

Lignes directrices de gestion académiques relatives aux promotions
et à la valorisation des parcours professionnels des personnels de **l'académie de Normandie**

1^{ère} ANNEXE – **Lignes directrices de gestion de l'académie de Normandie relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants du premier degré**

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

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

I.1.1 Bonification d'ancienneté pour le passage du 6^e au 7^e et du 8^e au 9^e échelon de la classe normale des professeurs des écoles

I.1.2 Avancement aux grades de la hors-classe et de la classe exceptionnelle et avancement à l'échelon spécial

I.2 **Des possibilités d'accès à d'autres corps enseignants ou assimilés ou à des corps supérieurs**

I.2.1 Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles

I.2.2 Promotions internes dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection

I.3 Des possibilités d'accès aux emplois de directeur d'école

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

II.1 Les critères spécifiques aux personnels enseignants du 1er degré

II.2 Les orientations et les critères propres à l'avancement d'échelon bonifié, de grade et à l'échelon spécial

II.2.1 Avancement d'échelon bonifié

II.2.2 Hors-classe

II.2.3 Classe exceptionnelle des corps des professeurs des écoles

II.2.4 Échelon spécial

II.3 Les orientations et les critères propres à la promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude - Promotion dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection

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

L'**académie de Normandie** assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières aux personnels enseignants du 1^{er} degré qui relèvent de son territoire. Au sein du corps des instituteurs, les enseignants **progressent dans les échelons de l'unique grade du corps**. Au sein du corps de professeurs des écoles, les enseignants progressent dans le cadre d'une carrière articulée en trois grades : la classe normale (grade d'accueil), la hors-classe (grade de débouché) et la classe exceptionnelle (grade sommital). L'objectif est de permettre à tous les agents déroulant une carrière complète d'évoluer sur au moins deux grades.

L'avancement de grade (Hors-classe, Classe exceptionnelle) et l'accès à l'échelon spécial s'effectuent au choix par voie d'inscription sur un tableau d'avancement, établi annuellement par l'IA-Dasen.

Le contingent national, calculé sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement, est réparti entre les différentes académies. Le Recteur **de l'Académie de Normandie** répartit ensuite le contingent alloué entre les différents départements. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué au département.

La politique de valorisation professionnelle **de l'académie de Normandie** vise également à permettre aux agents d'accéder à un corps supérieur - personnel de direction, personnel d'inspection – selon différentes voies : concours, liste d'aptitude, ou détachement avant intégration.

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

I.1.1 Bonification d'ancienneté pour le passage du 6^e au 7^e et du 8^e au 9^e échelon de la classe normale des professeurs des écoles

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

L'IA-Dasen attribue les bonifications à hauteur de 30%, à partir d'une liste de promovables établie par échelon.

I.1.2 Avancement aux grades de la hors-classe et de la classe exceptionnelle et avancement à l'échelon spécial

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.
- les agents dans certaines positions de disponibilité [1] qui ont exercé une activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié et à l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'État.
- les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'article 54 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée [2].

Accès au grade de la hors-classe

Le grade de la hors-classe est accessible aux agents comptant au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^e échelon de la classe normale du corps de professeur des écoles.

Tous les professeurs des écoles ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion est formulée par l'IA-Dasen. Cette opposition est annuelle.

Accès au grade de la classe exceptionnelle

1) L'accès à ce troisième grade est ouvert, à hauteur de 70% au moins des promotions, à des personnels qui ont accompli six années sur des fonctions particulières (premier vivier), et, à hauteur de 30% au plus des promotions, à des personnels ayant un parcours et une valeur professionnels exceptionnels (deuxième vivier) [3].

2) Sont éligibles au titre du premier vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 3^e échelon de la hors-classe et ayant été affectés au cours de leur carrière au moins six ans dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières [3].

Sont éligibles au deuxième vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 6^e échelon de la hors-classe [4].

L'objectif de cette promotion est de valoriser, s'agissant du premier vivier, des parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières. Les fonctions éligibles doivent avoir été exercées dans les corps enseignants des premier et second degrés, d'éducation ou de psychologue de l'éducation nationale, aux ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. L'exercice de ces fonctions s'apprécie sur toute la durée de la carrière quels que soient les corps concernés :

[1] Dispositions applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018.

[2] Concerne les périodes de congé parental ou de disponibilité intervenues depuis le 7 août 2019.

[3] Décret n° 2022-481 du 4 avril 2022

[4] Décret n°2021-813 du 25 juin 2021 adaptant les dispositions relatives à l'accès à la classe exceptionnelle du corps des professeurs des écoles et du corps des psychologues de l'éducation nationale au titre des années 2021 à 2023.

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

a) relevant des programmes Réseau d'éducation prioritaire renforcé et Réseau d'éducation prioritaire figurant sur l'une des listes prévues aux articles 1er, 6, 11 et au II de l'article 18 du décret n° 2015-1087 du 28 août 2015,

b) figurant sur une des listes prévues à l'article 3 du décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 et au 2° de l'article 1er du décret n° 95-313 du 21 mars 1995 : dispositifs interministériels Sensible ou Violence ;

c) figurant sur la liste, publiée au Bulletin officiel de l'éducation nationale n° 1 du 2 janvier 2020, d'écoles et d'établissements ayant relevé d'un dispositif d'éducation prioritaire (ZEP82, REP98, RAR, ZEP, CLAIR, RRS ou Eclair), pour les périodes mentionnées dans cette liste, entre les années scolaires 1982-1983 et 2014-2015.

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

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

S'agissant de l'exercice de fonctions dans une école ou un établissement relevant d'un dispositif d'éducation prioritaire visé par l'arrêté du 10 mai 2017 modifié, déclassé au moment de la refondation de l'éducation prioritaire opérée en 2014 ou en 2015, seules les années d'exercice effectuées avant le déclassement de l'école ou de l'établissement seront comptabilisées au titre de l'éducation prioritaire.

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

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

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

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

Les agents reconnus éligibles à un avancement à la classe exceptionnelle au titre de la campagne 2017 ou 2018, compte tenu de la prise en compte d'affectations en classe préparant au diplôme de comptabilité et de gestion, au diplôme supérieur d'arts appliqués ou au diplôme des métiers d'art, ou d'affectations dans une section de techniciens supérieurs (qui ne sont plus des fonctions éligibles au titre du vivier 1), le demeurent.

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

formateur académique auprès d'une école de formation d'enseignants (IUFM ou ESPE) antérieurement à l'entrée en vigueur du décret n° 2015-885 du 20 juillet 2015 ;

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

- fonctions de référent auprès des élèves en situation de handicap dans les conditions et selon les modalités fixées aux articles D. 351-12 à D. 351-15 du Code de l'éducation ;
- fonctions de tuteur des personnels stagiaires enseignants, d'éducation et PsyEN :
 - a) au sens de l'article 2 du décret n° 2014-1016 du 8 septembre 2014 portant attribution d'une indemnité de fonctions aux personnels enseignants du premier degré exerçant des fonctions de maître formateur ou chargés du tutorat des enseignants stagiaires ou de l'article 1 du décret n° 2014-1017 du 8 septembre 2014 instituant une indemnité allouée aux personnels enseignants du second degré et aux personnels d'éducation chargés du tutorat des personnels enseignants du second degré et des CPE stagiaires ;
 - b) au sens de l'article 1-1 du décret n° 2001-811 du 7 septembre 2001 dans sa version antérieure au décret n° 2014-1016 du 8 septembre 2014 ;
 - c) au sens de l'article 1er du décret 2010-951 du 24 août 2010 dans sa version antérieure au décret n° 2014-1017 du 8 septembre 2014 instituant une indemnité allouée aux personnels enseignants du second degré et aux personnels d'éducation chargés du tutorat des personnels enseignants du second degré et des CPE stagiaires ;
 - d) au sens de l'article 1er du décret 92-216 du 9 mars 1992 dans sa version antérieure au décret n° 2010-951 du 24 août 2010.
- fonctions de conseiller en formation continue, conformément à l'arrêté du 2 février 2022 modifiant l'arrêté du 6 août 2021
- fonctions d'enseignant en établissement pénitentiaire ou en centre éducatif fermé, conformément à l'arrêté du 2 février 2022 modifiant l'arrêté du 6 août 2021
- fonctions d'enseignant en école ou établissement bénéficiant d'un contrat local d'accompagnement, conformément à l'arrêté du 2 février 2022 modifiant l'arrêté du 6 août 2021

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

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

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

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

Les services accomplis en qualité de « faisant fonction » ne sont pas pris en compte.

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

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

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

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

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

Accès à l'échelon spécial

L'échelon spécial est accessible aux agents ayant, à la date du 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4^e échelon du grade de classe exceptionnelle.

Le nombre de promotions possibles est fixé à 20% de l'effectif du grade de la classe exceptionnelle de chaque corps.

Cette promotion permet de bénéficier d'un accès à la hors-échelle A.

I.2 Des possibilités d'accès à d'autres corps enseignants ou assimilés ou à des corps supérieurs

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

→ Ils peuvent accéder par concours à un autre corps d'enseignement, d'éducation ou de PsyEN (professeur certifié, professeur d'éducation physique et sportive, professeur de lycée professionnel ...).

→ Les instituteurs peuvent accéder au corps des professeurs des écoles par voie d'inscription sur une liste d'aptitude ou par premier concours interne.

→ Les personnels enseignants du premier degré peuvent accéder aux corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation et d'inspecteur de l'éducation nationale par voie d'inscription sur une liste d'aptitude ou par concours.

I.2.1 Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles

La création du corps des professeurs des écoles en 1990 s'est accompagnée d'un dispositif d'intégration des instituteurs par voie de listes d'aptitude et premiers concours internes. Le corps des instituteurs est en voie d'extinction.

Cette intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles contribue à la revalorisation du métier d'instituteur : elle permet l'accession à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles, un meilleur déroulement de carrière et la perception d'une pension de retraite calculée sur une base plus élevée. L'intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles par la voie de l'inscription sur des listes d'aptitude et des premiers concours internes se poursuit chaque année. Un arrêté annuel est publié pour répartir les emplois ouverts entre les départements ainsi que la Polynésie Française.

La liste d'aptitude est arrêtée par l'IA-Dasen. Il ne peut être procédé à aucune mesure d'intégration d'office. Peuvent faire acte de candidature les instituteurs qui justifient de cinq années de services effectifs au 1^{er} septembre de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie et qui sont en position d'activité.

Les départements informent chaque année les enseignants concernés et leur communiquent le calendrier et la procédure.

I.2.2 Promotions internes dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection

Les corps d'inspecteur de l'éducation nationale et de personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation constituent également des corps d'accueil au titre de la promotion interne, réalisée au choix, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude établie annuellement par le ministre.

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.

Accès au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation

L'accès à ce corps entend valoriser pour les personnels enseignants du 1^{er} degré une expérience récente préalable dans des fonctions de direction d'établissement d'enseignement ou de formation.

Il est conditionné par un acte de candidature.

Les candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude doivent remplir l'une des deux conditions suivantes :

a) être fonctionnaire titulaire appartenant à un corps de catégorie A de personnels enseignants, d'éducation, de PsyEN ou de la filière administrative relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et dont l'indice terminal culmine au moins à la hors échelle A ;

Et

justifier de sept années de services en qualité de fonctionnaire titulaire dans un ou plusieurs des corps susmentionnés et avoir exercé à temps plein, en position d'activité ou de détachement, des fonctions de direction dans un établissement d'enseignement ou de formation pendant vingt mois au moins, de façon continue ou discontinue, au cours des cinq dernières années scolaires.

Ou

b) avoir exercé à temps plein des fonctions de directeur adjoint chargé de Segpa, de directeur d'établissement spécialisé ou de directeur d'école du premier degré ;

Et

justifier de quatre ans de services dans ces fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire.

Les conditions de services sont appréciées au 1er septembre de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

Les services à temps partiel sont pris en compte *pro rata temporis*.

La liste d'aptitude est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition des recteurs pour les candidats affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils relèvent d'une autre affectation.

Les personnels recrutés par la voie de la liste d'aptitude effectuent une année de stage préalable à la titularisation. Ils reçoivent, après leur nomination, une formation obligatoire tout comme les personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation recrutés par concours.

L'ouverture de cette liste d'aptitude fait l'objet chaque année d'une note de service académique. Les DSDEN en informent les enseignants du département selon les modalités de diffusion en vigueur.

Accès au corps des IEN

L'accès à ce corps entend valoriser pour les personnels enseignants, d'éducation, de PsyEN leur carrière en accédant à un corps supérieur dont les missions se fondent sur une expertise pédagogique avérée.

L'accès au corps des IEN est conditionné par un acte de candidature.

Les candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude doivent remplir les deux conditions suivantes :

- être fonctionnaire titulaire appartenant à un corps d'enseignement, d'éducation ou d'orientation, à celui des PsyEN ou au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale ;

Et

- justifier de dix années de services effectifs en cette qualité.

Conformément à la circulaire Fonction publique n° 1763 du 4 février 1991, doivent être considérés comme services effectifs dans le corps les services effectués par un fonctionnaire stagiaire qui, nommé dans un emploi permanent, exerce effectivement les fonctions afférentes à cet emploi et a vocation à être titularisé dans le grade correspondant.

En outre, les services effectués par un fonctionnaire en scolarité dans une école administrative sont assimilés à des services effectifs dans le corps lorsque le statut particulier de ce corps contient une disposition expresse en ce sens.

Les conditions d'inscription sont appréciées au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est ouverte cette possibilité d'accès.

L'ouverture de cette liste d'aptitude fait l'objet chaque année d'une note de service académique. Les DSDEN en informent les enseignants du département selon les modalités de diffusion en vigueur.

I.3 Des possibilités d'accès aux emplois de directeur d'école

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

Les missions, les conditions de recrutement et les modalités de formation des directeurs d'école sont fixées par le décret n°89-122 du 24 février 1989 modifié relatif aux directeurs d'école et par la loi n°2021-1716 du 21 décembre 2021 créant la fonction de directrice ou de directeur d'école. Ne peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude que les instituteurs et les professeurs des écoles qui, d'une part, justifient de trois années d'enseignement ou d'une année au moins d'exercice de la fonction de directeur d'école et, d'autre part, ont suivi une formation à la fonction de directeur d'école.

La durée des services effectifs s'apprécie au 1er septembre de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

Les services effectués à temps partiels sont décomptés au prorata de leur durée.

La condition d'ancienneté n'est pas opposable aux personnels faisant fonction de directeur d'école pour la durée de l'année scolaire au cours de laquelle la liste est établie.

La liste d'aptitude est arrêtée par ordre alphabétique ; le nombre d'inscrits ne peut excéder quatre fois le nombre total des emplois à pourvoir.

Dans la limite des emplois vacants sont nommés par l'IA-Dasen, agissant sur délégation du recteur d'académie, dans l'emploi de directeur d'école :

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

L'inscription sur une liste d'aptitude départementale demeure valable durant trois années scolaires. Pendant **la durée de la période de validité, l'inscription n'a donc plus à être sollicitée.**

Les notes de service départementales précisent chaque année le calendrier de gestion, notamment les modalités et **périodes de candidature et d'entretien**, et la date de communication des résultats, et rappellent **les différentes modalités d'inscription.**

II. Les procédures de promotion et de valorisation des parcours visent à garantir un traitement équitable des personnels

II.1 Les critères spécifiques aux personnels enseignants du 1er degré

Prise en compte de la valeur professionnelle, des acquis de l'expérience, du parcours de carrière et du parcours professionnel

L'IA-Dasen s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours de carrière (grade et échelon détenus) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière). L'avis des corps d'inspection (et des chefs d'établissement pour certaines situations) est systématiquement sollicité pour fonder les décisions de promotion au choix.

Pour l'avancement bonifié et l'accès au grade de la hors-classe, l'IA-Dasen s'appuie sur l'appréciation finale issue des rendez-vous de carrière.

Dans certains processus, un barème national est fixé qui permet d'interclasser les agents selon des critères objectifs.

L'appui du portail de services I-Prof dans les procédures et l'information des personnels

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés, dans le cadre de procédures transparentes, via le portail de services I-Prof.

I-Prof permet aux personnels :

- d'être avertis individuellement de leur promouvabilité et des modalités de la procédure,
- de constituer leur dossier/de candidater,
- de prendre connaissance des avis des **évaluateurs et des appréciations de l'IA-Dasen** les concernant,
- d'être informés de l'état d'avancement de leur candidature.

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

Les IA-Dasen assurent la publicité des résultats des promotions qu'ils prononcent selon les modalités fixées par les notes de service ministérielles, départementales.

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

L'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical est prise en compte dans le cadre de l'avancement de grade et de l'accès à l'échelon spécial, conformément aux dispositions générales mentionnées au paragraphe II-2 des présentes lignes directrices de gestion.

Concernant l'avancement bonifié, les agents ayant bénéficié d'un rendez-vous de carrière avant leur engagement syndical sont examinés dans le cadre de la procédure de droit commun et bénéficient le cas échéant d'une bonification d'ancienneté d'un an. Ceux qui n'obtiennent pas une bonification d'ancienneté d'un an dans ce cadre, ou ceux qui n'ont pas bénéficié d'un rendez-vous de carrière ont droit à une bonification automatique sous réserve d'être déchargés depuis au moins six mois à la date de leur avancement (avant bonification).

Cette bonification automatique correspond à la cadence suivante :

- Du 6^e au 7^e : deux ans huit mois douze jours (soit une bonification de cent huit jours)
- Du 8^e au 9^e : trois ans deux mois douze jours (soit une bonification de cent huit jours)

II.2 Les orientations et les critères propres à l'avancement d'échelon bonifié, de grade et à l'échelon spécial

II.2.1 Avancement d'échelon bonifié

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

L'appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- À consolider

L'expérience acquise par les enseignants permet de les départager le cas échéant, qu'elle se traduise par leur ancienneté ou par leurs compétences. L'annexe présente le détail des critères de départage par département. Pour chaque liste des promovables par échelon, lorsque le nombre de bonifications attribuées n'est pas un entier, la décimale est ajoutée au nombre calculé au titre de l'année suivante. Le nombre de bonifications attribuées au cours de ces deux années ne peut dépasser 30 % de l'effectif des membres du corps de PE inscrits sur la liste au cours de cette même période.

II.2.2 Hors-classe

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

L'appréciation de la valeur professionnelle correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendez-vous de carrière ou à défaut l'appréciation attribuée par l'IA-Dasen dans le cadre de la campagne de promotion à la hors-classe.

Pour les agents n'ayant pas eu le troisième rendez-vous de carrière, l'IA-DASEN porte une appréciation de la valeur professionnelle qui s'exprime principalement par l'expérience et l'investissement professionnels, appréciés sur la durée de la carrière. L'appréciation se fonde notamment sur le CV I-Prof de l'agent et sur les avis des chefs d'établissement ou des autorités compétentes et des corps d'inspection qui ont accès au dossier de promotion de l'agent. Les avis se déclinent en trois degrés : très satisfaisant, satisfaisant, à consolider.

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

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points :

- Excellent : 120 points
- Très satisfaisant : 100 points
- Satisfaisant : 80 points
- À consolider : 60 points

Une vigilance est apportée aux équilibres entre le nombre d'appréciations Excellent et Très satisfaisant.

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

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

Les points liés à la valeur professionnelle et les points liés à l'ancienneté dans la plage d'appel s'additionnent. À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors-classe peut être formulée par l'IA-Dasen à l'encontre de tout agent promovable après consultation du corps d'inspection. Elle ne vaut que pour la campagne en cours. L'opposition à promotion fait l'objet d'un rapport motivé qui est communiqué à l'agent. En cas de renouvellement d'une opposition formulée l'année précédente, ce rapport est actualisé.

L'expérience acquise par les enseignants permet de les départager le cas échéant, et se traduit par la prise en compte de leur ancienneté. L'annexe présente le détail des critères de départage par département.

Le tableau d'avancement à la hors-classe est établi par l'IA-Dasen pour les professeurs des écoles.

Afin de faire en sorte d'utiliser la totalité du contingent alloué et de permettre aux enseignants arrivant en fin de carrière de pouvoir la dérouler sur deux grades au minimum, les DSDEN prennent contact avec les professeurs des écoles qui ont demandé leur retraite au 1^{er} septembre suivant et susceptibles d'être inscrits sur le tableau d'avancement. Les professeurs des écoles qui renoncent à leur retraite sont maintenus sur le tableau d'avancement.

Une liste complémentaire peut également être constituée afin de compenser les départs en retraite des enseignants promus.

Une note de service départementale précise chaque année le calendrier de gestion, notamment la date limite de complétude des CV sur i-prof pour les enseignants ne disposant pas d'une appréciation finale issue d'un rendez-vous de carrière ainsi que la date et les modalités de publication des résultats.

II.2.3 Classe exceptionnelle

À l'issue de la montée en charge du grade en 2023 (objectif de 10% de l'effectif du corps dans le grade de la classe exceptionnelle), les promotions à la classe exceptionnelle seront prononcées en fonction du nombre de départs définitifs (départs à la retraite essentiellement). Aussi, les IA-Dasen veillent, dans l'établissement des tableaux d'avancement, à préserver des possibilités de promotions à l'issue de cette montée en charge. À valeur professionnelle égale, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés.

Les IA-Dasen établissent la liste des agents relevant du premier vivier et la liste des agents relevant du second vivier. La situation des agents promouvables à la fois au titre du premier vivier et du second vivier est examinée au titre des deux viviers.

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

Une appréciation de la valeur professionnelle est portée par les IA-Dasen. Elle est revue chaque année, tant **que l'enseignant n'a pas été promu.**

Ils apprécient qualitativement la valeur professionnelle des agents promouvables, qui s'exprime notamment par l'expérience et l'investissement professionnels. Dans cet objectif, ils s'appuient sur le CV I-Prof de l'agent et sur les avis des inspecteurs et des chefs d'établissement ou des supérieurs hiérarchiques compétents. Les avis de ces derniers prennent la forme d'une appréciation littérale, et sont portés à la connaissance des agents.

Les inspecteurs compétents ou, selon le cas, les supérieurs hiérarchiques, ou le chef d'établissement formulent un avis via l'application I-Prof sur chacun des agents promouvables, au titre de l'un ou de l'autre vivier. Un seul avis est exprimé par agent si celui-ci est promuable à la fois au titre du premier vivier et du second vivier. Ces avis prennent la forme d'une appréciation littérale.

Pour le premier vivier

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

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

Pour le second vivier

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

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

L'appréciation de l'IA-Dasen pour le premier ou pour le second vivier, se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Insatisfaisant

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

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

- 15 % maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;
- 20 % maximum des éligibles pour le second vivier (non recevables au titre du premier vivier).

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

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

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

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

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

Echelon et ancienneté au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement	Ancienneté dans la plage d'appel	valorisation de l'ancienneté (sauf avis insatisfaisant)
3 + 0	0 an	3
3 + 1	1 an	6
3 + 2	2 ans	9
4 + 0	3 ans	12
4 + 1	4 ans	15
4 + 2	5 ans	18
5 + 0	6 ans	21
5 + 1	7 ans	24
5 + 2	8 ans	27
6 + 0	9 ans	30
6 + 1	10 ans	33
6 + 2	11 ans	36
7 + 0	12 ans	39
7 + 1	13 ans	42
7 + 2	14 ans	45
7 + 3 et plus	15 ans et plus	48

L'ancienneté dans la plage d'appel d'un agent ayant une appréciation « Insatisfaisant » n'est pas valorisée.
Valorisation de l'appréciation de l'IA-Dasen :

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

L'expérience acquise par les enseignants permet de les départager le cas échéant, et se traduit par la prise en compte de leur ancienneté. L'annexe présente le détail des critères de départage par département.

Le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle, commun aux deux viviers, est établi par l'IA-Dasen.

Afin de faire en sorte d'utiliser la totalité du contingent alloué et de promouvoir les enseignants les plus remarquables, y compris ceux qui sont en toute fin de carrière, les DSDEN prennent contact avec les professeurs des écoles qui ont demandé leur retraite au 1^{er} septembre et susceptibles d'être inscrits sur le **tableau d'avancement**. Les professeurs des écoles qui renoncent à leur retraite sont maintenus sur le tableau d'avancement.

Une note de service départementale précise chaque année le calendrier de gestion, notamment la date limite de complétude des CV sur i-prof ainsi que la date et les modalités de publication des résultats.

II.2.4 Échelon spécial

L'IA-Dasen formule une appréciation qualitative à partir du CV I-Prof de l'agent et des avis littéraux rendus par les inspecteurs et les chefs d'établissements ou, selon le cas, les supérieurs hiérarchiques, portés à la connaissance des agents. Cette appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent ;
- Très satisfaisant ;
- Satisfaisant ;
- Insatisfaisant

Lorsque l'appréciation pour l'accès à l'échelon spécial est d'un degré inférieur à celle attribuée pour l'accès à la classe exceptionnelle, cette appréciation est motivée. L'IA-Dasen s'appuie sur un barème, tenant compte de la valeur professionnelle des promouvables et de leur ancienneté de carrière

Valorisation des critères :

Valeur professionnelle

Avis de l'IA-Dasen	Points
Excellent	30 points
Très satisfaisant	20 points
Satisfaisant	10 points
Insatisfaisant	0 points

Ancienneté de carrière

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

L'expérience acquise par les enseignants permet de les départager le cas échéant, et se traduit par la prise en compte de leur ancienneté. L'annexe présente le détail des critères de départage par département.

L'IA-Dasen décide de l'inscription au tableau d'avancement des agents dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience lui semblent justifier d'une promotion.

Afin de fluidifier l'accès à cet échelon, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés. Afin de faire en sorte d'utiliser la totalité du contingent alloué et de promouvoir les enseignants les plus remarquables, y compris ceux qui sont en toute fin de carrière, les DSDEN prennent contact avec les professeurs des écoles qui ont demandé leur retraite au 1^{er} septembre et susceptibles d'être inscrits sur le tableau d'avancement.

Les professeurs des écoles qui renoncent à leur retraite sont maintenus sur le tableau d'avancement.

Une note de service départementale précise chaque année le calendrier de gestion, notamment la date limite de complétude des CV sur i-prof ainsi que la date et les modalités de publication des résultats.

II.3 Les orientations et les critères propres à la promotion de corps ou à la nomination dans des emplois par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

II.3.1 Promotion dans le corps des professeurs des écoles

Le classement des candidatures s'effectue à l'aide d'un barème national, dont le caractère est indicatif, valorisant l'ancienneté, la valeur et le parcours professionnels et la formation universitaire.

➤ Ancienneté : 40 points maximum

A raison de 1 point par année complète et 1/12^{ème} de point par mois complet

➤ Note pédagogique : 40 points maximum

Il s'agit de la dernière note pédagogique attribuée affectée d'un coefficient 2

➤ Diplômes universitaires : 5 points quel que soit le nombre ou le niveau (à partir du DEUG)

➤ Diplômes professionnels : 5 points quel que soit le nombre ou le niveau (CAPPEI, CAPA-SH, CAPSAIS, CAFIPEMF, CAEA ou CAEI)

➤ Affectation en éducation prioritaire : 3 points maximum

A condition d'exercer en REP durant l'année d'établissement de la liste d'aptitude et d'avoir accompli 3 années de services continus au 31/08 de l'année du tableau d'avancement ;

➤ **Fonctions de directeur d'école** : 1 point

II.3.2 Promotion dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation et d'inspecteur de l'éducation nationale

→ **Accès au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation : la liste d'aptitude est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition des recteurs pour les candidats affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils relèvent d'une autre affectation.**

Les personnels recrutés par la voie de la liste d'aptitude effectuent une année de stage préalable à la titularisation. Ils reçoivent, après leur nomination, une formation obligatoire tout comme les personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation recrutés par concours.

→ **Accès au corps des IEN : la liste d'aptitude est établie par spécialité. Elle est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale.**

Les personnels recrutés par la voie de la liste d'aptitude sont immédiatement titularisés. Ils reçoivent, après leur nomination, une formation tout comme les inspecteurs recrutés par concours.

II.3.3 Inscription sur la liste d'aptitude directeur d'école deux classes et plus

Les candidatures à la liste d'aptitude directeur d'école sont adressées à l'IA-DASEN. Elles font l'objet d'un avis motivé de l'IEN et les candidats participent à une formation à la fonction de directeur d'école.

Les candidatures sont soumises à des commissions départementales, composées de 3 membres (l'IA-DASEN ou son représentant, président de la commission ; 1 IEN ; 1 directeur d'école).

Les commissions formulent leurs avis circonstanciés sur les candidatures après entretien avec les candidats et examen des dossiers de candidature. Afin d'assurer un traitement équitable des candidatures, les avis formulés par les IEN et les commissions départementales font l'objet d'une harmonisation.

Certaines candidatures sont inscrites de plein droit sur la liste d'aptitude, sans être soumises aux commissions départementales. Il s'agit des enseignants faisant fonction de directeur d'école pour l'année scolaire en cours et ayant un avis favorable de l'IEN de circonscription.

L'IA-DASEN arrête la liste d'aptitude. Les candidats non retenus sont informés des raisons de leur non inscription.

II.4 Critères de départage

Pour chacun des tableaux d'avancement (avancement accéléré d'échelon, hors classe, classe exceptionnelle et échelon spécial), les critères de départage utilisés par les départements sont présentés ci-après.

DEPARTEMENT DU CALVADOS

- Avancement accéléré d'échelon : 1) AGS 2) date de naissance
- Hors classe : 1) AGS 2) date de naissance
- Classe exceptionnelle : 1) ancienneté dans le grade hors classe 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon
- Echelon spécial : 1) ancienneté dans le grade classe exceptionnelle 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon

DEPARTEMENT DE L'EURE

- Avancement accéléré d'échelon : 1) AGS 2) date de naissance
- Hors classe : 1) AGS 2) date de naissance
- Classe exceptionnelle : 1) ancienneté dans le grade hors classe 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon
- Echelon spécial : 1) ancienneté dans le grade classe exceptionnelle 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon

DEPARTEMENT DE LA MANCHE

- Avancement accéléré d'échelon : 1) AGS 2) date de naissance
- Hors classe : 1) AGS 2) date de naissance
- Classe exceptionnelle : 1) ancienneté dans le grade hors classe 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon
- Echelon spécial : 1) ancienneté dans le grade classe exceptionnelle 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon

DEPARTEMENT DE L'ORNE

- Avancement accéléré d'échelon : 1) AGS 2) date de naissance
- Hors classe : 1) AGS 2) date de naissance
- Classe exceptionnelle : 1) ancienneté dans le grade hors classe 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon
- Echelon spécial : 1) ancienneté dans le grade classe exceptionnelle 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon

DEPARTEMENT DE LA SEINE-MARITIME

- Avancement accéléré d'échelon : 1) AGS 2) date de naissance
- Hors classe : 1) AGS 2) date de naissance
- Classe exceptionnelle : 1) ancienneté dans le grade hors classe 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon
- Echelon spécial : 1) ancienneté dans le grade classe exceptionnelle 2) rang décroissant d'échelon 3) ancienneté dans l'échelon

L'ensemble de ces dispositifs concourt à la promotion et à la valorisation des parcours des professeurs des écoles des cinq départements de l'académie.