

Annexe 2 — Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels ITRF et IATSS
I. Les conditions d'avancement de grade
I.1. Avancement de grade au choix par la voie du tableau d'avancement
I.2. Avancement de grade par la voie de l'examen professionnel
II. Les possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude
III. Des procédures de promotion transparentes qui prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agents
III.1. Éléments de procédure pour l'établissement des tableaux d'avancement de la filière IATSS
III.1.1. Éléments de procédure pour l'établissement des promotions par la voie du tableau d'avancement
III.1.2. Les critères retenus pour l'établissement des tableaux d'avancement
III.2. Éléments de procédure pour l'établissement des listes d'aptitude de la filière IATSS
III.2.1. Éléments de procédure pour l'établissement des promotions par la voie de la liste d'aptitude
III.2.2. Les critères retenus pour l'établissement de la liste d'aptitude
I. Les conditions d'avancement de grade
I.1. Avancement de grade au choix par la voie du tableau d'avancement

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

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
- les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle². 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 8416 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

✓ **Accès au grade d'avancement**

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

Filière administrative :

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

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

Filière santé :

- Accès au grade de médecin de l'éducation nationale 1^{re} classe : article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991
- Accès à la hors classe 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
- Accès à la classe supérieure du corps des infirmiers du ministère chargé de l'éducation nationale (catégorie B) : article 18 du décret n° 94-1020 du 23 novembre 2024

Filière sociale :

- Accès au grade de conseiller technique supérieur de service social : article 26 du décret n° 2017-1050 du 10 mai 2017
- Accès au grade d'assistant principal de service social des administrations de l'État : article 11 du décret n° 2017-1050 du 10 mai 2017

Filière technique :

- Accès à la classe supérieure du corps des techniciens de l'éducation nationale : article 11 du décret n° 941016 du 18 novembre 1994
- Accès au grade d'adjoint technique principal de 2^e classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016

Filière ITRF :

- Accès au grade hors classe et à l'échelon spécial de la hors classe du corps des IGR : articles 20 à 20-3 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
- Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe supérieure : article 48 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
- Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 2^e classe : article 10-1 du décret n° 2016 580 du 11 mai 2016

✓ Accès au grade sommital du corps

Filière administrative :

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

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

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

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

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

Les intéressés doivent justifier :

- soit de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 (1^{er} vivier) ;

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

La liste des fonctions a été fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique du 30 septembre 2013. Différents arrêtés ministériels ont fixé, par ministère³, une liste de fonctions plus spécifiques correspondant à un niveau élevé de responsabilités.

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

Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

- b) Accès au grade d'attaché d'administration hors classe : vivier « valeur professionnelle exceptionnelle » (3^e vivier)

- Attachés principaux d'administration au 10^e échelon
- Directeurs de service ayant atteint le 14^e échelon

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

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

- Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (Saenes) classe exceptionnelle : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009
- Accès au grade d'adjoint administratif principal de 1^{re} classe : article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016
 - [Avancement à l'échelon spécial d'attaché d'administration hors classe](#)
- Accès à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe : article 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011

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

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

Filière santé :

- Accès au grade de médecin de l'éducation nationale hors classe : article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991
- Accès à la hors-classe du corps des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (Infenes) (catégorie A) : article 17 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012

Filière technique :

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

Filière ITRF :

- Accès au grade d'IGR hors classe : article 20-1 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
- Accès au grade d'IGE hors classe : article 30 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985

³ Arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale du 16 mai 2014.

Accès au grade de technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle : article 47 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985

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

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

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

- Attaché principal d'administration : article 19 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État
- Saenes classe supérieure : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État
- Saenes classe exceptionnelle : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État
- Adjoint administratif principal de 2^e classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État
- Adjoint technique principal de 2^e classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État
- Ingénieur de recherche hors classe : article 20 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
- Technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009
- Technicien de recherche et de formation de classe supérieure : article 43-3° du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
- Adjoint technique principal de recherche et de formation de 2^e classe : article 10-1 du décret n° 2016 580 du 11 mai 2016

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

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

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

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

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

Filière administrative :

- Accès au corps des attachés d'administration de l'État : article 12 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011
- Accès au corps des Saenes : article 4 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié

Filière sociale :

- Accès au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État : article 8 du décret n° 2017-1052 du 10 mai 2017

Filière ITRF :

- Accès au corps des Ingénieurs de recherche : articles 14 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
- Accès au corps des Ingénieurs d'études : articles 25 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
- Accès au corps des Assistants ingénieurs : articles 34 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
- Accès au corps des Techniciens de recherche et de formation : articles 42 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985

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

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés dans le cadre de procédures transparentes. 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 de Corse s'attache lors de la constitution des 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 :

Un rapport de promotion, publié en ligne, rend compte de la sélection au choix opérée pour chaque tableau d'avancement ou liste d'aptitude. Ce document présente des informations statistiques sur les promouvables et les agents proposés et explique la méthodologie appliquée pour mettre en œuvre les principes définis dans les lignes directrices de gestion. Il présente les particularités éventuelles de la sélection au choix opérée pour le tableau d'avancement ou la liste d'aptitude considérés.

III.1. Éléments de procédure pour l'établissement des tableaux d'avancement de la filière IATSS

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.

III.1.1. Éléments 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 promovable

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

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

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

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

S'agissant des corps de catégorie A et B de la filière ITRF :

- **un rapport d'activité**, élément que l'agent rédige lui-même concernant ses fonctions actuelles et son activité passée dans le corps. Il transmet ce document dactylographié à son supérieur direct. Ce rapport doit être établi de manière à la fois complète, précise et concise (2 pages maximum). L'esprit de synthèse de l'agent doit être démontré à l'occasion de cet exercice de rédaction. Il devra impérativement être accompagné d'un **organigramme** qui permette d'identifier clairement la place de l'agent dans le service. Le rapport d'activité doit être revêtu de la signature de l'agent et de celle de l'autorité hiérarchique (président ou directeur d'établissement ou recteur).
- **un Curriculum Vitae** détaillant l'ensemble du parcours professionnel de l'agent et permettant à l'administration de disposer d'éléments précis sur le déroulé de la carrière, et notamment sur la mobilité interministérielle et entre les fonctions publiques.

2) La liste récapitulative des propositions de promotion

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

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

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

3) L'examen par le ministère des candidatures transmises par les académies :

S'agissant des tableaux d'avancement relevant de la compétence du Ministre, le classement transmis par l'académie au ministère ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.

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

▪ Les critères communs à l'ensemble des filières

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

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

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

Le départage des éligibles au tableau d'avancement s'effectue à l'aide d'une grille d'appréciation valorisant les critères réglementaires énoncés ci-dessus.

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

Lors de l'établissement des promotions, l'académie procède à **un examen collégial des dossiers des agents** à l'aide d'une grille d'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

Une commission composée de membres de l'administration issus des univers d'affectation des agents se réunit pour 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 fait appel à l'expertise appropriée pour chaque branche d'activité professionnelle. Le cas échéant, l'expert se déporte s'il est en relation hiérarchique avec l'agent promouvable.

La grille d'appréciation est un outil indicatif qui vise à objectiver la procédure. Elle s'appuie essentiellement sur le rapport d'aptitude, le parcours professionnel et les fonctions exercées par l'agent au regard des conditions d'exercice. Le compte rendu de l'entretien professionnel de l'année précédant l'établissement du tableau d'avancement est également transmis à la commission.

Une attention particulière est portée d'une part aux agents exerçant déjà ou ayant exercé les fonctions d'un grade ou d'un corps supérieur et d'autre part aux personnels exerçant en éducation prioritaire et dans des collèges ruraux isolés listés dans la grille.

Chaque agent ayant vocation à progresser au sein du corps a minima sur deux grades, une attention particulière est portée sur les dossiers d'agents les plus anciens dans le grade. A ce titre, la commission est informée du temps de passage moyen au grade supérieur pour le tableau d'avancement considéré.

Cette grille s'applique aux tableaux d'avancement aux grades :

- d'adjoint administratif principal 1^{ère} et 2nd classe
- d'adjoint technique principal 1^{ère} et 2nd classe de recherche et formation
- de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de classe supérieure et de classe exceptionnelle
- d'infirmier de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur hors classe
- d'assistant du service social principal des administrations d'état
- d'attaché principal des administrations de l'Etat

TABLEAU D'AVANCEMENT : GRILLE D'APPRECIATION	
SOCLE	Analyse du rapport d'aptitude
	*Critères d'appréciation listés dans l'arrêté du 18 mars 2013 ✓ Compétences professionnelles et technicité ✓ Contribution à l'activité du service ✓ Capacités professionnelles et relationnelles ✓ Aptitude à l'encadrement et/ou à la conduite de projets (le cas échéant) ✓ Appréciation générale du supérieur hiérarchique
DYNAMIQUE PROFESSIONNELLE	Parcours professionnel
	✓ Accès au corps/grade par concours/examen professionnel ✓ Admissibilité au concours/examen professionnel ✓ Temps moyen de passage au grade supérieur atteint
FONCTIONS	Fonctions exercées
	✓ Fonctions exercées de niveau supérieur sur les 3 dernières années (cf. liste des fonctions requalifiables)
	Conditions d'exercice
	✓ Valorisation en cas d'exercice des fonctions dans un établissement situé dans une commune rurale (Levie, Moltifao, Vico, Taravo, Bonifacio, Cervione, Luri, Saint Florent, Calvi, Ile Rousse) ou en Education Prioritaire pour une période supérieure à 3 ans ✓ Pour les personnels infirmiers, valorisation en cas d'exercice des fonctions en internat pour une période supérieure à 3 ans

CRITERE DE DEPARTAGE : Ancienneté dans le grade

* Selon le corps/grade considéré, certains items de cette grille peuvent être sans objet

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

La valeur professionnelle :

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

Le parcours professionnel :

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

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

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

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

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

▪ **Focus sur l'accès aux grades d'Infernes hors classe et de médecin de l'éducation nationale hors classe**

S'agissant des médecins de l'éducation nationale et des personnels infirmiers en fonction dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL), 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.

▪ **Accès à l'échelon spécial de la hors classe des ingénieurs de recherche (IGR)**

Dans la filière ITRF, peuvent être inscrits au tableau d'avancement à l'échelon spécial du grade d'ingénieur de recherche hors classe, sur proposition du recteur d'académie, du président, du responsable d'établissement ou du chef de service est possible dans les conditions suivantes :

- les ingénieurs de recherche hors classe ayant été détachés dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle A ou ayant occupé des fonctions de direction, d'encadrement, de coordination ou de recherche reconnue au niveau international, au cours des quatre années précédant l'établissement du tableau d'avancement (vivier 1 « fonctions»). La liste de ces fonctions est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.
- dans la limite de 20 % du nombre d'ingénieurs de recherche hors classe accédant à l'échelon spécial au titre d'une année, peuvent également être inscrits à ce tableau les ingénieurs de recherche hors classe justifiant de trois années au moins d'ancienneté au 4e échelon de leur grade (vivier 2 « valeur professionnelle exceptionnelle »).

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

L'objectif de cette promotion est de valoriser, s'agissant du 1er vivier, des parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières.

La liste des fonctions a été fixée par arrêté de la ministre chargée l'enseignement supérieur du 27 juin 2017.

Dans le cas de cumul de plusieurs fonctions ou missions éligibles sur la même période, la durée d'exercice ne peut être comptabilisée qu'une seule fois, au titre d'une seule fonction. Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

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

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

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

III.2. Éléments de procédure pour l'établissement des listes d'aptitude de la filière IATSS

III.2.1. Éléments 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 quatre items suivants :
 - appréciation sur le parcours professionnel de l'agent, portant notamment sur son expertise professionnelle ;
 - appréciation sur les activités actuelles de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;
 - appréciation de la contribution de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure ;
 - appréciation sur l'aptitude de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

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

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

S'agissant de la filière ITRF :

- le rapport d'activité devra impérativement être accompagné d'un **organigramme** qui permette d'identifier clairement la place de l'agent dans le service.

2) La liste récapitulative des propositions de promotion

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

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

S'agissant des listes d'aptitude relevant de la compétence du Ministre, le classement transmis par l'académie ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.

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

III.2.2. Les critères retenus pour l'établissement 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.

Pour les personnels de la filière ITRF, l'avancement et la promotion prennent en premier lieu en compte le niveau de l'emploi-type occupé et les compétences requises telles qu'indiquées dans le référentiel des métiers et qui démontrent les capacités à exercer dans le corps ou le grade supérieur.

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

Dans l'établissement des promotions, l'académie 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 exercés tout ou partie de leurs fonctions en éducation prioritaire et dans des collèges ruraux listés dans la grille.

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 et/ou géographique**. Si l'agent exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur validées par la fiche de poste établie en liaison avec les référentiels REME une requalification sur place pourra être envisagée dans la limite des capacités budgétaires disponibles

L'inscription sur une liste d'aptitude permettant d'accéder à un corps et à des fonctions d'un niveau supérieur, elle implique une mobilité fonctionnelle, sauf si l'agent exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur.

Dans l'établissement des promotions, l'académie procède à **un examen collégial des dossiers des agents** à l'aide d'une grille d'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

Une commission composée de membres de l'administration issus des univers d'affectation des agents se réunit pour 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 fait appel à l'expertise appropriée pour chaque BAP. Le cas échéant, l'expert se déporte s'il est en relation hiérarchique avec l'agent promouvable.

La grille d'appréciation permet d'objectiver la procédure. C'est un outil d'aide à la décision qui ne revêt qu'un caractère indicatif. Elle s'appuie essentiellement sur le rapport d'aptitude, le parcours professionnel et les fonctions exercées par l'agent au regard des conditions d'exercice. Le compte rendu

de l'entretien professionnel de l'année précédant l'établissement du tableau d'avancement est également transmis à la commission. Une attention particulière est portée aux agents **exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur** et d'autre part aux personnels exerçant en **éducation prioritaire** et dans des **collèges ruraux** listés dans la grille.

Cette grille s'applique aux listes d'aptitude d'accès aux corps :

- des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- des attachés des administrations de l'Etat

LISTE D'APTITUDE : GRILLE D'APPRECIATION	
SOCLE	Analyse du rapport d'aptitude
	*Critères d'appréciation listés dans l'arrêté du 18 mars 2013 . Compétences professionnelles et technicité . Contribution à l'activité du service . Capacités professionnelles et relationnelles . Aptitude à l'encadrement et/ou à la conduite de projets (le cas échéant) . Appréciation générale du supérieur hiérarchique
DYNAMIQUE PROFESSIONNELLE	Parcours professionnel
	. Accès au corps par concours . Admissibilité au concours du corps visé dans les 3 ans . Expérience professionnelle (ancienneté dans le corps)
	Analyse du rapport d'activité * L'agent s'attachera à valoriser les compétences acquises, son parcours professionnel et de formation (2 pages maximum) . Qualité rédactionnelle et présentation . Valorisation du parcours professionnel et de formation ainsi que des compétences acquises pour accéder au corps supérieur
FONCTIONS	Fonctions exercées
	. Fonctions exercées de niveau supérieur sur les 3 dernières années (cf. liste des fonctions requalifiables)
	Conditions d'exercice
	. Exercice des fonctions dans un établissement situé dans une commune rurale (Levie, Moltifao, Vico, Sainte-Marie-Petretto) ou en Education Prioritaire . Valorisation en cas d'exercice des fonctions dans un établissement situé dans une commune rurale (Levie, Moltifao, Vico, Sainte-Marie-Petretto) pour une période supérieure à 3 ans

CRITERE DE DEPARTAGE : Grade sommital du corps considéré atteint

* Selon le corps/grade considéré, certains items de cette grille peuvent être sans objet