



**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 ET DE LA JEUNESSE**

DPE - DPAE

Avril 2024

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 relevant du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse

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 enseignants du 2nd degré, des personnels d'éducation et des psychologues relevant du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse

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 et de la Jeunesse

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 27 novembre 2023 relatives aux promotions et valorisation des parcours professionnels des personnels des ministères de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques publiées au BOEN spécial n°3 du 7 décembre 2023 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 Groupe de Travail-Comité Technique Académique.

Une large diffusion de ce document sera assurée auprès des personnels affectés dans le ressort du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie 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 à 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 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 **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 promu 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 autorisations spéciales d'absences relatives au comité technique paritaire.

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 le métier. 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, 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.

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 (annexe 1) ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (annexe 2).

La secrétaire générale du vice-rectorat,
direction générale des enseignements
de la Nouvelle-Calédonie,



Sandra PERIERS