



RÉGION ACADÉMIQUE CORSE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RECTORAT

Caroline Fairy

Tél. : 04 95 50 33 58

Mél. : sq-rec@ac-corse.fr

Bd Pascal Rossini

BP 808

20192-AJACCIO

CEDEX 4

SECRETARIAT GENERAL

Ajaccio, le 27 novembre 2024

Le Recteur de la région Académique de Corse
Recteur de l'académie de Corse
Chancelier des Universités

à

Messieurs les IA-DASEN de la Corse du sud et de la Haute-Corse
Monsieur le Président de l'Université de Corse
Monsieur le Directeur général du CROUS de Corse
Monsieur le Directeur du réseau Canopé Corse
Mesdames et Messieurs les Conseillers du Recteur et les Délégués régionaux
Mesdames et Messieurs les Inspecteurs
Mesdames et Messieurs les chefs d'établissement
Madame la Directrice de l'EREA
Mesdames les Directrices de CIO
Mesdames et Messieurs les chefs de division

Objet : Lignes directrices de gestion de l'académie de Corse en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

Publics concernés : L'ensemble des personnels de la région académique de Corse

Références :

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Articles L. 413-1 et suivants du Code général de la fonction publique
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;
- Bulletin Officiel spécial de l'Education nationale et de la Jeunesse n° 3 du 7 décembre 2023 (carrière des personnels enseignants, ATSS, Encadrement)
- Bulletin Officiel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche n° 17 du 25 avril 2024 (carrière des personnels de la filière ITRF) ;
- Comité Social d'Administration Académique du 18 novembre 2024.

Annexes :

- Annexe 1 : Promotions et parcours professionnel des personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale ;
- Annexe 2 : Promotions et parcours professionnel des personnels ITRF, administratifs, techniques, sociaux et de santé.

La présente circulaire formalise les lignes directrices de gestion de la région académique de Corse en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale ;
- personnels ITRF, administratifs, techniques, sociaux et de santé (IATSS).

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

Les 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. Les lignes directrices de gestion académiques prennent en compte les particularités de l'académie de Corse et des départements qui la composent s'agissant plus particulièrement de la gestion des personnels enseignants du premier degré. Elles sont rendues compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles publiées au bulletin officiel

spécial de l'Education nationale et de la Jeunesse n° 3 du 7 décembre 2023 et au bulletin Officiel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche n° 17 du 25 avril 2024.

Les lignes directrices académiques sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période. Les lignes directrices de gestion académiques sont soumises, pour avis, au comité social d'administration académique. Elles peuvent être également présentées, pour information, aux comités d'administration spéciaux départementaux. Les lignes directrices de gestion sont publiées, à l'attention de tous les personnels de l'académie, sur le site académique à l'adresse www.ac-corse.fr/rh.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion est présenté chaque année devant le comité social d'administration académique.

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

- ✓ L'académie de Corse assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en deux, voire en 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 Parcours professionnels, carrières et rémunérations (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.

- ✓ 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) ou de nouvelles responsabilités (par exemple : directeur d'école).

Dans le cadre de l'avancement ou de la promotion dont peuvent bénéficier les agents en fin de carrière, leur attention est appelée sur le fait que le nouvel échelon doit avoir été détenu pendant six mois pour servir de base à la liquidation des droits à pension.

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 de Corse met en place des procédures transparentes qui s'appuient sur les orientations et les critères généraux ci-après.

Dans l'établissement des promotions, l'académie procède à un examen collégial des dossiers des agents.

Pour les personnels IATSS, une commission composée de membres de l'administration issus des univers d'affectation des agents se réunit afin de proposer un classement au Recteur.

S'agissant de la filière santé sociale, les conseillers techniques sont membres de droit. S'agissant de la filière ITRF l'académie s'appuie sur l'expertise spécifique à chaque branche d'activité professionnelle, tout en assurant que l'expert ne soit pas en position hiérarchique vis-à-vis de l'agent considéré pour la promotion.

En ce qui concerne les personnels enseignants, la commission collégiale, composée dans le respect du plan égalité femmes-hommes et incluant des corps d'inspection, des chefs d'établissement, et un représentant de l'enseignement supérieur, se charge de l'examen des dossiers de promotion. Elle soumet ses propositions au recteur et identifie les dossiers potentiellement éligibles pour des promotions au niveau ministériel.

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 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, ses formations et ses compétences et, le cas échéant, de leurs conditions particulières d'exercice notamment par le biais d'affectations longues dans des collèges et écoles rurales isolées identifiés dans les lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité pour les corps concernés.

Les avancements de corps et de grade sont effectués dans le respect du nombre de promotions autorisées annuellement à l'académie de Corse par le Ministère.

Certains processus s'appuient sur un barème. Néanmoins, celui-ci ne revêt qu'un caractère indicatif, l'administration conservant son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances, ou d'un motif d'intérêt général, notamment pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

II.2 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 L. 132-10 du Code général de la fonction publique (CGFP).

L'académie de Corse 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. À cette fin, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions.

Ainsi, s'agissant particulièrement de tableaux d'avancement s'appuyant sur un barème, l'administration rééquilibre prioritairement, à égalité de barème, la répartition femmes/hommes des promus en tenant compte de la proportion respective des candidats éligibles.

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 œuvre 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.

Les personnels encadrants et les gestionnaires de ressources humaines de l'académie sont particulièrement sensibilisés et sont formés sur la question de l'égalité femmes/hommes et des discriminations.

II.3 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.

L'académie de Corse s'engage activement en faveur des personnes en situation de handicap avec l'ambition de promouvoir l'égalité professionnelle et l'accessibilité pour tous ses personnels concernés.

✓ Promotion des personnels en situation de handicap

L'article L. 131-8 du Code général de la fonction publique 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). Ainsi, s'agissant particulièrement de tableaux d'avancement s'appuyant sur un barème, l'administration accorde une attention particulière aux fonctions réalisées dans les zones rurales isolées. À égalité de barème, elle veille également au respect des équilibres disciplinaires et territoriaux, en procédant à des ajustements nécessaires pour garantir une représentation juste de chaque discipline ou fonctions ou missions particulières, de chaque environnement d'affectation (écoles, collèges, lycées, lycées professionnels, services spécialisés d'éducation et de soins, services académiques, etc.), et de chaque territoire, en proportion du nombre de candidats éligibles au tableau de promotion.

✓ Prise en compte de l'activité exercée dans le cadre d'un mandat syndical

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

Par ailleurs, en application des articles L. 212-4 et L. 212-5 du Code général de la fonction publique, 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 supérieure ou égale 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.

Pour déterminer la quotité de temps consacrée à l'activité syndicale, l'ensemble des dispositifs existants d'absence pour motif syndical est pris en compte.

Ainsi, l'agent promouvable doit communiquer les informations relatives à son service de gestion :

- l'utilisation de crédits d'heures sur la base de l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;
- les autorisations spéciales d'absences obtenues au titre des articles 13 et 15 du décret du 28 mai 1982 ;
- les contingents d'autorisations d'absence mises en œuvre au titre de l'article 95 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

L'inscription au tableau d'avancement 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 agents à l'entrée dans le métier et tout au long de leur carrière

III.1 — Un accompagnement continu des agents

L'académie de Corse poursuit et renforce sa politique de gestion des ressources humaines autour de trois objectifs : la personnalisation, la proximité, l'accompagnement des parcours professionnels.

Elle développe nombre de dispositifs RH visant à accompagner les personnels tout au long de leur carrière.

Cette politique traduit la volonté de l'académie de créer les conditions optimales pour le bien-être de ses agents, pour favoriser leur épanouissement personnel et leur développement professionnel, eux-mêmes gages de la qualité du service public d'éducation, de la jeunesse et des sports.

Désormais incarnée par une feuille de route RH académique, la politique de gestion des ressources humaines et l'accompagnement individualisé qui en découle reposent sur la mobilisation des compétences et la mise en synergie de l'ensemble des acteurs de la chaîne RH, de l'accompagnement et de la formation. Elle doit permettre à chaque agent d'être accompagné à chaque étape de sa carrière, dès l'entrée dans le métier.

Cet accompagnement prend la forme d'information, de conseil, le cas échéant, d'un soutien, d'accès à de la formation, et peut être mobilisé par l'agent pour favoriser son développement personnel, construire un projet d'évolution professionnelle ou de mobilité, en interne du ministère ou en dehors de ce dernier. Cet accompagnement à l'entrée dans le métier et tout au long de la carrière s'inscrit dans l'esprit de l'arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents de l'État. Il concerne les agents titulaires et sera particulièrement développé pour les agents contractuels.

✓ Formation et accompagnement à l'entrée dans le métier : un parcours d'intégration et de formation

Le moment de l'entrée dans le métier est déterminant pour le déroulement ultérieur des parcours professionnels. L'objectif est de sécuriser la prise de fonction des agents et de les accompagner non seulement en proximité mais aussi dans le temps, dans le cadre d'un parcours mobilisant l'ensemble des acteurs RH et de la formation, en posant le cadre d'une culture professionnelle commune.

Ce parcours environne la prise de fonction et articule différentes étapes, tel l'accueil institutionnel destiné aux stagiaires enseignants 1^{er} et 2nd degré, lors d'un séminaire académique, suivi par une intégration au sein des établissements scolaires. Chaque structure est invitée à formaliser un processus d'accueil lors de l'arrivée de nouveaux arrivants, en début d'année et au cours de l'année scolaire.

L'EAFC propose également une offre de formation à la culture professionnelle commune et inter catégorielle à travers les parcours transversaux, notamment celles relatives aux valeurs de la République, à l'égalité des chances, à la lutte contre les inégalités et toute forme de discrimination et de violence, aux enjeux écologiques, l'accompagnement à l'entrée dans le métier.

En appui de cet accompagnement pour l'entrée dans le métier, des dispositifs d'accompagnement personnalisés, individuels ou collectifs, sont mobilisés, en particulier ceux liés à l'appropriation des gestes métier au moyen du tutorat, destiné à devenir systématique pour tous les personnels néo-contractuels, ou de sessions de formation en distanciel asynchrone en amont de la prise de fonctions. Des dispositifs favorisant le conseil et le partage d'expertise entre pairs peuvent également être organisés, tel le mentorat collectif, pratiqué soit à l'échelle de l'environnement direct de travail, soit au niveau du bassin ou de la circonscription. Enfin, au titre de ce même parcours, une phase de consolidation de la pratique professionnelle peut être proposée l'année suivante.

✓ Accompagnement et formation tout au long de la carrière

Un nouveau schéma directeur de la formation continue et de nouvelles écoles académiques de la formation Une deuxième édition du schéma directeur de la formation continue et tout au long de la vie de tous les agents du ministère 2022-2025 (MENH2201155C, circulaire MENJS du 11 février 2022)) poursuit la volonté ministérielle de la mise en œuvre d'une formation plus à l'écoute des besoins des personnels, plus en proximité des environnements de travail et au service du développement professionnel des individus et des collectifs. Il s'adresse aussi aux agents de la jeunesse et des sports, dans le respect de leurs spécificités, avec l'objectif de renforcer la continuité éducative.

Au croisement des besoins de l'institution et de ceux des agents, il décline les orientations du schéma directeur de la formation professionnelle des agents de l'État et constitue le cahier des charges des plans de formation aux niveaux national, académique et des établissements.

L'académie favorise l'accès de tous les agents à la formation continue, permettre à chaque personnel, d'enseignement, d'éducation, administratif, d'encadrement, de santé (développement professionnel continu), d'être acteur de son parcours, notamment en utilisant les dispositifs de formation à l'initiative de l'agent, tels le compte personnel de formation (CPF) au sujet duquel deux campagnes annuelles sont proposées avec une possibilité de participation des frais d'inscription, et le congé de formation professionnelle, qui doivent être progressivement renforcés, donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et permettre, dès que possible, l'accès à des diplômes et des certifications, mais aussi le développement, dans le cadre

d'un parcours, des compétences lui permettant d'atteindre un objectif d'évolution professionnelle ou de répondre à un souhait de mobilité.

