



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
des ressources humaines**

Secrétariat général
Service de l'appui au pilotage et des ressources
Département du dialogue social
Secrétariat du comité social d'administration ministériel
de jeunesse et sports

Paris, le mardi 19 novembre 2024

Ordre du jour

du comité social d'administration ministériel de jeunesse et sports

du mercredi 04 décembre 2024 à 10h

(Salle E. Tabarly – 95 Avenue de France – Paris 13^e)

- 1. Désignation du secrétaire adjoint de séance**
- 2. Suivi des textes examinés aux précédents comités sociaux d'administration de Jeunesse et Sports**
- 3. Approbation des procès-verbaux des CSAMJS du 11 juillet 2022 et du 03 octobre 2022**
- 4. Points pour avis**
 - a) Projet de lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels des ministères de l'éducation nationale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative (DGRH D)
 - b) Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2027 pour les ministères de l'éducation nationale et des sports, de la jeunesse et de la vie associative (DGRH E)
- 5. Point pour information**
 - Bilan des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 (SG et DS)

CSA 4 DECEMBRE 2024

NOTE DE PRESENTATION

Le projet de lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels des ministères en charge de l'éducation nationale, de la jeunesse des sports et de la vie associative (LDG Carrières) est présenté pour avis au comité social d'administration ministériel du 3 décembre 2024.

Le projet de texte répond ainsi aux obligations énoncées dans par les articles L.413-1 et suivants du code général de la fonction publique.

Ces LDG Carrières ont pour périmètre les personnels relevant des ministères chargés de l'éducation, de la jeunesse et des sports. Elles sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie d'une révision au cours de cette période.

Elles feront l'objet d'une déclinaison opérationnelle au travers des lignes directrices de gestion établies par les académies. Un bilan de la mise en œuvre des LDG Carrières est présenté chaque année devant les comités sociaux d'administration compétents.

Le texte a été élaboré par les différents services de l'administration centrale et a été présenté aux organisations syndicales représentatives, lors d'un premier groupe de travail organisé le 15 novembre 2024. Un second groupe de travail s'est tenu le 25 novembre 2024. Ces groupes de travail ont conduit à l'introduction de modifications du texte initial.

Le texte débute par une **partie introductive**, structurées en trois parties :

- I. Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière
- II. Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels
- III. Un accompagnement des agents à l'entrée dans le métier et tout au long de leur carrière

Il est complété par **quatre annexes** :

- Annexe 1 - Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants des premier et second degrés, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale
- Annexe 2 - Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels administratifs, sociaux et de santé des ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports
- Annexe 3 - Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels d'encadrement des MENJSVA
- Annexe 4 - Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels techniques et pédagogiques (PTP) des ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

Par rapport aux précédentes lignes directrices de gestion Carrières, publiées le 7 décembre 2023 au BOEN, la partie introductive comporte des modifications liées à des mises en conformité réglementaire, ainsi qu'une reprise à l'identique des termes des LDG Mobilité du 22 octobre 2024, concernant la communication aux organisations syndicales des listes nominatives de l'ensemble de leurs personnels.

L'annexe 1 évolue principalement compte tenu de la déconcentration de la gestion du corps des agrégés. Elle met également à jour les dispositions prévues pour les personnels relevant du corps des

agrégés, en matière d'avancement d'échelon ou de grade. Par ailleurs, cette même annexe précise que l'accès au corps des professeurs de chaires supérieures nécessite désormais un acte de candidature.

L'annexe 3 effectue une mise à jour des conditions nécessaires à l'avancement de grade et à l'avancement d'échelon. L'annexe modifie également les conditions d'accès aux emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale et aux emplois de direction des administrations centrales.

Lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels des ministères de l'éducation nationale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative

Les articles L. 413-1 et suivants du code général de la fonction publique prévoient l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Le présent document formalise les lignes directrices de gestion du ministère de l'éducation nationale et du ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale ;
- 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 techniques et pédagogiques¹ des filières jeunesse et sports.

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

Afin de prendre en compte notamment les particularités de chaque territoire, les recteurs d'académie édictent leurs propres lignes directrices de gestion qui doivent être **rendues compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles**.

Les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période. Les lignes directrices de gestion ministérielles sont soumises, pour avis, aux comités sociaux d'administration de l'éducation nationale d'une part, et de la jeunesse et des sports d'autre part.

Les lignes de gestion académiques sont soumises, pour avis, aux comités sociaux d'administration académiques. Elles peuvent être également présentées, pour information, aux comités d'administration spéciaux concernés.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion est présenté chaque année devant les comités sociaux d'administration compétents.

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

- Le ministère assure des perspectives **d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps** dans le cadre d'une carrière articulée en deux voire en trois grades.

¹ Professeurs de sport, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ), conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS)

L'objectif est de permettre *a 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 publique². Il s'agit d'accéder à un corps de niveau ou de catégorie supérieur(e), 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**³.

- 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 (par exemple, directeur d'école).

Dans le cadre de l'avancement ou de la promotion dont peuvent bénéficier les agents en fin de carrière, leur attention est appelée sur le fait que le nouvel échelon doit avoir été détenu pendant six mois pour servir de base à la liquidation des droits à pension.

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, le ministère met en place des procédures transparentes qui s'appuient sur les orientations et les critères généraux ci-après.

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 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

² Cette procédure dérogatoire expire, en application de l'article 93 de la loi précitée le 31 décembre 2026.

³ 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

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, notamment pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

II.2- 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 et de l'accord du 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 L.132-10 du code général de la fonction publique (CGFP).

Le ministère 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. A cette fin, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions.

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 loi⁴.

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 œuvre des lignes directrices de gestion.

II.3- 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.

⁴ Articles L. 131-1 et suivants du CGFP.

- **Promotion des personnels en situation de handicap**

L'article L. 131-8 du code général de la fonction publique prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le **respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des agents 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 des aménagements spécifiques, dont le principe est prévu par la loi, et/ou un temps partiel. Les rapports les concernant ne doivent pas 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 exercée dans le cadre d'un mandat syndical**

Les compétences acquises dans le cadre de l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle⁵.

Par ailleurs, en application des articles L. 212-4 et L. 212-5 du CGFP, 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.

Pour déterminer la quotité de temps consacrée à l'activité syndicale, l'ensemble des dispositifs existants d'absence pour motif syndical est pris en compte.

Ainsi l'agent promouvable doit communiquer les informations relatives à son service de gestion :

- à l'utilisation de crédits d'heures sur la base de l'article 16 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique;
- les autorisations spéciales d'absences obtenues au titre des articles 13 et 15 du même décret;
- les contingents d'autorisations d'absence mises en œuvre au titre de l'article 95 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

L'inscription au tableau d'avancement 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

⁵ Articles L212-7 du code général de la fonction publique

grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement. Ces anciennetés moyennes sont publiées dans les notes de service annuelles académiques (pour les promotions déconcentrées) et nationales (pour les tableaux d'avancement et listes d'aptitude relevant de la compétence du ministre).

III. Un accompagnement des agents à l'entrée dans le métier et tout au long de leur carrière

III.1. Un accompagnement continu des agents

Le ministère poursuit et renforce sa politique de gestion des ressources humaines autour de trois objectifs : la personnalisation, la proximité, l'accompagnement des parcours professionnels.

Cette politique traduit la volonté du ministère de créer les conditions optimales pour le bien-être de ses agents, pour favoriser leur épanouissement personnel et leur développement professionnel, eux-mêmes gages de la qualité du service public d'éducation, de la jeunesse et des sports.

Désormais incarnée par une feuille de route RH dans chaque académie, la politique de gestion des ressources humaines et l'accompagnement individualisé qui en découle reposent sur la mobilisation des compétences et la mise en synergie de l'ensemble des acteurs de la chaîne RH, de l'accompagnement et de la formation. Elle doit permettre à chaque agent d'être accompagné à chaque étape de sa carrière, dès l'entrée dans les différents métiers. Cet accompagnement prend la forme d'information, de conseils, le cas échéant, d'un soutien, d'accès à de la formation, et peut être mobilisé par l'agent pour favoriser son développement professionnel, construire un projet d'évolution professionnelle ou de mobilité, à l'interne du ministère ou en dehors de ce dernier. Cet accompagnement à l'entrée dans le métier et tout au long de la carrière s'inscrit dans l'esprit de l'arrêté du 1^{er} août 2023 relatif à la formation et l'accompagnement personnalisé des agents de l'Etat. Il concerne les agents titulaires et sera particulièrement développé pour les agents contractuels.

- **Formation et accompagnement à l'entrée dans le métier : un parcours d'intégration et de formation**

Le moment de l'entrée dans le métier est déterminant pour le déroulement ultérieur des parcours professionnels. L'objectif est de sécuriser la prise de fonction des agents et de les accompagner non seulement en proximité mais aussi dans le temps, dans le cadre d'un parcours mobilisant l'ensemble des acteurs RH et de la formation, en posant le cadre d'une culture professionnelle commune.

Ce parcours environne la prise de fonction et articule différentes étapes, telles l'accueil institutionnel, l'offre d'une formation à la culture professionnelle commune, notamment celles relative aux valeurs de la République, à l'égalité des chances, à la lutte contre les inégalités et toute forme de discrimination et de violence, aux enjeux écologiques et l'accompagnement à l'entrée dans le métier.

En appui de cet accompagnement pour l'entrée dans le métier, des dispositifs d'accompagnement personnalisés, individuels ou collectifs, sont mobilisés, en particulier ceux liés à l'appropriation des gestes métier au moyen, notamment, du tutorat, à l'appui des apports de la recherche et en lien avec les universités. Des dispositifs favorisant le conseil et le partage

d'expertise entre pairs peuvent également être organisés, tel le mentorat collectif pratiqué soit à l'échelle de l'environnement direct de travail, soit au niveau du bassin ou de la circonscription. Enfin, au titre de ce même parcours, une phase de consolidation de la pratique professionnelle peut être proposée l'année suivante.

- **Accompagnement et formation tout au long de la carrière**

Un nouveau schéma directeur de la formation continue et de nouvelles écoles académiques de la formation

Une deuxième édition du schéma directeur de la formation continue et tout au long de la vie de tous les agents du ministère 2022-2025 ([MENH2201155C](#), [Circulaire MENJS du 11-2-2022](#)) poursuit la volonté ministérielle de la mise en œuvre d'une formation plus à l'écoute des besoins des personnels, plus en proximité des environnements de travail et au service du développement professionnel des individus et des collectifs. Il s'adresse aussi aux agents de la jeunesse et des sports, dans le respect de leurs spécificités, avec l'objectif de renforcer la continuité éducative.

Au croisement des besoins de l'institution et de ceux des agents, il décline les orientations de la DGAFP portées par les schémas directeurs de la formation professionnelle des agents de l'Etat 2021-2023 et 2024-2027, et constitue le cahier des charges des plans de formation aux niveaux national, académique et des établissements.

Le ministère doit favoriser l'accès de tous les agents à la formation continue, permettre à chaque personnel, d'enseignement, d'éducation, administratif, d'encadrement, de santé (développement professionnel continu), d'être acteur de son parcours, notamment en utilisant les dispositifs de formation à l'initiative de l'agent, tels le compte personnel de formation et le congé de formation professionnelle, qui doivent être progressivement renforcés, donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et permettre, dès que possible, l'accès à des diplômes et des certifications, mais aussi de développer, dans le cadre d'un parcours, des compétences lui permettant d'atteindre un objectif d'évolution professionnelle ou de répondre à un souhait de mobilité.

Cet accompagnement par la formation est incarné désormais par les nouvelles écoles académiques de la formation continue à destination de tous les personnels, avec une offre renouvelée de formation, plus lisible, plus accessible, plus proche des besoins des agents et plus en proximité de l'environnement de travail de chaque agent, et proposant un accès à de véritables parcours davantage à la main des agents. Cette offre s'appuie sur le recueil des besoins des agents, leur analyse et l'examen de leur évolution, en particulier dans le cadre du conseil académique de la formation. Elle doit être construite, s'agissant du service public d'éducation, et de la jeunesse et des sports, en cohérence avec l'objectif de continuité pédagogique, à l'appui d'une organisation favorisant la formation des agents. Ces objectifs sont désormais mesurés par 15 indicateurs adossés au schéma directeur ministériel de la formation.

Dans ce cadre, une attention particulière doit être accordée à la formation des agents contractuels, notamment pour les accompagner dans la préparation des concours et favoriser leur fidélisation.

Des feuilles de route RH académiques et un dispositif renforcé de ressources humaines de proximité

Chaque académie dispose désormais d'une feuille de route RH, destinée à permettre au ministère dans son ensemble de conforter sa politique d'accompagnement RH personnalisé et de proximité dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue. Cette dernière passe par la professionnalisation de la fonction RH, à commencer par la structuration de la fonction recrutement dans l'ensemble du système afin notamment de tenir compte de la composante contractuelle de l'effectif du ministère et d'explorer des viviers nouveaux.

L'objectif est de mobiliser l'ensemble de la chaîne des acteurs responsables de l'accompagnement des agents, dès l'entrée dans le métier et tout au long de la carrière : l'encadrement de proximité des enseignants (inspecteurs et chefs d'établissement), les DASEN, les conseillers RH de proximité, le pôle RH académique, l'école académique de la formation continue, les chefs de service et les managers de proximité, les référents laïcité et handicap, les acteurs de la filière médico-sociale.

L'accompagnement des personnels vers des fonctions d'encadrement

Le ministère et les académies accompagnent les personnels désireux d'évoluer professionnellement vers des fonctions d'encadrement, sur des postes en administration centrale, auprès d'opérateurs et au sein des services académiques et départementaux

Le ministère organise depuis 2014 dans les académies, au sein des directions de l'administration centrale et depuis 2022 dans des établissements d'enseignement supérieur une revue des cadres qui permet de rencontrer des cadres désireux d'évoluer à court ou moyen terme vers des emplois fonctionnels (sous-directeur, chef de service, directeur de projet, expert de haut niveau, secrétaire général, directeur de cabinet, conseiller de recteur, IA-DASEN, adjoint au DASEN en charge du premier degré, secrétaire général de DSDEN, directeur général des services). Les entretiens proposés ont pour objectifs d'accompagner ces agents dans la construction de leurs parcours professionnels et dans leurs transitions.

Des missions académiques de l'encadrement ont été déployées depuis 2021 dans l'ensemble des académies. Elles visent à identifier et à accompagner des cadres dans leurs parcours et le développement de leur potentiel, à l'appui d'une offre de services dédiée (formation, immersion, mentorat, etc.). Ce dispositif académique s'inscrit en cohérence et en complémentarité avec la revue des cadres pilotée au niveau national.

Accompagnement des transitions professionnelles

Le ministère doit accompagner les parcours de ses agents et leurs souhaits d'évolution professionnelle, tant à l'interne du système éducatif qu'à l'extérieur de celui-ci. Il s'agit désormais de prendre en compte les aspirations de chacun et d'adapter cet accompagnement de proximité à la tendance récente à l'accélération des mobilités sur le marché du travail, en particulier auprès des nouvelles générations, caractérisant désormais tant le secteur public que privé..

Dans cet esprit, le ministère a initié, en partenariat avec le réseau des IRA, le « Parcours

Passerelle », qui permet à des enseignants d'être recrutés chaque année dans le corps des attachés d'administration de l'Etat.

Plus généralement, l'accompagnement doit permettre à tout agent d'être conseillé dans son souhait de rejoindre d'autres fonctions en interne ou en externe ou de bénéficier d'un plan d'accompagnement dans le contexte d'une réorganisation. Chaque académie doit proposer aux agents qui le souhaitent des périodes d'immersion, des forums de la mobilité, des ateliers d'évolution professionnelle, en nouant des partenariats avec les acteurs locaux des bassins d'emploi (PFRH, APEC et Pôle Emploi).

L'agent en reconversion ou en mobilité bénéficie d'une offre de services pour son orientation professionnelle, consistant en des diagnostics de compétences, en la définition d'un plan de mobilité, d'un accès à des offres d'emploi sourcées, en conseils lui permettant de faire aboutir son évolution professionnelle (rédaction de CV, lettres de motivation, préparation à l'entretien d'embauche, auto-entrepreneuriat). L'objectif est aussi de capter de nouveaux viviers, en donnant de la visibilité à l'employeur académique parmi les acteurs interministériels présents localement.

Pour les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ou lorsque l'adaptation du poste n'a pas été possible, un reclassement et une préparation au reclassement tels qu'ils sont fixés par le décret 84-1051 du 30 novembre 1984 doivent être proposés. La période de reclassement doit être accordée de manière à permettre le suivi d'une formation qualifiante pour assurer une véritable transition professionnelle.

- **Accompagnement des dispositifs de rupture conventionnelle et de retraite progressive**

Le même accompagnement personnalisé est fourni aux agents souhaitant mobiliser le **dispositif de rupture conventionnelle** (cf. note de cadrage DGRH du 9 juillet 2020 sur la mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans les services déconcentrés du ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse) qui cible la cessation définitive des fonctions et consiste en un accord mutuel entre un agent et son administration, mais qui ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Le ministère accompagne la dernière partie de la carrière des agents.

La retraite progressive, prévue par le décret n° 2023-753 du 10 août 2023, constitue un dispositif parmi d'autres d'accompagnement des dernières parties de carrière des agents.

Tous les agents publics ont accès à la retraite progressive sous réserve de satisfaire à trois conditions :

- Etre à 2 ans ou moins de 2 ans de l'âge légal d'ouverture des droits applicable. L'âge légal s'apprécie en fonction de la génération. En cible, l'âge légal à partir duquel la retraite progressive est accessible s'établit à 62 ans. Le dépassement de l'âge légal ne prive pas l'agent du droit d'entrer en retraite progressive ;
- Disposer d'une durée d'assurance tous régimes d'au moins 150 trimestres ;
- Exercer son activité à temps partiel à titre exclusif.

Le temps partiel de droit et le temps partiel pour convenances personnelles peuvent permettre de bénéficier du dispositif de retraite progressive. Le temps partiel thérapeutique défini aux articles L. 823-1 du code général de la fonction publique, le temps partiel pour congé de solidarité familiale, le temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, les congés de

proche aidant ou de présence parentale pris sous forme de temps partiel n'ouvrent toutefois pas droit à la retraite progressive.

L'employeur n'a pas à se prononcer sur la retraite progressive en tant que telle, mais il est compétent pour délivrer une autorisation de travail à temps partiel, dans les conditions de droit commun.

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être motivés et précédés d'un entretien avec l'agent concerné.

La pension partielle est directement versée par le service des retraites de l'Etat (SRE) en sus de la rémunération d'activité versée par l'employeur. La pension partielle est calculée à due proportion de la quantité non travaillée (40 % de la pension pour un temps de travail de 60 %).

Il est garanti un paiement le premier mois de temps partiel aux agents qui adressent leur demande au SRE au moins six mois avant cette date. Il est recommandé d'utiliser l'ENSAP pour effectuer cette demande.

Le SRE vérifie auprès du ministère que l'agent est bien à temps partiel ou le sera au moment où la pension partielle sera versée.

Le ministère doit informer le SRE en cas de changement de quotité de temps partiel. Le ministère informe également le SRE de toute modification de temps partiel : absence de renouvellement, la suppression, la suspension, la modification de l'autorisation, y compris lorsque cette autorisation est de droit.

En cas de retour à temps plein, le dispositif de retraite progressive prend fin définitivement.

- **L'accompagnement collectif et individuel des personnels**

Dans l'esprit de l'arrêté du 1^{er} août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics, les ministères mettent en place des dispositifs 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.

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 par les services déconcentrés. 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, des inspecteurs de la jeunesse et des sports, 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 L. 216-1 du code général de la fonction publique.

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

Les nombres de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur les différents sites des ministères. Les organisations syndicales représentées en comités sociaux d'administration sont destinataires de ces documents.

Chaque année, une information sur les campagnes de promotion de grade et de corps est publiée sur les différents sites du ministère.

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.

Les académies communiquent aux organisations syndicales représentées à leurs comités sociaux d'administration académiques ou aux comités sociaux d'administration ministériels, annuellement, au plus tard au mois de novembre, les listes nominatives de l'ensemble de leurs personnels comportant leur corps, grade, échelon, statut (stagiaire ou titulaire), fonction, affectation, et, le cas échéant, discipline, avec une date d'observation au 1^{er} septembre pour les titulaires et au 1^{er} octobre pour les contractuels.

*

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont complétées par 4 annexes 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 psychologues de l'éducation nationale (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 techniques et pédagogiques des filières jeunesse et sports (annexe 4).

ANNEXE 1

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DES PREMIER ET SECOND DEGRES, DES PERSONNELS D'EDUCATION ET DES PSYCHOLOGUES DE L'EDUCATION NATIONALE

I- DES POSSIBILITES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE

I.1 Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du 1^{er} grade, d'avancement de grade

I.1.1 Bonification d'ancienneté pour le passage du 6^{ème} au 7^{ème} et du 8^{ème} au 9^{ème} échelon de la classe normale des personnels titulaires (hors professeurs d'enseignement général de collège et chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive et professeurs de chaires supérieures)

I.1.2 Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle

I.2 Des possibilités d'accès à des corps supérieurs

I.2.1 Promotions dans le corps des professeurs agrégés et des professeurs de chaires supérieures par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

I.2.2 Intégration des adjoints d'enseignement et des CE d'EPS (corps en voie d'extinction) dans les corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation

I.2.3 Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles

I.2.4 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 PROCEDURES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS VISANT A GARANTIR UN TRAITEMENT EQUITABLE DES PERSONNELS

II.1 Les critères communs spécifiques aux personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, aux personnels d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (psy EN) (outre les critères communs à tous les personnels)

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

II.2.1 Avancement d'échelon bonifié

II.2.2 Hors classe

II.2.3 Classe exceptionnelle des corps des professeurs des écoles, des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS, des CPE et des psychologues de l'éducation nationale

II.2.4 Hors-classe et classe exceptionnelle des CE d'EPS et des PEGC (corps en voie d'extinction)

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

II.3.1 Promotion dans le corps des professeurs agrégés

II.3.2 Promotion dans le corps des professeurs de chaires supérieures

II.3.3 Promotion dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection

II.3.4 Promotion dans les corps des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS et des CPE par voie d'intégration pour les AE et les CE d'EPS

PROS

I- DES POSSIBILITES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE

Le ministère de l'éducation nationale assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en trois grades (hors corps des adjoints d'enseignement et des professeurs de chaires supérieures) : 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'effectue au choix par voie d'inscription sur un tableau d'avancement, établi annuellement par le recteur ou l'IA-DASEN selon les corps et par le ministre pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et Psy EN en position de détachement, mis à disposition ou non placés sous l'autorité d'un recteur d'académie. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement. Elles prennent effet au 1^{er} septembre de l'année scolaire au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

La politique de valorisation professionnelle du ministère vise également à permettre aux agents d'accéder à un corps supérieur - professeur de chaires supérieures, professeur agrégé, personnel de direction, personnel d'inspection - selon différentes voies : concours, liste d'aptitude, ou intégration.

I.1 Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du 1^{er} grade, d'avancement de grade

I.1.1 Bonification d'ancienneté pour le passage du 6^{ème} au 7^{ème} et du 8^{ème} au 9^{ème} échelon de la classe normale des personnels titulaires (hors PEGC et CE d'EPS et professeurs de chaires supérieures)

La bonification d'ancienneté permet d'accorder une accélération de carrière d'une année au 6^{ème} et au 8^{ème} échelon de la classe normale à 30% des effectifs d'agents atteignant au cours de l'année scolaire : 2 ans au 6^{ème} échelon, 2 ans 6 mois au 8^{ème} échelon.

Pour les personnels concernés, le recteur/IA-DASEN attribuent les bonifications d'ancienneté à hauteur de 30% à partir d'une liste de promouvables établie par échelon, toutes disciplines ou spécialités confondues.

Le ministre est compétent s'agissant des personnels en position de détachement, mis à disposition ou non placés sous l'autorité d'un recteur d'académie.

I.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 disponibilité⁶ 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'Etat.
- les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'article L515-9 du code général de la fonction publique.

- **Accès au grade de la hors classe (hors PEGC, CE d'EPS, AE et professeurs de chaires supérieures)**

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^{ème} échelon de la classe normale de leur corps⁷.

Tous les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale 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 le recteur/IA-DASEN.

- **Accès au grade de la classe exceptionnelle (hors PEGC, CE d'EPS, AE et professeurs de chaires supérieures)**

A partir de la campagne 2024, le grade de la classe exceptionnelle est accessible aux agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 4^{ème} échelon de la hors classe de leur corps concernant les professeurs agrégés ou au moins le 5^{ème} échelon de la hors classe de leur corps concernant les autres corps.

- **Accès aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle des PEGC et CE d'EPS**

Le grade de la hors classe est accessible aux agents ayant atteint au moins le 7^{ème} échelon de la classe normale au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, y compris ceux qui sont stagiaires dans d'autres corps. Ces personnels doivent pouvoir accéder à la hors classe dès lors qu'ils remplissent les conditions requises.

Le grade de la classe exceptionnelle est accessible aux agents ayant atteint au moins le 5^{ème} échelon de la hors classe au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

I.2 Des possibilités d'accès à des corps supérieurs

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

⁶ Ces dispositions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018

⁷ A l'exception des professeurs des écoles affectés à Mayotte qui, jusqu'au 1^{er} septembre 2025, peuvent être promus professeurs des écoles hors classe lorsqu'ils ont atteint au moins le 7^e échelon de la classe normale aux termes du décret n°2007-1290 du 29 août 2007 relatif aux conditions d'application à Mayotte des dispositions statutaires relatives aux professeurs des écoles.

→ Ils peuvent accéder par concours (hors corps des professeurs de chaires supérieures) à un autre corps d'enseignement, d'éducation ou de psychologue de l'éducation nationale. Le concours interne de l'agrégation offre notamment aux fonctionnaires pouvant justifier de cinq ans d'expérience de services publics et détenant un master (ou équivalent) la possibilité d'accéder au corps des professeurs agrégés.

→ 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 professeurs certifiés, les PLP et les PEPS peuvent accéder au corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les nominations sont contingentées sur la base d'1/7^{ème} des titularisations par concours de l'année précédente, pour chaque discipline d'agrégation.

Avant de faire acte de candidature, les agents sont invités à vérifier, notamment lorsqu'ils ont atteint la classe exceptionnelle, les conditions de reclassement dans le corps des professeurs agrégés.

→ Les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des professeurs de chaires supérieures uniquement par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les possibilités de nomination sont déterminées par les vacances effectives de postes consécutives aux départs définitifs du corps.

→ Les AE et les CE d'EPS peuvent accéder au corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation par intégration par voie d'inscription sur une liste d'aptitude.

→ Les personnels enseignants, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale 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. Les professeurs de chaires supérieures et les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des inspecteurs d'académie, inspecteurs pédagogiques régionaux par voie de concours.

1.2.1 Promotions dans le corps des professeurs agrégés et des professeurs de chaires supérieures par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

Peuvent être inscrits sur les listes d'aptitude les candidats en activité dans le second degré ou dans l'enseignement supérieur, mis à disposition d'un autre organisme ou d'une autre administration ou en position de détachement, sous certaines conditions. Il en est de même pour les procédures d'intégration des personnels appartenant à un corps en voie d'extinction.

▪ Accès au corps des professeurs agrégés

a) L'accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude est conditionné par un acte de candidature. La candidature peut se faire dans toutes les disciplines d'agrégation, y compris celles pour lesquelles aucun concours de recrutement n'a été organisé au cours des années précédentes.

Les nominations prennent effet au 1^{er} septembre de l'année scolaire au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

Peuvent se porter candidats les agents qui remplissent les conditions suivantes :

- être, au 31 décembre de l'année précédant celle de l'établissement de la liste d'aptitude, professeur certifié, professeur de lycée professionnel ou professeur d'éducation physique et sportive. Les PLP doivent être proposés dans la discipline dans laquelle ils justifient du diplôme le plus élevé, sauf avis circonstancié des corps d'inspection. Il en est de même pour tous les professeurs certifiés relevant d'une discipline pour laquelle il n'y a pas d'agrégation.
- être âgé de quarante ans au moins au 1^{er} octobre de l'année d'établissement de la liste d'aptitude ;
- justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans leur corps. Les services accomplis en qualité de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques ou de chef de travaux sont assimilés à des services d'enseignement. Les services effectués à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

Sont pris en compte à partir du moment où ce sont des services d'enseignement :

- l'année ou les années de stage accomplies en situation (en présence d'élèves) ;
- les services effectués dans un établissement public d'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale, dans un autre établissement public d'enseignement, dans un établissement privé d'enseignement sous contrat d'association, ainsi que les services effectifs d'enseignement accomplis en qualité de :

1°) personnels civils de coopération culturelle, scientifique et technique ou d'experts techniques internationaux en fonction auprès d'Etats étrangers ou de l'organisme auprès duquel ils sont placés, qui remplissent les conditions fixées au deuxième alinéa de l'article L. 360-3 du code général de la fonction publique ;

2°) personnels civils des établissements et organismes de diffusion culturelle ou d'enseignement situés à l'étranger considérés comme des services déconcentrés du ministère chargé des affaires étrangères, gérés dans les conditions fixées par l'ordonnance n° 62-952 du 11 août 1962 ou jouissant de l'autonomie financière en application de l'article 66 de la loi de finances n° 73-1150 du 27 décembre 1973.

- les services de documentation effectués dans un CDI ;
- les services effectués en qualité de lecteur ou d'assistant à l'étranger ; ces services sont considérés comme effectués en qualité de titulaire si le candidat avait antérieurement la qualité de titulaire d'un corps enseignant relevant du ministère chargé de l'éducation nationale ;
- les services effectués au titre de la formation continue ;
- les services accomplis dans un État membre de l'Union européenne ou État partie à l'accord sur l'espace économique européen autre que la France, ou à l'étranger, pris en compte lors du classement.

Sont en particulier exclus du décompte des services effectifs d'enseignement :

- la durée du service national ;
- le temps passé en qualité d'élève d'un IPES ou de tout établissement de formation, sauf si le candidat avait antérieurement la qualité de titulaire d'un corps enseignant relevant du ministère chargé de l'éducation nationale ;
- les services accomplis en qualité de CE-CPE, de surveillant général ;
- les services de maître d'internat, de surveillant d'externat ;
- les services d'assistant d'éducation ;

- les services accomplis en qualité de professeur adjoint d'éducation physique et sportive stagiaire issu du concours.

b) Le dossier de candidature est constitué conformément aux modalités définies par l'arrêté du 15 octobre 1999, à l'exclusion de tout autre document :

- un curriculum vitae, qui fait apparaître la situation individuelle du candidat, sa formation, son mode d'accès au grade, son itinéraire professionnel, ses activités au sein du système éducatif ; il est alimenté sur I.Prof ;

- une lettre de motivation, qui fait apparaître l'appréciation portée par le candidat sur les étapes de sa carrière, l'analyse de son itinéraire professionnel, les motivations (projets pédagogiques, éducatifs ou autres) qui le conduisent à présenter sa candidature. Complémentaire au *curriculum vitae* qui présente des éléments factuels, la lettre de motivation permet au candidat de se situer dans son parcours professionnel en justifiant et en valorisant ses choix. Elle présente une réflexion sur sa carrière écoulée et met en évidence les compétences acquises, les aptitudes et les aspirations qui justifient sa demande de promotion.

Cette promotion permet d'accéder à un corps dont les membres exercent principalement dans les classes de lycée, les classes préparatoires aux grandes écoles et les établissements d'enseignement supérieur. Elle concerne les professeurs motivés pour poursuivre l'enrichissement de leur parcours professionnel au bénéfice des élèves, y compris en envisageant d'exercer de nouvelles fonctions ou de recevoir une nouvelle affectation dans un autre type de poste ou d'établissement.

c) L'attention des agents envisageant de faire acte de candidature est appelée sur les conséquences sur leur carrière d'une éventuelle promotion dans le corps des professeurs agrégés. A ce titre, un message sur I-Prof les invite à vérifier les conditions de classement via la rubrique consacrée aux promotions des personnels enseignants, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale sur SIAP.

▪ Accès au corps des professeurs de chaires supérieures

Une liste d'aptitude est établie annuellement pour chacune des disciplines de chaires supérieures après examen des dossiers des candidats.

Les nominations prennent effet entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre de l'année scolaire au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

Peuvent accéder au corps des professeurs de chaires supérieures :

- les membres du corps des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré, parvenus au moins au 6^e échelon de la classe normale au 1^{er} septembre de l'année scolaire au titre de laquelle est établie la liste d'aptitude ;

- et ayant assuré pendant au moins deux années scolaires en classe préparatoire aux grandes écoles un service hebdomadaire de cinq heures dans une même division ou de six heures réparties sur plusieurs divisions, deux de ces divisions au moins correspondant à des programmes d'enseignement différents.

L'accès au corps des professeurs de chaires supérieures permet de distinguer les professeurs agrégés dont la qualification et le parcours professionnel au sein de classes préparatoires aux grandes écoles méritent une reconnaissance, au regard d'un investissement particulier dans leur établissement, dans des projets ou dans des formations.

1.2.2 Intégration des AE et des CE d'EPS (corps en voie d'extinction) dans les corps des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS et des CPE

a) La possibilité est offerte aux AE et aux CE d'EPS d'intégrer certains corps du second degré. L'accès s'effectue par liste d'aptitude et est conditionné par un acte de candidature.

-L'accès au corps des professeurs certifiés est réservé aux adjoints d'enseignement exerçant dans une discipline autre que l'EPS,

-L'accès au corps des professeurs de lycée professionnel est réservé aux adjoints d'enseignement exerçant dans une discipline autre que l'EPS. L'affectation dans un lycée professionnel durant l'année scolaire où est établi le tableau d'avancement ou avant de quitter leur position d'activité est un préalable nécessaire. La nomination en qualité de PLP, dans une spécialité de ce corps, entraîne l'affectation dans un lycée professionnel et la soumission aux obligations réglementaires de service afférentes.

-L'accès au corps des CPE est réservé aux AE exerçant des fonctions d'éducation durant l'année scolaire où est établi le tableau d'avancement (arrêté rectoral justificatif nécessaire).

-L'accès au corps des PEPS est réservé aux AE exerçant en éducation physique et sportive et les CE d'EPS. Ces derniers doivent être titulaires de la licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives ou de l'examen probatoire du certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive ou P2B.

Les candidats doivent justifier de 5 ans de services effectifs (dont les services militaires, les services d'auxiliaire ou de contractuel en France ou à l'étranger) au 1er octobre de l'année de l'établissement du tableau d'avancement. Les années de service effectuées à temps partiel sont décomptées comme années de service à temps plein.

b) Les enseignants inscrits sur la liste d'aptitude en vue d'une intégration sont nommés en qualité de stagiaires. Le stage est effectué dans la discipline au titre de laquelle le candidat a été retenu.

1.2.3 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.

1.2.4 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 1er 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, d'éducation, de psychologues de l'éducation nationale concernés, une expérience récente et 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 psychologues de l'éducation nationale 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

- 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*.

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.

▪ **Accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale**

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

L'accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale 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 psychologues de l'éducation nationale 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 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.

I.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 fixés par le décret n° 2023-777 du 14 août 2023 relatif aux directeurs d'école.

Dans la limite des emplois vacants sont nommés par l'IA-DASEN, agissant sur délégation du recteur d'académie, 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.

Les modalités de candidatures pour l'inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école sont définies par chaque département.

II- LES PROCEDURES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS VISENT A GARANTIR UN TRAITEMENT EQUITABLE DES PERSONNELS

II.1 Les critères communs spécifiques aux personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, aux personnels d'éducation et aux psy EN (outre les critères communs à tous les personnels du MEN)

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

Le MEN 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 est systématiquement sollicité pour fonder les décisions de promotion au choix. Pour ce qui concerne les professeurs de chaires supérieures, les promotions sont prononcées après avoir recueilli l'avis de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche. Pour l'avancement bonifié et l'accès au grade de la hors classe, l'autorité compétente 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 identifiés, 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 du recteur/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.

Le ministre/les recteurs/les IA-DASEN assurent sur leurs sites la publicité des résultats des promotions qu'ils prononcent selon les modalités fixées par les notes de service ministérielles et académiques.

- **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, conformément aux dispositions mentionnées au paragraphe II-3 des présentes lignes directrices de gestion. Les académies et le département des personnels du second degré hors académie de la DGRH, publient les anciennetés moyennes de grade des fonctionnaires titulaires relevant de leur autorité et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement, au grade supérieur.

Concernant l'avancement bonifié, les dossiers des 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 égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois (avant bonification).

Cette bonification automatique correspond à la cadence suivante :

Pour tous les corps sauf les adjoints d'enseignement :

- Du 6^{ème} au 7^{ème} : 2 ans 8 mois 12 jours (soit une bonification de 108 jours)
- Du 8^{ème} au 9^{ème} : 3 ans 2 mois 12 jours (soit une bonification de 108 jours)

Pour les adjoints d'enseignement :

- Du 6^{ème} au 7^{ème} : 2 ans 9 mois 9 jours (soit une bonification de 81 jours)
- Du 8^{ème} au 9^{ème} : 3 ans 3 mois 9 jours (soit une bonification de 81 jours).

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

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'autorité compétente après avis du corps d'inspection.

L'appréciation se décline en quatre degrés :

- b) Excellent
- c) Très satisfaisant
- d) Satisfaisant
- e) A consolider

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 MENJ, 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 le recteur/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'autorité compétente 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 et des corps d'inspection ou des autorités compétentes 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.

Pour le second degré :

Excellent : 145 points
Très satisfaisant : 125 points
Satisfaisant : 105 points
À consolider : 95 points

Pour le premier degré :

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.

Pour le second degré :

Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année	Ancienneté théorique dans la plage d'appel	Points d'ancienneté
--	--	---------------------

d'établissement du tableau d'avancement		
9+2	0 an	0
9+3	1 an	10
10+0	2 ans	20
10+1	3 ans	30
10+2	4 ans	40
10+3	5 ans	50
11+0	6 ans	60
11+1	7 ans	70
11+2	8 ans	80
11+3	9 ans	100
11+4	10 ans	110
11+5	11 ans	120
11+6	12 ans	130
11+7	13 ans	140
11+8	14 ans	150
11+9 et plus	15 ans et plus	160

Pour le premier degré :

Echelon 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.

Pour le 1^{er} degré, s'agissant de la situation particulière de Mayotte, la construction du barème pourra tenir compte de la spécificité de la structure du corps.

À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors-classe peut être formulée par le recteur à l'encontre de tout agent promouvable après consultation du chef d'établissement et des corps d'inspection pour le 2nd degré et du corps d'inspection uniquement dans le premier degré. 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.

Le tableau d'avancement à la hors classe est établi par le recteur pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et psychologues de l'éducation nationale placés sous son autorité, par le recteur ou le DASEN par délégation pour les professeurs des écoles et par le ministre pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et Psy EN en position de détachement, mis à disposition ou non placés sous l'autorité d'un recteur d'académie.

Le tableau d'avancement au grade de la hors classe est commun à toutes les disciplines.

II.2.3 Classe exceptionnelle des corps des professeurs des écoles, des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale

Le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle, commun à toutes les disciplines pour les corps enseignants, est établi :

- par le recteur pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et Psy EN, placés sous son autorité
- par le recteur ou, si délégation lui a été donnée par le recteur, par le DASEN pour les professeurs des écoles,
- par le ministre pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et Psy EN en position de détachement, mis à disposition ou non placés sous l'autorité d'un recteur d'académie

La procédure d'avancement au grade de la classe exceptionnelle s'effectue en deux étapes :

- en premier lieu, les inspecteurs de l'éducation nationale pour le premier degré, les chefs d'établissement et les inspecteurs compétents pour le second degré, rendent un avis sur la promotion de chaque agent promouvable sur la base d'une appréciation de leur valeur professionnelle ;
- en second lieu, le ministre (pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et Psy EN en position de détachement, mis à disposition ou non placés sous l'autorité d'un recteur d'académie), le recteur ou le DASEN arrêtent les listes des promus au tableau d'avancement, en tenant compte des avis rendus puis en appliquant, à valeur professionnelle égale, des critères de départage.

II.2.3.1 S'agissant de l'avancement au grade de la classe exceptionnelle pour le premier degré

Dans un premier temps, l'inspecteur de l'éducation 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 et la diversité du parcours professionnel font notamment partie des critères d'examen.

Pour cela, l'inspecteur de l'éducation 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 favorable ».

Pour arrêter le tableau d'avancement, l'IA-DASEN applique, pour cet effectif, à valeur professionnelle égale, les critères de départage suivants :

- L'ancienneté dans le corps⁸;
- 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 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 réglementairement⁹.

II.2.3.2 S'agissant de l'avancement au grade de la classe exceptionnelle pour le second degré

Dans un premier temps, le chef d'établissement et l'inspecteur compétent portent un avis sur la promotion de chaque agent promuable relevant de sa responsabilité.

Cet avis peut prendre trois formes :

- Très favorable ;
- Favorable ;

⁸ L'ancienneté dans le corps des instituteurs sera, le cas échéant, ajoutée à l'ancienneté dans le corps des professeurs des écoles à compter du tableau d'avancement de l'année 2026

⁹ CE, 21 septembre 2023, n°464800 : un tableau d'avancement non publié par ordre de mérite est illégal

- 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'établissement, la richesse et la diversité du parcours professionnel font notamment partie des critères d'examen.

Pour cela, le chef d'établissement et l'inspecteur compétent peuvent s'appuyer 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, le recteur et le ministre recueillent et examinent l'ensemble des avis.

Pour arrêter le tableau d'avancement des professeurs concernés (agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et Psy EN), le recteur et le ministre appliquent, à valeur professionnelle égale, les critères de départage suivants ::

- L'ancienneté dans le corps ;
- L'ancienneté dans le grade ;
- L'échelon (les agrégés ne sont pas concernés par ce critère, étant tous au même échelon à ce stade);
- L'ancienneté dans l'échelon.

Ces critères de départage sont le cas échéant appliqués aux situations des agents ayant fait l'objet d'un seul avis « très favorable » ou d'un avis « favorable ».

La répartition des promotions doit correspondre à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables.

Le recteur et le ministre assurent une répartition équilibrée des promotions valorisant les fonctions exercées à l'Education nationale et dans l'Enseignement supérieur.

Le recteur et le ministre publient 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:-

A titre transitoire, pour l'ensemble des corps, une attention particulière sera portée sur les dossiers des personnels promouvables au grade de la classe exceptionnelle au tableau d'avancement de l'année 2023 et promouvables en 2024, qui étaient éligibles au titre du premier vivier (l'éligibilité à ce vivier « fonctions » était précisée par les lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions publiées au BO spécial du 5 novembre 2020).

II.2.4 Hors-classe et classe exceptionnelle des chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive et des professeurs d'enseignement général de collège (corps en voie d'extinction)

Le départage des éligibles peut s'effectuer à l'aide d'un barème académique, dont le caractère est indicatif.

Hors classe :

Tous les personnels ont vocation à accéder à la hors classe dès lors qu'ils remplissent les conditions. La situation des agents ayant fait l'objet lors de la campagne précédente d'un avis défavorable de la part des corps d'inspection ou des chefs d'établissement doit être réexaminée chaque année. Des mesures de formation et d'accompagnement sont utilement envisagées aux fins de permettre de lever éventuellement ces avis défavorables.

Classe exceptionnelle :

L'établissement des tableaux d'avancement se fonde sur un examen approfondi de la valeur professionnelle de chaque agent promuable. Parmi les critères retenus par le recteur, le parcours dans les établissements difficiles, notamment dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire ou de la politique de la ville est particulièrement valorisé dans le barème. Les avis du chef d'établissement et des corps d'inspection se fondent sur une évaluation du parcours professionnel, mesurée sur la durée de la carrière.

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

II.3.1 Promotion dans le corps des professeurs agrégés

Les candidatures sont examinées par le recteur en prenant en compte la valeur professionnelle, le parcours de carrière et le parcours professionnel évalué au regard de sa diversité, ainsi que la motivation du candidat. Les candidats dont l'engagement et le rayonnement dépassent le seul cadre de leur salle de classe doivent être mis en valeur. La prise en compte de la valeur professionnelle prévaut dans les choix opérés par le recteur qui effectue une sélection rigoureuse permettant aux meilleurs enseignants d'en bénéficier en recueillant au préalable l'avis des corps d'inspection et du chef d'établissement (ou de l'autorité hiérarchique compétente). Ces avis, formulés à partir des éléments du curriculum vitae et de la lettre de motivation du candidat, se déclinent en quatre degrés : très favorable, favorable, réservé, défavorable. Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre doivent être justifiés et expliqués aux intéressés.

Pour établir ses propositions, le recteur apprécie attentivement les candidatures émanant d'enseignants pour lesquels il n'existe pas d'agrégation d'accueil correspondant à leur discipline de recrutement. Il veille à faire figurer parmi ses propositions des dossiers

d'enseignants susceptibles de retirer un bénéfice durable d'une telle promotion qui doit leur offrir la perspective d'une véritable évolution de carrière.

Les propositions du recteur et le rang de classement ne préjugent pas d'une promotion qui est prononcée par le ministre après examen au niveau national, après avis du chef de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche.

La répartition des promotions doit correspondre à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables)

Un rapport de promotion, publié en ligne, rend compte de la sélection opérée pour la liste d'aptitude. Ce document présente des informations statistiques sur les candidats et explique la méthodologie appliquée pour mettre en œuvre les principes définis dans les lignes directrices de gestion.

II.3.2 Promotion dans le corps des professeurs de chaires supérieures

L'accès au corps des professeurs de chaires supérieures requiert un acte de candidature. Les listes d'aptitudes établies par discipline sont arrêtées par le ministre sur proposition de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, parmi les agents ayant fait acte de candidature. La nomination intervient dans la discipline de l'agent titulaire libérant son poste. Une liste complémentaire est établie pour chaque discipline, permettant le cas échéant des nominations pour pourvoir aux départs intervenant jusqu'au 31 décembre de l'année N.

II.3.3 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 inspecteurs de l'éducation nationale : 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.3.4 Promotion dans les corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation par voie d'intégration pour les adjoints d'enseignement et des chargés d'enseignement d'EPS

Les listes d'aptitude sont arrêtées par le ministre, sur proposition des recteurs. Pour l'établissement du classement des candidats, les recteurs s'appuient sur le barème suivant : 10 points par échelon sur la base de l'échelon atteint au 31 août de l'année d'établissement de la liste d'aptitude. Les agents ayant candidaté sont tous proposés par ordre de barème décroissant sauf ceux ayant eu un avis défavorable motivé du recteur.

Projet

ANNEXE 2

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, , SOCIAUX ET DE SANTE DES MINISTERES DE L'EDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

I. Les conditions d'avancement de grade

I.1. Avancement de grade au choix par la voie du tableau d'avancement

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

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

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

III.1 Eléments de procédure pour l'établissement des tableaux d'avancement de la filière ATSS

III.1-1 Eléments de procédure pour l'établissement des promotions par la voie du tableau d'avancement

III.1-2 Les critères retenus pour l'établissement des tableaux d'avancement

III.2. Eléments de procédure pour l'établissement des listes d'aptitude de la filière ATSS

III.2.1 Eléments de procédure pour l'établissement des promotions par la voie de la liste d'aptitude

III.2.2 Les critères retenus pour l'établissement de la liste d'aptitude

I. Les conditions d'avancement de grade

I.1. Avancement de grade au choix par la voie du tableau d'avancement

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

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
- les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle¹⁰. Dans ces situations les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière conformément aux dispositions des articles 51 et 54 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

- **Accès au grade d'avancement:**

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

 **Filière administrative :**

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

 **Filière santé :**

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

¹⁰ sous certaines conditions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985

Filière sociale :

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

Filière technique :

- **Accès à la classe supérieure du corps des techniciens de l'éducation nationale** : article 11 du décret n° 94-1016 du 18 novembre 1994
- **Accès au grade d'adjoint technique principal de 2ème classe** : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016

▪ **Accès au grade sommital du corps**

Filière administrative :

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

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

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

- a - Accès au grade d'attaché d'administration hors classe : 1^{er} et 2^{ème} viviers
- Attachés principaux d'administration ayant atteint le 5^{ème} échelon
- Directeurs de service ayant atteint le 7^{ème} échelon

Les intéressés doivent justifier :

- soit de **6 années** de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 (**1^{er} vivier**)
- soit de **8 années** d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité et qui doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emploi culminant au moins à l'indice brut 966 (**2^{ème} vivier**).

La liste des fonctions a été fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique du 30 septembre 2013. Différents arrêtés ministériels ont fixé, par ministère¹¹ une liste de fonctions plus spécifiques correspondant à un niveau élevé de responsabilités.

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

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

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

- Attachés principaux d'administration au 10^{ème} échelon
- Directeurs de service ayant atteint le 14^{ème} échelon.

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

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

- **Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur classe exceptionnelle** : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009
- **Accès au grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe** : article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016

 **Filière santé:**

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

 **Filière technique :**

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

▪ **Avancement à l'échelon spécial d'attaché d'administration hors classe**

¹¹ arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale du 16 mai 2014

- **Accès à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe** : article 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011

L'effectif de l'échelon spécial est contingenté à 20% de l'effectif du grade de hors classe. Il permet aux agents d'accéder à la hors-échelle A.

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

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

- **Attaché principal d'administration** : article 19 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat)
- **SAENES classe supérieure** : article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat
- **SAENES classe exceptionnelle** : article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat)
- **Adjoint administratif principal de 2ème classe** : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat
- **Adjoint technique principal de 2ème classe** : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat

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

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

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

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

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

Filière administrative :

- **Accès au corps des attachés d'administration de l'Etat** : article 12 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011

- **Accès au corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur** : article 4 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié

 **Filière sociale :**

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

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

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés, dans le cadre de procédures transparentes. Le ministère s'appuie sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents, sur leurs compétences et sur leur expérience professionnelle.

Quel que soit le corps ou le grade concerné, la préparation aux examens professionnels et aux différents concours font partie des critères à prendre en compte pour apprécier les capacités professionnelles, dans la mesure où cette démarche non seulement prépare effectivement à l'exercice de responsabilités supérieures, mais en outre traduit un engagement volontaire de la personne et une motivation démontrée.

Les académies s'attachent lors de la constitution de leurs propositions pour les tableaux d'avancement et pour les listes d'aptitude à la répartition femmes-hommes au regard de leur répartition dans les promouvables.

Les éléments de procédure décrits ci-après sont applicables aux promotions dont l'examen relève de la compétence ministérielle et pourront également, en tant que de besoin, servir de support aux procédures mises en œuvre à l'échelon déconcentré pour les promotions relevant du niveau académique.

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

III.1 Eléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des tableaux d'avancement de la filière ATSS

S'agissant des tableaux d'avancement des corps des filières administrative, de santé et sociale, l'administration examine les dossiers de l'ensemble des agents promouvables sur la base des critères statutaires sans qu'aucun rapport d'activité ne soit exigible de l'agent.

III.1.1 Eléments de procédure pour les promotions par la voie du tableau d'avancement.

Pour les promotions par voie de tableau d'avancement l'administration établit :

1) Le dossier de proposition de l'agent promouvable :

Ce dossier contient :

✚ **une fiche individuelle de proposition de l'agent** établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent.

✚ **un rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction, pour l'ensemble des tableaux d'avancement à l'exception de l'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe et à son échelon spécial, des 4 items suivants :

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

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

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

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

2) La liste récapitulative des propositions de promotion :

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

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

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

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

Le **classement** transmis par les académies au ministère **ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision** pour l'administration.

