

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

**1<sup>ère</sup> 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**

Table des matières

I-	Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière .....	1
1.1	Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du 1er grade et d'avancement de grade .....	2
1.1.1	Bonification d'ancienneté pour le passage du 6 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup> et du 8 <sup>e</sup> au 9 <sup>e</sup> échelon de la classe normale des professeurs des écoles titulaires.....	2
1.1.2	Avancement aux grades de la hors-classe et de la classe exceptionnelle .....	2
1.2	Des possibilités d'accès à d'autres corps enseignants ou assimilés ou à des corps supérieurs.....	2
1.2.1	Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles.....	3
1.2.2	Promotions internes dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection.....	3
1.3	Des possibilités d'accès aux emplois de directeur d'école .....	4
II-	Les procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels.....	4
2.1	Les critères spécifiques aux personnels enseignants du 1er degré .....	5
2.2	Les orientations et les critères propres à l'avancement d'échelon bonifié et de grade .....	5
2.2.1	Avancement d'échelon bonifié .....	5
2.2.2	Hors-classe .....	6
2.2.3	Classe exceptionnelle.....	6
2.2.4	Avancement des directeurs d'école (nouveau) .....	7
2.3	Les orientations et les critères propres à la promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude.....	7
2.3.1	Promotion dans le corps des professeurs des écoles .....	7
2.3.2	Promotion dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation et d'inspecteur de l'éducation nationale .....	8
2.3.3	Inscription sur la liste d'aptitude de directeur d'école deux classes et plus .....	8
2.3.4	Critères de départage (nouveau) .....	8
I-	<b><u>Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière</u></b>	

L'académie de Normandie assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières aux personnels enseignants du 1<sup>er</sup> 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) 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. Elles prennent effet au 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

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.

## 1.1 Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du 1er grade et d'avancement de grade

### 1.1.1 **Bonification d'ancienneté pour le passage du 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> et du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale des professeurs des écoles titulaires**

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

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

### 1.1.2 **Avancement aux grades de la hors-classe et de la classe exceptionnelle**

Sont promouvables, 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 <sup>1</sup> 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<sup>2</sup>, conformément à l'article L.515-9 du Code général de la fonction publique.

#### **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<sup>e</sup> 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 :**

A partir de la campagne 2024, le grade de la classe exceptionnelle est accessible aux agents ayant atteint, au 31 août de l'année de l'établissement du tableau d'avancement, au moins le 5<sup>e</sup> échelon de la hors-classe du corps de professeur des écoles.

## 1.2 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...).

<sup>1</sup> ] Dispositions applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018

<sup>2</sup> Concerne les périodes de congé parental ou de disponibilité intervenues depuis le 7 août 2019.

→ 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.

### **1.2.1 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'accès 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<sup>er</sup> 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.

### **1.2.2 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 Inspecteurs de l'Éducation Nationale**

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.

Il 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.

### **1.3 Des possibilités d'accès aux emplois de directeur d'école**

Les professeurs des écoles ou instituteurs peuvent prendre en charge la direction des écoles maternelles et élémentaires.

Les missions, les conditions de recrutement et les modalités de formation des directeurs d'école sont fixées par le décret n°2023-777 du 14 août 2023 relatif aux directeurs 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 scolaire au moins d'exercice de la fonction de directeur d'école sous réserve d'un avis favorable de l'IEC de la circonscription et, d'autre part, ont suivi une formation de préparation 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 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 nouvellement 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, la date de communication des résultats, et rappellent les différentes modalités d'inscription.

## **II- Les procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels**

## 2.1 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 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 le 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, conformément aux dispositions générales mentionnées au paragraphe II-3 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 de consacrer la totalité de leur service à une activité syndicale ou une quotité de temps de travail supérieure ou égale à 70% d'un service à temps plein depuis au moins six mois (avant bonification).

Cette bonification automatique correspond à la cadence suivante :

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

## 2.2 Les orientations et les critères propres à l'avancement d'échelon bonifié et de grade

### **2.2.1 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 promouvables 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.

## 2.2.2 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, à 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 l'agent. Les avis se déclinent en quatre degrés : excellent, 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

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 promouvable 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 par délégation 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<sup>er</sup> 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.

## 2.2.3 Classe exceptionnelle

Le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle est établi par l'IA-DASEN. La procédure d'avancement s'effectue en deux étapes.

Dans un premier temps, l'Inspecteur de l'Education Nationale compétent porte un avis sur la promotion de chaque agent promouvable relevant de sa responsabilité. Cet avis peut prendre trois formes :

- Très favorable
- Favorable
- Défavorable

Cet avis est rendu sur la base d'une appréciation de la valeur professionnelle de l'agent promouvable en tenant compte de l'ensemble de sa carrière. L'implication en faveur de la réussite des élèves, l'engagement dans la vie de l'école ou de l'établissement, la richesse, la diversité du parcours professionnel font notamment partis des critères d'examen. Pour cela l'Inspecteur de l'Education Nationale s'appuie notamment sur le CV I-Prof. Pour les agents exerçant dans l'enseignement supérieur ou se trouvant dans une position statutaire de détachement ou en position de mise à disposition, l'avis s'y référant est émis par l'autorité auprès de laquelle l'agent exerce ses fonctions.

Les avis très favorables et défavorables doivent être motivés. Des sanctions disciplinaires, des procédures disciplinaires en cours peuvent par exemple être de nature à justifier un avis défavorable. Les avis très favorables sont reconduits annuellement, sauf exception motivée. Les avis sont portés à la connaissance des agents concernés. Ils ne sont pas susceptibles de recours.

Dans un second temps, l'IA-DASEN recueille l'ensemble des avis. Il effectue une première sélection, après avoir notamment examiné l'ensemble des avis très favorables. Pour arrêter le tableau d'avancement, l'IA-DASEN applique, pour cet effectif, à valeur égale, les critères de départage suivants :

- L'ancienneté dans le corps des instituteurs et des professeurs des écoles <sup>3</sup>
- L'ancienneté dans le grade
- L'échelon
- L'ancienneté dans l'échelon

Ces critères de départage sont, le cas échéant, appliqués aux situations des agents ayant fait l'objet d'un avis favorable. La répartition des promotions doit correspondre à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables. L'IA-DASEN publie alors la liste des promus par ordre d'inscription au tableau d'avancement dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement.

Afin de faire en sorte d'utiliser la totalité du contingent alloué et de promouvoir les enseignants les plus remarquables, y compris ceux en toute fin de carrière, les DSDEN prennent contact avec les professeurs des écoles qui ont demandé leur retraite au 1<sup>er</sup> 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 I-Prof ainsi que la date et les modalités de publication des résultats.

## 2.2.4 Avancement des directeurs d'école (nouveau)

A l'issue de chaque année de services continus accomplis dans la fonction de directeur d'école, les instituteurs et professeurs des écoles bénéficient, pour l'avancement au sein de leur corps respectif, d'une bonification d'ancienneté de trois mois. Cette bonification est prise en compte lors de la campagne d'avancement d'échelon auquel l'agent est éligible et permettra à l'agent de bénéficier de son avancement d'échelon à une date antérieure à la date statutaire initiale. Elle est attribuée à l'ensemble des agents remplissant les conditions requises, y compris ceux situés au 5<sup>ème</sup> échelon de la classe exceptionnelle, même si cette attribution demeure inopérante sur les chevrons

## 2.3 Les orientations et les critères propres à la promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

### 2.3.1 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 (1 point par année complète et 1/12<sup>è</sup> 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)

<sup>3</sup> Ajout de l'ancienneté dans le corps des instituteurs à l'ancienneté dans le corps des professeurs des écoles : disposition applicable à compter du tableau d'avancement 2026.

- 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

Les instituteurs ayant atteint l'âge légal de départ en retraite de leur corps ne peuvent déposer leur candidature.

### **2.3.2 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.

### **2.3.3 Inscription sur la liste d'aptitude de directeur d'école deux classes et plus**

Les candidatures à la liste d'aptitude de 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.

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

### **2.3.4 Critères de départage (nouveau)**

Pour chacun des tableaux d'avancement (avancement d'échelon bonifié, hors classe, classe exceptionnelle), les critères de départage utilisés par tous les départements de l'académie sont les suivants :

- Avancement d'échelon bonifié :
  - 1. ancienneté dans le grade
  - 2. ancienneté dans l'échelon
  - 3. date de naissance
- Hors classe :
  - 1. Ancienneté générale de service
  - 2. Echelon ;
  - 3. ancienneté dans l'échelon ;
- Classe exceptionnelle :
  - 1. ancienneté dans le corps des instituteurs et des professeurs des écoles
  - 2. ancienneté dans le grade hors-classe
  - 3. rang décroissant d'échelon
  - 4. 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.