Cet accompagnement par la formation est incarné désormais par l'école académique de la formation continue (EAFC) à destination de tous les personnels, avec une offre renouvelée de formations, plus lisible, plus accessible, plus proche des besoins des agents et plus en proximité avec l'environnement de travail de chaque agent, et proposant un accès à de véritables parcours davantage à la main des agents. Cette offre, disponible sur le site académique à l'adresse www.ac-corse.fr/eafc s'appuie sur le recueil des besoins des agents, leur analyse et l'examen de leur évolution. Elle est construite, s'agissant du service public d'éducation et de la jeunesse et des sports, en cohérence avec l'objectif de continuité pédagogique, à l'appui d'une organisation favorisant la formation des agents.

Dans ce cadre, une attention particulière est accordée à la formation des agents contractuels, notamment pour les accompagner dans la préparation des concours et favoriser leur fidélisation.

✓ Des feuilles de route RH académiques et un dispositif renforcé de ressources humaines de proximité

L'académie dispose désormais d'une feuille de route RH académique, destinée à permettre de conforter sa politique d'accompagnement RH personnalisé et de proximité dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue. Cette dernière passe par la professionnalisation de la fonction RH, à commencer par la structuration de la fonction recrutement dans l'ensemble du système afin notamment de tenir compte de la composante contractuelle de l'effectif du ministère et d'explorer des viviers nouveaux.

L'objectif est de mobiliser l'ensemble de la chaîne des acteurs responsables de l'accompagnement des agents, dès l'entrée dans le métier et tout au long de la carrière : l'encadrement de proximité des enseignants (inspecteurs et chefs d'établissement), les directeurs académiques des services de l'éducation nationale (DASEN), les conseillers RH de proximité, les services RH de l'académie, l'école académique de la formation continue, les chefs de service et les cadres de proximité, les référents laïcité et handicap, les acteurs de la filière médico-sociale.

L'académie de Corse est ainsi engagée dans une démarche d'amélioration constante de sa politique d'accompagnement RH et de la qualité de son offre de service. Elle met notamment en place une gestion des ressources humaines de proximité. Ce service offre une assistance personnalisée en termes d'information, d'accompagnement et de conseil ; tout personnel, indépendamment de son statut ou de son lieu d'affectation, peut contacter un Conseiller RH de Proximité (CRHP) dans un espace dédié et confidentiel.

Au 1^{er} janvier 2024, quatre CRHP sont à disposition des personnels pour répondre à leurs attentes. Les informations utiles relatives à ce dispositif d'accompagnement sont disponibles sur le site académique à l'adresse : <http://www.ac-corse.fr/proximite/les-conseillers-rh-de-proximite.html>

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. Il n'exerce pas de compétence en matière de gestion administrative (avancement et promotion).

✓ L'accompagnement des personnels vers des fonctions d'encadrement

Le ministère et les académies accompagnent les personnels désireux d'évoluer professionnellement vers des fonctions d'encadrement, sur des postes en administration centrale, auprès d'opérateurs et au sein des services académiques et départementaux.

Le ministère organise depuis 2014 dans les académies, au sein des directions de l'administration centrale, et depuis 2022 dans des établissements d'enseignement supérieur, une revue des cadres qui permet de rencontrer des cadres désireux d'évoluer à court ou moyen terme vers des emplois fonctionnels (sous-directeur, chef de service, directeur de projet, expert de haut niveau, secrétaire général, directeur de cabinet, conseiller de recteur, inspecteur académique-directeur académique des services de l'éducation nationale (IA-DASEN), adjoint au DASEN en charge du premier degré, secrétaire général de direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), directeur général des services). Les entretiens proposés ont pour objectif d'accompagner ces agents dans la construction de leurs parcours professionnels et dans leurs transitions.

