



**ACADÉMIE
DE DIJON**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels

SOMMAIRE

Partie 1 - Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels enseignants du premier degré

Partie 2 - Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels enseignants du 2nd degré, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale.

Partie 3 - Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

Partie 1 - Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels enseignants du premier degré

- I.1 Principes
- I.2 Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels
- I.3 Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière
- I.4 Promotion dans les corps des professeurs des écoles
 - I.4.1 Bonification d'ancienneté
 - I.4.2 Accès au grade de la hors-classe
 - I.4.3 Accès à la classe exceptionnelle
- I.5 Listes d'aptitude pour exercer certaines fonctions
 - I.5.1 Liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école
 - I.5.2 Liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école d'application et de directeurs d'écoles spécialisées
- I.6 Liste d'aptitude d'accès au corps de professeurs des écoles

I. Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels enseignants du premier degré

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 mobilité.

Des lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation ont été établies par le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports. Ces dernières précisent que les recteurs d'académie édictent leurs propres lignes directrices de gestion pour les opérations relevant de leurs compétences. Elles s'inscrivent dans le cadre des lignes directrices de gestion ministérielles précitées. Elles ont vocation à tenir compte des spécificités des territoires.

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 pour une durée de 3 ans. Elles peuvent faire l'objet, pour tout ou partie, d'une révision au cours de cette période.

Ces dispositions sont applicables aux enseignants du premier degré.

I.1 Principes

L'académie met en œuvre les lignes directrices de gestion ministérielles au niveau académique pour assurer des perspectives d'avancement et de promotion régulières au sein de chaque corps.

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

Les personnels peuvent également être nommés sur des emplois leur permettant d'exercer des responsabilités supérieures.

I.2 Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels

Pour la promotion de l'ensemble de ses personnels, l'académie met en place des procédures transparentes conformément aux principes définis dans les lignes directrices de gestion ministérielles prenant en compte :

- la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle : 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.

- la prévention des discriminations : le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la promotion des personnels en situation de handicap, la prise en compte de la diversité des environnements professionnels et la prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale. L'académie s'attache notamment 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.

I.3 Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière

- *Pôle d'accompagnement des ressources humaines*

L'académie est engagée dans une démarche constante de sa politique d'accompagnement RH et de la qualité de son offre de service avec notamment le déploiement du service de ressources humaines de proximité.

C'est un service personnalisé d'information, d'accompagnement et de conseil. Tout personnel, quel que soit son corps, peut contacter un conseiller RH de proximité dans le respect des règles de confidentialité.

Le conseiller RH de proximité accompagne individuellement les personnels dans leur évolution professionnelle en leur proposant de réaliser des bilans professionnels, de préparer une mobilité fonctionnelle. Le conseiller RH de proximité n'exerce pas de compétence en matière de gestion administrative (avancement et promotion).

Services compétents :

*coordination des ressources humaines de proximité : ce.parh@ac-dijon.fr

*service RH de proximité Nord Côte d'Or: rhproximite21nord@ac-dijon.fr

*service RH de proximité Sud Côte d'Or: rhproximite21sud@ac-dijon.fr

*service RH de proximité nord Saône et Loire : rhproximite71nord@ac-dijon.fr

*service RH de proximité sud Saône et Loire : rhproximite71sud@ac-dijon.fr

*service RH de proximité Nièvre : rhproximite58@ac-dijon.fr

*service RH de proximité Yonne : rhproximite89@ac-dijon.fr

- *DSDEN*

Les IA DASEN organisent les campagnes annuelles d'évaluation et d'avancement, en lien avec les inspecteurs de l'Education nationale et 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 les services de la formation continue.

