VICE-RECTORAT
DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE
DIRECTION GÉNÉRALE
DES ENSEIGNEMENTS

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU VICE-RECTORAT DE LA NOUVELLE-CALEDONIE RELATIVES AUX PROMOTIONS ET A LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS DU MINISTERE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

DPE - DPAE

2025

Sommaire

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

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

II.1. PRISE EN COMPTE DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE ET DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

II.2. RESPECT DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

II.3. PREVENTION DES DISCRIMINATIONS

III. UN ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS A L'ENTREE DANS LE METIER ET TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE

III.1. UN ACCOMPAGNEMENT CONTINU DES AGENTS

III.2. L'INFORMATION DES PERSONNELS TOUT AU LONG DES PROCEDURES DE PROMOTION

Annexe 1 - Lignes directrices de gestion du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants du 2nd degré, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale

Annexe 2 - Lignes directrices de gestion du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels administratifs, sociaux et de santé du ministère de l'éducation nationale

Lignes directrices de gestion du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale

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 vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables aux :

- personnels enseignants du second degré public (professeurs agrégés, professeurs certifiés, professeurs de lycée professionnel, professeurs d'éducation physique et sportive), d'éducation et psychologues de l'éducation nationale ;
- personnels administratifs de catégorie A, B et C et techniques de catégorie C.

Concernant les autres catégories de personnels relevant de la fonction publique d'État affectés dans le ressort du vice-rectorat, les lignes directrices de gestion ministérielles du 16 décembre 2024 relatives aux promotions et valorisation des parcours professionnels des personnels des ministères de l'Education nationale, des sports, de la Jeunesse et de la vie associative publiées au BOEN spécial n°7 du 19 décembre 2024 sont directement applicables.

Les présentes lignes directrices de gestion s'inscrivent dans le respect des lignes directrices de gestion ministérielles et ne précisent ou complètent ces dernières que pour leur mise en œuvre au niveau du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie et pour les opérations relevant de la compétence du vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie en matière de promotion.

Les lignes directrices de gestion du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période.

Elles sont présentées pour information au comité technique paritaire du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements.

Une diffusion de ce document sera assurée auprès des personnels affectés dans le ressort du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie au travers du bulletin académique et une publication sera effectuée sur le site internet du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie.

Un bilan de la mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion est présenté chaque année devant le comité technique paritaire du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements.

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

- Le vice-rectorat 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.

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 Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (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**.

- Les personnels peuvent également être **nommés sur des emplois** leur permettant d'exercer des responsabilités supérieures ou de nouvelles responsabilités.

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

Pour les promotions de l'ensemble de ses personnels, le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie 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'EXPERIENCE 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 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'EGALITE 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 vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. À cette fin, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions.

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.

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

II.3. PREVENTION 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**.

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

- **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 personnes en situation de handicap**, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

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

En effet, dans certains cas, les agents concernés peuvent se voir contraints de demander un temps partiel et/ou des aménagements spécifiques. Les rapports les concernant ne doivent pas non plus évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés.

- **Prise en compte de la diversité des environnements professionnels**

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

- **Prise en compte de l'activité exercée dans le cadre d'un mandat syndical**

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

Par ailleurs, en application des articles L. 212-4 et L. 212-5 du Code général de la fonction publique, 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 supérieure ou égale à 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 :

- 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 décret du 28 mai 1982 ;
- les contingents d'autorisations d'absence au titre du comité technique paritaire du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements.

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 grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement. Ces anciennetés moyennes sont publiées dans les notes de service annuelles.

III. UN ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS A L'ENTREE DANS LE METIER ET TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE

III.1. UN ACCOMPAGNEMENT CONTINU DES AGENTS

Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie 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 vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie 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.

Désormais incarnée par la feuille de route RH du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements, 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 métiers. Cet accompagnement prend la forme d'information, de conseil, le cas échéant, d'un soutien, d'accès à de la formation, et peut être mobilisé par l'agent pour favoriser son développement personnel, construire un projet d'évolution professionnelle ou de mobilité, en interne du ministère de l'éducation nationale 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 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents de l'État.

- **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, tels l'accueil institutionnel, l'offre d'une formation à la culture professionnelle commune, notamment celles relatives 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 du tutorat. Des dispositifs favorisant le conseil et le partage d'expertise entre pairs sont organisés, tels la création de groupes ressources et de recherche.

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

Le Plan de Formation du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie contribue à la mise en œuvre du schéma directeur de la formation continue des personnels tout en restant contextualisé aux enjeux du service public d'enseignement de la Nouvelle-Calédonie. Il poursuit la volonté 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.

Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie favorise l'accès de tous les agents à la formation continue, permet à chaque personnel, d'enseignement, d'éducation, administratif, d'encadrement, de santé (développement professionnel continu), d'être acteur de son parcours, donne à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et permet, dès que possible, l'accès à des diplômes et des certifications, mais aussi le développement, dans le cadre d'un parcours, des compétences permettant d'atteindre un objectif d'évolution professionnelle ou de répondre à un souhait de mobilité.

L'offre du Plan de Formation s'appuie sur le recueil des besoins des agents, leur analyse et l'examen de leur évolution. Elle est construite en cohérence avec l'objectif de continuité pédagogique, à l'appui d'une organisation favorisant la formation des agents.

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

La feuille de route RH, un dispositif renforcé de ressources humaines de proximité

Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie dispose d'une feuille de route RH, destinée à lui permettre 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 des effectifs 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), le conseiller RH de proximité, le pôle RH du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements, les chefs de division et les managers de proximité, les acteurs de la filière médico-sociale.

L'accompagnement des personnels vers des fonctions d'encadrement

Le vice-rectorat accompagne les personnels désireux d'évoluer professionnellement vers des fonctions d'encadrement de personnel de direction, de fondé de pouvoir ou d'agent comptable.

Accompagnement des transitions professionnelles

Le vice-rectorat accompagne les parcours de ses agents et leurs souhaits d'évolution professionnelle, tant en 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 le secteur privé.

Plus généralement, l'accompagnement permet à tout agent d'être conseillé dans son souhait de rejoindre d'autres fonctions en interne ou en externe.

- **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 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.

Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie 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 de l'État ont accès à la retraite progressive sous réserve de satisfaire à trois conditions :

- être à deux ans ou moins de deux ans de l'âge légal d'ouverture des droits applicables. 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'État (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 vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie que l'agent est bien à temps partiel ou le sera au moment où la pension partielle sera versée.

Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie doit informer le SRE en cas de changement de quotité de temps partiel. Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie informe également le SRE de toute modification de temps partiel : absence de renouvellement, suppression, suspension, 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.

III.2. L'INFORMATION DES PERSONNELS TOUT AU LONG DES PROCEDURES 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 Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (BOENJS), 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 du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie qui font l'objet d'une publication au bulletin académique.

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, le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie 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 le site du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie. Ils sont présentés aux organisations syndicales en comité technique paritaire.

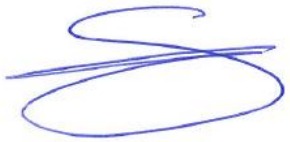
Les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude peuvent faire l'objet d'un recours dans les conditions de droit commun. Les actes préparatoires aux décisions de promotion ne peuvent pas faire l'objet d'un recours.

Les listes nominatives des personnels concernés par les présentes lignes directrices de gestion comportant leurs corps, grade, échelon et affectation, avec une date d'observation au 31 mars, seront communiquées annuellement aux organisations syndicales représentatives au comité technique paritaire.

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont complétées par 2 annexes déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours aux :

- personnels enseignants du second degré public, personnels d'éducation et psychologues de l'éducation nationale (annexe 1) ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (annexe 2).
-

Pour le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie,
et par délégation,
la secrétaire générale du vice-rectorat
Sandra PERIERS



<u>Annexe 1</u> - Lignes directrices de gestion du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants du 2nd degré, des personnels d'éducation et des psychologues relevant du ministère de l'éducation nationale

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

I.1. DES POSSIBILITES D'AVANCEMENT D'ECHELON BONIFIE AU SEIN DU 1ER GRADE ET D'AVANCEMENT DE GRADE

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

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

I.2. DES POSSIBILITES D'ACCES A DES CORPS SUPERIEURS

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

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

II.1. LES CRITERES COMMUNS SPECIFIQUES AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE, AUX PERSONNELS D'EDUCATION ET AUX PSYCHOLOGUES DE L'EDUCATION NATIONALE (PSYEN) (OUTRE LES CRITERES COMMUNS A TOUS LES PERSONNELS)

II.2. LES ORIENTATIONS ET LES CRITERES PROPRES A L'AVANCEMENT D'ECHELON BONIFIE ET DE GRADE

II.2.1. Avancement d'échelon bonifié

II.2.2. Hors-classe

II.2.3. Classe exceptionnelle des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS, des CPE et des PsyEN

II.3. LES ORIENTATIONS ET LES CRITERES PROPRES A 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, de formation et d'inspecteur de l'éducation nationale

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

Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie 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 vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie et par le ministre pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEn en position de détachement, mis à disposition à titre individuel 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 1er 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.

Les personnels dont la mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie prend effet en février voient leur dossier examiné par le recteur de leur académie d'affectation d'origine.

Les personnels mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie, dont l'affectation en métropole ou dans un département d'outre-mer prend effet en février, voient leur dossier examiné par le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie.

I.1. DES POSSIBILITES D'AVANCEMENT D'ECHELON BONIFIE AU SEIN DU 1ER GRADE, D'AVANCEMENT DE GRADE

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

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

Pour les personnels concernés, le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie attribue les bonifications 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 à titre individuel 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 disponibilité[1] qui ont exercé une activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié et à l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'État ;

- les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'article L. 515- 9 du Code général de la fonction publique.

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

- Accès au grade de la hors-classe

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

Tous les personnels enseignants du second degré, 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 vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie.

- Accès au grade de la classe exceptionnelle

À 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 4e échelon de la hors-classe de leur corps concernant les professeurs agrégés ou au moins le 5e échelon de la hors-classe de leur corps concernant les autres corps.

I.2. DES POSSIBILITES D'ACCES A DES CORPS SUPERIEURS

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

→ 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 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'1/7e 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 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.

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

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.

- 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 1er 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 1er 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 accomplie(s) en situation (en présence d'élèves) ;

- les services effectués dans un établissement public d'enseignement relevant du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, 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 :

  - personnels civils de coopération culturelle, scientifique et technique ou d'experts techniques internationaux en fonction auprès d'États 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 ;
  - 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 Institut de préparation aux enseignements de second degré (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. À 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 1er 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 6e échelon de la classe normale au 1er 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.

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

Les corps d'inspecteur de l'éducation nationale et de personnels de direction d'établissement l'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

b) avoir exercé à temps plein des fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté (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 *prorata 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 du vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie, 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.

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

II.1. LES CRITERES COMMUNS SPECIFIQUES AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE, AUX PERSONNELS D'EDUCATION ET AUX PSYCHOLOGUES DE L'EDUCATION NATIONALE (PSYEN) (OUTRE LES CRITERES COMMUNS A TOUS LES PERSONNELS)

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

Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie 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 par le ministère 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 vice-recteur 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 vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie assure la publicité des résultats des promotions qu'il prononce selon les modalités fixées par les notes de service du vice-rectorat.

- 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.2. des présentes lignes directrices de gestion. Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie publie les anciennetés moyennes de grade des fonctionnaires titulaires relevant de son 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 supérieure ou égale à 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois (avant bonification).

Cette bonification automatique correspond à la cadence suivante :
Pour tous les corps concernés :

- du 6e au 7e : deux ans, huit mois, douze jours (soit une bonification de 108 jours) ;
- du 8e au 9e : trois ans, deux mois, douze jours (soit une bonification de 108 jours).

II.2. Les orientations et les criteres propres a l'avancement d'echelon bonifie 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 :

a) Excellent ;
b) Très satisfaisant ;
c) Satisfaisant ;
d) À consolider.

Les éligibles sont examinés prioritairement au sein des avis « Excellent ». À l'intérieur d'un ensemble homogène d'éligibles, les éléments de départage suivants sont utilisés :

- moyenne des 11 ITEMS
- ancienneté dans le corps

II.2.2. Hors-classe

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

L'appréciation de la valeur professionnelle correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendez-vous de carrière ou à défaut l'appréciation attribuée par le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie 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, à consolider. Elle est conservée jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points :
Excellent : 145 points
Très satisfaisant : 125 points
Satisfaisant : 105 points
À consolider : 95 points

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

Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement	Ancienneté théorique dans la plage d'appel	Points d'ancienneté
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

Les points liés à la valeur professionnelle et les points liés à l'ancienneté dans la plage d'appel s'additionnent.

Le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie porte une attention particulière à l'ancienneté dans le corps, l'expérience, la représentativité des disciplines et l'équilibre hommes/femmes.

À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors-classe peut être formulée par le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie à l'encontre de tout agent promouvable après consultation du chef d'établissement et des corps d'inspection. Elle ne vaut que pour la campagne en cours. L'opposition à promotion fait l'objet d'un rapport motivé qui est communiqué à l'agent. En cas de renouvellement d'une opposition formulée l'année précédente, ce rapport est actualisé.

Le tableau d'avancement à la hors-classe est établi par le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et psychologues de l'éducation nationale placés sous son autorité et par le ministre pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN en position de détachement, mis à disposition à titre individuel 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 agrégés, des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS, des CPE et des PsyEN

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

- par le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN, placés sous son autorité ;

- par le ministre pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et Psy EN en position de détachement, mis à disposition à titre individuel 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 chefs d'établissement et les inspecteurs compétents rendent un avis sur la promotion de chaque agent promouvable sur la base d'une appréciation de leur valeur professionnelle ;

- en second lieu, le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie et le ministre (pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN en position de détachement, mis à disposition à titre individuel ou non placés sous l'autorité d'un recteur d'académie) 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.

1ère étape :

Le chef d'établissement et l'inspecteur compétent portent 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'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 à titre individuel, 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.

2e étape :

Le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie 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 PsyEn), le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie et le ministre appliquent, pour cet effectif, à valeur professionnelle égale, les critères de départage suivants (la date d'observation des critères de départage est le 31 août de l'année du tableau d'avancement) :

- 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 vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie et le ministre assurent une répartition équilibrée des promotions valorisant les fonctions exercées à l'éducation nationale et dans l'enseignement supérieur.

Le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie 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.

II.3. Les orientations et les criteres propres a 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 vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie 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. Le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie tient particulièrement compte, en complément du parcours professionnel, de la solidité disciplinaire des candidats correspondant aux éléments universitaires détenus (diplômes) ainsi que de leur apport à la didactique. La prise en compte de la valeur professionnelle prévaut dans les choix opérés par le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie, 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 vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie 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 vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie 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 ministérielles.

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 liste 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, 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 du vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie pour les candidats mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie et relevant de son autorité.

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.

Annexe 2 - Les lignes directrices de gestion du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie relatives à la promotion et valorisation des parcours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) du ministère de l'Education nationale

La présente annexe spécifie les lignes directrices de gestion en matière de promotion relevant de la compétence du vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie conformément au décret n° 2022-1666 du 26 décembre 2022 qui modifie les diverses dispositions réglementaires relatives aux délégations de pouvoirs des ministres chargés de l'éducation et de l'enseignement supérieur aux recteurs d'académie et aux vice-recteurs concernant la gestion et le recrutement de certains personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé, ainsi qu'aux pouvoirs du ministre chargé de l'enseignement supérieur relatifs à la gestion des personnels des bibliothèques.

La gestion des personnels sociaux et de santé et les promotions pour l'accès au grade d'attaché hors classe et à l'échelon spécial relèvent de la compétence ministérielle.

Les personnels sont invités à se référer au lignes directrices de gestion nationales du 16 décembre 2024 relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels des ministères de l'Education nationale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative publiées au BOEN spécial n°7 du 19 décembre 2024, et le cas échéant, toute note de service ministérielle.

Des notes de services annuelles du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie sont transmises afin de préciser le calendrier de gestion de ces différentes promotions.

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 POSSIBILITES D'ACCES A DES CORPS SUPERIEURS PAR VOIE D'INSCRIPTION SUR UNE LISTE D'APTITUDE

III. DES PROCEDURES DE PROMOTION TRANSPARENTES QUI PRENNENT EN COMPTE LA VALEUR PROFESSIONNELLE ET LE PARCOURS DE CARRIERE DES AGENTS

III.1. ÉLEMENTS DE PROCEDURE POUR L'ETABLISSEMENT DES PROMOTIONS PAR LA VOIE DU TABLEAU D'AVANCEMENT

III.2. LES CRITERES RETENUS POUR L'ETABLISSEMENT DES TABLEAUX D'AVANCEMENT

III.3. ÉLEMENTS DE PROCEDURE POUR L'ETABLISSEMENT DES LISTES D'APTITUDE DE LA FILIERE ATSS

III.4. LES CRITERES RETENUS POUR L'ETABLISSEMENT 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 1er septembre de chaque année à l'exception de la promotion au grade d'attaché hors classe, qui prend effet au 1er 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 professionnelle . 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'État.

- 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

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement, les attachés ayant atteint le 8ème échelon et comptant au moins sept ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau au 31 décembre de l'année N.

- 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 modifié

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement, les SAENES du premier grade justifiant d'au moins un an dans le 8ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au plus tard au 31 décembre de l'année N.

- Accès au grade d'adjoint administratif principal de 2e classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement, les adjoints administratifs (échelle de rémunération C1) ayant atteint le 5ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C au 31 décembre de l'année N.

Filière santé :

Compétence ministérielle

- Accès au grade de médecin de l'éducation nationale 1ère 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 1994.

Filière sociale :

Compétence ministérielle

- 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 des établissements d'enseignement principal de 2e classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement, les adjoints technique (échelle de rémunération C1) ayant atteint le 5ème échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C au 31 décembre de l'année N.

- Accès au grade sommital du corps

Filière administrative :

- **Accès au grade d'attaché d'administration hors classe**

Compétence ministérielle

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 1er et 2e viviers, des parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières.

a) Accès au grade d'attaché d'administration hors classe : 1er et 2e viviers

- Attachés principaux d'administration ayant atteint le 5e échelon

- Directeurs de service ayant atteint le 7e échelon

Les intéressés doivent justifier :

- soit de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 (1er vivier) ;

- soit de huit 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 (2e 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 ministère, 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 » (3e vivier)

- Attachés principaux d'administration au 10e échelon

- Directeurs de service ayant atteint le 14e échelon

La valeur professionnelle exceptionnelle des promouvables au 3e 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 2e vivier ; il s'agit par exemple des fonctions exercées au sein des établissements relevant de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE), ou des établissements publics, en particulier dans l'enseignement supérieur, et de certaines fonctions spécifiques dans les services déconcentrés, etc.

Ce 3e 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 (Saenes) classe exceptionnelle** : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009.

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement, les SAENES du deuxième grade justifiant d'au moins un an dans le 7e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au plus tard au 31 décembre de l'année N.

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

Filière santé :

Compétence ministérielle

- 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 des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (infenes- catégorie A)** article 17 du décret 2021-762 du 9 mai 2012

Aucun agent n'est concerné en Nouvelle Calédonie, les infirmiers relevant tous du cadre territorial.

Filière technique :

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

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

- 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'État
- 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'État
- 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'État)
- 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 possibilites d'acces a des corps superieurs 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 1er 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'État : article 12 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude, les fonctionnaires de l'Etat appartenant à un corps de catégorie B ou équivalent et justifiant d'au moins neuf années de services publics dont cinq années de services civils effectifs dans un corps régi par les dispositions du décret du 18 novembre 1994 ou par celles du décret du 19 mars 2010 au 1er janvier de l'année N

- Accès au corps des SAENES : article 4 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude, les fonctionnaires de l'Etat appartenant à un corps de catégorie C ou équivalent et justifiant d'au moins neuf années de services publics au 1er janvier de l'année N.

Filière sociale :

Compétence ministérielle

- 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

Aucun agent n'est concerné en Nouvelle Calédonie, les assistants de service social relevant tous du cadre territorial.

III. Des procedures de promotion transparentes qui prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de carriere des agents : Élements de procedure, orientations et criteres pour l'etablissement des tableaux d'avancement

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés, dans le cadre de procédures transparentes. Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie 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.

Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie s'attache, lors de la constitution de ses propositions pour les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude à la répartition femmes-hommes au regard de leur répartition dans les promouvables.

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 Élements de procedure, orientations et criteres pour les promotions par la voie du tableau d'avancement de la filiere ATSS

S'agissant des tableaux d'avancement, 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.

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 quatre 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 est transmise au ministère pour les corps à compétence ministérielle (accès à la hors classe et à l'échelon spécial des attachés et promotion des ITRF)

Cette liste comporte les propositions du vice-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) Rappel concernant les corps de compétence ministérielle : transmission au ministère des dossiers classés par le vice-recteur.

Pour les corps de compétence ministérielle, le classement transmis par le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie au ministère ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.

III. 2 Les criteres retenus pour l'etablissement 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'État, « 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. »

Une attention particulière est portée 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'État.

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 L. 522-18 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'État.

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 et la spécificité du poste. Le cas échéant, peuvent être examinés : 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.

Dans l'établissement des promotions le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie procède à un examen collégial des dossiers des agents. Il appuie cet examen sur deux éléments, reprenant les critères infra, un classement au barème à caractère indicatif et un examen individuel des dossiers.

Focus sur les agents de catégorie C :

Les critères retenus pour l'établissement du classement des agents promouvables sont :

Filière administrative :

- l'ancienneté générale de service : coefficienté 1
- l'ancienneté dans le grade : coefficienté 3
- l'avis très favorable du chef d'établissement ou du chef de service sur la manière de servir

Critères secondaires :

- mode d'accès au grade
- fonctions exercées

Filière technique :

- l'ancienneté générale de service : coefficienté 1
- l'ancienneté dans le grade : coefficienté 2
- l'avis très favorable du chef d'établissement ou du chef de service sur la manière de servir

Critères secondaires :

- mode d'accès au grade
- fonctions exercées

Lors de l'examen individuel des candidatures une attention particulière est portée aux agents ayant présenté l'examen professionnel.

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, etc.) et/ou internes (représentants des personnels, directeurs de composantes, etc.), catégories d'établissement, etc.

Le parcours professionnel :

Un des éléments notamment valorisé dans le cadre du parcours professionnel est la mobilité au sein des ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse, des Sports, et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'innovation, dans un autre département ministériel ou dans une autre fonction publique ainsi que la 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.

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

Le ministère valorise dans l'établissement du tableau d'avancement 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.

III.3. Élements de procedure, orientations et criteres pour l'etablissement des listes d'aptitude de la filiere ATSS

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 quatre 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 vice-recteur classées par ordre de mérite.

3) L'examen par le ministère des dossiers transmis par les académies (la hors classe et l'échelon spécial des attachés et la filière ITRF)

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.4 Les criteres retenus pour l'etablissement de la 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 de construire un **parcours professionnel ascendant en termes de responsabilités, qui les rend aptes à exercer les fonctions d'un corps de niveau supérieur**.

Dans l'établissement des promotions, une attention particulière est portée, 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.