Depuis 2021, l'académie de Corse a établi une Mission Académique de l'Encadrement (MAE). La MAE vise à identifier et accompagner un vivier de talents pouvant rapidement assumer des fonctions d'encadrement à l'appui d'une offre de services dédiée (formation, immersion, mentorat, etc.). Ces agents à fort potentiel,

identifiés par des capteurs de talents (IA-DASEN, SG, corps d'inspection, chefs d'établissement...), bénéficient d'un entretien chaque année avec deux cadres de l'académie afin de recenser leurs besoins spécifiques d'accompagnement dans le cadre de leur projet d'évolution professionnelle. Ce dispositif académique s'inscrit en cohérence et en complémentarité avec la revue des cadres pilotée au niveau national.

✓ Accompagnement des transitions professionnelles

L'académie de Corse accompagne les parcours de ses agents et leurs souhaits d'évolution professionnelle, tant en interne du système éducatif qu'à l'extérieur de celui-ci. Il s'agit désormais de prendre en compte les aspirations de chacun et d'adapter cet accompagnement de proximité à la tendance récente à l'accélération des mobilités sur le marché du travail, en particulier auprès des nouvelles générations, caractérisant désormais tant le secteur public que le secteur privé.

La priorité de l'académie est d'accompagner les évolutions professionnelles au sein de l'éducation nationale. Chaque année, une note de service est diffusée en décembre auprès de l'ensemble des personnels enseignants du 1^{er} comme du 2nd degré avec un retour attendu mi-février. Il s'agit de favoriser les détachements inter degré et les changements de disciplines dans la limite des besoins disciplinaires. Les demandes sont étudiées avec la plus grande attention par les corps d'inspections d'origine et d'accueil.

Parallèlement, Dans le cadre de la mise en œuvre de la feuille de route RH académique, l'académie de Corse propose à l'ensemble de ses personnels, quel que soit leur grade ou lieu d'affectation, l'opportunité de découvrir sur une courte période le mode de fonctionnement d'une autre entité (école, collège, lycée, rectorat, DSDEN, circonscription...) et/ou d'observer des fonctions (direction, inspection, enseignement, vie scolaire, secrétariat, gestion RH, intendance, assistant de direction, etc...) susceptibles de les intéresser dans le cadre d'une mutation ou d'une démarche d'évolution professionnelle. Le dispositif "Vis ma Vie" accessible tout au long de l'année, permet une immersion dans un autre milieu professionnel et une meilleure compréhension des enjeux d'un métier différent en vue d'une éventuelle reconversion. La GRH de proximité assure le suivi de ce dispositif.

De même, l'académie organise annuellement deux journées dédiées à l'évolution ou à la reconversion professionnelle, une par département. Initiées en 2021 en collaboration avec la PFRH et animées par la responsable académique de la GRH de proximité et un CRHP, ces journées s'articulent autour de la reconversion professionnelle. Après un accueil des stagiaires qui permet de présenter l'ensemble des dispositifs RH mis en place par l'académie et les possibilités offertes de reconversion, la matinée se poursuit avec un parcours de questions relatives à la reconversion à l'aide de Kakemonos validés par la DGAFP. Dans l'après-midi, une séance de co-développement est proposée pour répondre collectivement au projet de reconversion d'un stagiaire.

L'agent en reconversion ou en mobilité bénéficie d'une offre de services pour son orientation professionnelle, consistant en des diagnostics de compétences, en la définition d'un plan de mobilité, d'un accès à des offres d'emploi sourcées, en des conseils lui permettant de faire aboutir son évolution professionnelle (rédaction de CV, lettres de motivation, préparation à l'entretien d'embauche, auto-entrepreneuriat). L'objectif est aussi de capter de nouveaux viviers, en donnant de la visibilité à l'employeur académique parmi les acteurs interministériels présents localement.

Depuis deux ans, l'académie de Corse propose le « Parcours passerelle », dédié au détachement des personnels enseignants vers le corps des attachés. 150 postes sont réservés au niveau national pour ce dispositif. Ce parcours, élaboré en partenariat avec le réseau des Instituts régionaux d'administration (IRA), implique pour l'enseignant sélectionné un engagement à suivre une formation de 8 semaines en présentiel à l'IRA de Bastia. Chaque année depuis 2022, l'académie bénéficie d'une possibilité de détachement.

S'agissant de la filière administrative, le plan pluriannuel de requalification prévoit de mettre en place un accompagnement des parcours professionnels pour les personnels (ADJAENES, SAENES et AAE). Ce dispositif, basé sur le volontariat, se formalise par des entretiens organisés par le Secrétariat Général en charge des ressources humaines, de l'accompagnement des carrières et des moyens, ainsi que par la DPAE. Ces entretiens visent à répondre aux besoins des personnels à des moments clés de leur carrière.

L'entretien a pour objectif de permettre aux personnels qui le souhaitent de bénéficier d'un temps d'échange dédié à leur parcours et à leur évolution professionnelle. Cet entretien distinct de l'entretien professionnel annuel réalisé par le supérieur hiérarchique, offre aux agents une opportunité d'obtenir des informations personnalisées et détaillées sur leurs possibilités d'évolution et leurs perspectives de carrière

- ✓ Accompagnement des personnels ayant des problèmes de santé ou relevant du handicap

L'académie de Corse, engagée pour l'égalité professionnelle et l'accessibilité, compte 8% de personnels en situation de handicap en juin 2023. Ses acteurs RH sont particulièrement vigilants et proactifs dans ce domaine. Les dispositifs mis en place incluent :

- a) Les postes adaptés de courte et de longue durée (PACD et PALD)

Ces postes, disponibles pour les enseignants des deux degrés ayant des problèmes de santé, facilitent la reprise de fonction ou la reconversion. Ils sont rémunérés à temps plein. Les PACD, d'une durée d'un an renouvelable deux fois, et les PALD, d'une durée de quatre ans renouvelables, offrent diverses possibilités d'affectation, assurées par le correspondant handicap, avec un suivi régulier.

- b) Les aménagements de poste

L'objectif est de faciliter, malgré les difficultés de santé rencontrées, le maintien sur le poste occupé ou d'accompagner de nouvelles prises de fonctions à la suite d'une première affectation ou d'une mutation.

Les modalités d'aménagement peuvent notamment être :

- des horaires adaptés ;
- des conditions matérielles spécifiques (salle de cours, équipement...) ;
- un allègement de service dans la limite du tiers des obligations de service.

L'académie consacre 5 ETP dans le cadre des allègements de service. Les décisions sont prises au regard des priorités médicales définies par le médecin du travail.

À noter que ce dispositif, exceptionnel (3 ans de manière dégressive), peut prendre la forme d'un congé de longue maladie fractionné, sous réserve de l'approbation du conseil médical

- c) L'occupation à titre thérapeutique (OTT)

L'académie informe et incite les personnels quelques mois avant la fin de leurs droits à congés à utiliser ce dispositif. L'occupation à titre thérapeutique est un dispositif réservé aux personnels en congé de longue maladie (CLM) ou en congé de longue durée (CLD) et dont l'état de santé ne justifie plus un maintien permanent à domicile. Elle est prescrite par le médecin traitant ou le spécialiste et soumise à validation du médecin du travail. Elle peut être demandée à tout moment de l'année. Il s'agit d'une activité professionnelle bénévole, sans responsabilité, d'une durée ne pouvant excéder un mi-temps. Ce dispositif favorise la reprise d'activité de manière très progressive et permet dans certaines situations d'anticiper une reconversion professionnelle.

Pour les personnels arrivant en fin de droit CLM ou CLD et dont l'état de santé ne justifie plus un maintien permanent à domicile, l'académie propose une occupation à titre thérapeutique, sur prescription médicale et après validation du médecin de prévention. Disponible toute l'année, cette activité professionnelle bénévole et sans responsabilité, limitée à un mi-temps, facilite une reprise progressive d'activité et peut préparer à une reconversion professionnelle.

- d) Le reclassement

En cas d'inaptitude à l'exercice des fonctions, l'académie offre un reclassement et une année de préparation conformément au décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984. Les personnels bénéficient de stages, de formations, de tutorat, et d'évaluations compétences. En cas d'évaluation favorable, un détachement dans un corps administratif est envisagé, avec conservation de l'indice en cas de reclassement dans un corps inférieur.

e) La cellule de veille et de soutien

Une cellule pluridisciplinaire analyse et oriente les situations complexes. Composée de divers professionnels RH, de santé et de soutien, elle fait appel à différents acteurs institutionnels selon les besoins.

f) Le réseau PAS (prévention, aide et suivi)

En partenariat avec la MGEN, ce réseau offre un soutien psychologique aux personnels du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. Les entretiens, anonymes et gratuits, se tiennent dans les locaux de la MGEN d'Ajaccio et de Bastia, visant à adresser les difficultés personnelles ou professionnelles.

Pour plus d'informations, les circulaires académiques sont disponibles sur <https://www.ac-corse.fr/rh>.

✓ Accompagnement des dispositifs de rupture conventionnelle et de retraite progressive

Le même accompagnement personnalisé est fourni aux agents souhaitant mobiliser le dispositif de rupture conventionnelle (cf. note de cadrage DGRH du 9 juillet 2020 sur la mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans les services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse), qui cible la cessation définitive des fonctions et consiste en un accord mutuel entre un agent et son administration, mais qui ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties. Dans ce cadre, les agents de l'académie sont invités à formaliser leur demande de manière anticipée, en amont de la rentrée scolaire (entre décembre et février de l'année n-1) afin de bénéficier de l'entretien conforme aux textes réglementaires.

L'académie accompagne les agents sur leur dernière partie carrière.

La retraite progressive, prévue par le décret n° 2023-753 du 10 août 2023, constitue un dispositif parmi d'autres d'accompagnement des dernières parties de carrière des agents.

Tous les agents publics ont accès à la retraite progressive sous réserve de satisfaire à trois conditions :

- être à deux ans ou moins de deux ans de l'âge légal d'ouverture des droits applicables. L'âge légal s'apprécie en fonction de la génération. En cible, l'âge légal à partir duquel la retraite progressive est accessible s'établit à 62 ans. Le dépassement de l'âge légal ne prive pas l'agent du droit d'entrer en retraite progressive ;
- disposer d'une durée d'assurance tous régimes d'au moins 150 trimestres ;
- exercer son activité à temps partiel à titre exclusif.

Le temps partiel de droit et le temps partiel pour convenances personnelles peuvent permettre de bénéficier du dispositif de retraite progressive. Le temps partiel thérapeutique défini aux articles L. 823-1 du Code général de la fonction publique, le temps partiel pour congé de solidarité familiale, le temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, les congés de proche aidant ou de présence parentale pris sous forme de temps partiel n'ouvrent toutefois pas droit à la retraite progressive.

L'autorité hiérarchique n'a pas à se prononcer sur la retraite progressive en tant que telle, mais elle est compétente pour délivrer une autorisation de travail à temps partiel, dans les conditions de droit commun.

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être motivés et précédés d'un entretien avec l'agent concerné.

La pension partielle est directement versée par le service des retraites de l'État (SRE) en sus de la rémunération d'activité versée par l'académie. La pension partielle est calculée à due proportion de la quantité non travaillée (40 % de la pension pour un temps de travail de 60 %).

Il est garanti un paiement le premier mois de temps partiel aux agents qui adressent leur demande au SRE au moins six mois avant cette date. Il est recommandé d'utiliser l'Ensap pour effectuer cette demande.

Le SRE vérifie auprès du ministère que l'agent est bien à temps partiel ou le sera au moment où la pension partielle sera versée.

Lorsqu'il y a un changement dans la quotité de temps partiel, une modification, une suppression, une suspension, ou l'absence de renouvellement de l'autorisation, l'académie en informe le Service des Retraites de l'État (SRE).

En cas de retour à temps plein, le dispositif de retraite progressive prend fin définitivement.

✓ L'accompagnement collectif et individuel des personnels

Dans l'esprit de l'arrêté relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics du 1er août 2023, l'académie mettra en place des dispositifs conformément aux dispositions statutaires, ou, le cas échéant, en application des protocoles résultants de démarches de dialogue.

Les bilans de parcours professionnel seront menés par des professionnels qualifiés et pourront être collectifs ou individuels. Les conseillers RH de proximité, en collaboration avec l'EAFC, seront disponibles pour accompagner les personnels. L'objectif est d'identifier et de valoriser les expériences, compétences, valeurs professionnelles et motivations des agents. Dans certaines situations, cela pourra conduire à recommander un bilan de compétences, accessible via une demande de mobilisation du compte personnel de formation (CPF) auprès de l'EAFC, conformément aux dispositions statutaires.

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

S'agissant des corps de fonctionnaires relevant des lignes de gestion ministérielles, les notes de service ministérielles annuelles, publiées au Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (BOENJS), 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.

Pour les personnels à gestion déconcentrée relevant des lignes de gestion académiques, les informations sont publiées sur le site académique www.ac-corse.fr/rh. Les notes de service académiques et départementales indiquent les calendriers et les démarches nécessaires.

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité par courrier électronique (pour les IATSS et PTP) ou via lprof (pour les enseignants).

S'agissant de l'accès par voie de liste d'aptitude aux corps des professeurs agrégés, des personnels de direction, des inspecteurs de l'éducation nationale, des inspecteurs de la jeunesse et des sports, des professeurs de sport, des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, et des corps de catégorie B et A de la filière ITRF, 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 L. 216-1 du Code général de la fonction publique.

Dans ce cadre, ils peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale de leur choix pour les assister. Les nombres de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur les différents sites des ministères. Les organisations syndicales représentées en comités sociaux d'administration sont destinataires de ces documents.

Chaque année, une information sur les campagnes de promotion de grade et de corps est publiée sur les différents sites du ministère et sur le site académique pour les corps à gestion déconcentrée. Les résultats des campagnes de promotion sont transmis aux organisations syndicales représentées au comité social d'administration académique et publiés sur le site académique à l'adresse www.ac-corse.fr.

Les personnels promus sont informés par l'administration en amont de la publication, prioritairement par téléphone, ou, à défaut, par courriel.

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.

La région académique de Corse communique aux organisations syndicales représentées au comité social d'administration académique, dès qu'elle en a connaissance, les contingents de promotions notifiés par le ministère qu'elle publie sur le site académique. L'académie de Corse communique à ces mêmes organisations syndicales, annuellement, au plus tard au mois de novembre, les listes nominatives de l'ensemble des personnels comportant leurs corps, grades, échelons et affectations, avec une date d'observation au 1er septembre pour les titulaires et au 1er octobre pour les contractuels.

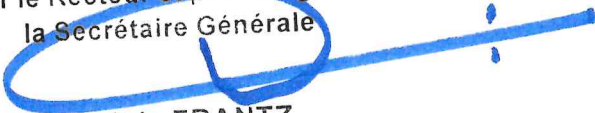
Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion académiques sont complétées par deux annexes déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (annexe 1) ;
- personnels ITRF, administratifs, techniques, sociaux et de santé (annexe 2) ;

Pour une meilleure lisibilité, certaines procédures de promotion relevant de la compétence ministérielle sont rappelées dans ces annexes (liste d'aptitude et tableaux d'avancement des agrégés et des professeurs de chaires supérieures, tableaux d'avancement à la hors classe et à l'échelon spécial des attachés d'administration, tableaux d'avancement et listes d'aptitude des corps de la filière ITRF, hors adjoints techniques).

Les personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, les inspecteurs de l'éducation nationale et les inspecteurs d'académie, inspecteurs pédagogiques régionaux, et personnels PTP « Jeunesse et Sports », et personnel de catégorie B et A de la filière ITRF se référeront aux lignes directrices de gestions ministérielles publiées au Bulletin Officiel spécial n°3 du 7 décembre 2023, et notamment ses annexes 3 et 4.

Le Recteur de la région Académique de Corse
Recteur de l'académie de Corse
Chancelier des Universités
Rémi-François PAOLINI

Pour le Recteur et par délégation,
la Secrétaire Générale

Virginie FRANTZ

Annexe(s)

Annexe 1 — Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants des premier et second degrés, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale

Annexe 2 — Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels ITRF, administratifs, techniques, sociaux et de santé (IATSS) du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse