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 modifié précité.

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

Les services accomplis dans un établissement de l'enseignement supérieur sont retenus s'ils sont supérieurs à 50% de l'obligation réglementaire de service de l'agent.

⇒ exercice pour l'intégralité du service dans une classe préparatoire aux grandes écoles (établissement d'enseignement public ou privé sous contrat d'association avec l'État).

Les services accomplis dans une classe préparatoire aux grandes écoles sont retenus s'ils correspondent à l'intégralité de l'obligation réglementaire de service de l'agent.

Les agents reconnus éligibles à un avancement à la classe exceptionnelle au titre de la campagne 2017 ou 2018, compte tenu de la prise en compte d'affectations en classe préparant au diplôme de comptabilité et de gestion, au diplôme supérieur d'arts appliqués ou au diplôme des métiers d'art, ou d'affectations dans une section de

techniciens supérieurs (qui ne sont plus des fonctions éligibles au titre du vivier 1), le demeurent.

- **fonctions de directeur d'école et de chargé d'école** conformément à l'article 20 du décret n°76-1301 du 28 décembre 1976 et au décret n°89-122 du 24 février 1989 (directeurs d'école ordinaire et enseignants affectés dans une école maternelle ou élémentaire à classe unique) et directeurs d'école spécialisée nommés par liste d'aptitude, au sens du décret n° 74-388 du 8 mai 1974.
- fonctions de directeur de centre d'information et d'orientation ;
- **fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) ;**
- **fonctions de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques** conformément au deuxième alinéa de l'article 4 des décrets n°72-580 et n°72-581 du 4 juillet 1972 et à l'article 3 du décret du 6 novembre 1992 ;
- fonctions de directeur ou de directeur adjoint de service départemental ou régional de l'Union nationale du sport scolaire (UNSS) ;
- **fonctions de conseiller pédagogique auprès des IEN chargés du premier degré** conformément au décret n°91-1229 du 6 décembre 1991 et au décret n°2008-775 du 30 juillet 2008 ;
- **fonctions de maître formateur**, conformément au décret n° 85-88 du 22 janvier 1985 et au décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008 ;
- **fonctions de formateur académique**, détenteur du certificat d'aptitude à la fonction de formateur académique ou ayant exercé, conformément à une décision du recteur d'académie, la fonction de formateur académique auprès d'une école de formation d'enseignants (IUFM ou ESPE) antérieurement à l'entrée en vigueur du décret n° 2015-885 du 20 juillet 2015 ;

Les services accomplis en qualité de formateur académique sont pris en compte quelle que soit la quotité de service consacrée à cette fonction.

- **fonctions de référent auprès des élèves en situation de handicap** dans les conditions et selon les modalités fixées aux articles D. 351-12 à D. 351-15 du Code de l'éducation ;
- fonctions de tuteur des personnels stagiaires enseignants, d'éducation et PsyEN :

a) au sens de l'article 2 du décret n°2014-1016 du 8 septembre 2014 portant attribution d'une indemnité de fonctions aux personnels enseignants du premier degré exerçant des fonctions de maître formateur ou chargés du tutorat des enseignants stagiaires ou de l'article 1 du décret n°2014-1017 du 8 septembre 2014 instituant une indemnité allouée aux personnels enseignants du second degré et aux personnels d'éducation chargés du tutorat des personnels enseignants du second degré et des CPE stagiaires ;

b) au sens de l'article 1-1 du décret n°2001-811 du 7 septembre 2001 dans sa version antérieure au décret n°2014-1016 du 8 septembre 2014 ;

c) au sens de l'article 1er du décret 2010-951 du 24 août 2010 dans sa version antérieure au décret n°2014-1017 du 8 septembre 2014 instituant une indemnité allouée aux personnels enseignants du second degré et aux personnels d'éducation chargés du tutorat des personnels enseignants du second degré et des CPE stagiaires ;

d) au sens de l'article 1er du décret 92-216 du 9 mars 1992 dans sa version antérieure au décret n°2010-951 du 24 août 2010.

Dans le cas de cumul de plusieurs fonctions ou missions éligibles sur la même période, la durée d'exercice ne peut être comptabilisée qu'une seule fois, au titre d'une seule fonction.

La durée de huit ans d'exercice dans une fonction au cours de la carrière peut avoir été accomplie de façon continue ou discontinuée.

La durée accomplie dans des fonctions éligibles est décomptée par année scolaire. Seules les années complètes sont retenues.

Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein. Les services accomplis en qualité de « faisant fonction » ne sont pas pris en compte.

Les services à prendre en compte doivent avoir été accomplis en qualité de titulaire. Les fonctions accomplies au cours d'années de stage ne sont prises en considération que dans le cas où un agent titulaire de l'un des corps enseignants des premier ou second degré, d'éducation ou de psychologue relevant du Ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports est détaché de plein droit en qualité de stagiaire dans un des corps considérés (par exemple un professeur de lycée professionnel détaché en qualité de professeur certifié stagiaire et exerçant en service complet dans un établissement d'éducation prioritaire).

- ⇒ À compter de la campagne 2021, la promotion au titre du premier vivier n'est plus subordonnée à un acte de candidature.

Les agents remplissant la condition statutaire d'ancienneté d'échelon requise pour être éligibles au titre du premier vivier sont invités, par un message électronique via I-Prof, à vérifier, sur leur CV I-Prof, que les fonctions éligibles au titre du premier vivier qu'ils ont exercées au cours de leur carrière sont bien enregistrées et validées ; le cas échéant, ils peuvent compléter ces informations à tout moment dans leur CV.

- ⇒ Après vérification par les services compétents, les agents non promouvables à l'un ou l'autre vivier en sont informés par message électronique via I-Prof. Ils disposent d'un délai de quinze jours à compter de cette notification pour fournir, le cas échéant, des pièces justificatives de l'exercice de fonctions ou missions éligibles au titre du premier vivier qui n'auraient pas été retenues par les services compétents. Tout moyen de preuve revêtant un caractère officiel (arrêté, état de ventilation de service, attestation d'un chef d'établissement par exemple) pourra être produit pour justifier de cet exercice.

Les services académiques informent les agents ayant transmis des pièces dans ce délai des suites données à leur recours et, le cas échéant, des motifs les conduisant à ne pas retenir les services requis.

## **II. Les modalités d'évaluation des dossiers**

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, l'autorité académique 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. Le Recteur/IA-DASEN établit, 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 le Recteur/IA-DASEN.

Il apprécie qualitativement la valeur professionnelle des agents promouvables, qui s'exprime notamment par l'expérience et l'investissement professionnels. Dans cet objectif, il s'appuie 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 de l'autorité académique, 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 autres corps du second degré :*

Le pourcentage des appréciations Excellent au titre d'une campagne

s'élève à : 20 % maximum des agents relevant du premier vivier ;

5 % maximum des agents relevant du second vivier (non recevables au titre du premier vivier). Le pourcentage des appréciations Très satisfaisant est fixé 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 des écoles :*

Le pourcentage des appréciations Excellent au titre d'une campagne

s'élève à : 15 % maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;

20 % maximum des éligibles pour le second vivier (non recevables au titre du premier vivier). Le pourcentage des appréciations Très satisfaisant au titre d'une campagne s'élève à :

20 % maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;

20 % maximum des éligibles pour le second vivier (non recevables au titre du premier vivier).

La position dans la plage d'appel est également valorisée.

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

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

Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement		Ancienneté dans la plage d'appel	Valorisation de l'ancienneté dans la plage d'appel (sauf avis Insatisfaisant)
<b>Professeurs agrégés</b>	<b>Corps des 1er et 2d degrés hors professeurs agrégés</b>		
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/IA-DASEN

<b>Avis du Recteur/IA-DASEN</b>	<b>Points</b>
Excellent	140 points
Très satisfaisant	90 points
Satisfaisant	40 points
Insatisfaisant	0 point

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, PsyEN, et par l'IA-DASEN pour les professeurs des écoles.

L'établissement des tableaux d'avancement se fonde sur un examen approfondi de la valeur professionnelle de chaque agent promuvable. Parmi les critères retenus par le Recteur/IA-DASEN, le parcours dans les établissements difficiles, notamment dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire ou de la politique de la ville est particulièrement valorisé dans le barème. Les avis du chef d'établissement et des corps d'inspection se fondent sur une évaluation du parcours professionnel, mesurée sur la durée de la carrière.

### **III. Les critères de classement**

- Pour le 1<sup>er</sup> degré :

En cas d'égalité, le départage des agents se fait selon les critères suivants: ancienneté dans le grade de la hors classe, rang décroissant dans l'échelon, ancienneté dans l'échelon.

- Pour le 2<sup>d</sup> degré :

En cas d'égalité, le départage des agents se fait selon les critères suivants : ancienneté dans le corps, puis ancienneté dans l'échelon en cas d'ancienneté dans le corps égale et enfin expérience.

### **IV. Les professeurs agrégés**

Le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle, commun à toutes les disciplines, et aux deux viviers, est établi par le Ministre sur proposition du Recteur.

Le Recteur propose au Ministre, au titre du premier vivier, l'intégralité des dossiers des agents remplissant effectivement les conditions d'éligibilité et ayant une appréciation « Excellent, Très satisfaisant ou Satisfaisant ». S'agissant du second vivier, il propose au Ministre 20% des dossiers des promovables, non recevables au titre du premier vivier (dont l'intégralité des appréciations Excellent).

## **c. L'avancement à l'échelon spécial du grade de la classe exceptionnelle**

### **I. Les conditions requises**

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<sup>e</sup> 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. Les modalités d'évaluation des dossiers

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

Cette appréciation se décline en quatre degrés :

- 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/IA-DASEN s'appuie sur un barème, tenant compte de la valeur professionnelle des promouvables et de leur ancienneté de carrière :

Valeur professionnelle

<b>Avis du Recteur/IA-DASEN</b>	<b>Points</b>
Excellent	30 points
Très satisfaisant	20 points
Satisfaisant	10 points
Insatisfaisant	0 point

### Ancienneté de carrière

<b>Ancienneté dans le 4e échelon de la classe exceptionnelle (au 31 août de l'année où le tableau d'avancement est établi) :</b>	<b>Points</b>
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/IA-DASEN décide de l'inscription au tableau d'avancement des agents dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience lui 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 critères de classement

En cas d'égalité, le départage des agents se fait selon les critères suivants: départage du rang de classement par examen de l'appréciation finale de l'autorité académique, puis par l'ancienneté dans l'échelon, avec un regard sur l'expérience.

#### 3. L'accès à d'autres fonctions ou à d'autres corps

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

→ Ils peuvent accéder par concours (hors corps des professeurs de chaires supérieures) à un autre corps d'enseignement, d'éducation ou de PsyEN. Le concours interne de l'agrégation offre notamment aux fonctionnaires pouvant justifier de cinq ans d'expérience de services publics et détenant un master (ou équivalent) la possibilité d'accéder au corps des professeurs agrégés.

→ Les professeurs certifiés, les PLP et les PEPS peuvent accéder au corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les nominations sont contingentées sur la base d'1/7e des titularisations par concours de l'année précédente, pour chaque discipline d'agrégation.

Avant de faire acte de candidature, les agents sont invités à vérifier, notamment lorsqu'ils appartiennent à la classe exceptionnelle, les conditions de reclassement dans le corps des professeurs agrégés.

→ Les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des professeurs de chaires supérieures uniquement par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les possibilités de nomination sont déterminées par les vacances effectives de postes consécutives aux départs définitifs du corps.

→ Les personnels enseignants, d'éducation et les PsyEN peuvent accéder aux corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation et d'inspecteur de l'éducation nationale par voie d'inscription sur une liste d'aptitude ou par concours. Les professeurs de chaires supérieures et les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des IA-IPR par voie de concours.

#### a. Liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école

##### I. Les conditions requises

Les professeurs des écoles ou instituteurs peuvent évoluer dans leur carrière et prendre en charge la direction des écoles maternelles et élémentaires.

Les missions, les conditions de recrutement et les modalités de formation des directeurs d'école sont fixés par le décret n°89-122 du 24 février 1989 modifié relatif aux directeurs d'école.

Peuvent faire acte de candidature, les professeurs des écoles et les instituteurs justifiant de deux années de services effectifs en présence d'élèves dans l'enseignement préélémentaire ou élémentaire à la date du 1<sup>er</sup> septembre de l'année n précédent l'inscription sur la liste d'aptitude. Les personnels nommés par intérim pendant l'année n ne sont pas soumis à ces conditions d'ancienneté d'exercice.

##### II. Constitution et modalités d'évaluation des dossiers

Les agents qui ne bénéficient pas d'une inscription de plein droit sur la liste d'aptitude conformément aux dispositions de la note de service n°2014-163 du 1<sup>er</sup> décembre 2014, doivent faire acte de candidature. Ils sont entendus par une commission départementale qui émet un avis circonstancié, fondé sur une note et qui permet de procéder à l'inscription des candidats, puis à leur inscription sur la liste d'aptitude départementale.