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

- Les critères communs à l'ensemble des filières

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

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

Pour tout tableau d'avancement quelle que soit la filière, les critères retenus reflètent la prise en compte de la **valeur professionnelle** et la **reconnaissance des acquis de l'expérience** conformément aux dispositions de l'article L522-18 du code général de la fonction publique et de l'article 12 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

En tant que de besoin, le départage des éligibles au tableau d'avancement peut s'effectuer à l'aide d'un **barème**, dont le **caractère est indicatif** et valorise les **critères réglementaires** énoncés ci-dessus.

- La **valeur professionnelle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien professionnel complété d'un rapport d'aptitude professionnelle** pour les agents proposés, au travers d'une « appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent » décomposée en une appréciation générale à l'issue de quatre items.
- La **valeur professionnelle est appréciée par l'observation de critères objectifs** que sont notamment la nature des missions confiées, la spécificité du poste, les effectifs encadrés, le niveau de responsabilités exercées, le montant des budgets gérés, la catégorie d'établissement, le niveau d'expertise, la nature des relations avec les partenaires.
- Un des éléments qui peut notamment être valorisé dans le cadre du **parcours professionnel** est celui de la mobilité géographique et /ou fonctionnelle, au sein des ministères de l'Education nationale de la jeunesse et des sports, et de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement, les

établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (CNOUS, ONISEP, CNED, CRDP, CEREQ...), les CREPS et les établissements relevant de la jeunesse et des sports ; dans une autre fonction publique ou dans un autre département ministériel.

- **Focus sur l'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe :**

- La valeur professionnelle :

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

- Le parcours professionnel :

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

- **mobilité au sein des ministères de l'Education nationale de la jeunesse et des sports, et de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation**, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (CNOUS, ONISEP, CNED, CRDP, CEREQ...), les CREPS et les établissements relevant de la jeunesse et des sports.
- **mobilité dans un autre département ministériel** ou dans une **autre fonction publique**,
- **mobilité sectorielle** liée à des environnements professionnels diversifiés : il convient de valoriser la mobilité fonctionnelle qui peut se traduire par l'exercice de plusieurs métiers ou le changement de familles professionnelles au sens du REME.

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

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

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

- Focus sur l'accès aux grades d'INFENES hors classe et de médecin de l'éducation nationale hors classe

S'agissant des médecins de l'éducation nationale et des personnels infirmiers en fonction dans les EPLE, compte tenu de la spécificité de leur profession, l'appréciation de la valeur professionnelle par le supérieur hiérarchique, ne doit porter que sur la manière de servir de l'agent et sur ses capacités d'adaptation à l'environnement scolaire.

III.2. Eléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des listes d'aptitude de la filière ATSS

III.2.1 Eléments de procédure pour les promotions par la voie de la liste d'aptitude

Pour les promotions par voie de la liste d'aptitude l'administration établit :

1) Le dossier de proposition de l'agent promouvable :

Ce dossier contient :

- ✚ **une fiche individuelle de proposition de l'agent** établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent.
- ✚ **un rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction des 4 items suivants :
 - appréciation sur le **parcours** professionnel de l'agent, portant notamment sur son expertise professionnelle ;
 - appréciation sur les **activités actuelles** de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;
 - appréciation de la **contribution** de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure ;
 - appréciation sur l'**aptitude** de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

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

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

2) La liste récapitulative des propositions de promotion :

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

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

Le **classement** transmis par les académies au ministère **ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision** pour l'administration.

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

III.2.2 Les critères retenus pour l'établissement des listes d'aptitude

Conformément aux dispositions du statut général de la fonction publique, les deux critères à prendre en compte pour l'établissement des promotions par liste d'aptitude sont la **valeur professionnelle** et les **acquis de l'expérience professionnelle**.

Ces promotions permettent d'identifier les viviers d'agents susceptibles de construire un **parcours professionnel ascendant en termes de responsabilités qui les rend apte à exercer les fonctions d'un corps de niveau supérieur**.

Dans l'établissement des promotions le ministère porte une attention particulière, d'une part aux agents **exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur** et d'autre part aux personnels exerçant ou ayant exercé, tout ou partie de leurs **fonctions en éducation prioritaire**.

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

ANNEXE 3

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS D'ENCADREMENT DES MENJSVA

I. DES POSSIBILITES DE PROMOTIONS ET DE VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE

I.1 Des possibilités d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial

I.1.1 Accès aux grades d'avancement

Hors-classe du corps des personnels de direction

Hors-classe du corps des inspecteurs d'académie- inspecteurs pédagogiques régionaux

Hors-classe du corps des inspecteurs de l'éducation nationale

Hors-classe du corps des corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

Classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

I.1.2 Accès aux échelons spéciaux

Echelon spécial de la hors classe des personnels de direction

Echelon spécial de la hors-classe des inspecteurs de l'éducation nationale

Echelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

I.2 Des possibilités d'évolution vers des emplois fonctionnels au sein des MENJSVA

I.2.1 Emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale

I.2.2 Emplois de direction de l'administration centrale

1.2.3 Emplois de direction des établissements publics mentionnés par le décret n° 2015-633 du 5 juin 2015

I.3 Des possibilités d'accès à d'autres corps au titre de la promotion interne

II DES PROCEDURES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS VISANT A GARANTIR UN TRAITEMENT EQUITABLE DES PERSONNELS

II.1. Les orientations et les critères propres aux corps de personnels d'encadrement des MENJSVA pour chaque avancement au sein de ces corps

- Accès à la hors classe des personnels de direction
- Accès à la hors-classe des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale
- Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des personnels de direction
- Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des inspecteurs de l'éducation nationale
- Accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports
- Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

II. 2. Les orientations et les critères propres à chaque promotion par voie d'inscription sur une liste d'aptitude au bénéfice d'agents appartenant à d'autres corps

- Accès au corps des personnels de direction
- Accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale
- Accès au corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

II. 3 Les principes de sélection pour l'accès aux emplois fonctionnels ou aux corps supérieurs ouverts aux personnels d'encadrement

- Accès aux emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale
- Accès aux emplois de direction d'administration centrale des ministères
- Accès aux emplois de direction des établissements publics mentionnés par le décret n° 2015-633 du 5 juin 2015
- Accès aux emplois de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche
- Accès au corps des administrateurs de l'Etat

I. DES POSSIBILITES DE PROMOTIONS ET DE VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE

Les MENJSVA assure des perspectives d'avancement régulières au sein de chaque corps. La carrière des personnels de direction et des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) est articulée autour de deux grades et d'un échelon spécial, celle des inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) autour de deux grades, celle des inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS) s'articule autour de trois grades et d'un échelon spécial.

L'avancement à la hors classe, à la classe exceptionnelle (IJS) et aux échelons spéciaux prévus par les statuts particuliers, s'effectue au choix, par voie d'inscription sur un tableau d'avancement établi annuellement par le ministre à partir des propositions ou avis des recteurs (ou des chefs de service dont relève l'agent). Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué en fonction d'un taux de promotion. Elles prennent effet au 1^{er} janvier de chaque année.

En plus des possibilités d'avancement au sein d'un même corps, la politique de valorisation professionnelle des ministères vise également à permettre aux personnels qui y ont statutairement vocation d'accéder à des emplois fonctionnels. La volonté de développer l'attractivité des parcours professionnels au sein des ministères, entre les services déconcentrés et l'administration centrale ainsi qu'entre l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur, a ainsi conduit à la création d'un cadre statutaire permettant notamment de fonctionnaliser des emplois-types de direction ou de conseil auprès des autorités académiques, auparavant occupés comme des emplois de grade.

Enfin, des perspectives de promotion sont également offertes par les MENJSVA à ces mêmes personnels. Ces derniers ont ainsi la possibilité d'accéder au statut d'emploi de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche après sélection par un comité, en fonction du profil des postes ouverts au recrutement.

Ils peuvent par ailleurs accéder au corps des administrateurs de l'Etat par liste d'aptitude, dans le cadre du tour extérieur.

I.1 Des possibilités d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial

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

Les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

Les agents accueillis en détachement dans l'un des corps précités conformément à l'article L. 513-9 du code général de la fonction publique (CGFP). Leur ancienneté est retenue selon les modalités applicables aux agents du corps en position d'activité. En cas d'intégration, les services accomplis dans le corps d'origine sont assimilés à des services dans le corps d'intégration.

Les agents en position de congé parental, sous réserve des dispositions de l'article L. 515-8 du CGFP.

Les agents bénéficiant d'une disponibilité au cours de laquelle ils exercent une activité professionnelle ou d'une disponibilité pour élever un enfant, sous réserve des articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié et de l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives, permettant de conserver leurs droits à l'avancement.

Nombre de promotions :

Pour l'accès au grade supérieur, le nombre de promotions possibles est contingenté sur la base d'un ratio promus / promouvables appliqué à l'effectif des agents remplissant les conditions de promotion détaillées ci-après. Ce taux est fixé par arrêté.

Pour l'accès à l'échelon spécial du grade sommital du corps, le nombre de promotions est contingenté sur la base d'un taux appliqué à l'ensemble des agents du corps pour les personnels de direction et les IEN, et sur la base de l'effectif du grade de classe exceptionnelle pour les IJS.

Le taux maximal relatif à l'accès à l'échelon spécial des IJS est fixé par le décret statutaire de ce corps. Les taux applicables pour l'accès à l'échelon spécial de la hors classe des autres corps sont fixés par arrêté.

I.1.1 Accès aux grades d'avancement

▪ Hors-classe du corps des personnels de direction

Peuvent être promus à la hors-classe du corps des personnels de direction les agents ayant atteint au moins le 9^{ème} échelon du premier grade au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement et qui justifient à cette date de huit années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement.

▪ Hors-classe du corps des inspecteurs d'académie- inspecteurs pédagogiques régionaux

Peuvent être promus à la hors classe du corps des IA-IPR les agents ayant atteint au moins le 6^{ème} échelon de la classe normale au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement et qui justifient à cette date de six années de services effectifs accomplis dans le corps en position d'activité ou de détachement.

▪ Hors-classe du corps des inspecteurs de l'éducation nationale

Peuvent être promus à la hors classe du corps des inspecteurs de l'éducation nationale les agents ayant atteint au moins le 3^{ème} échelon de la classe normale au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement et qui justifient à cette date de six années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement

▪ Hors-classe du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

Peuvent être promus à la hors classe de leur corps les inspecteurs de la jeunesse et des sports ayant atteint au moins le 6^{ème} échelon du premier grade au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement

▪ Classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

Peuvent être promus au grade d'inspecteur de classe exceptionnelle les inspecteurs de la jeunesse et des sports hors classe comptant au moins un an d'ancienneté au 4^{ème} échelon de leur grade, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau et qui justifient à cette date d'avoir exercé en qualité d'inspecteur titulaire dans au moins deux affectations ou fonctions.

Pour être prise en compte, chaque affectation ou fonction doit avoir une durée au moins égale à deux ans.

I.1.2 Accès aux échelons spéciaux

▪ Echelon spécial de la hors-classe du corps des personnels de direction

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement à l'échelon spécial les personnels de direction hors classe ayant atteint, au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, le cinquième échelon de leur grade et qui justifient d'au moins une condition suivante :

1° Avoir occupé pendant au moins huit ans au moins deux postes de chef d'établissement dont un obligatoirement au sein d'un établissement mentionné à l'article L.421-1 du code de l'éducation. Sont pris en compte les services accomplis dans un établissement scolaire français à l'étranger figurant sur la liste établie dans les conditions prévues par l'article L. 452-3 du même code, au lycée Comte de Foix en Principauté d'Andorre, dans un établissement relevant du ministère de l'agriculture, ou au sein d'une maison d'éducation de la grande chancellerie de la Légion d'honneur ;

2° Avoir occupé pendant au moins six ans un ou plusieurs postes de chef d'établissement ou de chef d'établissement adjoint dans des conditions d'exercice difficiles définies par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale et de la fonction publique ;

3° Avoir occupé pendant au moins cinq ans un ou plusieurs postes de chef d'établissement dans des conditions d'exercice difficiles définies par arrêté conjoint des mêmes ministres ;

4° Avoir occupé pendant au moins quatre ans un ou plusieurs postes de chef d'établissement et avoir été détaché pendant au moins deux ans dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle B ou avoir occupé des fonctions équivalentes pendant la même durée.

▪ Echelon spécial de la hors-classe des inspecteurs de l'éducation nationale

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les IEN appartenant au grade de la hors-classe et :

- justifiant, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'une ancienneté de quatre années dans le 6^{ème} échelon de la hors classe ;

ou

- ayant occupé un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle Bbis au cours des quatre années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement.

▪ Echelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

Peuvent être promus à l'échelon spécial les inspecteurs de classe exceptionnelle comptant trois ans d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de leur grade.

I.2 Des possibilités d'évolution vers des emplois fonctionnels au sein des ministères

Accessibles par la voie du détachement et dans les conditions prévues réglementairement, ces emplois sont par principe ouverts aux membres de l'ensemble des corps de catégorie A de la fonction publique répondant à certaines conditions statutaires génériques. Néanmoins, lorsqu'ils ont trait à des missions spécialisées, ils sont principalement confiés à des personnels issus du ministère, du corps ou de la filière professionnelle au sein desquels se trouve l'expertise métier attendue dans ces fonctions à responsabilités particulières.

I.2.1 Emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale

Ces emplois, régis par les dispositions du décret n° 2016-1413 du 20 octobre 2016 relatif aux emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale ainsi que par les titres Ier et III du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat et notamment répartis en trois groupes classés par ordre décroissant d'importance (I, II, III), sont ceux de :

- Vice-recteur ;
- Secrétaire général de région académique ;
- Secrétaire général d'académie ;
- Directeur académique des services de l'éducation nationale ;
- Directeur du service inter-académique des examens et concours des académies de Créteil, Paris et Versailles ;
- Conseiller de recteur région académique, de recteur d'académie ou de vice-recteur (chef de services d'information et d'orientation, de délégué aux enseignements techniques, de délégué à la formation continue, de délégué à la formation professionnelle initiale et continue ou de délégué au numérique);
- Adjoint aux conseillers des recteurs de région académique (cf. champs ci-dessus) ;
- Directeur de cabinet de recteur ou de vice-recteur ;
- Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale ;
- Conseiller technique de recteur ou de vice-recteur pour les établissements et la vie scolaire ;
- Adjoint au directeur académique des services de l'éducation nationale chargé du premier degré ;
- Adjoint au secrétaire général de région académique ou adjoint au secrétaire général d'académie ;

- Secrétaire général de direction des services départementaux de l'éducation nationale ou de vice-rectorat ;

- Conseiller de directeur académique des services de l'éducation nationale en matière de jeunesse, d'engagement et de sports, chargé des fonctions de chef du service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports mentionnées à l'article R. 222-24 du code de l'éducation.

Peuvent être nommés dans ces emplois, par voie de détachement, s'agissant des fonctionnaires du MENJSVA :

Pour les emplois du groupe I, les fonctionnaires appartenant à un corps relevant de la catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B ou ayant occupé durant au moins trois ans en position de détachement un ou plusieurs emplois culminant au moins à la hors-échelle B et justifiant d'au moins six années d'activités professionnelles diversifiées les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise, ou encore ceux ayant occupé un ou des emplois du groupe II pendant une durée minimum de quatre ans ;

Peuvent également être nommées dans l'un de ces emplois les personnes qui, n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, remplissent les conditions générales d'accès à la fonction publique prévues aux articles L. 321-1 à L. 321-3 du code général de la fonction publique et ont exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois mentionnés à l'alinéa précédent. Elles doivent, par ailleurs, justifier d'au moins six années d'activités professionnelles diversifiées les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.

Pour les emplois du groupe II, en plus de ceux éligibles à une nomination sur un emploi du groupe I, les fonctionnaires appartenant à un corps classé dans la catégorie A dont l'indice brut terminal est :

1° Soit au moins égal à l'indice brut 966 ; dans ce cas, ils doivent avoir occupé un ou plusieurs emplois dotés d'un indice terminal au moins égal à l'indice brut 1015, pendant une durée minimum de trois ans et justifier de huit ans de services accomplis dans un ou plusieurs des corps ou cadres d'emplois ou en position de détachement dans un emploi

2° Soit au moins égal à l'indice brut 1015 ; dans ce cas, les fonctionnaires appartenant à un corps dont l'indice brut terminal est égal à 1015 doivent avoir atteint, dans leur grade, l'indice brut 835 et justifier de huit ans de services accomplis dans un ou plusieurs corps ou cadre d'emplois ou en position de détachement dans un emploi doté d'un tel indice terminal ; les fonctionnaires appartenant à un corps d'indice terminal supérieur à l'indice brut 1015 doivent justifier de huit ans accomplis dans un ou plusieurs corps ou cadre d'emplois classés dans la catégorie A ou en position de détachement dans un emploi de même niveau ;

Pour les emplois du groupe III, outre les fonctionnaires mentionnés précédemment, ceux appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966, justifiant d'au moins treize ans d'ancienneté dans un ou plusieurs corps, cadres d'emplois ou emplois de catégorie A dont quatre ans de services effectifs dans un grade d'avancement de ces corps ou cadres d'emplois.

I.2.2 Emplois de direction des administrations centrales et emplois de direction de l'administration territoriale de l'État

Le décret du 31 décembre 2019 précité liste les emplois fonctionnels en administration centrale et en administration territoriale de l'État. Pour le périmètre MENJSVA, les emplois concernés sont ceux de chef de service, de sous-directeur, d'expert de haut niveau, de directeur de projet et de délégué régional académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports.

Ils sont accessibles, par la voie du détachement, aux fonctionnaires appartenant à un corps relevant de la catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B ou ayant occupé durant au moins trois ans en position de détachement un ou plusieurs emplois culminant au moins à la hors-échelle B.

Outre ces conditions, l'emploi de DRAJES de groupe III est accessible aux fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois relevant de la catégorie A ou assimilée dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 995 justifiant de six ans de services accomplis dans un tel corps ou cadre d'emplois ou en position de détachement dans un emploi de même niveau et remplissant une des conditions suivantes :

1° Avoir occupé un ou plusieurs emplois dotés d'un indice brut terminal au moins égal à l'indice brut 1027 pendant une durée minimum de trois ans ;

2° Avoir atteint, dans leur grade, l'indice brut 896.

Peuvent également être nommées dans l'un de ces emplois les personnes qui, n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, remplissent les conditions générales d'accès à la fonction publique prévues aux articles L. 321-1 à L. 321-3 du code général de la fonction publique et ont exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois mentionnés à l'alinéa précédent.

Pour être nommées, l'ensemble des personnes mentionnées doivent justifier d'au moins six années d'activités professionnelles diversifiées les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise

I.2.3 Emplois de direction des établissements publics mentionnés par le décret n° 2015-633 du 5 juin 2015

Régis par le décret n° 2015-633 du 5 juin 2015 relatif aux emplois de direction des centres de ressources, d'expertise et de performance sportives (CREPS), de l'Ecole nationale des sports de montagne (ENSM) et de l'Ecole nationale de voile et des sports nautiques (ENVSN), ces emplois sont listés et répartis en quatre groupes classés par ordre décroissant (I, II, III, IV), par arrêté conjoint du 17 juillet 2015 du ministre chargé des sports, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique.

Peuvent être nommés dans ces emplois, par voie de détachement, s'agissant des fonctionnaires relevant des ministères chargés de la mise en œuvre de la politique définie par le ministre chargé des sports :

Pour les emplois du groupe I, les inspecteurs de la jeunesse et des sports, les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, les professeurs de sport, les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ainsi que les autres fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière appartenant

à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966, ayant atteint dans leur grade un échelon doté au minimum de l'indice brut 835.

Les fonctionnaires relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois doté d'un indice terminal inférieur à l'indice brut 1015 doivent en outre avoir occupé pendant au moins une durée de trois ans un ou plusieurs emplois dotés d'un indice terminal au moins égal à l'indice brut 1015 ou occupé les fonctions de directeur technique national ou d'entraîneur national auprès d'une fédération sportive pendant au moins une durée de huit ans.

Les intéressés doivent justifier de huit ans de services accomplis dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou en position de détachement dans un emploi.

Peuvent également être nommés dans l'un des emplois du groupe I :

1° Les officiers de carrière détenant une ancienneté d'au moins huit ans dans le grade de lieutenant-colonel ou assimilé ;

2° Les fonctionnaires ayant occupé un emploi du groupe II pendant une durée minimum de trois ans ou un emploi du groupe III pendant une durée minimum de six ans.

Pour les emplois du groupe II, les inspecteurs de la jeunesse et des sports, les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, les professeurs de sport, les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ainsi que les autres fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966, ayant atteint dans leur grade un échelon correspondant à un indice brut au moins égal à 716.

Les fonctionnaires relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois doté d'un indice terminal inférieur à l'indice brut 1015 doivent en outre être titulaires d'un grade d'avancement de leur corps.

Les intéressés doivent justifier de cinq ans de services accomplis dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou en position de détachement dans un emploi.

Peuvent également être nommés dans l'un des emplois du groupe II :

1° Les officiers de carrière détenant une ancienneté d'au moins cinq ans dans le grade de commandant ou assimilé ;

2° Les fonctionnaires ayant occupé un emploi du groupe III pendant une durée minimum de trois ans ou un emploi du groupe IV pendant une durée minimum de six ans.

Pour les emplois du groupe III, les inspecteurs de la jeunesse et des sports, les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, les professeurs de sport, les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ainsi que les autres fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966, ayant atteint dans leur grade un échelon doté au minimum de l'indice brut 716.

Les fonctionnaires relevant d'un corps ou d'un cadre d'emploi doté d'un indice terminal inférieur à l'indice brut 1015 doivent en outre être titulaires d'un grade d'avancement de leur corps.

Les intéressés doivent justifier de quatre ans de services accomplis dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou en position de détachement dans un emploi.

Peuvent également être nommés dans l'un des emplois du groupe III :

1° Les officiers de carrière détenant une ancienneté d'au moins quatre ans dans le grade de commandant ou assimilé ;

2° Les fonctionnaires ayant occupé un emploi du groupe IV pendant une durée minimum de trois ans.

Pour les emplois du groupe IV, les inspecteurs de la jeunesse et des sports, les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, les professeurs de sport, les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ainsi que les autres fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966, ayant atteint dans leur grade un échelon doté au minimum de l'indice brut 659.

Les fonctionnaires relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois doté d'un indice terminal inférieur à l'indice brut 1015 doivent en outre être titulaires d'un grade d'avancement de leur corps.

Les intéressés doivent justifier de trois ans de services accomplis dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou en position de détachement dans un emploi.

Peuvent également être nommés dans l'un des emplois du groupe IV les officiers de carrière détenant une ancienneté d'au moins trois ans dans le grade de commandant ou assimilé.

I.3 Des possibilités d'accès à d'autres corps au titre de la promotion interne

Le corps des administrateurs de l'Etat régi par les dispositions du décret n° 2021-1550 du 1^{er} décembre 2021 est, depuis le 1^{er} janvier 2023, le corps de référence interministériel de l'encadrement supérieur de l'Etat. Il intègre, depuis cette date, un certain nombre de membres de corps d'encadrement supérieur de l'Etat, qui se sont ainsi vu offrir la possibilité d'intégrer ce corps. Tel est notamment le cas, pour nos trois ministères, des inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche, dont le corps a parallèlement été mis en extinction.

Quant aux recrutements au sein de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, ils sont désormais réalisés dans le cadre d'emplois fonctionnels (cf. infra).

Ce corps est accessible, au titre de la promotion interne après inscription sur une liste d'aptitude, par voie d'intégration dérogatoire ou de détachement dérogatoire.

Liste d'aptitude

La liste d'aptitude est établie par ordre alphabétique par le Premier ministre sur proposition du ministre chargé de la fonction publique, après avis d'un comité de sélection interministériel rendu après examen des titres professionnels des intéressés (cf. infra).

Peuvent être nommés par cette voie les fonctionnaires titulaires d'un corps de catégorie A ou assimilé de l'Etat, ou accueillis en détachement dans un corps de catégorie A ou assimilé de l'Etat justifiant, au 1^{er} janvier de l'année considérée, de huit ans de services effectifs dans un corps ou un emploi de catégorie A ou assimilé de la fonction publique de l'Etat.

Intégration dérogatoire

L'intégration dérogatoire est ouverte aux fonctionnaires civils appartenant à un corps ou cadre d'emplois classé dans la catégorie A mais de niveau différent, au sens du code général de la fonction publique, de celui des administrateurs de l'Etat qui occupent ou ont occupé pendant

au moins cinq ans, dans les services de l'Etat ou de ses établissements publics, un ou plusieurs emplois :

1° dont la nomination est laissée à la décision du gouvernement ;

2° de chef de service ou de sous-directeur, d'expert de haut niveau ou de directeur de projet, de direction de l'administration territoriale de l'Etat classé dans le groupe I, II ou III, régis par le décret n° 2019-1579 du 31 décembre 2019 précité ;

3° ou de niveau équivalent à ceux mentionnés aux 1° et 2°.

L'intégration dérogatoire est subordonnée à une évaluation dans les conditions prévues à l'article L. 412-2 du code général de la fonction publique.

Détachement dérogatoire

Le détachement dérogatoire est ouvert aux fonctionnaires civils appartenant à un corps ou cadre d'emplois classé dans la catégorie A mais de niveau différent, au sens du code général de la fonction publique, de celui des administrateurs de l'Etat qui occupent, depuis au moins cinq ans, un ou plusieurs emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat classés dans le groupe IV ou le groupe V régis par le décret n° 2019-1579 du 31 décembre 2019 précité ou des emplois de niveau équivalent, dans les services de l'Etat ou de ses établissements publics.

Ces dispositions sont également applicables aux fonctionnaires dont le détachement dans l'emploi a pris fin au cours de l'année précédant l'ouverture du recrutement.

A l'issue de deux ans de détachement dans le corps des administrateurs de l'Etat, ils peuvent être intégrés dans le corps des administrateurs de l'Etat, après une évaluation réalisée dans les conditions prévues à l'article L. 412-2 du code général de la fonction publique.



II DES PROCEDURES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS VISENT A GARANTIR UN TRAITEMENT EQUITABLE DES PERSONNELS

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés dans le cadre de procédures qui répondent aux présentes lignes directrices de gestion et informés de leur situation par l'intermédiaire de l'application de gestion dédiée (« Colibris mon portail RH » ou « Colibris ») ou, lorsque cela n'est pas possible, de manière dématérialisée par la voie hiérarchique.

Conformément aux dispositions de l'article L.522-18 du CGFP, l'avancement de grade par voie d'inscription à un tableau d'avancement s'effectue par appréciation de la valeur professionnelle des agents et des acquis de l'expérience professionnelle. Les MENJVA, sans renoncer à leur pouvoir d'appréciation, tiennent également compte des critères des lignes directrices de gestion.

La valeur professionnelle est formalisée dans le compte-rendu d'entretien professionnel. Elle est appréciée en tenant compte de la réalisation des objectifs fixés et d'autres critères tels que, les compétences professionnelles, la capacité à encadrer, les qualités relationnelles, les fonctions exercées, et le cas échéant du parcours professionnel.

Toutefois l'agent qui bénéficie d'une décharge d'activité de services à titre syndical ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qui consacre au moins 70 % et moins de 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale bénéficie d'un entretien annuel sans pour autant être soumis à une appréciation de sa valeur professionnelle figurant dans le compte rendu d'entretien.

Le recteur ou le chef de service propose la promotion des personnels de direction, pour les personnels d'inspection il émet un avis et peut proposer un agent dont la valeur professionnelle est jugée remarquable.

Pour la promotion à l'échelon spécial, la valeur professionnelle s'apprécie également au regard de la manière de servir et des conditions d'exercice du métier, dans les fonctions actuelles et précédentes, mais aussi de la diversité du parcours professionnel. Il pourra notamment être tenu compte de responsabilités particulières.

Les MENJSVA accompagnent ses agents tout au long de leur carrière, notamment avec l'appui du réseau des RH de proximité. Ils veillent à assurer la meilleure information de leurs agents sur les procédures de promotion.

II.1. Les orientations et les critères propres aux corps de personnels d'encadrement des MENJSVA pour chaque avancement au sein de ces corps

- Accès à la hors classe du corps des personnels de direction

Pour l'établissement des tableaux d'avancement d'accès au grade de la hors classe il est tenu compte de :

- la valeur professionnelle ;
- l'ancienneté dans le corps, l'échelon et l'ancienneté d'échelon.

- **Accès à la hors-classe des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale**

Pour l'établissement des tableaux d'avancement d'accès au grade de la hors classe il est tenu compte de :

- la valeur professionnelle ;
- l'ancienneté dans le corps, l'échelon, l'ancienneté d'échelon, le chevron et l'ancienneté de chevron.

L'évaluation des inspecteurs proposés revêt une importance déterminante, en conformité avec les dispositions du décret du 18 juillet 1990 précité.

Cette évaluation doit permettre d'apprécier l'action de ces personnels à partir des objectifs fixés pour une période de trois ans dans leur lettre de mission.

Conformément aux statuts particuliers des personnels d'inspection, les modalités d'évaluation sont dérogatoires au droit commun mentionné supra dans la mesure où : il s'agit d'une évaluation triennale qui s'appuie sur une lettre de mission triennale pluriannuelle (arrêté du 15 octobre 2024).

- **Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des personnels de direction**

Pour l'établissement des tableaux d'avancement d'accès à l'échelon spécial du grade de la hors classe, il est tenu compte de la valeur professionnelle (évaluation triennale) et selon les conditions requises des critères suivants :

- l'ancienneté dans le grade de la hors classe du corps ;
- l'ancienneté d'échelon.
- le contexte d'exercice spécifique des missions ;
- la durée de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels ;

- **Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des inspecteurs de l'éducation nationale :**

Pour l'établissement des tableaux d'avancement d'accès à l'échelon spécial du grade de la hors classe, il est tenu compte de la valeur professionnelle et selon les conditions requises des critères suivants :

Au titre de la première condition (observation au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement) :

- l'ancienneté dans le corps ;
- l'ancienneté dans le grade ;
- l'ancienneté d'échelon.

Au titre de la seconde condition (observation au 31 décembre de l'année précédant l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement) :

- la durée du détachement sur emploi fonctionnel ;
- l'ancienneté dans le corps ;
- l'ancienneté dans le grade ;
- l'échelon, l'ancienneté d'échelon, le chevron et l'ancienneté de chevron.

- Accès à la hors-classe, à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports.

Pour l'établissement de ces tableaux d'avancement, il est tenu compte de la valeur professionnelle de l'agent, appréciée au travers de la manière de servir, des fonctions exercées et du parcours professionnel de l'agent.

L'appréciation des fonctions exercées (niveau de responsabilité, difficultés du poste) et du parcours de l'agent intervient en se référant au faisceau d'indices suivant :

- Exercice de fonctions d'encadrement ou comportant des responsabilités particulières ;
- Détachement sur des emplois fonctionnels ;
- Nombre d'emplois d'IJS exercés.

A mérite égal, les situations peuvent également être comparées en se référant aux critères suivants :

- Ancienneté de grade ;
- Ancienneté de services publics.

Pour l'ensemble des tableaux d'avancement précités, une attention particulière pourra être portée aux agents qui arrivent en fin de carrière, l'appréciation de leur valeur professionnelle demeurant un critère déterminant.

II.2. Les orientations et les critères propres à chaque promotion par voie d'inscription sur une liste d'aptitude au bénéfice d'agents appartenant à d'autres corps

- Accès au corps des personnels de direction

La procédure mise en place est fondée sur la transparence garantie par l'appel à candidature de tous les agents remplissant les conditions requises ainsi que sur l'appréciation des qualités des candidats tout au long de leur carrière et sur leur motivation. Le curriculum vitae et la lettre de motivation permettent aux candidats, dans ce cadre, de présenter les diverses étapes de leur parcours de carrière et de leur itinéraire professionnel, d'exposer les acquis de leur expérience professionnelle et de justifier de leur volonté d'exercer les fonctions dévolues aux personnels de direction.

Les candidatures sont examinées par le recteur/IA-DASEN en prenant en compte la valeur professionnelle, le parcours de carrière et le parcours professionnel évalué au regard de sa diversité, ainsi que la motivation du candidat. La prise en compte de la valeur professionnelle prévaut dans les choix opérés par le recteur qui effectue une sélection rigoureuse.

Les propositions du recteur ne préjugent pas d'une promotion qui est prononcée par le ministre après examen au niveau national.

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 psychologues de l'éducation nationale 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 nominations sont contingentées jusqu'à 1/6ème des nominations prononcées l'année précédente dans le corps.

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 inspecteurs de l'éducation nationale (IEN)**

La procédure mise en place, fondée sur la transparence garantie par l'appel à candidatures de tous les personnels remplissant les conditions requises ainsi que sur l'appréciation des qualités des candidats tout au long de leur carrière et sur leur motivation, est identique à celle applicable aux personnels de direction (point II1.2.2)

Compte tenu du nombre et de la diversité des dossiers, l'appréciation portée sur les candidatures doit, le cas échéant, prendre en compte la possibilité pour les intéressés d'accéder au corps des IEN par d'autres voies. Les avis formulés doivent revêtir un caractère suffisamment différencié pour permettre de déterminer les profils de compétences les plus en adéquation avec les missions des IEN.

Chaque candidature recevable fait l'objet d'un avis :

- du recteur en ce qui concerne les personnels en fonction dans les établissements relevant du ministre chargé de l'éducation ;

ou

- du chef de service en ce qui concerne les personnels affectés dans les établissements d'enseignement supérieur et les personnels détachés.

L'avis formulé, après entretien avec l'intéressé, porte notamment sur :

- la valeur professionnelle et la manière de servir du candidat ;
- la richesse de son parcours professionnel ;
- les qualités relationnelles et l'aptitude à l'animation pédagogique ;
- la pertinence de ses motivations.

Cet avis sera ensuite résumé selon l'item favorable ou défavorable.

Les propositions des recteurs ne préjugent pas d'une promotion qui reste prononcée par le ministre après examen au niveau national.

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 psychologues de l'éducation nationale 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 nominations sont contingentées jusqu'à 1/4 des nominations prononcées l'année précédente dans le corps.

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

En principe, les agents promus par liste d'aptitude sont astreints à une mobilité géographique.

▪ **Accès au corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports**

La proposition de promotion par inscription sur une liste d'aptitude est fondée sur l'appréciation du potentiel du fonctionnaire, de son aptitude à exercer les fonctions dévolues au corps de promotion. Cette appréciation va donc au-delà du constat relatif à la manière de servir du fonctionnaire et conduit à s'interroger sur ses capacités à poursuivre sa carrière en exerçant des fonctions d'un niveau supérieur à celui de ses précédentes fonctions. A cet effet, il convient de se référer au « répertoire des métiers de la fonction publique » voire au « référentiel métiers et compétences » de mai 2018, qui recense les compétences professionnelles attendues d'un IJS.

Le chef de service s'assure que les agents remplissant les conditions statutaires pour accéder au corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports par voie de liste d'aptitude ont eu la possibilité de faire acte de candidature.

Ces conditions sont les suivantes :

- appartenir à un corps de catégorie A de l'Etat ;

- justifier de dix ans de services publics en cette qualité, dont au moins trois ans au sein du ministère chargé de la jeunesse et des sports ou des établissements publics qui en dépendent.

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

Les candidats remplissent un dossier complété par un avis motivé de leur chef de service, rédigé conformément aux préconisations qui précèdent.

En ce qui concerne les agents détachés ou mis à disposition, l'administration ou l'organisme d'accueil transmettent les éventuels dossiers de candidature à l'adresse qui leur est indiquée.

En ce qui concerne les agents affectés en administration centrale, ces derniers remettent leur notice de candidature au directeur dont ils dépendent, qui la transmet revêtue de sa proposition motivée.

Les fonctionnaires recrutés par voie de liste d'aptitude sont immédiatement titularisés en qualité d'inspecteur de la jeunesse et des sports.

Les agents accédant au corps des IJS par la voie de la liste d'aptitude suivent une formation d'adaptation à l'emploi. En principe, ils sont astreints à une obligation de mobilité géographique ou fonctionnelle.

II.3 Les principes de sélection pour l'accès aux emplois fonctionnels ou aux corps supérieurs ouverts aux personnels d'encadrement

Quelles que soient les modalités retenues, les nominations dans ces emplois ou corps sont réalisées en liaison avec la direction de l'encadrement.

- **Accès aux emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale**

Sauf exception, la nomination dans ces emplois intervient par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale.

Chaque nomination sur l'un de ces emplois à profil résulte d'un processus de sélection des candidatures associant systématiquement l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir. Par principe, une instance collégiale intervient également, soit au stade de l'examen de l'ensemble des candidatures, soit au stade de l'audition des candidats retenus.

Les modalités précises sont fixées, pour chacun des emplois, conformément au tableau annexé à l'arrêté du 31 décembre 2019 fixant les modalités de recrutement des emplois de direction au ministère chargé de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et au ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche

- **Accès aux emplois de direction d'administration centrale des ministères**

Les modalités spécifiques de recrutement pour ces emplois sont également fixées par l'arrêté du 31 décembre 2019 précité.

Pour les emplois de chef de service :

- l'autorité de recrutement est le secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir est le secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ou le directeur auprès duquel est rattaché l'emploi de chef de service ;
- l'autorité de recrutement procède à l'examen des candidatures ;
- l'audition des candidats présélectionnés est confiée à l'instance collégiale dont la composition est fixée à l'article 23 du décret n°2019-1594 du 31 décembre 2019 précité ;
- l'offre d'emploi fait l'objet d'une publication au Journal officiel de la République française, l'avis de vacance étant publié avec l'offre d'emploi sur l'espace numérique commun « choisir le service public ».

Pour les emplois de sous-directeur :

- l'autorité de recrutement est le secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir est le secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ou le directeur auprès duquel est rattaché l'emploi de sous-directeur ;
- l'autorité de recrutement procède à l'examen des candidatures ;
- l'audition des candidats présélectionnés est confiée à l'instance collégiale prévue à l'article 6 du décret du 31 décembre 2019 précité et dont la composition est la suivante : l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir, un membre du service de la politique de l'encadrement supérieur et une personne occupant ou ayant occupé des fonctions d'un niveau de responsabilités au moins équivalent à l'emploi à pourvoir désignée par l'autorité de recrutement. Lorsque l'emploi à pourvoir relève du secrétaire général, celui-ci désigne, en outre, une personne qualifiée dans le domaine des ressources humaines ne relevant pas de son autorité hiérarchique ;
- l'offre d'emploi fait l'objet d'une publication au Journal officiel de la République française, l'avis de vacance étant publiée avec l'offre d'emploi sur l'espace numérique commun « choisir le service public ».

- **Accès aux emplois de direction des établissements relevant du ministère en charge de la jeunesse et des sports**

La nomination dans les emplois de direction des CREPS, de l'Ecole nationale des sports de montagne (ENSM) et de l'Ecole nationale de voile et des sports nautiques (ENVSN) intervient par arrêté du ministre chargé des sports, pour une durée de cinq ans renouvelables dans la limite de huit ans.

Les avis de vacance sont publiés au Journal officiel.

Les candidatures à ces emplois fonctionnels sont soumises :

- à une procédure de présélection et d'audition selon les modalités définies par l'instruction n° SPOD2231001J du 16 novembre 2022 ;
- à l'avis d'une commission composée de représentants de l'administration, de représentants élus par les directeurs et les directeurs adjoints de ces établissements et de personnalités qualifiées (cf. arrêté du 17 juillet 2015 relatif à la commission instituée par l'article 13 du décret n° 2015-633 du 5 juin 2015).

▪ Accès aux emplois de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Les conditions et modalités de recrutement sont régies par le décret n° 2022-335 du 9 mars 2022 relatif aux services d'inspection générale ou de contrôle et aux emplois au sein de ces services.

Pour l'emploi de chef du service d'inspection générale :

- la présélection des candidatures puis l'audition des candidats sont assurées par le comité de sélection prévu à l'article 5 du décret du 9 mars 2022 précité, dont la composition est la suivante : le secrétaire général du gouvernement (président du comité), le délégué interministériel à l'encadrement supérieur de l'Etat, deux personnalités qualifiées dans les domaines de compétence de l'emploi à pourvoir, dont l'une au moins est extérieure aux ministères chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports et une personnalité qualifiée justifiant de compétences en matière de ressources humaines ;
- le chef du service d'inspection générale est nommé par décret en conseil des ministres, sur proposition du ou des ministres sous l'autorité desquels ce service est placé ;
- l'offre d'emploi fait l'objet d'une publication au Journal officiel de la République française et sur l'espace numérique commun « choisir le service public ».

Pour les emplois du service d'inspection générale des groupes I, II et III :

- la présélection des candidatures puis l'audition des candidats sont assurées par le comité de sélection prévu à l'article 15 du décret du 9 mars 2022 précité, dont la composition est la suivante : le chef du service de l'inspection ou un membre du service relevant du groupe I désigné par lui, une ou plusieurs personnalités qualifiées dans les domaines de compétence de l'emploi à pourvoir et une personnalité qualifiée justifiant de compétences en matière de ressources humaines, extérieure aux ministères chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports ;
- les nominations dans les emplois du groupe I sont décidées par décret du Président de la République, sur proposition des ministres chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports. Les nominations dans les emplois des groupes II et III sont décidées par arrêté du Premier ministre, sur proposition des mêmes ministres ;
- l'offre d'emploi fait l'objet d'une publication au Journal officiel de la République française et sur l'espace numérique commun « choisir le service public ». Elle précise également l'autorité de recrutement et l'autorité dont relève l'emploi.

▪ Accès au corps des administrateurs de l'Etat

Les nominations au choix sont prononcées après inscription sur une liste d'aptitude établie par ordre alphabétique par le Premier ministre, sur proposition du ministre chargé de la fonction publique, après avis d'un comité de sélection interministériel rendu après examen des titres professionnels des intéressés.

Ces nominations tiennent compte des lignes directrices de gestion interministérielle.

L'examen des titres professionnels des candidats est fixé par l'arrêté du 18 octobre 2022 et consiste en :

- une présélection ministérielle réalisée par un comité ministériel, dont la composition est fixée par arrêté des ministres chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports. La liste des candidats présélectionnés est transmise ensuite à la direction générale de l'administration et de la fonction publique ;
- une audition par un comité de sélection interministériel dont la composition est fixée par l'article 9 de l'arrêté du 18 octobre 2022. L'entretien consiste en un échange d'une durée de trente minutes visant à apprécier l'aptitude du candidat à exercer les missions dévolues aux membres du corps des administrateurs de l'Etat, les acquis de son expérience professionnelle, son savoir-être et ses motivations.

L'arrêté du 18 octobre 2022 précise également l'organisation et le fonctionnement du comité de sélection interministériel, ainsi que les modalités d'affectation des candidats retenus.

Projet

ANNEXE 4

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TECHNIQUES ET PEDAGOGIQUES (PTP) DES MINISTERES DE L'EDUCATION NATIONALE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

I- DES POSSIBILITES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE

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

I.1.1 Bonification d'ancienneté pour le passage du 6^{ème} au 7^{ème} et du 8^{ème} au 9^{ème} échelon de la classe normale des personnels titulaires

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

- Accès au grade de la hors classe
- Accès au grade de la classe exceptionnelle des corps des professeurs de sport, de conseillers d'éducation populaire et de jeunesse et de CTPS.
- Accès à l'échelon spécial du grade de professeur de sport et de CEPJ de classe exceptionnelle

I.2 Des possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

II- DES PROCEDURES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS VISANT A GARANTIR UN TRAITEMENT EQUITABLE DES PERSONNELS

II.1 Avancement d'échelon bonifié

II.2 Avancement de grade

II.2.1 - Les orientations et critères communs à l'ensemble des PTP

II.2.2 - Les orientations et les critères propres à chaque tableau d'avancement

- Accès au grade de la hors classe
- Règles communes à l'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

- Accès au grade de la classe exceptionnelle
- Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

II.3 Promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

Projet

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 accéléré au sein du 1^{er} grade, d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial

I.1.1 Bonification d'ancienneté pour le passage du 6^{ème} au 7^{ème} et du 8^{ème} au 9^{ème} échelon de la classe normale des personnels titulaires

La bonification d'ancienneté permet d'accorder une accélération de carrière d'une année au 6^{ème} et au 8^{ème} échelon de la classe normale à hauteur de 30% des effectifs d'agents atteignant, le 31 août de l'année précédant celle de la bonification, la durée de séjour minimale requise dans l'échelon détenu : 2 ans au 6^{ème} échelon, 2 ans 6 mois au 8^{ème} échelon.

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

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
- les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle¹². Dans ces situations les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière conformément aux dispositions des articles 51 et 54 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

▪ Accès au grade de la hors classe

Le grade de la hors classe est accessible aux agents comptant au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon de la classe normale de leur corps.

Au titre des dispositions transitoires, peuvent être promus les fonctionnaires titulaires du grade de professeur de sport et de conseiller d'éducation populaire et de jeunesse de classe normale qui, au 1^{er} septembre 2017, auraient réuni les conditions pour une promotion au grade de la hors classe au plus tard au titre de l'année 2018 sont réputés réunir ces conditions à la date où ils les auraient réunies.

Il s'agit donc des professeurs de sport et des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ayant atteint le 7^{ème} échelon de la classe normale avant le 1^{er} septembre 2017.

¹² sous certaines conditions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985

- **Accès au grade de la classe exceptionnelle des corps des professeurs de sport, de conseillers d'éducation populaire et de jeunesse et de CTPS.**

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

Sont éligibles au titre du premier vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins le 2^{ème} échelon de la hors-classe (CTPS) ou le 3^{ème} échelon de la hors-classe (autres corps) et ayant été affectés au cours de leur carrière au moins huit ans dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières.

Sont éligibles au titre du deuxième vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de la hors-classe (CTPS) ou au moins le 7^{ème} échelon de la hors-classe¹³ (autres corps).

Le nombre de promotions possibles est fixé par arrêté du 8 mars 2019 fixant les contingentements pour l'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial des corps des personnels techniques et pédagogiques relevant des ministres chargés de la jeunesse et des sports.

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

1) Pour les CTPS :

Arrêté du 11 septembre 2018 fixant la liste des fonctions prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle pour le corps des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs

- Emploi de chef de service et de sous-directeur régi par le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat
- Emploi de direction de l'administration territoriale de l'État dans les services relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports culminant au moins à la HEB
- Emploi de direction d'établissements publics relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports culminant au moins à la HEB ;
- Directeur ou secrétaire général d'un office, conseil ou organisme national relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports
- Délégué ministériel au sein de l'administration centrale relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports
- Directeur technique national auprès d'une fédération sportive de discipline olympique ou para-olympique (1^{re} catégorie)

¹³A compter du 1^{er} janvier 2021: décrets n° 2017-1350 et 2017-1351 du 18 septembre 2017 modifiant les statuts particuliers des corps de PS et CEPJ et articles 67,68 et 69 du décret n° 2017-1737 du 21 décembre 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire de divers corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, et de la fonction publique hospitalière

- Entraîneur national sous contrat de préparation olympique exerçant sous l'autorité fonctionnelle d'un directeur technique national auprès d'une fédération sportive de discipline olympique ou para-olympique (1^{re} catégorie)

2) Pour les professeurs de sport :

Arrêté du 11 septembre 2018 fixant la liste des fonctions prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle du corps des professeurs de sports

- Emploi de direction de l'administration territoriale de l'État dans les services relevant du ministre chargé des sports
- Emploi de direction d'établissements publics relevant du ministre chargé des sports
- Chef de bureau et chef de mission au sein de l'administration centrale relevant du ministre chargé des sports
- Délégué ministériel au sein de l'administration centrale relevant du ministre chargé des sports
- Fonctions de deux niveaux au plus inférieures à celles de directeur général ou directeur dans un établissement public ou un service déconcentré relevant du ministre chargé des sports
- Directeur technique national
- Entraîneur national sous contrat de préparation olympique ou de haut niveau
- Conseiller technique national exerçant auprès d'un directeur technique national d'une fédération sportive de discipline olympique ou para olympique (1^{ère} catégorie) des fonctions requérant un haut niveau d'expertise, une expérience diversifiée, une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières.
- Responsable d'un pôle ressource national

3) Pour les CEPJ :

Arrêté du 11 septembre 2018 fixant la liste des fonctions prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle du corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse

- Emploi de direction de l'administration territoriale de l'État dans les services relevant du ministre chargé de la jeunesse
- Emploi de direction d'établissements publics relevant du ministre chargé de la jeunesse
- Chef de bureau et chef de mission au sein de l'administration centrale relevant du ministre chargé de la jeunesse
- Fonctions de deux niveaux au plus inférieures à celles de directeur général ou directeur dans un établissement public ou un service déconcentré relevant du ministre chargé de la jeunesse
- Référent technique et pédagogique ou expert national dans un champ disciplinaire ou un domaine d'activité lié à l'éducation populaire, à la jeunesse et à la vie associative requérant un haut niveau d'expertise ainsi qu'une expérience diversifiée et impliquant une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières
- Fonctions de chargé de conception et de coordination d'une politique publique de jeunesse, d'éducation populaire et de vie associative à l'échelon territorial mobilisant des partenaires issus de champs professionnels multiples requérant un haut niveau d'expertise ainsi qu'une expérience diversifiée et impliquant une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières

- **Accès à l'échelon spécial du grade de professeur de sport et de CEPJ de classe exceptionnelle**

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

Le nombre de promotions possibles est fixé par arrêté du 8 mars 2019 fixant les contingentements pour l'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial des corps des personnels techniques et pédagogiques relevant des ministres chargés de la jeunesse et des sports.

Cette promotion permet aux professeurs de sport et aux CEPJ relevant de la classe exceptionnelle de bénéficier d'un accès à la hors-échelle A.

1.2 Des possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

L'accès au corps supérieurs par liste d'aptitude est conditionné par un acte de candidature¹⁴.

- **Les promotions dans le corps des CTPS**

Peuvent se porter candidats les agents qui remplissent les conditions suivantes au 1^{er} septembre de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude :

1 - les professeurs de sport ou les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse justifiant de 10 années de services effectifs accomplis en position d'activité ou en position de détachement.

2- les fonctionnaires appartenant à un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau qui sont :

- soit détachés depuis au moins 6 ans dans l'emploi de directeur ou directeur adjoint d'un établissement Jeunesse et sport ou de chef de service déconcentré relevant des ministères chargés de la jeunesse et des sports.
- soit exerçant depuis au moins 6 ans les fonctions de DTN.
- soit exerçant depuis au moins 8 ans les fonctions d'EN.

Les nominations sont contingentées sur la base d'1/2 des nominations par concours de l'année précédente.

- **Les promotions dans les corps des professeurs de sport et de CEPJ**

Peuvent se porter candidats les agents qui remplissent les conditions suivantes
- être fonctionnaire ;

¹⁴ Article 6 du décret n°2004-272 du 4 mars 2004 portant statut particulier des CTPS, article 4 du décret n° 85-720 du 10 juillet 1985 relatif au statut particulier des professeurs de sport, article 4 du décret n° 85-721 du 10 juillet 1985 portant statut particulier des CEPJ.

- exercer depuis plus de 10 ans (dont 5 en qualité de titulaire) les missions incombant aux professeurs de sport dans le cadre des activités physiques et sportives, soit dans les cadres de l'administration, soit auprès des fédérations et groupements sportifs ou aux CEPJ.

Les nominations sont contingentées sur la base d'1/9 des nominations par concours de l'année précédente.

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

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés, dans le cadre de procédures transparentes. Le ministère s'appuie sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents, sur leurs compétences et sur leur expérience professionnelle.

Les académies et la direction des sports s'attachent, lors de la constitution de leurs propositions pour les tableaux d'avancement, les bonifications d'ancienneté et les listes d'aptitude, à la répartition femmes-hommes au regard de leur répartition dans les promouvables, d'une part, et à la juste répartition des environnements professionnels des PTP, d'autre part.

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

Conformément aux dispositions mentionnées au II-3 des présentes lignes directrices de gestion, l'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical est prise en compte dans le cadre de l'avancement de grade (ancienneté moyenne acquise dans le grade), de l'avancement à l'échelon spécial (ancienneté moyenne acquise dans l'échelon inférieur) et de l'attribution des bonifications d'ancienneté (bonification de droit).

II.1 Avancement d'échelon bonifié

Le recteur de l'académie chef-lieu ou le directeur des sports, le cas échéant sur proposition du chef d'établissement public dans lequel l'agent est affecté, fait parvenir à la DGRH ses propositions, classées par ordre de mérite.

Le départage des éligibles s'effectue sur le fondement du classement transmis par le recteur de l'académie chef-lieu ou le directeur des sports et de l'appréciation de la valeur professionnelle de chaque agent qui lui est notifiée à l'issue de son rendez-vous de carrière. L'appréciation se décline en quatre degrés :

1. Excellent
2. Très satisfaisant
3. Satisfaisant
4. A consolider

Parmi les PS et les CEPJ éligibles, à appréciation équivalente, une attention particulière sera portée aux agents ayant le plus d'ancienneté dans le corps.

II.2 Avancement de grade

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

II.2.1 Les orientations et critères communs à l'ensemble des PTP

La DGRH est garante de la logique statutaire, de l'égalité de traitement entre les agents d'un corps et de la fluidité des carrières par la définition des contingents de promotions. Dans le cadre du volume de promotion ouvert, elle s'appuie sur les propositions des recteurs des académies chef-lieu et du directeur des sports, le cas échéant sur proposition du chef d'établissement public dans lequel l'agent est affecté.

Pour tout tableau d'avancement, les critères retenus sont basés sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours de carrière (grade et échelon détenu) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière). Les appréciations issues du rendez-vous de carrière du 9^{ème} échelon sont prises en compte pour l'accès au grade de la hors classe.

En application des dispositions statutaires s'appliquant aux personnels techniques et pédagogiques, les rendez-vous de carrière permettent d'apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires qui est prise en compte pour les bonifications d'anciennetés et les promotions. L'arrêté du 7 août 2018 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels techniques et pédagogiques relevant des ministres chargés de la jeunesse et des sports précise que le rendez-vous de carrière est mené par le supérieur hiérarchique direct évaluateur qui émet son avis sur la valeur professionnelle de l'agent et sur la capacité à exercer des missions, des niveaux de responsabilités dévolues à un grade supérieur ; au sens de cet arrêté, le supérieur hiérarchique direct est celui qui, compte tenu de l'organisation générale interne retenue de l'établissement ou du service, organise et contrôle régulièrement le travail de l'agent. L'appréciation finale de la valeur professionnelle de l'agent est rédigée par le chef de service ou directeur d'établissement, qui peut être destinataire d'une demande de révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle dans un délai de trente jours francs suivant sa notification ; l'exercice de ce recours hiérarchique est un préalable obligatoire à la saisine de la CAP par l'agent qui conteste l'évaluation de sa valeur professionnelle.

Pour l'accès à la hors classe, un barème national indicatif permet d'interclasser les agents selon des critères quantitatifs.

Pour l'accès à la classe exceptionnelle, le dossier de proposition de l'agent, signé du recteur de l'académie chef-lieu, du directeur des sports ou du chef de l'établissement public dans lequel l'agent est affecté, doit être détaillé et argumenté au regard de l'accès à un grade supérieur. Il doit mettre en avant, sans ambiguïté, les qualités professionnelles de l'intéressé et les points forts observés dans sa manière de servir au cours de l'ensemble de sa carrière permettant de le distinguer. Le dossier de proposition est signé par l'agent.

Ce document permet de fournir des éléments objectifs précis sur ses aptitudes à exercer des fonctions comportant des responsabilités inhérentes au grade supérieur, sur les spécificités du poste actuel ainsi que sur la diversité de son parcours professionnel, en précisant la mobilité géographique et/ou fonctionnelle de l'agent. Il s'agit là d'éléments majeurs permettant de départager des propositions de valeur équivalente.

L'attention est particulièrement appelée sur l'importance de disposer d'une description très précise des fonctions, missions ou activités exercées par l'agent mettant en évidence, le cas échéant, les difficultés des postes et les responsabilités particulières qui lui ont été confiées au cours de sa carrière. Il convient notamment de différencier le management direct en mode hiérarchique du management fonctionnel en mode projet.

II.2.2 Les orientations et les critères propres à chaque tableau d'avancement

4) Accès au grade de la hors classe

Pour l'établissement des tableaux d'avancement au grade de la hors classe, le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national dont le caractère est indicatif, valorisant la valeur professionnelle et l'ancienneté dans le corps. 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.

Un nombre de points est attribué en fonction de l'avis donné à l'occasion du 3^{ème} rendez-vous de carrière, intervenant lorsque l'agent atteint le 9^{ème} échelon. Cet avis est conservé jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

Pour les PS et les CEPJ qui n'ont pas eu de 3^{ème} rendez-vous de carrière, c'est la note de 2017 qui est prise en compte ; elle est transformée en nombre de points en application des tableaux de correspondance suivants :

Note 2017 9^{ème} échelon	Nombre de points au titre du barème	Equivalence avis 3^{ème} rendez- vous de carrière
De 69 à 71	34	À consolider
De 72 à 74	37	Satisfaisant
De 75 à 78	40	Très satisfaisant
De 79 à 82	43	Excellent

Note 2017 10^{ème} échelon	Nombre de points au titre du barème	Equivalence avis 3^{ème} rendez- vous de carrière
De 73 à 75	34	À consolider
De 76 à 79	37	Satisfaisant
De 80 à 83	40	Très satisfaisant
De 84 à 87	43	Excellent

Note 2017 11^{ème} échelon	Nombre de points au titre du barème	Equivalence avis 3^{ème} rendez- vous de carrière
---	--	--

De 78 à 80	34	À consolider
De 81 à 84	37	Satisfaisant
De 85 à 88	40	Très satisfaisant
De 89 à 92	43	Excellent

Pour les CTPS qui n'ont pas eu de 3^{ème} rendez-vous de carrière, c'est l'entretien d'évaluation de 2017 qui est pris en compte. Les 10 items constituant l'appréciation de la valeur professionnelle sont transformés en nombre de points en application du tableau de correspondance suivant.

Avis - entretien d'évaluation	Valeur d'un item selon avis	Nombre de points calculé	Nombre de points au titre du barème	Equivalence avis 3 ^{ème} rendez-vous de carrière
Insuffisant	3,4	de 34 à 35,4	34	À consolider
Bon ou moyen	3,7	de 35,5 à 38,4	37	Satisfaisant
Très bon	4	de 38,5 à 41,4	40	Très satisfaisant
Excellent	4,3	de 41,5 à 43	43	Excellent

Le nombre de points calculé est égal à la somme de chaque avis multipliée par la valeur attribuée à chacun des items. Le nombre de points au titre du barème est déterminé par arrondi à la valeur la plus proche du nombre de points calculé ; pour les notes 35,5, 38,5 et 41,5, l'arrondi se fait à la valeur supérieure du nombre de points au titre du barème.

Pour les agents n'ayant pas de note ni d'entretien d'évaluation et n'ayant pas eu le troisième rendez-vous de carrière, l'autorité hiérarchique porte, après un entretien avec l'agent pour lequel l'autorité de gestion met à la disposition du supérieur hiérarchique direct les éléments utiles prévus par l'article 5 de l'arrêté du 7 août 2018, une appréciation sur la valeur professionnelle et sur la capacité à exercer des missions, des niveaux de responsabilités dévolues à un grade supérieur, sur proposition du supérieur hiérarchique direct. L'appréciation porte sur l'ensemble de la carrière. Elle se décline en quatre degrés : Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant, A consolider. Elle est conservée jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors-classe peut être formulée par le recteur de l'académie chef-lieu, le directeur des sports ou le chef de l'établissement public dans lequel l'agent est affecté à l'encontre de tout agent promouvable. 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 maintien d'une opposition formulée l'année précédente, ce rapport est actualisé.

1 Pour les professeurs de sport :

TOTAL MAXIMUM 117 POINTS décomposés de la manière suivante :

- RENDEZ-VOUS DE CARRIERE : MAXIMUM 43 POINTS

3^{ème} rendez-vous de carrière

Avis	Points
A consolider	34
Satisfaisant	37
Très satisfaisant	40
Excellent	43

- ANCIENNETÉ au 31 août de l'année du TA: MAXIMUM 69 POINTS

1. Ancienneté dans la fonction publique (MAXIMUM 44 POINTS)

Nombre d'années de service effectué dans toutes fonctions publiques et tous statuts confondus (titulaire, stagiaire, auxiliaire, contractuel) : 1 point par année et 0,25 point par tranche de 3 mois de présence.

2. Échelon détenu (MAXIMUM 25 POINTS)

Echelon	Points
11 ^{ème} échelon	25
10 ^{ème} échelon	15
9 ^{ème} échelon	5

- Inscription sur liste des sportifs de haut-niveau : MAXIMUM 5 POINTS

Catégorie	Points
Elite	5
Sénior	3
Jeune	1

▪ **Pour les CEPJ :**

TOTAL MAXIMUM 122 POINTS décomposés de la manière suivante :

- RENDEZ VOUS DE CARRIERE : MAXIMUM 43 POINTS

3^{ème} rendez-vous de carrière

Avis	Points
A consolider	34

Satisfaisant	37
Très satisfaisant	40
Excellent	43

- ANCIENNETÉ au 31 août de l'année du TA : MAXIMUM 44 POINTS

Ancienneté en qualité de personnel technique et pédagogique jeunesse ou sport titulaire (chargé d'éducation populaire et de jeunesse, CEPJ, professeur de sport) ou auxiliaire ou contractuel au sein des ministères chargés de la jeunesse et des sports (par exemple conseiller technique et pédagogique).

1 point par année et 0,25 point par tranche de 3 mois de présence

-ECHELON DETENU : MAXIMUM 35 POINTS

Echelon	Points
11 ^{ème} échelon	35
10 ^{ème} échelon	15
9 ^{ème} échelon	10

- **Pour les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs :**

TOTAL MAXIMUM : 118 POINTS

-RENDEZ-VOUS DE CARRIERE: MAXIMUM 43 POINTS

3^{ème} rendez-vous de carrière au titre de 2020

Avis	Points
A consolider	34
Satisfaisant	37
Très satisfaisant	40
Excellent	43

- ANCIENNETÉ au 31 août de l'année du TA : MAXIMUM 50 POINTS

3. Ancienneté dans le corps : MAXIMUM 20 POINTS

1 point par année avec un maximum de 20 points au 31 décembre de l'année précédant le TA.

2 Echelon détenu : MAXIMUM 30 POINTS

Echelon	Points
11 ^{ème} échelon	30
10 ^{ème} échelon	15
9 ^{ème} échelon	10

- FONCTIONS (prises en compte sur l'ensemble de la carrière) : MAXIMUM 25 POINTS

Directeur régional et Directeur régional adjoint Directeur technique national 1 ^{ère} catégorie ¹⁵	25 points
Directeur d'établissement Chef de bureau en administration centrale Directeur départemental Directeur adjoint départemental ou directeur d'établissement Entraîneur national Directeur technique national 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie ¹⁶	20 points
CTPS en activité auprès des ministères chargés de la jeunesse et des sports (hors détachement autre corps)	10 points

Les promotions à la hors-classe sont prononcées pour les deux domaines dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi par l'administration.

▪ **Règles communes à l'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle**

Pour les promotions par voie de tableau d'avancement à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, l'administration établit :

5. Le dossier de proposition de l'agent promouvable :

Ce dossier contient :

- **une fiche individuelle de proposition de l'agent** établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par le service de gestion de l'agent (rectorat ou établissement).

¹⁵ En référence à l'article 4 du décret n°2017-374 du 22 mars 2017 relatif aux agents publics exerçant les missions de DTN auprès des fédérations sportives.

¹⁶ En référence à l'article 4 du décret n°2017-374 du 22 mars 2017 relatif aux agents publics exerçant les missions de DTN auprès des fédérations sportives.

✚ **un rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction, pour l'ensemble des tableaux d'avancement, des 4 items suivants :

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

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

6. La liste récapitulative des propositions de promotion:

Cette liste comporte les propositions du recteur de l'académie chef-lieu ou du directeur des sports, le cas échéant sur proposition du chef d'établissement public dans lequel l'agent est affecté, classées par ordre de mérite.

Le classement des agents doit être révisé chaque année pour tenir compte notamment des qualités professionnelles manifestées par des agents nouvellement promouvables ou récemment affectés, des progrès réalisés par les agents déjà promouvables et des évolutions de la valeur relative de tous les promouvables entre eux.

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

c) L'examen par le ministère des candidatures transmises par les académies et la direction des sports:

Le **classement** transmis à la DGRH par les académies et la direction des sports, le cas échéant sur proposition du chef d'établissement public dans lequel l'agent est affecté, **ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision** pour l'administration.

- **Accès au grade de la classe exceptionnelle**

Les supérieurs hiérarchiques des agents apprécient qualitativement la valeur professionnelle des agents promouvables, qui s'exprime notamment par l'expérience et l'investissement professionnels sur l'ensemble de la carrière.

Pour le premier vivier :

L'inscription au tableau d'avancement d'accès à la classe exceptionnelle au titre du 1^{er} vivier est conditionnée à la vérification de l'exercice effectif des fonctions éligibles.

L'appréciation qualitative porte sur le parcours professionnel 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 d'exercice des fonctions éligibles, son investissement professionnel, compte tenu par exemple des éléments suivants : activités professionnelles, implication en faveur de l'institution, richesse et diversité du parcours professionnel, formations et compétences.

Pour le second vivier :

L'appréciation qualitative porte sur le parcours 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 l'institution, richesse et diversité du parcours professionnel, formations et compétences.

De plus, il est demandé l'établissement d'un classement, pour chacun des deux viviers, par le recteur de l'académie chef-lieu ou le directeur des sports, le cas échéant sur proposition du chef d'établissement dans lequel l'agent est affecté. En cas de besoin, le chef de service pourra solliciter l'avis de l'autorité fonctionnelle proche de l'agent (DTN de fédération...). Le classement transmis au ministère ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.

- Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

Le tableau d'avancement à l'échelon spécial est établi à partir des propositions du recteur de l'académie chef-lieu ou du directeur des sports, le cas échéant sur proposition du chef d'établissement dans lequel l'agent est affecté.

Afin de fluidifier l'accès à cet échelon, une attention particulière sera portée aux agents qui sont le plus expérimentés et dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience semblent les plus de nature à justifier d'une promotion.

II.3 Promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

Conformément aux dispositions du statut général de la fonction publique, les deux critères à prendre en compte pour l'établissement des promotions par liste d'aptitude sont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle.

Ces promotions permettent d'identifier les viviers d'agents susceptibles d'exercer des missions d'un haut niveau d'expertise qui les rend apte à exercer les fonctions d'un corps de niveau supérieur. L'accès au corps supérieur par voie de liste d'aptitude fait l'objet d'une sélection rigoureuse permettant aux meilleurs agents d'en bénéficier. Elle concerne ceux d'entre eux qui

sont les plus motivés pour poursuivre l'enrichissement de leur parcours professionnel au bénéfice de l'institution.

Pour les promotions par voie de la liste d'aptitude, l'administration établit :

a) Le dossier de proposition de l'agent promouvable :

Ce dossier contient :

- + **une fiche individuelle de proposition de l'agent** établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par le service de gestion de l'agent (rectorat ou établissement).
- + **un rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction des 4 items suivants :
 - appréciation sur le **parcours** professionnel de l'agent, portant notamment sur son expertise professionnelle ;
 - appréciation sur les **activités actuelles** de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;
 - appréciation de la **contribution** de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure ;
 - appréciation sur l'**aptitude** de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

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

- + **un dossier de candidature**, rédigé par l'agent, qui détaille son parcours professionnel et les compétences acquises qui le qualifient pour accéder à un corps supérieur.

b) La liste récapitulative des propositions de promotion :

Cette liste comporte les propositions du recteur de l'académie chef-lieu ou du directeur des sports, le cas échéant sur proposition du chef d'établissement public dans lequel l'agent est affecté, classées par ordre de mérite.

Le classement des agents doit être révisé chaque année pour tenir compte notamment des qualités professionnelles manifestées par des agents nouvellement promouvables ou récemment affectés, des progrès réalisés par les agents déjà promouvables et des évolutions de la valeur relative de tous les promouvables entre eux.

c) L'examen par le ministère des dossiers transmis par les académies et la direction des sports :

Le **classement** transmis par les académies et la direction des sports à la DGRH **ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision** pour l'administration.

Dans l'établissement des promotions le ministère porte une attention particulière, d'une part aux agents **exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur** et d'autre part aux personnels exerçant ou ayant exercé, tout ou partie de leurs **fonctions en éducation prioritaire ou dans les territoires relevant de la politique de la ville**

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

Projet

CSA 4 décembre 2024

**NOTE DE PRESENTATION DU PROJET DE PNA pour L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES 2024-2027**

Ce deuxième projet de plan national d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PNA) est élaboré en application de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, codifié à l'article L. 132-1 du code général de la fonction publique.

Le PNA présenté aujourd'hui couvre les années 2024 à 2027 et a pour périmètre les agents relevant des ministères chargés de l'éducation et de la jeunesse et des sports, contrairement au premier plan qui couvrait également ceux de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ces derniers auront un plan dédié.

Ce projet est structuré autour de sept grands axes :

Axe 1 : Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines des deux ministères sur le long terme

Axe 2 : Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur

Axe 3 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Axe 6 : Agir pour la santé des femmes au travail

Axe 7 : Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce projet vous est soumis pour avis.

PROJET DE PLAN NATIONAL D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES MEN/MSJVA

Les axes stratégiques du Plan

Axe 1

Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines des deux ministères sur le long terme

Axe 2

Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur

Axe 3

Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Axe 4

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Axe 5

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Axe 6

Agir pour la santé des femmes au travail

Axe 7

Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

AXE 1

CONFORTER LA GOUVERNANCE ET L'INSCRIPTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU CŒUR DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES DES DEUX MINISTERES SUR LE LONG TERME

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes irrigue toutes les dimensions d'une politique des ressources humaines. Le présent plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PNA EPFH) engage l'administration centrale, l'ensemble des académies et des établissements publics placés sous l'autorité des deux ministères et doit les guider dans l'élaboration de leurs propres plans d'action.

Les plans d'action sont mis en œuvre au bénéfice de chaque agente et agent.

Les actions et mesures qui en découlent concourant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes font l'objet d'un dialogue avec les représentants du personnel.

Les recteurs, rectrices, les présidents, présidentes et directeurs, directrices d'établissement publics nationaux sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans.

Les plans d'action précédents sont prorogés jusqu'à l'entrée en vigueur de nouveaux plans issus du présent plan national. Ce plan intervient dans la continuité du premier, qui garde tous ses effets, comme, en matière de gouvernance, l'obligation de déploiement de référentes et référents égalité ou, en matière de prévention et de traitement des discriminations, l'obligation pour les plans académiques ou d'établissements de comprendre un volet lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Les objectifs poursuivis en termes de gouvernance sont les suivants :

- Chaque employeur informe ses agentes et agents des exigences qu'il se fixe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leur communique les éléments leur permettant d'en constater l'effectivité.
- Toutes les personnes encadrantes, les personnes en charge des ressources humaines et du recrutement doivent intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans leurs actes au quotidien

(ACTION 1)

Réaffirmer le rôle de pilote de la DGRH

Mesure 1 - S'assurer que les plans d'action des services déconcentrés, de l'administration centrale et des établissements sur les périmètres ministériels MEN et MSJVA sont élaborés et diffusés au plus tard dans les 6 mois suivant la publication du présent plan

Au 31/12/2022, chaque entité était pourvue d'un plan d'action, avec des dates d'adoption et d'effet disparates.

L'objectif est que chaque entité se dote d'un plan d'action opérationnel, décliné du présent plan mais également adapté à sa situation et articulé à sa stratégie RH.

Indicateur MEN/MSJVA : Nombre de plans adoptés dans les 6 mois après la publication du PNA et mis à disposition sur la plate-forme.

Cible MEN : 30 plans d'action académiques déclinés du présent PNA EPFH, plan d'action du SAAM et des cinq établissements publics nationaux administratifs déclinés du PNA. Ces plans sont déposés sur une plateforme dédiée accessible aux OS siégeant au CSA du MEN.

Cible MSJVA :

Etablissements : 100 % des établissements du sport ont adopté leur plan d'action dans les 6 mois après la publication du PNA.

Ces plans sont déposés sur la plate-forme du MEN.

Conseillers techniques sportifs (CTS) : un plan d'action spécifique est décliné pour les CTS dans les 6 mois après publication du PNA, comportant un focus particulier pour les DTN et les entraîneurs nationaux (Direction des sports/Centre de gestion opérationnelle des CTS).

Echéance : début 2025 – dans les 6 mois après la publication du PNA

Mesure 2 – Suivre le tableau de bord des indicateurs annexé au présent plan avec les académies et les établissements et en assurer la consolidation sur les périmètres ministériels puis la diffusion

L'objectif est de suivre la progression des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de collecter des données par indicateur et d'identifier les difficultés ou les freins, et des objectifs de progressions.

Indicateur MEN/MSJVA : Nombre de réunions chaque année et pourcentage sur le nombre de réunions théoriques.

Cible MEN : Pour la DGRH, deux réunions annuelles de partage et d'analyse des résultats avec les directions de l'administration centrale puis avec les référentes et référents égalité académiques et l'administration centrale (SAAM). Les académies et établissements publics nationaux de l'enseignement scolaire tiennent également ces réunions.

Cible MSJVA : pour la DS, une réunion annuelle d'analyse et de partage des résultats du tableau de bord avec les établissements.

Etablissements : Présentation du suivi du tableau de bord au moins une fois par an (bilan).

CGO CTS : Publication d'un bilan annuel de suivi du plan d'action spécifique aux CTS.

Echéance : Pour l'année N, au plus tard en juin de N+1, et chaque année

Mesure 3 : Présenter l'impact en termes d'égalité professionnelle des textes réglementaires dans le domaine de la gestion des ressources humaines qui font l'objet d'une consultation en CSA

L'objectif est d'analyser systématiquement l'impact que peut avoir ce type de texte sur l'égalité professionnelle.

Indicateur : Nombre d'études réalisées par la DGRH et la DE.

Echéance : Début 2025

(ACTION 2)

Réaffirmer le rôle central des référentes et référents Egalité

Mesure 4 - S'assurer de la présence effective de la référente ou du référent égalité auprès des DRH et les doter d'une lettre de mission signée par l'autorité compétente

L'objectif est de préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives de la personne référente Egalité, l'articulation de son action avec celle des autres acteurs RH, de lui donner le temps et les outils pour coordonner son action avec l'ensemble des actes de gestion, d'accompagnement et d'évolution professionnelle portés par les acteurs RH en administration centrale, en services déconcentrés au sein des établissements publics nationaux et des CREPS.

Indicateurs MEN/MSJVA :

Nombre de personnes exerçant les fonctions de référent égalité au 30/11 de l'année N dotées d'une lettre de mission en académie, en DSDEN et en établissement public pour le périmètre MEN et MSJVA ;

Nombre de mois de vacance de la fonction dans les 12 mois qui précèdent le 30/11 de l'année N.

Cible MEN : Identification d'une personne référente dotée d'une lettre de mission pour chaque académie, chaque DSDEN et chaque établissement public national.

Cible MSJVA :

Etablissements : une personne référente dotée d'une lettre de mission est identifiée dans chaque établissement du sport (établissements publics nationaux et CREPS). Au sein du comité de direction, la personne référente assure le suivi et la mise en œuvre du plan d'action de l'établissement en lien direct avec la direction.

Direction des sports : en complément du référent égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, diversité et lutte contre les discriminations de la direction, une personne référente est identifiée au sein du bureau des établissements du sport et une personne référente est identifiée au sein du CGO CTS.

Echéance : dès 2025

Mesure 5 - Harmoniser les quotités de mission pour les référentes et référents égalité

Dans le précédent plan, on a pu observer des quotités très variables et des missions réalisées en adjonction de service dans certains cas et globalement un manque de temps nécessaire à l'exercice des missions.

L'objectif est donc de fixer une quotité qui permette à chaque personne référente d'assurer sa mission, dans les conditions définies dans la lettre de mission, au regard des spécificités de l'académie ou de l'établissement.

Indicateurs MEN/MSJVA : Nombre de référentes et référents respectant les quotités recommandées. Un tableau précisant les effectifs de l'académie, la quotité-cible et la quotité figurant dans la lettre de mission du référent est annexé annuellement à l'indicateur.

Nombre de lettres de mission validées.

Cibles conseillées MEN : Un ETP pour les personnes référentes en fonction dans des académies à effectifs supérieurs à 80 000 agents, une quotité minimale de 50% pour les autres académies et de 30 % pour les référents des DSDEN.

Une quotité minimale cible de 10% et jusque 30 % en fonction de leur taille pour les cinq établissements publics nationaux.

Cible conseillée MSJVA :

Etablissements : quotité minimale cible de 10 % d'un ETPT pour chaque établissement. Ce qui correspond environ à une demi-journée chaque semaine.

Direction des sports : Quotité minimale cible de 10% pour la personne référente DS2A et de 10% pour le CGO CTS.

Echéance : atteinte des cibles conseillées au plus tard en 2027 avec suivi annuel dès 2025

Mesure 6 - Rédiger un vade-mecum à l'attention des personnes référentes égalité

L'objectif est de permettre à chaque entité de disposer d'un document socle présentant ce qui est commun à l'ensemble des référentes et référents, auquel pourra être jointe une partie adaptable aux spécificités des périmètres, des services déconcentrés et des établissements.

Cible MEN/MSJVA : Diffusion du vade-mecum aux personnes référentes des administrations centrales, aux académies, aux cinq établissements publics nationaux de l'enseignement scolaire et aux établissements du sport.

(ACTION 3)

Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

Les comités sociaux d'administration (CSA) doivent être consultés sur les projets de plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 48 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020). Ils sont informés chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites aux plans d'action (article 2 n° 2020-528 du décret du 4 mai 2020).

Au-delà des obligations réglementaires, la volonté des ministres est de réaliser un véritable suivi du plan avec les représentants du personnel dans le cadre de groupes de travail. Le groupe de travail est composé des représentants du personnel, désignés par les fédérations des organisations syndicales siégeant aux CSA concernés. La formation spécialisée pourra être sollicitée en amont en fonction des sujets et des enjeux.

Par ailleurs les documents résultant du plan national donneront lieu à un travail avec les organisations syndicales représentatives aux CSA en groupe de travail national.

Mesure 7 - Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement des différents plans

L'objectif est de partager les avancées ou les difficultés dans la mise en œuvre des plans d'action, notamment au travers de la mise à jour du tableau de bord des indicateurs mentionné en annexe en prévoyant 2 groupes de travail par an, dont un préalable au bilan annuel devant le CSA.

Cible MEN : deux réunions par an au niveau ministériel, académique et établissements publics nationaux relevant du MEN.

Cible MSJVA : une réunion préalable au bilan annuel devant le CSA pour la direction des sports

Indicateur MEN/MSJVA : Nombre de réunions des groupes de travail semestriels aux niveaux ministériel, académique et des établissements.

Nombre de réunions en académie et en établissement pour élaborer le plan d'action.

Cible Etablissements relevant du MSJVA : au moins un examen par an du tableau de bord au niveau d'un groupe de travail du CSA des établissements.

Indicateur : nombre de réunions des groupes de travail des établissements.

CGO CTS : plan d'action spécifique aux CTS examiné en CSA ministériel au moins une fois par an.

Echéance : 6 mois après la publication du PNA et de chacun des plans pour le 1^{er} comité de suivi

Mesure 8 - Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes grâce à l'augmentation de données sexuées dans la base de données sociales (BDS), en augmentant les données sexuées de la BDS et en identifiant des cohortes pour en assurer le suivi.

Dans la BDS 2022 du MEN, 80 % des indicateurs sont sexués, pour certains de façon incomplète et dans la BDS 2022 du MSJVA, 68 % des indicateurs sexués.

L'objectif est de disposer de davantage de données sexuées issues des BDS à venir pour réaliser des états de situation comparée les plus complets possibles.

Indicateur MEN MSJVA : Pourcentage d'indicateurs sexués contenus dans les BDS.

Ajouter dans la BDS les données sexuées de l'indicateur 39 « *Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes* » de la DGAFP.

Cible identique MEN MSJVA : 100% des indicateurs sexués dans la BDS, lorsque les indicateurs et les données peuvent l'être.

Echéance MEN: Production annuelle, et dès 2025

Echéance MSJVA : atteinte de la cible d'ici 2025

(ACTION 4)

Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan

L'enjeu est d'intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les actes managériaux.

Mesure 9 – Veiller à la présentation des objectifs du plan chaque année à tous les encadrants

L'objectif est de permettre à chaque personne dont le métier comporte des responsabilités de recrutement ou de gestion des personnels de connaître et faire connaître le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes et qu'elle en suive la réalisation. Chaque encadrant ou encadrante peut ainsi en favoriser la mise en œuvre concrète notamment en matière de mixité des équipes, de prévention des discriminations, de surveillance des éléments variables de rémunération, d'articulation des temps de vie et de lutte contre les VSS.

Déterminer les modalités de présentation du plan.

FOCUS FORMATION

L'objectif est que toutes les personnes référentes égalité, les agentes et agents des services RH (dont les équipes de prévention), les personnels encadrants (agentes et agents en situation d'encadrement supérieur ou dirigeante, agentes et agents en situation d'encadrement intermédiaire), les membres des CSA et les référents et référentes VDHA soient formés pour appréhender l'ensemble des thématiques sur lesquelles l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se décline.

Les leviers mobilisés sont le plan national de formation (PNF) au regard du schéma directeur de la formation de tous les personnels qui comprend la priorité Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parcours m@gistere, l'offre de formation du marché interministériel dédié aux « valeurs de la République et principes du service public », qui comprend un lot « égalité professionnelle et lutte contre les VSS », les programmes de formation académiques pilotés par les écoles académiques de la formation continue (EAFC) des personnels et la plateforme Mentor. La formation doit pouvoir se dérouler sur le temps de travail.

La déclinaison par grande thématique et par public cible sera la suivante :

En ce qui concerne **les personnes référentes Egalité**, en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements, l'objectif de la formation est de fournir une expertise et un accompagnement au quotidien sur l'ensemble des thématiques obligatoires des plans d'action. Les autorités compétentes doivent prévoir une formation régulière aux référents et référentes. En outre, la DGRH propose au PNF un séminaire annuel pour **les personnes référentes Egalité**, au niveau académique et départemental, dont un objectif complémentaire est de concevoir et déployer un module de formation à destination des VDHAS et des personnels représentants aux CSA.

Nombre de jours de formation conseillé : 2 jours

En ce qui concerne **les personnes exerçant en services RH et les acteurs et actrices des ressources humaines**, en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements, une formation régulière à l'intégration de la politique d'égalité professionnelle dans les pratiques et procédures RH, et ce, dans la dynamique de la stratégie RH 26 et des feuilles de route RH dont se dotent les structures, est à mettre en place pour :

- Comprendre l'impact des procédures RH sur la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Mettre en œuvre les procédures des services RH en adéquation avec les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et proposer des mesures correctives, le cas échéant.

Nombre de jours de formation conseillé : 1 jour

En ce qui concerne **les personnels d'encadrement intermédiaire en services déconcentrés** (personnels de direction et d'inspection), sous l'autorité de la direction de l'encadrement (DE), **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrite dans les maquettes de formation initiale** au regard des questions d'accueil, d'intégration, de GRH et d'évaluation. Un parcours hybride de formation continue spécifique à chaque métier est en cours d'élaboration avec le soutien de l'IH2EF.

Pour l'ensemble de ces personnels, la DGRH en lien avec la DE propose, dans le cadre d'un **plan pluriannuel d'accompagnement des métiers RH**, un cycle de conférences dont l'une sera pleinement consacrée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sera déclinée en académie sous forme d'ateliers.

En ce qui concerne **les représentants des personnels en CSA**, en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements, un module leur permettant de **participer à la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle** sera conçu par la DGRH et déployé par les référents égalité pour :

- Assurer une meilleure connaissance juridique en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations,
- Renforcer le dialogue social sur la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle,
- Permettre aux acteurs du dialogue social d'être force de proposition dans l'élaboration des plans d'action dédiés à l'égalité professionnelle, ainsi qu'à leur mise en œuvre et à leur suivi,
- Améliorer l'accompagnement des agentes et des agents en vue de faire respecter leurs droits.

Nombre de jours de formation conseillé : 1/2 journée

En ce qui concerne **les personnels d'encadrement supérieur et dirigeant**, en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements, un module de formation visant à **garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (accès égal des femmes et des hommes aux promotions, à une rémunération juste, à une évaluation non-biaisée) est proposé dans l'accord cadre interministériel de formations au profit des agentes et agents publics pour :

- Sensibiliser à la nécessité d'exemplarité de l'encadrement,
- Prendre en compte le rôle des représentations et des stéréotypes de genre dans sa pratique managériale notamment lors du recrutement, de l'évaluation et la promotion professionnelle, afin de lever les freins à l'égalité professionnelle,
- Rendre les femmes visibles dans les discours et images.

Format conseillé : 1h30

AXE 2

FAVORISER LA MIXITE DES METIERS ET L'EGAL ACCES A TOUTES LES FONCTIONS ET RESPONSABILITES, DONT CELLES D'ENCADREMENT ET D'ENCADREMENT SUPERIEUR

Les enjeux d'une plus grande mixité des métiers sont importants. Pour l'OCDE, l'égalité des genres, qui passe notamment par la mixité des métiers, est un « moteur de croissance ... qui renforce la démocratie et la cohésion sociale et améliore le bien-être de tous les membres de la société ».

S'il n'existe pas de définition officielle de la mixité des métiers, la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques du ministère chargé du travail (DARES) considère pour le secteur privé qu'un métier est mixte lorsque la proportion de femmes ou d'hommes est comprise entre 35 % et 65 %

Les objectifs poursuivis en termes de mixité et d'accès aux responsabilités sont les suivants :

- Adopter une politique volontariste de promotion de la mixité
- Favoriser l'évolution des parcours professionnels, les mobilités et l'accès aux diverses formes de responsabilités pour les agentes et les agents

(ACTION 5) :

A partir du diagnostic de la mixité des métiers des périmètres MEN et MSJVA, identifier ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l'évolution.

L'enjeu est d'identifier les métiers sur lesquels il est prioritaire de travailler en termes de mixité. Les données sexuées disponibles par corps (avec des sous-détails) peuvent permettre d'identifier des métiers.

La majorité des effectifs sont des enseignants/enseignantes, dont on peut considérer que le corps et la discipline d'enseignement correspondent à la notion de métier.

Concernant la filière ITRF, les Branches d'Activités Professionnelles (BAP) nous renseignent sur la diversité des métiers et un même tableau sexué des effectifs par BAP va être réalisé.

Il est en revanche difficile à ce jour d'identifier au sein de la filière administrative les métiers réellement exercés à partir des données disponibles dans les seuls SIRH. Un travail sera mené pour permettre une meilleure identification de "métiers" dans cette filière. Concernant la filière « santé-social », les corps peuvent être considérés comme correspondant à des métiers.

Par ailleurs, les mêmes données seront fournies par grandes filières de métiers pour les contractuels.

Mesure 10 – Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels, dont les AESH

Cette répartition se fera par corps et par BAP pour les ITRF.

L'objectif est d'objectiver cette répartition afin de pouvoir apporter ensuite les actions correctrices nécessaires.

Indicateur MEN/MSJVA : Evolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers/corps (par discipline d'enseignement pour les enseignants, le cas échéant par BAP pour la filière ITRF, par domaine "sport" ou "jeunesse" pour les CTPS) identifiés comme devant être suivis.

Distinguer pour MSJVA corps et fonctions : DTN, DTN adjoints, entraîneurs, CAS, formateurs

Echéance : dès 2025

Mesure 11 – Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée de la filière administrative par corps et par métiers

Cette mesure concerne aussi bien les fonctionnaires que les contractuels.

L'objectif est de connaître et de faire évoluer la répartition sexuée des effectifs des différents métiers de la filière administrative.

Un point sera fait annuellement sur l'avancée de la problématique, lors d'un GT ministériel de suivi du plan.

(ACTION 6)

Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur

Mesure 12 - S'assurer que les supports de campagne de recrutement des ministères ne véhiculent pas de stéréotypes de genre

L'objectif est d'intégrer la dimension égalité professionnelle dans les supports et documents présentant les métiers et les offres d'emploi.

Indicateur : Vérification une fois par an des supports diffusés pendant les campagnes de l'année ainsi que des offres d'emploi publiées.

Echéance : une fois par an à partir second semestre 2025

Mesure 13 - Promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité

L'objectif est d'améliorer la connaissance des différents métiers relevant des MEN et MSJVA et de favoriser une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers les moins mixtes.

Indicateur MEN/ MSJVA : Impact sur l'évolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers identifiés comme prioritaires dans le cadre du suivi du plan.

Cible MEN/MSJVA : Production de campagnes de communication sur les métiers les moins mixtes.

MESURE 14 : Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours pour les femmes enceintes

L'objectif est de prévenir en situation de concours toute discrimination liée à l'état de grossesse et de favoriser le plus possible le recours à la visioconférence.

Pour ce faire, la DGRH prendra toute initiative pour que les modalités d'organisation des épreuves d'admissibilité permettent aux femmes enceintes de concourir.

La facilitation du recours à la visioconférence est une des modalités qui peut y contribuer et la DGRH mettra à jour la liste des concours pouvant bénéficier de la visioconférence au regard du décret n°2024-759 du 7 juillet 2024 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique.

Indicateur MEN/ MSJVA : Nombre de femmes enceintes ayant demandé à bénéficier d'un aménagement de l'épreuve et nombre de femmes l'ayant obtenu

Echéance : comptabilisation annuelle

Mesure 15 - Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures voire avec plus de responsabilités

L'objectif est de mettre en place différentes opérations dont le mentorat pour les femmes identifiées comme souhaitant prendre plus de responsabilités et accéder à des postes où elles sont peu présentes.

Concernant les personnels de direction, l'objectif est de tendre vers 40% d'affectation de femmes sur des postes de proviseur et proviseure de lycée de 4ème catégorie exceptionnelle contre 25% actuellement.

Indicateur identique MEN/MSJVA : Nombre d'académies, et d'établissements du sport ayant mis en place un programme d'accompagnement spécifique.

Indicateur MEN : Par exemple, répartition F/H des directeurs et directrices d'école bénéficiant d'une décharge complète.

Nombre d'agents exerçant à temps partiel certaines fonctions (direction d'école, conseillères pédagogiques...)

Indicateur MSJVA : Nombre de DTN, de DTNA et d'entraîneurs nationaux accompagnés ou suivis par le CGOCTS

Cible MEN : Un programme par académie et par établissement dès 2026.

CIBLE MSJVA :

Etablissements : mise en place d'une formation sur les fondamentaux de la direction d'un établissement public.

CGO CTS / Ecole des cadres : création d'un vivier pour les recrutements des DTN et DTN adjoints avec un parcours sur les fondamentaux de la fonction de DTN. Le vivier est constitué à parité de femmes et d'hommes.

Mesure 16 - Renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur conformément à la législation

Le relèvement imposé par la loi du 19 juillet 2023 de 40% à 50% du taux de personnes de chaque sexe pour les « primo-nominations » aux emplois supérieurs et dirigeants, et l'atteinte du pourcentage de 40% de femmes occupant un emploi supérieur de l'Etat, ainsi que l'élargissement de la base à laquelle s'applique ces taux implique une action pour féminiser les emplois de l'encadrement supérieur qui sera pilotée par la direction de l'encadrement. L'objectif est donc de progresser encore en se dotant d'un plan d'action spécifique annexé au présent plan.

Indicateurs MEN/MSJVA : Pourcentage F/H pour les primo-nominations et pour l'effectif total des emplois concernés par le DNE.

Cible MEN/MSJVA : Respect des deux pourcentages légaux et de leurs échéances.

Echéance :

1^{er} janvier 2026 pour les primo-nominations

1^{er} janvier 2027 pour le total des emplois

FOCUS FORMATION AXE 2

L'objectif est de former **les agentes et agents des services RH, les personnels encadrants (agentes et agents en situation d'encadrement supérieur ou dirigeante, agentes et agents en situation d'encadrement intermédiaire)**, en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements, qui sont au plus près des équipes et peuvent, par leur action, agir sur les biais et les freins à la progression de carrière des femmes, à intégrer dans leurs pratiques au quotidien l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, une formation visant à garantir l'égalité professionnelle lors des promotions et des évaluations sera proposée pour :

- Sensibiliser à la nécessité d'exemplarité de l'encadrement intermédiaire,
- Identifier et lutter contre les freins à l'égalité professionnelle et l'impact des stéréotypes, des traitements différenciés et de l'autocensure notamment sur les promotions et lors des évaluations.

Une offre de formation est disponible dans le lot « Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations » de l'accord cadre interministériel de formations au profit des agentes et agents publics.

Nombre de jours de formation conseillé : 1 jour

L'objectif est également de former plus particulièrement **les personnes chargées de recruter, les jurys de concours et les comités d'audition et de sélection** à la connaissance des freins à la mixité/diversité des métiers (biais, stéréotypes) et à la prévention des discriminations.

Pour ce faire, on mobilisera le guide « *Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer : procédures et bonnes pratiques* » publié à l'occasion du PNA précédent.

Un parcours m@gistere : « Etre jury de concours et contribuer au recrutement des fonctionnaires » et un parcours Mentor : « Membre de jury des concours de la Fonction Publique » peuvent également être utilisés.

AXE 3

EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La rémunération est un facteur d'attractivité pour les métiers du MEN et du MSJVA.

L'enjeu demeure de corriger les écarts pouvant exister entre les femmes et les hommes dans l'octroi des régimes indemnitaires, des heures supplémentaires et complémentaires. C'est également d'aboutir à une juste proportionnalité entre les sexes dans les promotions de grades et de corps, tout en veillant à ne pas discriminer les personnels à temps partiel ou de retour de congés « familiaux », etc.

Une attention particulière est ainsi portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions de promotions, conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 et de l'accord du 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 L.132-10 du code général de la fonction publique (CGFP).

(ACTION 7)

Assurer la transparence des rémunérations

Mesure 17 – Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire/rémunérations complémentaires sexué

L'objectif est de disposer d'informations sur la rémunération des agentes et agents plus fines que celles dont on dispose via l'index égalité professionnelle pour engager ensuite les mesures correctrices nécessaires. Pour ce faire, il s'agira principalement d'établir les moyennes sexuées par corps et par catégories de contractuels des indemnités et des heures supplémentaires pour les deux périmètres ministériels.

Indicateur MEN/MSJVA : Ensemble des indemnités et heures supplémentaires sexuées par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels.

Distinguer pour MSJVA corps et fonctions : DTN, DTN adjoints, entraîneurs, CAS formateurs,

Etablir un bilan sexué du PACTE

Cible : Bilan sexué pour chaque périmètre de CSA ministériel.

Echéance : au plus tard en 2027

(ACTION 8)

Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Mesure 18 - Répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs des corps

L'objectif est de corriger les écarts existants entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion.

Indicateur MEN/MSJVA : Répartition femmes hommes dans chacun des grades d'avancement d'un corps.

Cible : Identité avec la répartition sexuée des promouvables en 2027.

Echéance : Observation chaque année dès 2024 avec atteinte de la cible au plus tard en 2027 pour tous les corps

Mesure 19 - Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des BIATSS

Il s'agit de mesurer chaque année la répartition des effectifs femmes/hommes parmi les personnes occupant un poste requalifié dans le cadre des mesures de requalification des emplois dans la filière administrative.

Indicateur MEN : part des femmes occupant un poste requalifié au 1er octobre

Echéance : comptabilisation annuelle

Mesure 20 - Instaurer une procédure d'évaluation professionnelle permettant aux personnels enseignants qui n'ont pu bénéficier du 3ème rendez-vous de carrière (RDVC), compte tenu de leur situation personnelle justifiée, d'être évalués à leur reprise d'activité

L'objectif est de créer une procédure pour évaluer les enseignants et les enseignantes afin que le bénéfice d'un congé familial ne fasse pas obstacle à une promotion.

Indicateur MEN : Nombre annuel d'évaluations.

Cible : 100 % des agents concernés.

Echéance : Atteinte de la cible au plus tard en 2027 pour tous les corps enseignants concernés

(ACTION 9)

Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations

Mesure 21 – Faire en sorte que, dans l'index égalité professionnelle femmes hommes des établissements publics nationaux des deux ministères, tous les indicateurs sur les plus hautes rémunérations soient supérieurs à zéro

Pour les établissements publics nationaux, le 3^{ème} indicateur porte sur l'écart femmes hommes des 10 plus hautes rémunérations de l'établissement. Lorsque ces rémunérations ne concernent qu'un seul sexe, l'indicateur est égal à zéro.

L'objectif est donc que les dirigeants des établissements publics nationaux des deux ministères portent a minima cet indicateur au-dessus de zéro et de tendre vers la plus haute note, la parité rapportant 20 points.

Indicateur MEN/MSJVA : Nombre d'indicateurs sur l'écart femmes hommes des 10 plus hautes rémunérations égaux à zéro.

Echéance : d'ici 2027

PROJET PNA EP - CSAM EN DU 3 12 2024

AXE 4

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique la prise en compte de l'évolution des structures familiales et de la société.

L'enjeu en termes de gestion RH est d'intégrer toutes les formes de parentalité dans la promotion des droits des agentes et agents et d'avoir également une action particulière sur la séniorité.

Il convient donc de mieux accompagner les agentes et agents publics dans les moments clés de leur vie personnelle et familiale et de permettre le partage équitable entre les femmes et les hommes des demandes de congés ou de temps partiel liés à ces moments clés.

Les objectifs poursuivis en termes d'articulation des temps de vie professionnelle et des temps de vie personnelle sont les suivants :

- Promouvoir les dispositifs de congés parentaux auprès des hommes
- Permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier de nouvelles organisations du travail pour faire face à l'allongement des carrières et aux besoins accrus d'aidants dans la société

(ACTION 10)

Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle dans le temps

Pour ce faire, une information et des formations régulières aux formes d'organisations du travail facilitant l'articulation des temps aux différentes étapes de la carrière **seront à développer pour** les personnes en situation d'encadrement et les managers de proximité.

Mesure-22 - Fixer les principes constitutifs des chartes des temps qui seront déclinés à l'échelle des collectifs de travail en concertation avec les personnels concernés

La rédaction de ces principes (notamment sur le temps partiel, le droit à la déconnexion ou les horaires de réunion...), sera assurée par la DGRH en groupe de travail avec les organisations syndicales représentées aux CSA ministériels. Ce document sera ensuite diffusé pour adaptation à l'administration centrale, aux académies et aux établissements.

L'objectif est de parvenir à une écriture de ces chartes des temps partagée au plus près des collectifs de travail entre employeurs et agents, dans le respect de l'intérêt du service et des besoins nouveaux des agentes et agents.

Indicateur MEN/MSJVA : Nombre de chartes publiées dans les académies/administration centrale et les établissements publics.

Pourcentage des établissements publics ayant déployé une charte.

Cible MEN/MSJVA: Chaque académie, administration centrale, DSDEN, et établissement public.

Echéance : Mise à disposition des principes constitutifs en 2025 - Publication des chartes en 2026

Mesure 23 – S'assurer pour chaque corps que les différentes modalités d'organisation du travail retenues pour une agente ou un agent sont sans impact sur son déroulement de carrière

L'objectif est de mettre en place les actions nécessaires pour améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle, en encourageant une meilleure organisation du temps de travail et une prise en compte des demandes de temps partiel de la part des agentes et agents tout en veillant à ce qu'il n'y ait pas de conséquences négatives sur le déroulement de carrière.

Indicateur MEN/MSJVA : Pourcentage F/H des agentes et agents à temps partiel parmi les promouvables au choix à un grade, et pourcentage F/H des promus à temps partiel.

Indicateur MEN : pourcentage F/H des directeurs et directrices d'école qui exercent à temps partiel.

Cible échéance MEN/MSJVA : Données sexuées disponibles pour tous les corps au plus tard en 2025.

Mesure 24 - S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et aidantes et/ou l'allongement des carrières

Parallèlement au besoin d'aménagement du temps de travail des agentes et agents en charge de famille, on constate une sollicitation en tant qu'aidants de plus en plus grande. L'objectif est de développer des gestions du temps adaptées à ces situations.

Indicateur MEN/MSJVA : Répartition F/H des temps partiels octroyés par corps et par tranche d'âge ;

Quotités de temps partiels accordées/quotités demandées par corps et par sexe.
Même demande pour les congés de proche aidant, les disponibilités et les bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Nombre de retraites progressives accordées/ nombre de retraites progressives demandées par corps et par sexe.

Cible et échéance MEN/MSJVA : suivre l'évolution annuelle dès 2025

(ACTION 11)

Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

De nombreux textes ont été adoptés qui mettent en place des mesures d'accompagnement aux parentalités.

Il est proposé de recenser dans un document numérique l'ensemble des droits des parents et des différents services de soutien à la parentalité et de l'adresser à aux agentes et agents lors de leur prise de fonction et aux futurs parents dès la première déclaration concernant l'arrivée d'un enfant.

Parallèlement à la diffusion de ce guide, des orientations seront données aux responsables des services RH et aux encadrants et encadrantes afin que des entretiens individuels ante et post absences ou congés liés à la parentalité soient mis en place ; cela permettra de préparer avec les agentes et agents les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de toute nature pour l'accueil d'un enfant, afin de mieux prendre en compte leurs objectifs de carrière, de mobilité géographique ou professionnelle en lien avec les contraintes familiales.

Mesure 25 - Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui y sont attachés

L'objectif est de garantir à chaque agente et agent la connaissance de leurs droits et des services mis à leur disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants. Il sera notamment rappelé les dispositions relatives à l'allaitement.

L'impact du guide Parentalités sera mesuré notamment au travers de l'évolution de la répartition sexuée du nombre de congés parentaux.

Indicateur MEN/MSJVA :

Nombre de guides complétés mis en ligne sur le site intranet de chaque employeur ;

Nombre de congés parentaux octroyés chaque année ainsi que leur répartition F/H en pourcentage suivis via le SI RenoIRH.

Cibles MEN/MSJVA pour chacun des indicateurs :

Diffusion du document et adaptation par les services déconcentrés et les établissements pour y faire figurer les informations et données locales ;

2024 : disposer de l'indicateur congé parental pour les titulaires et contractuels gérés dans le périmètre MEN/MSJVA pour tous les corps et tous les contractuels. Dès que possible, définir une cible quantifiée pour la fin du plan.

Echéance : Publication du guide fin 2024 - Mise en ligne des guides adaptés courant 2025

FOCUS FORMATION AXE 4

L'objectif est de former les personnes en situation d'encadrement et les managers aux formes d'organisations du travail facilitant l'articulation des temps aux différentes étapes de la carrière. Pour ce faire, on peut mobiliser l'offre de formation sur la plateforme Mentor, l'offre de formation en termes de QVCT au PNF ou dans les programmes de formation académiques. Les guides produits constituent également des ressources.

La DGRH établira un module de formation sur ce thème.

AXE 5

PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES (DONT LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES), DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Les bases juridiques de cet axe sont l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Elles ont été complétées par l'arrêté du 31 juillet 2023 pour le MEN et le MSJVA.

L'employeur a obligation de prévenir tout risque de violence à l'égard des femmes et protéger tout personnel subissant un acte de violence, quel qu'il soit.

Les objectifs poursuivis en termes de prévention et de traitement des discriminations et des violences sexistes et sexuelles sont les suivants :

- Renforcer la prévention et la sensibilisation des personnels sur l'existence des dispositifs permettant le recueil et le traitement de tout signalement de discrimination ou de violence, dont les violences intrafamiliales
- Accompagner juridiquement et méthodologiquement la mise en place de ces dispositifs et, lorsqu'ils préexistent, veiller à leur adaptation aux dispositions réglementaires ; pour ce faire, doter les services déconcentrés et les opérateurs d'un vade-mecum récapitulatif simple d'utilisation et poursuivre le programme de formation aux enquêtes administratives actuellement mené auprès des académies et des opérateurs

(ACTION 12)

Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Mesure 26 – Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière

Il convient d'intégrer les risques de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes (VDHAS) et, spécifiquement, ceux de violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail sur la typologie et l'évaluation des risques du DUERP. Dans la continuité du DUERP le programme annuel de prévention intègre explicitement des mesures qui découlent de cette évaluation.

Par ailleurs, une action sera conduite au niveau ministériel afin d'harmoniser les dénominations des différents dispositifs d'écoute et de traitement des VSS existants.

Mesure 27 – S’assurer de l’existence de dispositifs de signalement sur tout le territoire et les cartographier

L’objectif est de s’assurer du bon fonctionnement de ces dispositifs au sein des services déconcentrés et des établissements en conformité à l’arrêté du 31 juillet 2023.

Cible MEN : 100% de dispositifs dans les académies et les établissements.

Nombre de dispositifs académiques déposés sur la plate-forme de réception des plans d’action académiques.

Mesure 28 - Informer l’ensemble des agentes et des agents sur les dispositifs existants

L’objectif relève de la prévention et de la meilleure connaissance par les personnels des dispositifs de signalement mis à leur disposition lorsqu’ils en ont besoin.

Indicateur MEN/MESJVA : Réalisation de la campagne d’information.

Cible : Une campagne nationale d’information annuelle qui vient en complément d’une communication à faire au niveau local.

Echéance : dès 2025

(ACTION 13)

Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles

Mesure 29 – Concevoir un document présentant les procédures à suivre en matière de signalements

L’objectif est de doter les responsables RH et les référents et référentes égalité d’une documentation de base pour faire face aux situations de violence à l’égard des femmes.

Cible MEN/MSJVA : Production d’un document sur la procédure à suivre en matière de traitement des VSS et des VIF (violences intrafamiliales).

Echéance : fin 2024

Mesure 30 – Améliorer la connaissance des signalements aux différents échelons

L'objectif est de disposer d'un fichier type de traitement des données et d'assurer un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre des dispositifs d'écoute, de signalement et de suivi.

Indicateur MEN MSJVA : Nombre de signalements pour discrimination, harcèlement ou VSS aux différents échelons national, déconcentré et établissement public.

Nombre de situations traitées / nombre de situations signalées.

Cible MEN/ MSJVA : Recensement des données incluant tous les échelons (national, déconcentré et des établissements publics).

Echéance : 1^{er} exercice complet de remontées en 2025

(ACTION 14)

Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration

Mesure 31 – Mettre à disposition des personnes en charge de l'accompagnement des victimes des fiches « réflexe »

L'objectif est de doter les responsables RH et les référents et référentes égalité d'une documentation de base pour mieux orienter et soutenir les victimes.

Indicateur MEN /MSJVA : Nombre d'agentes et d'agents accompagnés.

Cible MEN MSJVA : Produire une fiche sur l'accompagnement des victimes de VSS ou de harcèlement, une fiche sur l'accompagnement des victimes de violences intrafamiliales (VIF) et une fiche de prise en charge RH des auteurs mis en cause.

Echéance : 2025

FOCUS FORMATION AXE 5

Une sensibilisation de **chaque agente et agent** est nécessaire afin de :

- Faire connaître les définitions juridiques de ce que sont les violences, le cadre et les obligations légales en matière de prévention, de protection des victimes et de lutte contre les violences,
- Découvrir les mécanismes de la violence,
- Comprendre les enjeux, les conséquences sur le travail, la santé etc.
- Savoir identifier et définir la situation,
- Connaître le dispositif au sein de son ministère/de sa structure,
- Faire prendre conscience de la responsabilité collective et individuelle relative à la lutte contre les violences : savoir réagir en tant que témoin, collègue, responsable syndical ou en tant que victime, en fonction de la situation,

A cet effet, la plateforme Mentor propose deux modules :

« **Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel** » pour faire rapidement le point sur ce qu'est le harcèlement sexuel et sexiste et identifier les situations qui en relèvent.

« **Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir** » pour comprendre de façon plus approfondie les mécanismes de la violence et aider à déconstruire les stéréotypes.

Nombre de jours de formation conseillé pour ces 2 formations : 1 jour

La formation des **membres des dispositifs de signalement et des personnes responsables (dont les actrices et acteurs de prévention et les agentes et agents des services de ressources humaines)** chargées des suites à donner, qui sont des personnes clés dans la mise en œuvre d'une politique de prévention et la mobilisation des équipes sera poursuivie. Afin de permettre que les victimes soient entendues, il est primordial que l'ensemble des professionnels soit formé, de manière approfondie, aux définitions, mais aussi aux réactions nécessaires pour accueillir la parole, orienter, accompagner la victime, et signaler et s'assurer que tous les signalements sont traités de manière adaptée.

Deux types de formation disponibles dans le lot « Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations » de l'accord cadre interministériel (Acim) de formations au profit des agentes et agents publics seront proposés (sachant que les formations de l'Acim sont proposées à distance et en présentiel) :

1. Le traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces
 - Savoir recueillir la parole : mener un entretien semi-dirigé, accueillir la parole des victimes,
 - Savoir mettre en place des mesures urgentes de protection,

- Conduire une enquête administrative,
- Rédiger un rapport d'enquête,
- Informer, orienter et accompagner les agentes et agents victimes,
- Savoir comment se met en œuvre une procédure disciplinaire,
- Communiquer sur l'enquête et ses conclusions auprès des personnes concernées,
- Savoir archiver le dossier.

Nombre de jours de formation conseillé : 2 jours

2. Accompagner les professionnels de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'exercice de leurs missions
 - Connaître le rôle et le champ de responsabilité des différents acteurs,
 - Professionnaliser le repérage, le traitement des situations et l'accompagnement des victimes avec une posture exemplaire et une connaissance des procédures et du dispositif de signalement,
 - Accompagner les RH et l'encadrement dans l'établissement d'un état des lieux et d'un plan d'action,
 - Approfondir les procédures de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles : sanctions disciplinaires et pénales, charge de la preuve, protection fonctionnelle...

Nombre de jours de formation conseillé : 2 jours

Une sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles **pour les cadres supérieurs et dirigeants** est nécessaire de façon à fixer un cadre collectif, basé sur le droit et de donner à chacune et à chacun des outils pour agir et améliorer le traitement des signalements. Un module de sensibilisation est proposé dans le cadre du marché interministériel et peut être déployé sous l'autorité de la direction de l'encadrement (DE) pour :

- Responsabiliser les cadres dirigeants en leur faisant prendre conscience des conséquences pour les victimes et pour le collectif de travail des situations de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes,
- Améliorer le traitement de situations liées à des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes en impliquant l'ensemble de la chaîne hiérarchique,
- Diffuser une culture de la « tolérance zéro ».

Format conseillé : 6h00

La formation des **personnels d'encadrement (agentes et agents en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant, agentes et agents en situation d'encadrement intermédiaire)** à la connaissance, la prévention et le traitement des situations de

violence à l'égard des femmes dans le cadre de leur prise de fonction et en formation continue sera prévue sous l'autorité de la direction de l'encadrement (DE).

Format conseillé : 6h00

Une formation pour **les cadres intermédiaires et RH**, qui sont des relais indispensables à la mise en œuvre d'une politique de prévention, de détection et de traitement efficace est à mettre en place pour :

- Connaître sa responsabilité et celle de la direction,
- Connaître les dispositifs au sein de sa structure,
- Prendre conscience des conséquences des violences sexistes et sexuelles,
- Comprendre l'impact des procédures et savoir les mettre en œuvre ; proposer des mesures correctives, le cas échéant,
- Savoir identifier, détecter une situation à risques, améliorer le traitement de situations,
- Savoir prévenir les violences sexistes et sexuelles et mettre en œuvre les mesures définies en lien avec les acteurs et actrices concernés.

Nombre de jours de formation conseillé : 1 jour

En outre, pour les **agentes et agents du MSJVA exerçant les fonctions de DTN, DTNA, CTS, de référent féminisation et prévention des VSS**, il conviendra de rendre la formation sur la lutte contre les VSS obligatoire.

Pour ce faire, on dispose d'une offre de formation au PNF, sur la plateforme MENTOR et dans le cadre de l'accord interministériel de formations au profit des agentes et agents publics.

En ce qui concerne **les représentants des personnels en CSA et les VDHAS**, en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements, qui peuvent jouer un rôle clé dans la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles au travail, en termes d'information et de diffusion des outils existants (notamment du dispositif de signalement) et d'accueil de la parole, une formation doit être proposée par la Mission Egalité et le service C de la DGRH quant au fait de participer à la mise en œuvre de la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour :

- Faciliter l'appropriation du rôle et du champ de responsabilité des différentes personnes intervenantes,
- Renforcer le dialogue social sur la mise en place d'une véritable politique de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes,
- Améliorer l'accompagnement des agentes et des agents en vue de faire respecter leurs droits et leur dignité par l'appropriation de la procédure prévue par l'administration.

Nombre de jours de formation conseillé : 1 jour

AXE 6

AGIR POUR LA SANTE DES FEMMES AU TRAVAIL

Le précédent plan national d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'envisageait pas spécifiquement cette question, par ailleurs présente dans les objectifs stratégiques ministériels en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et les établissements relevant des trois périmètres ministériels. Le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027), « Toutes et tous Egaux », est composé de 4 axes prioritaires et comprend un axe « santé des femmes ».

L'audition d'expertes sur le sujet et les bilans santé sécurité au travail (SST) ont permis de mieux connaître les conséquences à traiter dans le cadre du plan national d'action :

- Mieux connaître et analyser les pathologies féminines au travail et les accidents du travail qui touchent particulièrement les femmes
- Améliorer l'information des femmes sur ces questions

Les actions et mesures proposées s'inscrivent dans une stratégie qui vise à :

- prendre en compte les **spécificités de la pénibilité du travail des femmes** dans une logique de préservation de la santé au travail, de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail : risques liés aux **métiers** exercés (enseignantes de maternelle et professeures d'EPS par exemple), accompagnement de la **maternité**, cumul des activités professionnelles et de soutien de la **famille** (notamment en fin de carrière) ;
- adapter les **dispositifs de prévention** pour qu'ils prennent davantage en compte ces spécificités : évaluation des risques différenciée, accompagnement individuel, dispositifs RH.

(ACTION 15)

Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes

Les répercussions du travail sur la santé des femmes sont insuffisamment reconnues parce qu'insuffisamment connues.

Si les troubles musculo-squelettiques (TMS) liés au port de charges (exemple de la professeure d'EPS) ou aux contraintes de posture (exemple de la professeure des écoles de maternelle) sont bien repérés, les TMS liés à des tâches fines répétitives et réalisées dans un temps contraint (travail sur clavier informatique) sont sous-évalués.

Si les répercussions sur la santé mentale des violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes (VDHAS) sont connues, les exigences émotionnelles et

organisationnelles fortes liées aux difficultés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et à des horaires de travail contraints sont des facteurs de risques psychosociaux qui apparaissent plus particulièrement à prendre en compte dans la prévention de l'usure professionnelle psychique et physique.

Mesure 32 – Sexuer les données relatives à la santé

L'objectif est de développer l'élaboration et l'exploitation de données sexuées et croisées dans les bilans relatifs à la santé sécurité au travail (SST), aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (AT/MP) et de la médecine de prévention présentés à la formation spécialisée du CSA ministériel et mettre à disposition des préventeurs des applications numériques adaptées à ce recueil.

Indicateurs MEN/MSJVA :

Nombre d'arrêts de travail, d'accidents du travail et de maladies professionnelles par corps, répartition F/H, par tranches d'âge, titulaires et contractuels.

Nombre de journées de carence réparties par corps, par catégories d'agents contractuels et par sexe

Nombre d'adaptations de postes de travail pour raisons médicales accordées par rapport au nombre de demandes par corps, par catégories d'agents contractuels et par sexe

Cible MEN/MSJVA : Identification des métiers les plus à risque.

Echéance : 2025

Mesure 33 - Réaliser une campagne nationale d'information sur les principales pathologies des femmes

L'objectif est d'améliorer la connaissance des affections qui touchent les femmes et de lutter contre les stéréotypes portant sur le repérage de ces maladies (exemple des maladies cardio-vasculaires qui sont la première cause de mortalité des femmes et qui sont insuffisamment repérées chez les femmes). Il s'agit d'expliquer les principales pathologies féminines afin de mieux les prévenir.

Mesure 34 – Promouvoir les enquêtes et mettre en place des études sur les liens entre les conditions de travail et la santé des femmes

L'objectif est de comprendre les liens entre travail et pathologies et organisation du travail et santé des femmes. Pour ce faire, il conviendra de recenser les études pertinentes sur le sujet et avec l'aide d'une structure de recherche de lancer une ou plusieurs études.

Indicateur MEN/MSJVA : Nombre d'études réalisées.

Cible MEN/MSJVA : Lutter contre l'invisibilité de la pénibilité de certains postes occupés majoritairement par des femmes.

Echéance : 2025

(ACTION 16)

Développer et adapter la prévention

Mesure 35 - Former et informer

Il s'agit de conduire des actions de sensibilisation et d'information, en relais des campagnes de santé publique, sur les maladies des femmes en particulier dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose, du plan d'accompagnement des maladies chroniques du ministère chargé de la transformation publique, des actions en faveur de la santé mentale dont le secourisme en santé mentale ou de la lutte contre la sédentarité et en faveur de l'activité physique. L'objectif est de former en particulier les professionnels de la santé au travail, les conseillers/conseillères de prévention, les inspecteurs et inspectrices santé et sécurité au travail (ISST) et les DRH de proximité à une approche genrée de la santé au travail.

Indicateur MEN/MSJVA : Taux de plans de prévention académiques qui comportent des actions de formation, d'information ou de sensibilisation spécifiques à la santé des femmes.

Echéance : 2025

Mesure 36 - Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention

Il s'agit d'accompagner les académies dans la démarche de l'évaluation différenciée des risques en fonction du sexe, en application de la circulaire interministérielle du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique. Une analyse particulière sera faite sur les risques pouvant causer des troubles musculo-squelettiques, ~~aux~~ sur les risques psycho-sociaux, dont les VDHAS et -sur les expositions aux substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. Il convient également d'adapter les

mesures de prévention primaire aux caractéristiques physiologiques des femmes (ex : prévention du risque port de charges).

Indicateur MEN/MSJVA : Taux de DUERP prenant en compte l'évaluation différenciée selon le sexe d'au moins un risque professionnel.

Echéance : 2025

Mesure 37 - Renforcer le suivi de l'adaptation du poste de travail

L'enjeu est de renforcer le rôle pivot de la médecine de prévention dans le suivi de la santé des femmes au travail et de mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail, relatives aux aménagements de poste qui portent sur l'adaptation des conditions de travail à :

- des états de santé particuliers : la grossesse, la période d'allaitement ou la ménopause
- l'accompagnement sur la durée des femmes engagées dans un parcours d'assistance médicale à la procréation
- des pathologies menstruelles incapacitantes comme l'endométriose et le syndrome des ovaires polykystiques ou le fibrome utérin qui sont des maladies connues pour entraîner des symptômes, douloureux, voire invalidants qui altèrent la qualité de vie des femmes qui en souffrent ainsi que leur activité professionnelle
- la reprise après un congé maladie prolongé pour le maintien dans l'emploi, en particulier en cas d'affections cancéreuses qui peuvent survenir à un âge précoce.

Indicateur MEN/MSJVA : Taux de mise en œuvre des préconisations d'aménagement du poste concernant des femmes.

Cible MEN/MSJVA : Favoriser le maintien dans l'emploi des femmes.

Echéance : 2025

AXE 7

COMMUNIQUER, SENSIBILISER, FORMER POUR INSTALLER UNE CULTURE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Pour forger une culture partagée, il convient de renforcer la communication et l'information des personnels au plus près de leur lieu d'exercice sur l'égalité professionnelle et les violences sexistes et sexuelles et permettre ainsi la connaissance de l'existence des référentes et référents égalité professionnelle, des dispositifs d'accompagnement, de signalement et de soutien. Pour ce faire, des plans de communication, de sensibilisation et de formation sont prévus sur la période du PNA.

Les objectifs poursuivis en termes de communication et de sensibilisation sont les suivants :

- Faire connaître et donner à voir l'engagement des ministères auprès des personnels et des futurs agentes et agents, en réaffirmant que les valeurs d'égalité professionnelle sont constitutives de l'identité employeur
- Former l'ensemble de la filière RH et des personnels encadrants en formation initiale et continue à ces sujets afin de garantir l'intégration de l'égalité professionnelle F/H dans les pratiques RH (recrutement, promotion, management...)

(ACTION 17)

Elaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels sur les 2 périmètres

Mesure 38 – recueillir la perception des agentes et des agents en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'objectif est de mesurer dans le temps l'évolution de cette perception. Cette consultation aura lieu tous les deux ans à compter de 2025.

Mesure 39 - Définir et programmer des actions de communication à destination des agentes et agents en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements

L'objectif est de fournir aux personnels une information régulière portant sur les enjeux et les objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les plans d'action mis en œuvre et les résultats de ces actions.

Indicateurs MEN/MSJVA :

Comptabiliser les vues et fréquentation de chaque élément dématérialisé des campagnes de communication.

Cible MEN /MSJVA : Tous les personnels

Echéance : chaque année dès 2025

Mesure 40 - Mettre à disposition des académies et des établissements un kit de communication adapté sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'objectif est de permettre aux académies, aux opérateurs et aux établissements du sport de disposer chaque année d'un kit comprenant tous les outils de communication élaborés par la DELCOM.

Cible MEN/ MSJVA : Ensemble des académies et établissements publics nationaux et des établissements publics du sport.

Echéance : Chaque année

(ACTION 18)

Elaborer un plan de communication externe

Mesure 41 - Définir un plan de communication externe montrant l'engagement ministériel en s'appuyant notamment sur les 2 journées thématiques dédiées aux femmes

L'objectif est de faire savoir que le MEN et le MSJVA traitent ces problématiques et que la lutte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contre les violences sexistes et sexuelles fait partie des valeurs des ministères.

Indicateur MEN/MSJVA :

Comptabilisation des vues et fréquentation des sites ;

Enquête sur l'attractivité de l'employeur auprès des nouveaux recrutés ;

Suivi de la connaissance des engagements ministériels auprès des usagers et candidats aux emplois relevant des ministères.

Cible MEN/MSJVA : campagnes de communication liées aux journées thématiques

Echéance : chaque année ; second semestre 2025 et second semestre 2027 pour le suivi.

(ACTION 19)

Elaborer un plan de formation

Pour aller vers davantage d'égalité réelle dans les pratiques professionnelles au sein de nos ministères, la formation est un outil majeur et structurant. Une offre de sensibilisation et de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre toute forme de discriminations doit être déployée pour tous les agents et agentes.

Le schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation, de la jeunesse et des sports 2022-2025 inscrit l'égalité professionnelle comme une priorité dans trois de ses axes :

L'axe I « Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation »

L'axe IV « Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation »

L'axe V, « Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités pédagogiques et managériales »

Mesure 42 – Mettre à disposition des agentes et agents a minima un module de sensibilisation à distance

L'objectif est de faire connaître ces modules de formation mis à disposition et qu'un maximum de personnes puisse en bénéficier.

Un module d'auto-formation "**Vers l'égalité entre les hommes et les femmes**", disponible sur Mentor, composé de deux saisons de neuf épisodes, sensibilise aux situations de sexisme et de harcèlement, avec des chiffres clés et des exemples concrets

Un parcours "**Promouvoir l'égalité et la diversité au travail**", disponible sur m@gistere, composé de quatre modules thématiques, permet de comprendre les enjeux de l'égalité et de la diversité ainsi que d'identifier les discriminations, agissements ou violences sexistes et sexuels en milieu professionnel.

En sus de ces modules, une sensibilisation, proposée dans le cadre de l'accord interministériel de formations au profit des agentes et agents publics, peut être mise en place aux différents niveaux – administration centrale, services déconcentrés, établissements - pour connaître les obligations, de travailler sur les stéréotypes, la façon dont ils impactent l'environnement professionnel et identifier quelques leviers pour agir.

Mesure 43 – Former les différents personnels de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de la vie associative sur les différents aspects de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'objectif est de permettre à tout personnel, quelle que soit sa situation, de pouvoir être formé à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions.

Les thématiques de formation sont définies en fonction des publics cibles et des objectifs recherchés sur tel ou tel axe du plan d'action pour une sensibilisation aux enjeux d'une part et une montée en compétence dans l'exercice des fonctions et responsabilités qui doivent intégrer l'égalité F/H articulée à la stratégie RH de l'entité d'autre part.

Les publics-cibles sont les suivants :

- Agents et agentes en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant
- Agentes et agents en situation d'encadrement intermédiaire
- Référentes et référents Egalité
- Représentants et représentantes du personnel
- Agents et agentes des services de ressources humaines et de la chaîne RH :
 - o Directrice / Directeur des ressources humaines
 - o Directeur et directrice de l'EAF
 - o Cheffe / Chef d'établissement public local d'enseignement
 - o Secrétaire général d'établissement public local d'enseignement
 - o Inspectrice / Inspecteur des 1er et 2nd degrés
 - o Conseillère / Conseiller en ressources humaines de proximité
 - o Conseillère / Conseiller mobilité carrière
 - o Chargée / Chargé du recrutement
 - o Gestionnaire de concours et d'examens professionnels
 - o Chargée / Chargé de la gestion administrative de la paie
 - o Chargée / Chargé des retraites
 - o Chargée / Chargé de la prévention des risques professionnels
 - o Référente / Référent Handicap
 - o Responsable qualité de vie et des conditions de travail

Les thématiques de formation nécessaires à la mise en œuvre des plans d'action qui sont rappelées dans les focus formation peuvent servir à l'élaboration des plans de formation suivant la logique publics cibles / thématique de formation / modalité : auto-formation via Mentor et m@gistere ou formation

Le plan de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en administration centrale est porté par le SAAM.

Le plan de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en services déconcentrés est à l'initiative des académies, des secrétaires généraux adjoints et adjointes directeurs et directrices des ressources humaines en lien avec les directeurs et directrices des écoles académiques de la formation continue.

Le plan de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les personnels d'encadrement supérieur et intermédiaire est porté par la direction de l'encadrement.

Le plan de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les établissements du sport est porté par la Direction des sports.

PROJET PNA EP - CSAM EN du 3 12 2024

ANNEXE 1 : PLAN D'ACTION DNE

1. Créer les conditions d'un égal accès aux emplois supérieurs de l'Etat

Objectifs à atteindre	Actions	Calendrier	Etapas	Pilote	Partenaires
Former tous les employeurs à l'égalité professionnelle	sessions de formation systématique- module à distance	2 ^{ème} trimestre 2024	A mettre en place 2 fois par an	DE	Délégué à l'encadrement supérieur des services du Premier ministre
	Mise en place d'un suivi et retour d'expérience	3 ^{ème} trimestre 2024			
Renforcer le respect de l'égalité professionnelle dans les procédures de recrutement	inciter à la composition paritaire des comités d'audition	dès à présent et à chaque recrutement	Comptabilisation et retex annuel au 31 décembre à prévoir	DE	Tous les employeurs
	établir dans la mesure du possible, des short-listes paritaires				
Renforcer le respect de l'égalité professionnelle dans l'évaluation collégiale	prévoir un nombre équilibré de femmes et d'hommes, présenté à chaque comité parcours et carrières	dès à présent, et pour chaque comité	Comptabilisation et retex annuel au 31 décembre à prévoir	DE	Comité parcours et carrières
	Veiller à la présence d'un nombre égal de femmes et d'hommes vus en entretien au titre du vivier	dès à présent		DE	Tous les employeurs
Présenter un nombre égal de femmes et d'hommes aux programmes Programme 1 et Programme 2 de la DIESE	dès 2024				
Renforcer le rôle de la revue des cadres, en académie, en administration centrale et chez les opérateurs	Travail sur les corps viviers des emplois pour donner des perspectives aux femmes	à compter du 2 ^{ème} trimestre 2024.	Comptabilisation et retex annuel en janvier de l'année n+1 à prévoir		
	Etablissement d'un « radar » annuel de l'encadrement supérieur et des viviers associés sur l'état des recrutements pour chaque employeur	à compter de janvier 2025 au titre de l'année 2024			
	Poursuivre et amplifier le relais avec les MAE (61 % de femmes) avec la personne idoine dans les académies - portage au plus haut niveau	dès à présent			

2. Etablir des règles de gestion pour les cadres supérieures déjà sur emploi, en favorisant leur prise de responsabilité et leur progression professionnelle

Objectifs à atteindre	Actions	Calendrier	Etapes	Pilote	Partenaires
Supprimer les freins existants à l'accès aux emplois supérieurs pour les femmes	Lancer une enquête auprès des populations féminines de cadres pour repérer les freins	avant troisième trimestre 2024.		DE	DELCOM
	Mettre en place les leviers pour lever les freins identifiés	Au plus tard début 2025	1er trimestre GT 2024	DE	SAAM/DGRH
Supprimer les écarts de déroulement de carrière	Analyser les écarts de déroulement de carrière notamment pour les femmes ayant des enfants ou avec d'autres charges de famille (ascendant malade, enfant malade...)	début 2025	1er GT : dès le deuxième trimestre 2024	DE	SAAM/DGRH
	Définir des règles de mobilité intégrant l'enjeu vie professionnelle / vie personnelle				
	Proposer des aménagements de leurs conditions de travail tels qu'une charte QVT, accès souple au télétravail, éventuellement aménagements horaires				
suppression des éventuels écarts de rémunération	Mettre en place un mécanisme d'accélération de carrière notamment dans les fonctions de direction de PERDIR et d'inspecteur				
	Poser les bases d'une action sociale pour les cadres				
	Analyse et proposition de suppression des éventuels écarts de rémunération notamment concernant les modalités d'attribution de primes	Au plus tard début 2025	1er trimestre GT : deuxième trimestre 2024	DE	SAAM/DGRH

Mieux accompagner les femmes à percer le plafond de verre	Lancer un programme ministériel dédié aux femmes qui ont du potentiel pour accéder à des emplois supérieur mais se sentent freinées dans leur évolution	Création de l'offre interne avant la fin de l'année 2024	DE	DIESTE
	Développer des actions conjointes adaptées aux femmes déjà sur un emploi supérieur, en lien avec les réseaux associatifs existants : codev, coaching, mentorat, diagnostics managériaux, rôles-modèles, rencontres	objectif de développer deux actions d'ici la fin de l'année 2024	DE	Partenaires associatifs : Femmes de l'éducation et AFDESRI notamment

3. Pilotage et communication

Objectifs à atteindre	Actions	Calendrier	Etapes	Pilote	Partenaires
Consolider les outils de pilotage	point hebdomadaire, suivi par fiche de poste du nombre de candidatures féminines, du nombre de femmes short-listées, indicateurs DIESTE, radars etc	Dès à présent.		DE	
Faire connaître notamment auprès des femmes, les spécificités des emplois supérieurs et leurs modalités d'accès	capsules vidéos ou webinar	à compter du 3 ^{ème} trimestre 2024		DE	Partenaires associatifs : Femmes , de l'éducation et AFDESRI notamment
Faire connaître les actions engagées en faveur de l'égal accès aux emplois	label, site internet, brochures etc...)	à compter du 3 ^{ème} trimestre 2024.		DE	DELCOM
	Publication des chiffres DNE (vers recteurs, DAC) et de l'INDEX sur les sites ministériels	Premier trimestre 2025 au titre de 2024		DE	DELCOM

Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes MEN et MSJVA

N° mesure	Libellé de la mesure	Périmètre d'application			Objectifs	Indicateurs	Échéance 2025	Échéance 2026	Échéance 2027
		Ministère	Académies SAAM	Etablissements					

Axe 1 - Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines des deux ministères sur le long terme

ACTION 1		Réaffirmer le rôle de pilote de la DGRH								
1	S'assurer que les plans d'action des services déconcentrés, de l'administration centrale et des établissements sur les périmètres ministériels MEN et MSJVA sont élaborés et diffusés au plus tard dans les 6 mois suivant la publication du présent plan	DGRH DS	X		DAF DS	Se doter pour chaque entité d'un plan d'action opérationnel décliné du présent plan mais également adapté à sa situation et articulé à sa stratégie RH	Nombre de plans adoptés dans les 6 mois après la publication du PNA et mis à disposition sur la plateforme.	Tous les plans finalisés au 1er septembre 2025	X	X
2	Suivre le tableau de bord des indicateurs annexé au présent plan avec les académies et les établissements et en assurer la consolidation sur les périmètres ministériels puis la diffusion	DGRH DS	X		DAF DS	Suivre la progression des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, collecter des données par indicateur et identifier les difficultés ou les freins	Nombre de réunions chaque année et pourcentage sur le nombre de réunions théoriques.	X	X	X
3	Présenter l'impact en termes d'égalité professionnelle des textes réglementaires dans le domaine de la gestion des ressources humaines qui font l'objet d'une consultation en CSA	DGRH DE	X		DAF DS	Analyser systématiquement l'impact que peuvent avoir ce type de textes sur l'égalité professionnelle	Nombre d'études réalisées	X	X	X
ACTION 2		Réaffirmer le rôle central des référentes et référents Egalité								
4	S'assurer de la présence effective de la référente ou du référent égalité auprès des DRH et le doter d'une lettre de mission signée par l'autorité compétente	DGRH DS DE	X		DAF DS	Préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives de la personne référente Egalité, l'articulation de son action avec celle des autres acteurs RH	Nombre de personnes exerçant les fonctions de référent égalité au 30/11 de l'année N dotées d'une lettre de mission en académie, en DSDEN, en établissement public national et en CREPS pour le périmètre MEN et MSJVA ; Nombre de mois de vacance de la fonction dans les 12 mois qui précèdent le 30/11 de l'année N.	X	X	Atteinte des cibles
5	Harmoniser les quotités de mission pour les référentes et référents égalité	DS	X		DAF DS	Fixer une quotité qui permette à chaque personne référente d'assurer sa mission, dans les conditions définies dans la lettre de mission, au regard des spécificités de l'académie ou de l'établissement	Nombre de référentes et référents respectant les quotités recommandées. Un tableau précisant les effectifs de l'académie, la quotité-cible et la quotité figurant dans la lettre de mission du référent est annexé annuellement à l'indicateur. Nombre de lettres de mission validées	X	X	X Atteinte des cibles

N° mesure	Libellé de la mesure	Périmètre d'application			Objectifs	Indicateurs	Échéance 2025	Échéance 2026	Échéance 2027
		Ministère	Académies SAAM	Etablissements					
6	Rédiger un vadémécum à l'attention des personnes référentes Egalité	DGRH		DAF DS	Disposer d'un document socle présentant ce qui est commun à l'ensemble des référentes et référents, auquel pourra être jointe une partie adaptable aux spécificités des périmètres, des services déconcentrés et des établissements.		x	x	x
ACTION 3	Conforter le rôle des acteurs du dialogue social								
7	Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement des différents plans	DGRH DS	x	DAF DS	Partager les avancées ou les difficultés dans la mise en œuvre du plan national d'action	MEN : Nombre de réunions des groupes de travail semestriels aux niveaux ministériel, académique et des établissements. Nombre de réunions en académie et en établissement pour élaborer le plan d'action MSJVA : Un examen par an du tableau de bord au niveau des établissements et nombre de réunions de groupes de travail au niveau ministériel Un examen par an du plan d'action spécifique aux CTS Nombre de réunions des groupes de travail des établissements	x 6 mois après la publication de chacun des plans d'action	x	x
8	Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes en augmentant les données sexuées dans la base de données sociales (BDS) et en identifiant des cohortes pour en assurer le suivi	DGRH	x	x	Disposer de davantage de données sexuées issues des BDS à venir pour réaliser des états de situation comparés les plus complets possibles	Pourcentage d'indicateurs sexués contenus dans les BDS. Ajouter dans la BDS les données sexuées de l'indicateur 39 « Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes » de la DGAFP.	x	x	x
ACTION 4	Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan								
9	Veiller à la présentation des objectifs du plan chaque année à tous les encadrants	DGRH	x	DAF DS	Permettre à chaque encadrant dont le métier comporte des responsabilités de recrutement ou de gestion des personnels de connaître et faire connaître le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes et qu'il en suive la réalisation		x	x	x
Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants à l'égalité professionnelle F/H									

N° mesure	Libellé de la mesure	Périmètre d'application			Objectifs	Indicateurs	Échéance 2025	Échéance 2026	Échéance 2027
		Ministère	Académies SAAM	Etablissements					
	Elaborer un plan de formation nécessaire à l'exercice des missions et actes RH prenant en compte l'égalité professionnelle	DGRH	X	DAF DS	<p>Que toutes les personnes référentes égalité, les acteurs RH (dont les équipes de prévention), les personnels encadrants [à définir], les membres des CSA et les référents VDHA soient formés pour appréhender l'ensemble des thématiques sur lesquelles l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se décline.</p>	<p>Nombre de personnes concernées par cet axe ayant suivi une formation prévue au PNF pendant l'année N, par périmètre MEN/MSJVA ;</p> <p>Nombre de personnes concernées par cet axe ayant suivi les parcours m@gistere ou le module MENTOR, par périmètre MEN/MSJVA;</p> <p>Pourcentage de personnes formées / effectifs concernés ;</p> <p>A compter du déploiement de Virtuo, nombre de personnes ayant suivi des formations par périmètre MEN/MSJVA.</p>	Tout référent suit une formation dans l'année qui suit sa désignation et chaque référent en poste suit une action de formation d'approfondissement. Chaque acteur RH (les référents égalité, les acteurs RH, dont les équipes de prévention, les personnels encadrants, les membres des CSA et les référents VDHA) suit à minima le module Mentor dans l'année qui suit sa prise fonction.	x	x

Axe 2 - Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur

ACTION 5 A partir du diagnostic de la mixité des métiers des périmètres MEN et MSJVA, identifier ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l'évolution									
10	Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée de tous les corps, par BAP et par corps dans la filière ITRF, et des contractuels, dont les AESH	DGRH	x		<p>Objectiver cette répartition afin de pouvoir apporter ensuite les actions correctrices nécessaires</p>	<p>Evolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers/corps (par discipline d'enseignement pour les enseignants, le cas échéant par BAP pour la filière ITRF, par domaine "sport" ou "jeunesse" pour les CTPS) identifiés comme devant être suivis. Distinguer pour MSJVA corps et fonctions : DTN, DTN adjoints, entraîneurs, CAS</p>	Diagnostic généré par corps et par BAP	Suivi annuel des corps et des BAP identifiés comme particulièrement générés	Suivi annuel des corps et des BAP identifiés comme particulièrement générés
11	Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée de la filière administrative par corps et par métiers	DGRH	x		<p>Connaître et faire évoluer la répartition sexuée des effectifs de fonctionnaires et de contractuels des différents métiers de la filière administrative</p>		GT ministériel de suivi du plan	GT ministériel de suivi du plan	GT ministériel de suivi du plan
ACTION 6 Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur									
12	S'assurer que les supports de campagne de recrutement des ministères ne véhiculent pas de stéréotypes de genre	DGRH DS DELCOM	x	DAF DS	<p>Intégrer la dimension égalité professionnelle dans les supports et documents présentant les métiers et les offres d'emploi</p>	<p>Vérification une fois par an des supports diffusés pendant les campagnes de l'année ainsi que des offres d'emploi publiées.</p>	x	x	x
13	Promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité	DGRH DS DELCOM	x	DS	<p>Améliorer la connaissance des différents métiers relevant des MEN et MSJVA et favoriser une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers les moins mixtes</p>	<p>Impact sur l'évolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers identifiés comme prioritaires dans le cadre du suivi du plan.</p>	x	x	x
14	Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours, pour les femmes enceintes	DGRH	x	x	<p>Prévenir toute discrimination liée à l'état de grossesse en situation de concours et favoriser le plus possible le recours à la visioconférence</p>	<p>Nombre de femmes enceintes ayant demandé à bénéficier d'un aménagement de l'épreuve et nombre de femmes l'ayant obtenu</p>	x	x	x

N° mesure	Libellé de la mesure	Périmètre d'application			Objectifs	Indicateurs	Échéance 2025	Échéance 2026	Échéance 2027
		Ministère	Académies SAAM	Etablissements					
15	Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures voire avec plus de responsabilités	DGRH DS	X	X	Mettre en place différentes opérations dont le mentorat pour les femmes identifiées comme souhaitant prendre plus de responsabilités et accéder à des postes où elles sont peu présentes	Nombre d'académies, et d'établissements du sport ayant mis en place un programme d'accompagnement spécifique. MEN : Nombre d'agents exerçant à temps partiel certaines fonctions (direction d'école, conseillères pédagogiques...) MSJVA : Nombre de DTN, de DTNA et d'entraîneurs nationaux accompagnés ou suivis par le CGOCTS	Mise en place d'une formation sur les fondamentaux de la direction d'un établissement public pour les établissements du sport et au niveau du CGO/Ecole des cadres, création d'un vivier pour les recrutements des DTN et DTN adjoints avec un parcours sur les fondamentaux de la fonction de DTN	Un programme par académie et par établissement dès 2026.	x
16	Renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur conformément à la législation	DE			Progresser encore en se dotant d'un plan d'action spécifique annexé au présent plan pour féminiser l'encadrement supérieur	pourcentage F/H pour les primo-nominations et pour l'effectif total des emplois concernés par le DNE	Cf. annexe	Janvier 2026 pour les primo-nominations Cf. annexe	1er janvier 2027 pour le stock d'emplois Cf. annexe
Former les recruteurs, jurys de concours et comités d'audition									
	Former les jurys de concours, comités d'audition et de sélection et toutes les personnes chargées du recrutement.	DGRH	X			Nombre d'actions de formation suivies à distance sur M@gistère/Mentor Nombre de membres de jurys de concours ayant suivi une formation locale (indicateur suivi au niveau des académies et des établissements) Pourcentage de personnes formées / effectifs concernés	X	X	X
Axe 3 - Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes									
ACTION 7 Assurer la transparence des rémunérations									
17	Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire/rémunérations complémentaires sexué	DGRH DAF DEPP	X	DAF DS	Disposer d'informations sur la rémunération des agentes et agents plus fines que celles dont on dispose via l'index égalité professionnelle pour engager ensuite les mesures correctrices nécessaires	Ensemble des indemnités et heures supplémentaires sexuées par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels. Distinguer pour MSJVA corps et fonctions : DTN, DTN adjoints, entraîneurs, CAS Etablir un bilan sexué du PACTE	x	x	x
ACTION 8 Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement									
18	Répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs des corps	DGRH	X		Corriger les écarts existants entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion	Répartition femmes hommes dans chacun des grades d'avancement d'un corps	x	x	Atteinte de la cible d'identité répartition F/H dans chacun des grades d'avancement d'un corps - répartition F/H des promouvables

N° mesure	Libellé de la mesure	Périmètre d'application			Objectifs	Indicateurs	Échéance 2025	Échéance 2026	Échéance 2027
		Ministère	Académies SAAM	Etablissements					
19	Mesurer les effets du plan de requalification de la filières administrative des BIATSS	DGRH	x		Il s'agit de mesurer chaque année la répartition des effectifs femmes/hommes parmi les personnes occupant un poste requalifié dans le cadre des mesures de requalification des emplois dans la filière administrative	Part des femmes occupant un emploi requalifié au 1er octobre de l'année	x	x	x
20	Instaurer une procédure d'évaluation professionnelle permettant aux personnels enseignants qui n'ont pu bénéficier du 3ème rendez-vous de carrière (RDVC), compte tenu de leur situation personnelle justifiée, d'être évalués à leur reprise d'activité	DGRH	x		Créer une procédure pour évaluer les enseignants afin que le bénéfice d'un congé familial ne fasse pas obstacle à une promotion	Nombre annuel d'évaluations	x	x	Atteinte de la cible au plus tard en 2027 pour tous les corps enseignants concernés
ACTION 9	Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations								
21	Faire en sorte que, dans l'index égalité professionnelle femmes hommes des établissements publics nationaux des 2 ministères, tous les indicateurs sur les plus hautes rémunérations soient supérieurs à zéro	DGRH		DAF DS	Tendre vers la plus haute note	Nombre d'indicateurs sur l'écart femmes hommes des 10 plus hautes rémunérations égaux à zéro	x	x	x
Axe 4 - Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale									
ACTION 10	Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle dans le temps								
22	Fixer les principes constitutifs des chartes des temps qui seront déclinés à l'échelle des collectifs de travail en concertation avec les personnels concernés	DGRH	x	DAF DS	Parvenir à une écriture de ces chartes des temps partagée au plus près des collectifs de travail entre employeurs et agents, dans le respect de l'intérêt du service et des besoins nouveaux des agentes et agents	Nombre de chartes publiées dans les académies/administration centrale et les établissements publics Pourcentage des établissements publics ayant déployé une charte	Mise à disposition des principes constitutifs	Publication des chartes	x
23	S'assurer pour chaque corps que les différentes modalités d'organisation du travail retenues pour une agente ou un agent sont sans impact sur son déroulement de carrière	DGRH	x		Mettre en place les actions nécessaires pour améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle	Pourcentage F/H des agentes et agents à temps partiel parmi les promouvables au choix à un grade, et pourcentage F/H des promus à temps partiel. MEN : pourcentage F/H des directeurs et directrices d'école qui exercent à temps partiel.	x	x	x
24	S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et/ou l'allongement des carrières	DGRH DS	x	DAF DS	Développer des gestions du temps adaptées à ces situations	Répartition F/H des temps partiels octroyés par corps et par tranche d'âge Quotités de temps partiels accordées/quotités demandées par corps et par sexe. Même demande pour les congés de proche aidant, les disponibilités et les bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP). Nombre de retraites progressives accordées/ nombre de retraites progressives demandées par corps et par sexe.	x	x	x
ACTION 11	Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes								

N° mesure	Libellé de la mesure	Périmètre d'application			Objectifs	Indicateurs	Échéance 2025	Échéance 2026	Échéance 2027
		Ministère	Académies SAAM	Etablissements					
25	Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui y sont attachés	DGRH	X	DAF DS	Garantir à toutes les agentes et tous les agents la connaissance de leurs droits et des services mis à leur disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants	Nombre de guides complétés mis en ligne sur le site intranet de chaque employeur Nombre de congés parentaux octroyés chaque année ainsi que leur répartition F/H en pourcentage	Adaptation par les services déconcentrés du guide numérique	Mise à jour	Mise à jour
	Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants à ces questions d'articulation vie pro/vie perso avec un objectif d'accompagnement des fins de carrière/préparation à la retraite.	DGRH	X	DAF DS	Former les personnes en situation d'encadrement et les managers aux formes d'organisations du travail facilitant l'articulation des temps aux différentes étapes de la carrière.	Nombre de personnes concernées par cet axe ayant suivi une formation pendant l'année N, par périmètre MEN/MSJVA A compter du déploiement de Virtuo, nombre de personnes ayant suivi des formations par périmètre MEN/MSJVA. Pourcentage de personnes formées / effectifs concernés Cartographie territoriale des agents formés.	X	X	X

Axe 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

ACTION 12		Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes							
26	Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière	DGRH	X	DAF DS	intégrer les VSS dans le DUERP	Nombre de DUERP intégrant le risque VSS	X	X	X
27	S'assurer de l'existence de dispositifs de signalement sur tout le territoire et les cartographier		X	DAF DS	S'assurer du bon fonctionnement de ces dispositifs au sein des services déconcentrés et des établissements en conformité à l'arrêté du 31 juillet 2023	100% de dispositifs dans les académies et les établissements Nombre de dispositifs académiques déposés sur la plate-forme de réception des plans d'action académiques.	X	X	X
28	Informier l'ensemble des agentes et des agents sur les dispositifs existants	DGRH DELCOM	X	DAF DS	Améliorer la prévention et la meilleure connaissance par les personnels des dispositifs de signalement mis à leur disposition lorsqu'ils en ont besoin	Réalisation de campagnes d'information annuelles	X	X	X
ACTION 13		Identifier et traiter les situations de violence							
29	Concevoir un document présentant les procédures à suivre en matière de signalements	DGRH	X	DAF DS	Doter les responsables RH et les référents égalité d'une documentation de base pour faire face aux situations de violence à l'égard des femmes		X	X	X

N° mesure	Libellé de la mesure	Périmètre d'application			Objectifs	Indicateurs	Échéance 2025	Échéance 2026	Échéance 2027
		Ministère	Académies SAAM	Etablissements					
30	Améliorer la connaissance des signalements aux différents échelons	DGRH	X	DAF DS	Disposer d'un fichier type de traitement des données et assurer un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre des dispositifs d'écoute, de signalement et de suivi	Nombre de signalements pour discrimination, harcèlement ou VSS aux différents échelons national, déconcentré et établissement public. Nombre de situations traitées / nombre de situations signalées.	x	x	x
ACTION 14	Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agents de l'administration								
31	Mettre à disposition des acteurs en charge de l'accompagnement des victimes des fiches « réflexe »	DGRH		DAF DS	Doter les responsables RH et les référents égalité d'une documentation de base pour mieux orienter et soutenir les victimes	Nombre d'agentes et d'agents accompagnés.	1ère diffusion	Mise à jour éventuelle	Mise à jour éventuelle
Former les membres des dispositifs de signalement et les responsables chargés des suites à donner à l'écoute et à l'enquête administrative et former tous les personnels d'encadrement à la connaissance, la prévention et le traitement des situations de violence à l'égard des femmes dans le cadre de leur prise de fonction									
	Former les membres des dispositifs de signalement et les responsables chargés des suites à donner				Former les membres des dispositifs de signalement et les responsables des suites à donner	Nombre de formation suivies sur MENTOR et le PNF--nombre de personnels inscrits par périmètre et nombre de participants par périmètre Pourcentage de personnes formées / effectifs concernés ; Pourcentage des agents affectés à l'écoute formés et pourcentage des agents affectés au traitement des signalements formés ;	x	x	x
	Former les personnels d'encadrement à la connaissance, la prévention et le traitement des situations de violence			DAF DS DE	Former tous les personnels d'encadrement à la connaissance, la prévention et le traitement des situations de violence à l'égard des femmes	Nombre de formation suivies sur MENTOR, le PAFAC, le PNF, les PAF	x	x	x
Axe 6 - Agir pour la santé des femmes au travail									
ACTION 15	Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes								
32	Sexuer les données relatives à la santé	DGRH			Développer l'élaboration et l'exploitation de données sexuées et croisées dans les bilans relatifs à la santé sécurité au travail (SST), aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (AT/MP) et de la médecine de prévention présentés à la formation spécialisée du CSA ministériel et mettre à disposition des préventeurs des applications numériques adaptées à ce recueil	Nombre d'arrêts de travail, d'accidents du travail et de maladies professionnelles par corps, répartition F/H, par tranches d'âge, titulaires et contractuels et par fonctions pour le seul MSJVA. Nombre de journées de carence réparties par corps, par catégories d'agents contractuels et par sexe Nombre d'adaptations de postes de travail pour raisons médicales accordées par rapport aux nombre de demandes par corps, par catégories d'agents contractuels et par sexe	x	x	x

N° mesure	Libellé de la mesure	Périmètre d'application			Objectifs	Indicateurs	Échéance 2025	Échéance 2026	Échéance 2027
		Ministère	Académies SAAM	Etablissements					
33	Réaliser une campagne nationale d'information sur les principales pathologies des femmes	DGRH DELCOM			Améliorer la connaissance des affections qui touchent les femmes et lutter contre les stéréotypes portant sur le repérage de ces maladies		x	x	x
34	Promouvoir les enquêtes et mettre en place des études sur les liens entre les conditions de travail et la santé des femmes				Comprendre les liens entre travail et pathologies et organisation du travail et santé des femmes	Nombre d'études réalisées.	x	x	x
ACTION 16	Développer et adapter la prévention								
35	Former et informer		x		Conduire des actions de sensibilisation et d'information, en relais des campagnes de santé publique	Taux de plans de prévention académiques qui comportent des actions de formation, d'information ou de sensibilisation spécifiques à la santé des femmes.	x	x	x
36	Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention				Accompagner les académies dans la démarche de l'évaluation différenciée des risques en fonction du sexe	Taux de DUERP prenant en compte l'évaluation différenciée selon le sexe d'au moins un risque professionnel	x	x	x
37	Renforcer le suivi de l'adaptation du poste de travail				Renforcer le rôle pivot de la médecine de prévention dans le suivi de la santé des femmes au travail et mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail	Taux de mise en œuvre des préconisations d'aménagement du poste concernant des femmes	x	x	x
Axe 7 - Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes									
ACTION 17	Elaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels sur les 2 périmètres								
38	Recueillir la perception des agentes et des agents en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	DGRH DELCOM	x	x	Mesurer le ressenti des agents en matière d'égalité professionnelle	Consultation des agentes et des agents tous les 2 ans	x		x
39	Définir et programmer des actions de communication à destination de tous les personnels	DGRH DELCOM	x	x	Fournir aux personnels une information régulière portant sur les enjeux et les objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les plans d'action mis en œuvre et les résultats de ces actions	Nombre de vues et fréquentation de chaque élément dématérialisé des campagnes de communication.	x	x	x

N° mesure	Libellé de la mesure	Périmètre d'application			Objectifs	Indicateurs	Échéance 2025	Échéance 2026	Échéance 2027
		Ministère	Académies SAAM	Etablissements					
40	Mettre à disposition des académies et des établissements un kit de communication adapté sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	DELCOM	X	X	Permettre aux académies, aux opérateurs et aux établissements du sport de disposer chaque année d'un kit comprenant tous les outils de communication élaborés par la DELCOM		x	x	x
ACTION 18	Elaborer un plan de communication externe								
41	Définir un plan de communication externe montrant l'engagement ministériel en s'appuyant notamment sur les 2 journées thématiques dédiées aux femmes	DGRH DELCOM	X	X	Faire savoir que le MEN et le MSJVA traitent ces problématiques et que la lutte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contre les violences sexistes et sexuelles fait partie des valeurs des ministères	Comptabilisation des vues et fréquentation des sites ; Enquête sur l'attractivité de l'employeur auprès des nouveaux recrutés ; Suivi de la connaissance des engagements ministériels auprès des usagers et candidats aux emplois relevant des ministères;	x	x	x
ACTION 19	Faire en sorte que chaque agente et agent soit conscient des enjeux de l'égalité professionnelle								
42	Mettre à disposition de toute agente et agent a minima un module de sensibilisation à distance	DGRH	x	DAF DS	Faire connaître les modules de formation mis à disposition	Nombre d'agentes et d'agents ayant suivi le module Mentor « Vers l'égalité femmes hommes » et augmenter le nombre de modules de formations sur Mentor.	x	x	x
43	Former les différents personnels de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de la vie associative sur les différents aspects de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	DGRH	x	DAF DS	Permettre à tout personnel, quelle que soit sa situation, de pouvoir être formé	Nombre de personnes formées/publics cibles	x	x	x