Services compétents :

Côte-d'Or : rh21@ac-dijon.fr , DSDEN de Côte-d'Or Division Ressources humaines, 2G rue Général Delaborde BP 81921, 21 019 Dijon Cedex

Nièvre : DSDEN 58 - DOSEP - Gestion collective personnels 1er degré - dip58.1degre@ac-dijon.fr , 19 Place Saint Exupéry - CS 70074 – 58 000 Nevers

Saône-et-Loire : dp71@ac-dijon.fr, DSDEN de Saône-et-Loire – Division des personnels - Cité administrative - 24 Bd Henri Dunant - BP 72512 - 71025 MÂCON CEDEX

Yonne : p1d89.avancement@ac-dijon.fr, DSDEN de l'Yonne – Pôle 1^{er} degré – 12 bis boulevard Gallieni 89000 AUXERRE

I.4 Promotion dans les corps des professeurs des écoles

I.4.1 Bonification d'ancienneté

Modalités de détermination des promotions :

Les anciennetés détenues dans les 6e et 8e échelons de la classe normale peuvent être bonifiées d'un an. Les services des DSDEN établissent, pour chaque année scolaire, d'une part, la liste des professeurs des écoles qui sont dans la deuxième année du 6e échelon de la classe normale (1^{er} rendez-vous de carrière), d'autre part, la liste des professeurs des écoles qui justifient d'une ancienneté dans le 8^{ème} échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois (2^{ème} rendez-vous de carrière).

A l'issue de ces rendez-vous de carrière, l'IA DASEN définit une appréciation fondée sur les avis des inspecteurs. Cette appréciation finale se décline en quatre degrés : excellent, très satisfaisant, satisfaisant et à consolider.

Dans les cas où l'appréciation finale n'a pu être renseignée (notamment du fait de l'indisponibilité de l'agent ou de son refus du rendez-vous de carrière), les avis du corps d'inspection compétent sont demandés au vu des dossiers de carrière, afin de qualifier la manière de servir. Des équivalences sont données : manière de servir excellente ou très satisfaisante ou satisfaisante, des compétences à consolider.

Les agents sont classés selon les critères suivants : appréciation finale définitive, ancienneté de corps, ancienneté d'échelon.

Les bonifications d'ancienneté sont attribuées à hauteur de 30% de l'effectif des agents inscrits sur chacune de ces deux listes. Lorsque le nombre de bonifications attribuées n'est pas un entier, la décimale est ajoutée au nombre calculé au titre de l'année suivante.

Modalités d'information :

Les agents sont informés du résultat par transmission de l'arrêté individuel de promotion et par affichage des promus en DSDEN.

Recours :

Les modalités du recours sont celles du droit commun : le recours gracieux auprès de l'IA-DASEN, le recours hiérarchique auprès du recteur et le recours contentieux auprès de la juridiction administrative.

I.4.2 Accès au grade de la hors-classe

Des notes de service départementales annuelles :

- invitent les candidats à mettre à jour leur CV dans l'outil I-Prof,
- définissent le calendrier départemental,
- rappellent les conditions d'éligibilité et le barème dont le caractère est indicatif.

Modalités d'établissement des tableaux d'avancement :

L'avancement de grade par voie d'inscription au tableau d'avancement à la hors-classe s'effectue à l'aide d'un barème qui est valorisé par l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté des agents dans la plage d'appel.

L'appréciation de la valeur professionnelle correspond à :

- 1/ l'appréciation finale du troisième rendez-vous de carrière pour les agents en ayant bénéficié,
- 2/ l'appréciation attribuée les années précédentes dans le cadre de la campagne d'accès au grade de la hors-classe pour les agents promouvables ;
- 3/ l'appréciation attribuée lors de la campagne en cours fondée sur les avis des autorités auprès desquelles les agents sont affectés. Pour ces agents, les évaluateurs devront formuler un avis, via I-Prof. Ces avis se déclinent en quatre degrés : excellent, très satisfaisant, satisfaisant et à consolider.

L'appréciation finale de la valeur professionnelle se décline en 4 degrés : excellent, très satisfaisant, satisfaisant, à consolider. Elle revêt un caractère pérenne et est utilisée tant que l'agent n'est pas promu à la hors-classe.

L'inscription au tableau d'avancement à la hors-classe s'effectue dans l'ordre décroissant du barème qui est fondé sur l'ancienneté de l'agent dans la plage d'appel et l'appréciation de sa valeur professionnelle.

La situation des agents les plus avancés dans la carrière, en vue notamment de permettre l'évolution sur deux grades, fait l'objet d'un examen attentif sous réserve de l'appréciation formulée.

Les agents promouvables mais ayant fait valoir leurs droits à la retraite à la rentrée et dont le poste a été redistribué ou supprimé au mouvement en cours sont contactés afin de s'assurer qu'ils maintiennent leur demande de retraite, dans le cas contraire ils seront affectés provisoirement dans le cadre des opérations d'ajustements.

Les critères de départage, à valeur professionnelle égale, sont les suivants :
ancienneté dans le grade > échelon > ancienneté dans l'échelon

Modalités d'information des promouvables :

Tous les personnels promouvables sont informés individuellement qu'ils remplissent les conditions statutaires par message électronique via I-Prof, lequel précisera les modalités de la procédure.

A titre exceptionnel, une opposition annuelle à promotion à la hors-classe peut être formulée à l'encontre de tout agent promuable après consultation du corps d'inspection.

L'opposition à promotion fait l'objet d'un rapport motivé qui sera communiqué à l'agent concerné, par courrier. L'opposition ne pourra être levée l'année suivante que si le rapport fait état d'améliorations significatives dans la manière de servir de l'agent.

L'opposition est fondée sur la valeur professionnelle et sur l'ensemble du parcours de carrière de l'agent et notamment sur les éléments suivants : sa manière de servir, son investissement professionnel, ses relations avec les autres membres de la communauté éducative.

L'agent dont l'appréciation est « à consolider » fera l'objet d'un suivi par le corps d'inspection.

Tous les agents peuvent consulter les avis sur I-Prof selon le calendrier défini par la note de service départementale.

Les agents sont informés du résultat par transmission de l'arrêté individuel de promotion et par affichage des promus en DSDEN.

Recours :

Lorsqu'il a connaissance de l'opposition de l'IA DASEN à l'accès à la hors-classe, l'agent concerné peut transmettre ses observations dans un délai de 15 jours à réception du courrier. Ce recours s'exerce auprès de l'IA DASEN.

1.4.3 Accès à la classe exceptionnelle

Des notes de service départementales annuelles :

- invitent les candidats à mettre à jour leur CV dans I-Prof définissent le calendrier départemental,
- rappellent les conditions d'éligibilité et le barème dont le caractère est indicatif.

Les agents promouvables mais ayant fait valoir leurs droits à la retraite à la rentrée et dont le poste a été redistribué ou supprimé au mouvement en cours sont contactés afin de s'assurer qu'ils maintiennent leur demande de retraite, dans le cas contraire ils seront affectés provisoirement dans le cadre des opérations d'ajustements.

Modalités d'établissement des tableaux d'avancement :

Dans un premier temps, les inspecteurs formulent un avis, via I-Prof sur chacun des agents promouvables relevant de sa responsabilité. L'avis peut prendre trois formes : très favorable, favorable ou défavorable. L'avis se fonde sur une appréciation de la valeur professionnelle de l'agent en tenant compte de l'ensemble de sa carrière, de son implication en faveur de la réussite des élèves, de son engagement dans la vie de l'établissement, de la richesse et de la diversité de son parcours professionnel. Les avis très favorable et défavorable doivent être motivés. Les avis très favorables sont pérennes sauf exception motivée. Les baisses d'avis entre deux campagnes doivent être motivés.

Dans un second temps, l'IA-DASEN effectue une première sélection après avoir notamment examiné l'ensemble des avis très favorables.

A valeur professionnelle égale les critères de départage sont les suivants : ancienneté dans le corps, ancienneté dans le grade, échelon, ancienneté dans l'échelon.

Modalités d'information des promouvables :

Tous les personnels promouvables sont informés individuellement qu'ils remplissent les conditions statutaires par message électronique via I-Prof, lequel précisera les modalités de la procédure.

Les agents pourront consulter sur I-Prof les avis émis par le corps d'inspection compétent durant la période définie par la note de service annuelle.

Les agents sont informés du résultat par transmission de l'arrêté individuel de promotion et par affichage des promus en DSDEN.

I.5 Listes d'aptitude pour exercer certaines fonctions

I.5.1 Liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école

Les instituteurs et professeurs des écoles, qui justifient de **3 ans de services effectifs au 1^{er} septembre de l'année N+1** dans l'enseignement préélémentaire ou élémentaire, peuvent solliciter une inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école de deux classes et plus.

Sont pris en compte :

- Les services à temps partiel au prorata de la quotité de travail ;
- Les services d'enseignement spécialisé devant les élèves du niveau préélémentaire ou élémentaire ;
- Les services accomplis en position de détachement devant les élèves du niveau préélémentaire ou élémentaire.

Leur inscription sur la liste d'aptitude à l'emploi de directeur d'école de 2 classes ou plus est subordonnée au suivi préalable d'une formation à la fonction de directeur d'école. Cette formation doit intervenir préalablement à la nomination des personnels sur la liste d'aptitude.

Les modalités et le calendrier de demande d'inscription sont précisés dans les notes de service départementales annuelles.

Inscription de plein droit

Les enseignants assurant un **intérim de direction de 2 classes et plus** sur la durée de l'année scolaire N peuvent, s'ils en font la demande, sous réserve de l'avis favorable de l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription, être inscrits de plein droit sur la liste d'aptitude N+1, sans condition d'ancienneté de services effectifs et sous réserve d'avoir suivi la formation préalable complémentaire.

En cas d'avis défavorable ou réservé de l'inspecteur, ils auront la possibilité de participer aux commissions d'entretien s'ils en font la demande.

Dispense d'inscription

Si, pendant la période de validité de l'inscription sur la liste d'aptitude (trois années scolaires), les instituteurs et les professeurs des écoles, inscrits sur une liste départementale, sont affectés dans un autre département, ils sont inscrits de plein droit sur la liste d'aptitude du nouveau département, sous réserve d'avoir suivi la formation préalable complémentaire.

VALIDITE D'INSCRIPTION :

L'inscription sur la liste d'aptitude départementale, après entretien avec une commission, sauf dans les cas présentés ci-dessus, demeure valable durant 3 années scolaires. Durant cette période, l'inscription n'a plus à être sollicitée.

Les agents sont informés du résultat de leur inscription sur la liste d'aptitude par notification individuelle.

I.5.2 Liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école d'application et de directeurs d'écoles spécialisées

Les instituteurs et professeurs des écoles, **y compris les directeurs d'école**, peuvent solliciter une inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école d'application ou d'écoles spécialisées conformément au décret 74-388 du 8 mai 1974 modifié.

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude aux emplois de directeurs les instituteurs et professeurs des écoles, âgés de trente ans au moins et satisfaisant aux conditions exigées pour chaque catégorie d'établissements. Les conditions d'âge et d'ancienneté de service requises des candidats s'apprécient au 1^{er} octobre de l'année au titre de laquelle est établie la liste d'aptitude.

Le recteur d'académie prononce les nominations aux emplois mentionnés aux articles 4 et 7 du décret précité parmi les fonctionnaires inscrits, pour chaque catégorie d'emploi, sur une liste d'aptitude. Il arrête chaque année ces listes d'aptitude sur proposition d'une commission académique.

Les modalités et le calendrier de demande d'inscription sont précisés dans une note de service académique annuelle.

Les agents sont informés du résultat de leur inscription sur la liste d'aptitude par notification individuelle.

I.6 Liste d'aptitude d'accès au corps de professeurs des écoles

Les instituteurs justifiant de cinq années de services effectifs en cette qualité peuvent solliciter leur inscription sur la liste d'aptitude ouvrant l'accès au corps des professeurs des écoles auprès de l'IA DASEN de leur département de rattachement selon les modalités définies par les notes de services départementales annuelles.

L'IA DASEN examine les candidatures en prenant en compte les éléments de classement suivants :

- l'ancienneté,
- la valeur professionnelle,
- l'exercice de certaines fonctions spécifiques (affectation en éducation prioritaire, direction d'école),
- la possession de diplômes universitaires ou professionnels.

Les agents sont informés du résultat par transmission de l'arrêté individuel de promotion et par affichage des promus en DSDEN.