Dans la limite des emplois vacants sont nommés par le DASEN dans l'emploi de directeur d'école :

- les candidats inscrits sur la liste d'aptitude départementale ;
- sur leur demande, les professeurs des écoles et les instituteurs qui avaient été nommés dans un emploi de directeur d'école dans un autre département et qui sont nouvellement affectés dans l'académie dans lequel sont effectuées les nominations ;
- sur leur demande, les professeurs des écoles et les instituteurs qui, nommés dans l'académie ou dans un autre département dans un emploi de directeur d'école, ont occupé ces fonctions durant trois années scolaires au moins.

L'inscription sur une liste d'aptitude départementale demeure valable durant trois années scolaires. Au cours de cette période, elle n'a pas à être sollicitée.

Les enseignants inscrits sur la liste d'aptitude départementale qui ne sont pas nommés sur un poste de directeur ou qui n'assurent pas d'intérim en cette qualité pendant la période d'inscription doivent obligatoirement solliciter une nouvelle inscription sur la liste d'aptitude départementale à la fin de la durée de validité de leur liste d'aptitude.



## b. L'accès au corps des professeurs agrégés

### I. Les conditions requises

⇒ 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 plein.

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

- l'année ou les années de stage accomplies en situation (en présence d'élèves) ;
- les services effectués dans un établissement public d'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale, dans un autre établissement public d'enseignement, dans un établissement privé d'enseignement sous contrat d'association, ainsi que les services effectifs d'enseignement accomplis dans les conditions fixées aux 1° et 2° de l'article 74 de la loi du 11 janvier 1984 ;
- les services de documentation effectués dans un CDI ;
- les services effectués en qualité de lecteur ou d'assistant à l'étranger ; ces services sont considérés comme effectués en qualité de titulaire si le candidat avait antérieurement la qualité de titulaire d'un corps enseignant relevant du ministère chargé de l'éducation nationale ;
- les services effectués au titre de la formation continue ;
- les services accomplis dans un État membre de l'Union européenne ou État partie à l'accord sur l'espace économique européen autre que la France, ou à l'étranger, pris en compte lors du classement.

Sont en particulier exclus du décompte des services effectifs d'enseignement :

- la durée du service national ;
- le temps passé en qualité d'élève d'un IPES ou de tout établissement de formation, sauf si le candidat avait antérieurement la qualité de titulaire d'un corps enseignant relevant du ministère chargé de l'éducation nationale ;
- les services accomplis en qualité de CE-CPE, de surveillant général ;
- les services de maître d'internat, de surveillant d'externat ;
- les services d'assistant d'éducation ;
- les services accomplis en qualité de professeur adjoint d'éducation physique et sportive stagiaire issu du concours.

⇒ Le dossier de candidature est constitué conformément aux modalités définies par l'arrêté du 15 octobre 1999, à l'exclusion de tout autre document :

- un curriculum vitae, qui fait apparaître la situation individuelle du candidat, sa formation, son mode d'accès au grade, son itinéraire professionnel, ses activités au sein du système éducatif; il est alimenté sur I.Prof ;
- une lettre de motivation, qui fait apparaître l'appréciation portée par le candidat sur les étapes de sa carrière, l'analyse de son itinéraire professionnel, les motivations (projets pédagogiques, éducatifs ou autres) qui le conduisent à présenter sa candidature. Complémentaire au *curriculum vitae* qui présente des éléments factuels, la lettre de motivation permet au candidat de se situer dans son parcours professionnel en justifiant et en valorisant ses choix. Elle présente une réflexion sur sa carrière écoulée

et met en évidence les compétences acquises, les aptitudes et les aspirations qui justifient sa demande de promotion.

Cette promotion permet d'accéder à un corps dont les membres exercent principalement dans les classes de lycée, les classes préparatoires aux grandes écoles et les établissements d'enseignement supérieur. Elle concerne les professeurs motivés pour poursuivre l'enrichissement de leur parcours professionnel au bénéfice des élèves, y compris en envisageant d'exercer de nouvelles fonctions ou de recevoir une nouvelle affectation dans un autre type de poste ou d'établissement.

- ⇒ L'attention des agents envisageant de faire acte de candidature est appelée sur les conséquences sur leur carrière d'une éventuelle promotion dans le corps des professeurs agrégés. À ce titre, un message sur I-Prof les invite à vérifier les conditions de classement via la rubrique consacrée aux promotions des personnels enseignants, d'éducation et des PsyEN sur SIAP.

## **II. Les modalités d'évaluation des dossiers**

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.

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).

## **Partie 2 : LDGA relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé et de la jeunesse et des sports**

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'Etat des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Conformément aux dispositions de l'article 12 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'académie d'Aix-Marseille concernant les personnels de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables aux :

- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection ;
- personnels techniques et pédagogiques des filières jeunesse et sports Professeurs de sport, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ), conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS).

Ces lignes directrices de gestion fixent les **orientations générales de la politique académique en matière de promotion et de valorisation des parcours** ainsi que les **procédures applicables**.

Ces dispositions sont applicables à l'ensemble des personnels listés ci-dessus, et ce quel que soit leur lieu d'affectation (enseignement scolaire, enseignement supérieur).

Afin de prendre en compte notamment les particularités de chaque territoire, les recteurs d'académie édictent, leurs propres lignes directrices de gestion qui doivent être **rendues compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles du 22 octobre 2020**.

Les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques sont établies pour 3 ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période. S'agissant plus particulièrement des lignes directrices de gestion applicables aux personnels de la jeunesse et des sports (Inspecteur de la jeunesse et des sports, professeur de sport, CEPJ, CTPS), elles feront l'objet d'un réexamen à l'issue de leur première année de mise en œuvre.

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.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sera présenté chaque année devant les comités techniques compétents.

### **I - Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière**

- L'académie assure des perspectives **d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps** dans le cadre d'une carrière articulée en deux ou trois grades.

L'objectif est de permettre à minima à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades, conformément aux dispositions du protocole PPCR.

L'avancement de grade par **tableau d'avancement** s'effectue, selon les corps, **au choix ou par examen professionnel**.

Les grades accessibles par deux voies (tableau d'avancement au choix, examen professionnel) obéissent à une même logique.

L'examen professionnel est la voie majoritaire. Elle est ouverte à un vivier d'agents moins avancés dans la carrière. Par conséquent, la voie du choix, minoritaire en nombre de promotions, et ouverte sous conditions d'ancienneté supérieure à celle de l'examen professionnel, s'adresse généralement à des agents plus avancés dans la carrière.

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

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

par le **décret n°2020-569 du 13 mai 2020** (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).

- Les personnels peuvent également être **nommés sur des emplois** leur permettant d'exercer des responsabilités supérieures (par exemple, secrétaire général d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale).

## **II- Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels**

Pour les promotions de l'ensemble de ses personnels, l'académie met en place des procédures transparentes qui s'appuient sur les orientations et les critères généraux ci-après.

### **II.1- Prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle**

Pour prononcer les promotions de grade et de corps, sont pris en compte les éléments relatifs au **parcours professionnel** et au **parcours de carrière** des personnels.

L'objectif est d'apprécier, tout au long de la carrière, l'investissement professionnel de l'agent, son implication au profit de l'institution dans la vie de l'établissement ou dans l'activité du service, la richesse et la diversité de son parcours professionnel au travers des différentes fonctions occupées et, le cas échéant, de leurs conditions particulières d'exercice, ses formations et ses compétences.

Les avancements de corps et de grade sont effectués dans le respect du nombre de promotions autorisées annuellement.

Outre les éléments de procédures précisées infra, ces opérations s'appuient sur les critères de départage listés ci-dessous (liste non exhaustive), valorisés plus ou moins selon les processus et les corps :

- Accès dans la fonction publique et dans le corps
  - o Modalité d'accès au corps actuel
  - o Niveau de diplôme
  - o Années de contractuel
  - o Ancienneté dans la FP
  - o Ancienneté dans l'EN
  - o Ancienneté dans le corps
  - o Ancienneté dans le grade
  - o Ancienneté sur le poste
  - o Proximité du départ à la retraite
  - o Agent en butée de grade depuis plus de trois ans
- Diversité des missions conduites
  - o Nombre de postes occupés et particularités
  - o Diversité des missions (ministère...)
- Niveau des responsabilités exercées
  - o Encadrement (oui ou non)
  - o Nombre de personnes encadrées
  - o Exposition du poste ( groupe RIFSEEP)
  - o Conduite de projets spécifiques
  - o Animation de réseau
  - o Appui professionnel (tutorat, formateur occasionnel, personne ressource)
  - o Intérim sur des fonctions de niveau équivalentes ou supérieures
- Manière de servir
  - o Consultation CREP et dossier administratif. Une candidature ne sera pour autant pas pénalisée en cas d'absence de CREP.
- Projet professionnel
  - o Inscription à des concours
  - o Admissibilité à des concours

- Projet professionnel et mobilité
- Suivi de formation

Néanmoins, ceux-ci ne revêtent qu'un caractère indicatif, l'administration conservant son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances, ou d'un motif d'intérêt général.

## II.2- Prévention des discriminations

La gestion des carrières des personnels est fondée sur le **principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations**, conformément aux politiques 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.

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

Une attention particulière est portée à **l'équilibre entre les femmes et les hommes** dans le choix des propositions, conformément au **protocole d'accord du 8 mars 2013 complété le 30 novembre 2018**, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans le cadre des dispositions **de l'article 58 - 1° 2ème alinéa de la loi 84-16 du 11 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

L'académie s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. A cette fin, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions.

A cet effet, le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

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

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

- Promotion des personnels en situation de handicap

**L'article 6 sexies de la loi 83-634 du 13 juillet** portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir **le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap**, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

Il convient donc d'apprécier strictement leurs compétences et leur valeur professionnelle sans les moduler au regard des retentissements que peut avoir le handicap sur leur organisation de travail ou leurs besoins particuliers.

En effet, dans certains cas les agents concernés peuvent se voir contraints de demander un temps partiel et/ou des aménagements spécifiques. Les rapports les concernant ne doivent pas non plus évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés.

- Prise en compte de la diversité des environnements professionnels

Les promotions reflètent, dans toute la mesure du possible, la diversité des environnements professionnels (diversité des univers d'exercice et des territoires, représentativité des disciplines et spécialités).

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

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle (article 23 bis V de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires).

Par ailleurs, les **agents déchargés syndicaux**, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six

mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises.

Cette inscription a lieu au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement. Ces anciennetés moyennes sont publiées dans les notes de service annuelles.

### **III- Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière**

Les directions des ressources humaines académiques 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 de tous les personnels.

#### **III.1- Un accompagnement continu des agents**

- Le nouveau schéma directeur de la formation de tous les personnels

L'ensemble des personnels forme une communauté professionnelle diverse, animée par les valeurs qui fondent l'École républicaine, la volonté d'assurer l'épanouissement et la réussite de tous les élèves et la construction de leur citoyenneté tout au long de la vie (circulaire n° 2019-133 du 23-9-2019).

Au sein de cette communauté, les personnels de la jeunesse et des sports développent particulièrement l'éducation et la formation tout au long de la vie des jeunes et des adultes, dans le cadre d'une démarche qui associe l'éducation populaire et les activités sportives.

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

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

L'académie d'Aix-Marseille doit ainsi permettre à ses personnels d'acquérir et de développer leurs compétences professionnelles par une formation qui réponde à la fois à leurs demandes et aux besoins de l'institution. Elle accompagne également ceux des personnels qui souhaitent connaître des évolutions professionnelles, soit au sein du service public de l'éducation, soit à l'extérieur de celui-ci.

Au croisement des priorités du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de la réponse institutionnelle aux besoins de formation des personnels, le schéma directeur est un cahier des charges des plans de formation aux niveaux national, académique et des établissements.

- Un nouveau service de ressources humaines de proximité

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).

- L'accompagnement collectif et individuel des personnels

Afin de garantir un accompagnement individuel et collectif des personnels, l'académie met en place des dispositifs conformément aux dispositions statutaires ou, le cas échéant, en application de protocoles résultant de démarches de dialogue.

### **III.2 L'information des personnels tout au long des procédures de promotion**

Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois sur le site [education.gouv.fr](http://education.gouv.fr).

Les notes de service académiques annuelles, publiées au Bulletin Académique, précisent les calendriers des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps, notamment les périodes prévisionnelles de publication des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude et, le cas échéant, les dossiers à constituer.

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité.

S'agissant de l'accès par voie de liste d'aptitude aux corps des SAENES et des AAE 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.

Dans ce cadre, ils peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister.

L'organisation syndicale doit être représentative au niveau du comité technique académique. L'administration s'assurera que le fonctionnaire a choisi un représentant désigné par une organisation syndicale représentative et que celui-ci a bien été désigné par l'organisation syndicale représentative.

Les nombres de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur le site académique. Les organisations syndicales représentatives en comités techniques sont destinataires de ces documents.

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

Les académies communiquent, annuellement au mois de novembre, aux organisations syndicales représentées à leurs comités techniques académiques, les listes nominatives de l'ensemble de leurs personnels comportant leurs corps, grades, échelons et affectations, avec une date d'observation au 1er septembre.

## **IV. Les conditions d'avancement de grade**

### **IV.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.

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 (sous certaines conditions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985). 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'Etat.

- 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 2ème classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016

#### Filière santé :

- Accès à la classe supérieure du corps des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) : article 15 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012

#### Filière sociale :

- Accès au grade d'assistant principal de service social des administrations de l'Etat : article 11 du décret n°2017-1050 du 10 mai 2017

#### Filière technique (concerne les ATRF et les ATEE) :

- Accès au grade d'adjoint technique principal de 2ème classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016
- Accès au grade sommital du corps

#### Filière administrative :

- Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur classe exceptionnelle : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009
- Accès au grade d'adjoint administratif principal de 1ère classe : article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016

#### Filière santé :

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

#### Filière technique (concerne les ATRF et les ATEE) :

- Accès au grade d'adjoint technique principal de 1re classe : article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016

### **IV.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'Etat)
- 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'Etat)
- 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'Etat)
- Adjoint administratif principal de 2ème 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'Etat
- Adjoint technique principal de 2ème 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'Etat



## **V. 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.

### **Filière administrative :**

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

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

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

Quel que soit le corps ou le grade concerné, la préparation aux examens professionnels et aux différents concours 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 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.

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

### **VI.1 Eléments de procédure pour l'établissement des tableaux d'avancement de la filière ATSS**

S'agissant des tableaux d'avancement des corps des filières administratives, 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.

#### **VI.1-1 Eléments de procédure pour l'établissement des promotions par la voie du tableau d'avancement**

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

## 2/ La liste récapitulative des propositions de promotion :

Cette liste est classée par ordre de mérite.

Conformément aux dispositions prévues par le protocole PPCR, qui prévoit notamment le déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades, est prise en considération la carrière de l'agent dans son ensemble et sont privilégiés, à valeur professionnelle égale, les agents les plus avancés dans la carrière.

### VI.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'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. »

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 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'Etat.

Dans l'établissement des promotions l'académie 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'une liste de critères de départage, 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'Education nationale de la jeunesse et des sports, et de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (CNOUS, ONISEP, CNED, CRDP, CEREQ...), les CREPS et les établissements relevant de la jeunesse et des sports ; dans une autre fonction publique ou dans un autre département ministériel.
- Focus sur l'accès aux grades d'INFENES hors classe

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

En outre, dans le respect de la réglementation, au regard des objectifs poursuivis lors du passage du corps en catégorie A et rappelés par la DGAFP dans son rapport fait au Conseil supérieur de la fonction publique, l'ensemble des personnels reclassés à la date d'entrée en vigueur du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012, dans la classe supérieure du grade d'infirmier, réunissant les critères réglementaires, seront promus dans le grade d'infirmier hors classe d'ici 2022.

## VI.2. Eléments de procédure pour l'établissement des listes d'aptitude de la filière ATSS

### VI.2.1 Eléments de procédure pour l'établissement des 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 :
  - o appréciation sur le **parcours professionnel** de l'agent ;
  - o appréciation sur les **activités actuelles** de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités;
  - o appréciation de la **contribution** de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure ;
  - o 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 classées par ordre de mérite.

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

### VI.2.2 Les critères retenus pour l'établissement de la 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 les fonctions d'un corps de niveau supérieur**. Dans l'établissement des promotions l'académie procède à un **examen collégial des dossiers des agents** et porte une attention particulière, d'une part aux **agents exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur** et d'autre part aux personnels exerçant ou ayant exercé, tout ou partie de leurs **fonctions en éducation prioritaire**.

L'inscription sur une **liste d'aptitude** permettant d'accéder à un corps et à des fonctions d'un niveau supérieur, **implique une mobilité fonctionnelle**, 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.

**La mise en œuvre des présentes lignes directrices de gestion académiques feront l'objet d'un bilan présenté en Comité technique académique (puis en Comité social d'administration)**

*Signataire : Pour le Recteur et par délégation, Charles BOURDEAUD'HUY, Directeur des Relations et des Ressources Humaines*