

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

## **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**

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

II.2. Prévention des discriminations

[Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#)

[Promotion des personnels en situation de handicap](#)

[Prise en compte de la diversité des environnements professionnels](#)

[Prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale](#)

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

III.1. Un accompagnement continu des agents

[Le nouveau schéma directeur de la formation de tous les personnels](#)

[Un nouveau service de ressources humaines de proximité](#)

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

**ANNEXES** déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours aux :

- personnels enseignants du premier degré;
- personnels enseignants du second degrés, d'éducation et aux PsyEN;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé;
- personnels ingénieurs , personnels techniques de recherche et de formation ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection;

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Conformément aux dispositions de l'article 12 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'académie de Normandie en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables aux :

- personnels enseignants du premier degré;
- personnels enseignants du second degrés, d'éducation et aux PsyEN;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé;
- personnels ingénieurs , personnels techniques de recherche et de formation ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection;

Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables.

Pour rappel : le décret n°2019-1056 du 15 octobre 2019 porte création de l'académie de Normandie. Il précise que les périmètres de gestion des personnels titulaires, stagiaires et contractuels de Caen (Calvados, Manche, Orne) et de Rouen (Eure et Seine-Maritime) sont maintenus jusqu'au prochain renouvellement des organismes consultatifs.

Les travaux des services s'inscrivent dans le cadre d'une construction progressive de procédures communes, garantissant l'équité de traitement de l'ensemble des personnels de l'académie de Normandie.

Tout en prenant en compte les particularités qui peuvent être liées au territoire, les lignes directrices de gestion académiques s'inscrivent dans le cadre des lignes directrices de gestion ministérielles.

Elles 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 académique sont soumises, pour avis, aux comités techniques académiques.

Elles peuvent être également présentées, pour information, aux comités techniques spéciaux concernés.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sera présenté chaque année devant les Comités techniques académiques.

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

Les dispositifs de promotion et de valorisation des parcours des personnels de l'académie de Normandie s'inscrivent dans le cadre des dispositions nationales relatives à ces actions.

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

L'objectif est de permettre 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 publique. Il s'agit d'accéder à un corps de niveau ou de catégorie supérieurs, 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.

### **Les personnels peuvent également être nommés sur des emplois leur permettant d'exercer des responsabilités supérieures ou de nouvelles responsabilités (directeur d'école).**

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

Pour les promotions de l'ensemble de ses personnels, l'académie de Normandie 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 au parcours de carrière des personnels.

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

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

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

## **II.2. Prévention des discriminations**

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

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

### **Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

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

L'académie de Normandie 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.

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

Des données sexuées sont présentées annuellement dans le bilan relatif à la mise en oeuvre des lignes directrices de gestion.

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

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

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

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

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

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

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

### **Prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale**

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

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

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

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

La direction des relations et des ressources humaines de l'académie de Normandie contribue à l'accompagnement professionnel des personnels par la mise en place et la coordination de dispositifs d'aide, de soutien et de conseil ainsi que de formation en lien avec le service académique de la formation continue de tous les personnels.

### III.1. Un accompagnement continu des agents

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

La formation constitue un levier fort de développement et de promotion professionnels.

Par la formation, le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports doit ainsi permettre à ses personnels d'acquérir et de développer leurs compétences professionnelles en répondant à la fois à leurs demandes et aux besoins de l'institution. Elle permet d'accompagner également ceux des personnels qui souhaitent connaître des évolutions professionnelles, soit au sein du service public de l'éducation, soit à l'extérieur de celui-ci.

La formation continue s'inscrit dans le cadre d'un schéma directeur national structuré en trois axes :

Axe 1 : Se situer dans le système éducatif :

il permet à chaque personnel de connaître les politiques ministérielles, notamment éducatives, mais aussi le cadre juridique ou opérationnel de leur action. Il en rappelle les valeurs partagées

Axe 2 : Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles

il permet aux personnels de faire évoluer leurs pratiques professionnelles en tenant compte notamment des évolutions scientifiques, techniques ou sociales au service des élèves et des jeunes, dans le cadre scolaire, périscolaire ou d'éducation permanente;

Axe 3 - Être accompagné dans son évolution professionnelle et valoriser ses compétences

il permet de bénéficier des actions de formation de développement professionnel, de partager des expériences (entre pairs,...), d'être accompagné dans son évolution professionnelle (dispositif du congé de formation professionnel, compte personnel de formation,...).

Le schéma directeur constitue un cahier des charges des plans de formation aux niveaux national, académique et des établissements.

Le plan académique de formation de l'académie de Normandie est ainsi structuré autour des axes du schéma directeur national.

#### Un nouveau service de ressources humaines de proximité

L'académie de Normandie s'inscrit dans une démarche d'amélioration constante de sa politique d'accompagnement RH et de la qualité de son offre de service.

La mise en place depuis 2020 du service de ressources humaines de proximité permet ainsi aux personnels de l'académie de Normandie de pouvoir accéder plus facilement à de nouveaux interlocuteurs (6 conseillers RH de proximité), qui peuvent leur apporter conseil, écoute, orienter leurs demandes et faciliter leurs démarches professionnelles.

Le service RH de proximité n'exerce pas de compétence en matière de gestion administrative (avancement et promotion).

Il assure une information et un accompagnement personnalisés.

**L'académie de Normandie communique, annuellement au plus tard au mois de novembre, aux organisations syndicales représentées aux CTA ou CTMEN, les listes nominatives de l'ensemble de leurs personnels comportant leurs corps, grades, échelons et affectations, avec une date d'observation au 1er septembre.**

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

- personnels enseignants du premier degré;
- personnels enseignants du second degrés, d'éducation et aux PsyEN;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé;
- personnels ingénieurs , personnels techniques de recherche et de formation ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection;