



ACADÉMIE DE LIMOGES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Lignes directrices de gestion de l'académie de Limoges relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports

Comité technique académique du 18 janvier 2021

Date de publication sur le site du rectorat de l'académie de Limoges : 20 janvier 2021

Références :

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

Lignes directrices de gestion ministérielles du 22 octobre 2020 relatives **aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports** BOEN spécial n°9 du 5 novembre 2020

* * *

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

Les présentes lignes directrices de gestion de l'académie de Limoges en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, sont applicables aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) ;

- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection ;
- personnels de la filière ITRF

Les lignes directrices de gestion académiques s'inscrivent dans le respect des lignes directrices de gestion ministérielles qui fixent les **orientations générales de la politique du ministère en matière de promotion et de valorisation des parcours** ainsi que les **procédures applicables**. A ce titre, les lignes de gestion académiques peuvent préciser ou compléter les lignes de gestion ministérielles pour leur mise en œuvre académique et départementales.

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

Les lignes directrices de gestion académiques sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période, notamment à l'issue de la première année de mise en œuvre. Les lignes de gestion académiques sont soumises, pour avis, au comité technique académique. Elles peuvent être également présentées, pour information, aux comités techniques spéciaux et départementaux concernés.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sera présenté chaque année devant les comités techniques compétents : comité technique académique pour les personnels enseignants du 2^d degré, PsyEN et d'éducation, personnels IATSS, et en comité technique départemental pour les personnels enseignants du 1^{er} degré.

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

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

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

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

Les grades accessibles par deux voies (tableau d'avancement au choix, examen professionnel) obéissent à une même logique. L'examen professionnel est la voie majoritaire. Elle est ouverte à un vivier d'agents moins avancés dans la carrière. Par conséquent, la voie du choix, minoritaire en nombre de promotions, et ouverte sous conditions d'ancienneté

supérieure à celle de l'examen professionnel, s'adresse généralement à des agents plus avancés dans la carrière.

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

Outre les procédures de droit commun, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'une voie dérogatoire de promotion interne en application de **l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique. Il s'agit d'accéder à un corps de niveau ou de catégorie supérieur ou supérieure, par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics conformément aux modalités prévues par le **décret n° 2020-569 du 13 mai 2020**[1].

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

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

Pour les promotions de l'ensemble de ses personnels, l'académie met en place des procédures transparentes qui s'appuient sur les orientations et les critères généraux fixés par les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques :

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

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

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

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

Certains processus s'appuient sur un barème. Néanmoins, celui-ci ne revêt qu'un caractère indicatif, l'administration conservant son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances, ou d'un motif d'intérêt général.

II.2. Prévention des discriminations

La gestion des carrières des personnels est fondée sur **le principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations**, conformément aux politiques des ministères en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap et plus généralement de diversité.

Les personnels encadrants et les gestionnaires de ressources humaines sont particulièrement sensibilisés et sont formés sur ces questions.

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

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

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

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

Des données sexuées sont présentées annuellement dans le bilan relatif à la mise en oeuvre des lignes directrices de gestion académiques pour les promotions qui relèvent des compétences académique ou départementale.

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

- Promotion des personnels en situation de handicap

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

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

En effet, dans certains cas les agents concernés peuvent se voir contraints de demander un temps partiel et/ou des aménagements spécifiques. Les rapports les concernant ne doivent pas

non plus évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés.

- Prise en compte de la diversité des environnements professionnels

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

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

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle [2].

Par ailleurs, les agents **déchargés syndicaux**, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises.

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

III. Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière

La direction des ressources humaines de l'académie de Limoges, et les directions des services départementaux de l'éducation nationale contribuent à **l'accompagnement professionnel** des personnels par la mise en place et la coordination de dispositifs d'aide, de soutien et de conseil ainsi que de formation en lien avec le service académique de la formation continue de tous les personnels.

III.1. Un accompagnement continu des agents

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

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

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

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

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

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

Au croisement des priorités du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et de la réponse institutionnelle aux besoins de formation des personnels, le plan unique de formation académique, répond au schéma directeur ministériel, cahier des charges des plans de formation aux niveaux national, académique et des établissements.

Le plan unique de formation académique fait l'objet d'une publication annuelle sur le site du rectorat et d'une information large aux personnels.

- Un nouveau service de ressources humaines de proximité

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

C'est un service personnalisé d'information, d'accompagnement et de conseil ; tout personnel qui le souhaite, quel que soit son statut, peut contacter un conseiller RH de proximité au plus près de son lieu d'exercice, dans un lieu dédié et dans le respect des règles de confidentialité.

Par ailleurs, le service RH de proximité permet de recueillir les besoins de formation des personnels pour mieux y répondre dans le cadre de l'élaboration de l'offre académique de formation.

Ce service, mis en place depuis la rentrée de l'année scolaire 2019-2020 au sein de l'académie, poursuit sa professionnalisation et son développement pour pouvoir répondre aux besoins et sollicitations de tous les personnels. Le service RH de proximité n'exerce pas de compétence en matière de gestion administrative (avancement et promotion). Une communication académique (site du rectorat, des DSDEN, message aux agents, affiches) permet de faire connaître ce service à tous les personnels de l'académie.

- L'accompagnement collectif et individuel des personnels

Afin de garantir un accompagnement individuel et collectif des personnels, l'académie décline au niveau local les dispositifs mis en place par les ministères conformément aux dispositions statutaires ou, le cas échéant, en application de protocoles résultant de démarches de dialogue.

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

Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois sur le site education.gouv.fr, sur le site du rectorat ac-limoges.fr, et celui des DSDEN, ou par tout autre moyen de diffusion (lettres hebdo, messagerie professionnelle).

Les notes de service ministérielles annuelles, publiées au BOEN, précisent les calendriers des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps, notamment les périodes prévisionnelles de publication des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude et, le cas échéant, les dossiers à constituer. Il en est de même des **notes de service académiques et départementales annuelles** qui font l'objet d'une publication et d'une diffusion par les services du rectorat et des DSDEN.

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité.

S'agissant de l'accès par voie de liste d'aptitude aux corps des professeurs agrégés, des personnels de direction, des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN), des inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS), des professeurs de sport, des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, l'administration accuse réception de la candidature des personnels et en apprécie la recevabilité. L'irrecevabilité de la candidature étant assimilée à une décision défavorable, les personnels peuvent former un recours administratif en application de l'article 14 bis de la loi du 11 janvier 1984.

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

L'organisation syndicale doit être représentative :

- au niveau du comité technique ministériel de l'Éducation nationale ou du Comité technique ministériel de la jeunesse et des sports[3] pour une décision de promotion relevant de la compétence du ministre ;
- au niveau du comité technique ministériel de l'Éducation nationale ou du Comité technique académique pour une décision de promotion relevant de la compétence des recteurs d'académie ou, par délégation de signature des recteurs d'académie, des inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale (IA-Dasen).

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

Les nombres de promotions autorisées annuellement pour l'académie de Limoges pour les promotions relevant de la compétence académique et départementale, et les résultats des promotions de corps ou de grade relevant de la compétence académique et départementale donnent lieu à publication sur le site du rectorat ou des DSDEN selon le cas. Les organisations syndicales représentatives aux comités techniques sont destinataires de ces documents.

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

L'académie communique annuellement au mois de novembre, aux organisations syndicales représentées à son comité technique académique, les listes nominatives de l'ensemble de ses personnels comportant leurs corps, grades, échelons et affectations, avec une date d'observation au 1er septembre.

Pour une meilleure lisibilité et information des personnels, les présentes lignes directrices de gestion académiques sont complétées par **4 annexes ministérielles**, déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux PsyEN (annexe 1) ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (annexe 2) ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection (annexe 3) ;
- personnels de la filière ITRF (annexe 4)

Certaines procédures de promotion relevant de la compétence ministérielle sont décrites dans les annexes ci-dessus (liste d'aptitude des personnels de direction et IEN, liste d'aptitude et tableaux d'avancement des agrégés et des professeurs de chaires supérieures, tableaux d'avancement à la hors classe et à l'échelon spécial des attachés d'administration, tableaux d'avancement et listes d'aptitude des corps de la filière ITRF hors ATRF). Les personnels concernés se référeront à ces annexes ministérielles ainsi qu'aux notes de services ministérielles.

Les **personnels de direction** d'établissement d'enseignement ou de formation, les **inspecteurs de l'éducation nationale et les inspecteurs d'académie, inspecteurs pédagogiques régionaux** se référeront aux lignes directrices de gestions ministérielles et notamment l'annexe 3. Concernant la liste d'aptitude au corps des personnels de direction, l'avancement à la hors-classe et à l'échelon spécial de la hors-classe des personnels de direction, et plus généralement toutes les procédures de promotions concernant les personnels de direction et d'inspection, les propositions du recteur sont effectuées conformément aux préconisations des LDG ministérielles. Afin de favoriser l'information, des notes de services académiques annuelles pourront informer les personnels des procédures relatives aux promotions relevant de la compétence ministérielle.

Les propositions de promotions **pour les corps dont les promotions relèvent de la compétence académique ou départementale**, sont établies conformément aux préconisations des LDG ministérielles et de leurs annexes. **Des annexes académiques et**

départementales précisent les critères supplémentaires utilisés dans le cadre des promotions pour départager les agents à valeur professionnelle égale ou barème équivalent pour les personnels suivants :

- personnels enseignants du 2^d degré, d'éducation et Psyen
- personnels enseignants du 1^{er} degré de la Corrèze
- personnels enseignants du 1^{er} degré de la Creuse
- personnels enseignants du 1^{er} degré de la Haute-Vienne
- personnels ATSS dont ATRF

Des **notes de services académiques et départementales annuelles** préciseront les calendriers et les procédures.

L'ensemble de ces documents est mis en ligne sur le site du rectorat de l'académie de Limoges et sur ceux des DSDEN pour les éléments concernant les enseignants du 1^{er} degré.

La rectrice de l'académie de Limoges
Carole Drucker-Godard

[1] Fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

[2] Article 23 bis V de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires.

[3] Décret n° 2018-406 du 29 mai 2018 relatif à différents comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placés auprès des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, des affaires sociales, de la santé, du travail et de l'emploi.