

# **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 2<sup>nd</sup> degré, des personnels d'éducation et des psychologues relevant du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse**

## **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 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> et du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale des 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 ministre ou le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie selon les corps. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement. Elles prennent effet au 1<sup>er</sup> 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 1<sup>ER</sup> GRADE, D'AVANCEMENT DE GRADE

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

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

Pour les professeurs agrégés, il est établi plusieurs listes de promouvables : une liste par discipline et par échelon, une liste propre aux personnels détachés exerçant des fonctions d'enseignement, une liste propre aux personnels détachés ou affectés dans un établissement d'enseignement supérieur et une liste propre aux personnels ne remplissant pas des fonctions d'enseignement. Le ministre attribue les bonifications d'ancienneté à hauteur de 30 % de l'effectif des professeurs inscrits sur ces listes.

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.

#### 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<sup>1</sup> qui ont exercé une activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié et à l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'État ;
- les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'article L. 515- 9 du Code général de la fonction publique.

- Accès au grade de la hors-classe

<sup>1</sup> Ces dispositions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018.

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 :
  - o 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 ;
  - o 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.

#### **1.2.2. 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 le cadre d'une activité syndicale

L'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical est prise en compte dans le cadre de l'avancement de grade, conformément aux dispositions 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 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> : deux ans, huit mois, douze jours (soit une bonification de 108 jours) ;
- du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> : 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 certifiés, PLP, PEPS, CPE et psychologues de l'éducation nationale placés sous son autorité et par le ministre pour les professeurs 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, et par le ministre sur proposition du vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie pour les professeurs agrégés.

Concernant ces derniers, le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie établit des propositions correspondant au plus à 35 % de l'effectif des promouvables en Nouvelle-Calédonie. Seuls ces candidats proposés par le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie sont examinés au niveau national.

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

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 et les professeurs 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.

#### 1<sup>ère</sup> 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.

#### 2<sup>e</sup> étape pour les corps à gestion déconcentrée :

Le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie recueille l'ensemble des avis. Il effectue une première sélection après avoir notamment examiné l'ensemble des avis très favorables rendus à la fois par le chef d'établissement et l'inspecteur compétent.

Pour arrêter le tableau d'avancement, le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie applique, 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 ;
- 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 assure 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 publie la liste des promus par ordre d'inscription au tableau d'avancement dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement.

#### 2<sup>e</sup> étape pour les professeurs agrégés :

Le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie s'appuie sur les avis formulés par les chefs d'établissement et les inspecteurs compétents, pour transmettre au ministre les dossiers des agents, qu'il aura sélectionnés dans une proportion déterminée chaque année par le ministre et prise en fonction du taux de promotion de l'année du tableau d'avancement.

Il sélectionne en priorité les agents ayant fait l'objet de deux avis très favorables. Seuls les dossiers proposés par le vice-recteur seront examinés au niveau national.

Pour arrêter le tableau d'avancement, le ministre applique pour l'effectif avec deux avis très favorables, à valeur professionnelle égale, les critères de départage suivants :

- l'ancienneté dans le corps ;
- l'ancienneté dans le grade ;
- 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 ministre assure une répartition équilibrée des promotions valorisant les fonctions exercées à l'éducation nationale et dans l'enseignement supérieur.

Le ministre publie la liste des promus par ordre d'inscription au tableau d'avancement dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement.

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

## II.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 est arrêté par le ministre sur proposition du chef de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, parmi les agents inscrits sur les listes d'aptitude établies par discipline. 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.

### 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.