

TITRE III – Politique de promotion et de valorisation des parcours

Chapitre II – Politique générale d'avancement et de promotion pour les agents relevant des corps d'enseignement et d'éducation

1/ Périmètre

Le présent chapitre concerne les modalités d'avancement, de promotion et de valorisation des parcours des agents appartenant aux corps suivants :

- conseillers principaux d'éducation (CPE) ;
- professeurs de lycée professionnel agricole (PLPA) ;
- professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA).

2/ Objectifs

La politique de promotion, d'avancement et de valorisation des parcours s'inscrit dans la stratégie interministérielle et poursuit également des objectifs spécifiques liés aux missions de l'enseignement technique agricole.

2.1 – Favoriser l'évolution professionnelle pour construire des parcours professionnels attractifs

Les objectifs définis au 2-1 du chapitre I du titre III concernent de la même manière les personnels auxquels le présent chapitre est consacré sous réserve des spécificités des corps concernés.

En effet, l'enseignement agricole constitue l'une des missions majeures du ministère chargé de l'agriculture.

Il contribue aux objectifs de la politique nationale d'éducation, de formation, d'apprentissage, de recherche et de lutte contre les inégalités.

Les personnels d'enseignement et d'éducation en constituent les forces vives et leurs compétences initiales, vérifiées à l'occasion de leur accès au sein des corps, par concours ou par liste d'aptitude, sont renforcées par l'expérience.

Si l'accès à un grade supérieur ne constitue jamais une condition pour accéder aux différents postes d'enseignement et d'éducation, il résulte de la reconnaissance de la valeur professionnelle de l'agent.

La création d'un grade à accès fonctionnel, la classe exceptionnelle, dans le cadre du protocole « parcours professionnels, carrière et rémunération », vise à reconnaître l'engagement et l'investissement des agents au sein d'un statut d'encadrement ou dans le cadre de fonctions annexes à leurs missions principales et à en valoriser le bénéfice pour les agents, en termes d'expérience, ou pour le système éducatif agricole, en termes de richesse.

Si les CPE, PLPA et PCEA ont vocation à exercer en priorité des fonctions d'éducation, d'enseignement ou de professeurs au sein des EPLEFPA, ils peuvent également assumer des fonctions prévues par les décrets statutaires au sein des services déconcentrés ou en administration centrale.

Ils peuvent en outre, par la voie du détachement dans un autre corps (le plus souvent ceux des attachés d'administration, des ingénieurs d'études et des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement) exercer des fonctions relevant du corps d'accueil.

Ils constituent, en particulier, le vivier privilégié de recrutement des personnels d'encadrement de l'enseignement technique agricole régis par le décret n°2019-1135 du 5 novembre 2020 et à ce titre peuvent être détachés dans l'un des 690 emplois relevant de ce statut (emplois de direction d'EPLEFPA, d'inspection, de chef de service déconcentrés...).

2.2 – Rendre effective l'égalité entre les genres et s'assurer de l'absence de discrimination

Le MAA veille à respecter la place de chacun des genres dans la politique de promotion, afin que le nombre (taux répartition ratio pourcentage) de femmes ou d'hommes promus corresponde à celui des femmes et hommes promouvables.

Cependant, il doit être tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades d'avancement. Une corrélation est ainsi établie dans le but de mettre en œuvre des mesures correctives visant à augmenter la part des promotions et des avancements au profit d'un genre déficitaire dans un grade ou dans un corps.

L'objectif poursuivi est de favoriser la mixité au sein des différents métiers et fonctions, mais également de garantir un égal accès aux fonctions de responsabilité, objectif dont l'atteinte est favorisée par la politique de recrutement et de formation du ministère définie au titre 1er.

De même, le MAA tient à préserver ses agents de tout risque de discrimination dans le cadre des processus d'avancement et de promotion.

2.3 – Veiller à l'équité de traitement

Les tableaux d'avancement sont élaborés en tenant compte de la diversité des parcours et en veillant à ce que les agents ne puissent être pénalisés par l'exercice de missions hors de la sphère agricole.

Les décharges de service au titre des activités syndicales figurent parmi les parcours professionnels possibles.

L'article 23bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 a reconnu le droit à l'avancement de grade pour les agents investis, depuis plus de 6 mois, d'une décharge syndicale de 70 % et plus. Il sera également proposé des promotions de corps en reconnaissance des parcours et des responsabilités exercées.

2.4 – La promotion interne

L'accès à l'un des emplois de direction, d'encadrement et d'inspection régis par le décret du 5 novembre 2019 cité plus haut constitue une voie de promotion majeure en permettant aux agents de s'investir, après une première partie de carrière, dans des fonctions de pilotage en prenant des responsabilités.

Les personnels contractuels peuvent également, par la voie des concours internes accéder au statut d'agents titulaires. Les dispositions prises par le ministère pour faciliter leur affectation doivent permettre d'encourager les agents à se présenter à ces concours.

3/ Principes d'action

3.1 - Les possibilités de promotion et de valorisation des parcours pour les corps concernés.

○ Des possibilités d'avancement accéléré au sein de la classe normale

30 % des agents classés au 31 août de l'année N

- Dans la 2^{ème} année du 6^{ème} échelon
- Entre le 18^{ème} et le 30^{ème} mois du 8^{ème} échelon

peuvent bénéficier d'une année de bonification d'ancienneté d'une année leur permettant un accès accéléré au 7^{ème} et au 9^{ème} échelon.

○ Des possibilités d'avancement de grade

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

- 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 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 54 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.

○ Accès au grade de la hors classe

Le grade de la hors-classe est accessible aux agents comptant au 1^{er} septembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon de la classe normale de leur corps.

Le nombre d'avancements possibles est déterminé en affectant au nombre de promouvables au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, le ratio promu/promouvables faisant l'objet d'un arrêté interministériel.

○ Accès au grade de la classe exceptionnelle

La classe exceptionnelle est un grade à accès fonctionnel, accessible par la voie de trois viviers distincts.

- Sont éligibles au titre du 1^{er} vivier :

Les agents ayant atteint au 1^{er} septembre de l'année au titre de laquelle le tableau est établi au moins le 3^{ème} échelon de la hors classe et justifiant de six années de détachement dans un ou

plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1027 et conduisant à pension civile à la date d'établissement du tableau d'avancement.

Il s'agit notamment des emplois régis par le décret n°2019-1135 relatif aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles ou, précédemment à la mise en œuvre de ce décret, des emplois régis par le décret n°91-921 du 12 septembre 1991 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et le décret n°2003-273 du 25 mars 2003 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans l'emploi d'inspecteur de l'enseignement agricole.

- **Sont éligibles au titre du 2^{ème} vivier :**

Les agents ayant atteint au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau est établi au moins le 3^{ème} échelon de la hors classe et justifiant d'au moins huit années d'une ou de plusieurs fonctions dont la liste est fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de l'agriculture et du ministre chargé de la fonction publique.

Deux arrêtés du 27 juillet 2018 relatifs aux fonctions exercées par les PCEA et les PLPA, d'une part, et les CPE, d'autre part, ont été ainsi publiés au *Journal Officiel* le 1^{er} août 2018¹. Ces fonctions doivent avoir été exercées en qualité de titulaire, en position d'activité ou de détachement dans l'un des corps concernés par la présente note de service, et s'apprécient sur l'ensemble de la carrière de l'agent. Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

En cas d'exercice simultané de plusieurs fonctions éligibles sur une même période, la durée d'exercice n'est prise en compte qu'au titre d'une seule fonction (par exemple, si un agent exerce au cours de la même année des fonctions de référent handicap et des fonctions de coordonnateur de filière, la durée d'exercice retenue ne sera que d'une année).

- **Sont éligibles au titre du 3^{ème} vivier :**

Les agents ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle au regard de l'ensemble de leur carrière et ayant atteint au moins le 6^{ème} échelon de la hors classe.

Le nombre de promotions prononcées au titre du 3^{ème} vivier est limité à 20 % du nombre total de promotions annuel.

En 2023, le nombre d'agents classés dans la classe exceptionnelle sera égal à 10 % de l'effectif du corps constaté au 31 août de l'année d'élaboration des tableaux d'avancement. Jusqu'à cette date, c'est un ratio progressif qui sera appliqué.

Le nombre d'agents à promouvoir correspond à la différence entre ce calcul et le nombre de départs à la retraite avant le 31 août de l'année au titre de laquelle les promotions sont prononcées. Sera également pris en considération le nombre de départs à la retraite entre le 1^{er} septembre et le 31

décembre de l'année, et les agents promus consécutivement à ces départs le seront à compter du lendemain de la date de radiation du corps des agents ayant fait valoir une pension de retraite.

Pour chaque corps, la répartition du nombre de promotions entre les viviers est fonction du poids des candidatures constatées pour chacun des viviers. Le nombre de promotions par vivier est calculé sur la base du nombre d'avancements à prononcer au 1^{er} septembre. Ce pourcentage est fixé pour la durée de validité des lignes directrices de gestion et ne peut être inférieur à 10 % pour chacun des viviers, ni excéder 25 % pour le vivier 1.

En revanche, les avancements prononcés consécutivement à des départs entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre se feront au rythme des départs, vivier par vivier.

Exemple : Si un agent relevant du vivier 2 est admis à faire valoir une pension de retraite à compter du 1^{er} octobre, c'est un agent relevant du vivier 2 qui sera promu.

- **Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle**

Sont éligibles à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle les agents justifiant au 31 août de l'année au titre laquelle le tableau d'avancement est arrêté de 3 ans d'ancienneté dans le quatrième échelon de la classe exceptionnelle.

L'échelon spécial est contingenté à 20 % des effectifs de la classe exceptionnelle constatés au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

Le nombre d'avancements à prononcer est déterminé par la différence entre ce calcul et le nombre d'agents classés dans l'échelon spécial au 31 août de la même année, c'est-à-dire en prenant en considération les départs d'agents en cours d'année. Comme pour la classe exceptionnelle, sont également pris en considération le nombre de départs à la retraite entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre de l'année et les agents promus consécutivement à ces départs le seront à compter du lendemain de la date de radiation du corps des agents ayant fait valoir une pension de retraite. Les avancements dans l'échelon exceptionnel sont prononcés en tenant compte du poids des éligibles selon leur vivier d'accès à la classe exceptionnelle. Les départs à la retraite postérieurs au 1^{er} septembre donnent lieu à l'avancement d'un agent appartenant au même vivier que l'agent sortant.

Accès au corps des PCEA par liste d'aptitude

Sont éligibles à la liste d'aptitude pour l'accès au corps des PCEA les enseignants titulaires possédant une licence ou un diplôme d'ingénieur délivré par l'un des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel ou l'une des écoles habilités par la commission des titres d'ingénieur dans une des disciplines ou sections dont la liste est fixée par arrêté conjoint des ministres respectivement chargés de l'agriculture et de la fonction publique, ou un titre ou diplôme jugé équivalent par arrêté conjoint des mêmes ministres.

Les intéressés doivent être âgés de quarante ans au moins et justifier d'au moins dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq en qualité de titulaire. Ils sont choisis parmi les candidats inscrits sur la liste d'aptitude, après avis des inspecteurs et :

a) du directeur de l'établissement pour les fonctionnaires en fonctions dans les établissements d'enseignement relevant du ministre chargé de l'agriculture ;

b) du chef de service pour les fonctionnaires détachés ou mis à disposition.

Le nombre de promotions ne peut excéder un neuvième des titularisations prononcées dans le corps l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

3.2 - Des procédures d'élaboration adaptées à chaque mode d'avancement visant à garantir l'équité de traitement.

○ **Modalités de participation aux campagnes d'élaboration des tableaux d'avancement**

L'établissement de la liste des agents bénéficiant d'une bonification d'ancienneté permettant un avancement accéléré au 7^{ème} et au 9^{ème} échelon de la classe normale ne suppose pas de dépôt de candidature des agents concernés.

L'accès à la hors classe, à la classe exceptionnelle (pour le 3^{ème} vivier) et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle n'implique pas que les agents fassent acte de candidature.

En revanche, l'accès à la classe exceptionnelle fait l'objet d'une démarche volontaire des agents éligibles au titre des viviers 1 et 2, conformément aux dispositions statutaires. Les agents devront déposer un dossier complet justifiant de l'exercice des fonctions fixées par arrêté, selon les modalités fixées annuellement par note de service.

Naturellement, l'inscription sur la liste d'aptitude pour l'accès au corps des PCEA doit faire l'objet d'une candidature de l'agent.

○ **Modalités d'établissement des tableaux d'avancement**

L'établissement des tableaux d'avancement prend appui sur un barème établi par type d'avancement, pour chacun des corps concernés par les présentes lignes directrices de gestion et présentés en annexes.

Les différents barèmes sont composés de deux critères majeurs définis au point 4 : la valeur professionnelle et l'expérience acquise.

Le barème est complété de critères complémentaires visant à départager les agents dont le nombre de points résultant du barème serait équivalent.

Arrêtés pour la durée de validité des lignes directrices de gestion, les barèmes ne revêtent qu'un caractère indicatif.

Une attention particulière sera également portée à la situation des agents en carrière inactive dans l'un des corps concernés par le présent chapitre et détachés dans un autre corps, en particulier au sein de la classe exceptionnelle. En effet, afin de faciliter les parcours, le MAA doit veiller à ce que la politique de promotion et d'avancement soit cohérente avec les principes de gestion et les intérêts des agents. Ainsi, un agent détaché ne pourra être promu dans le corps d'origine que si son parcours professionnel et, le cas échéant, le poste qu'il occupe dans son corps d'accueil répondent aux conditions statutaires et de parcours exigées pour être promu au grade correspondant au sein de ce corps.

Un avis s'opposant à la promotion d'un agent peut être formulé, à titre exceptionnel par le supérieur hiérarchique sur la base d'un rapport circonstancié. Le rapport est communiqué à l'agent qui peut

formuler des observations avant transmission à l'autorité académique ou au chef de service ou au directeur qui le valide avant envoi au service des ressources humaines.

Le rapport n'est valable que pour la campagne d'avancement en cours.

4/ Critères d'établissement des tableaux d'avancement

4.1 - La valeur professionnelle

La valeur professionnelle de l'agent constitue le principal critère d'élaboration des tableaux d'avancement. Elle mesure les compétences déployées par l'agent et son investissement au sein de l'établissement ou du service dans lequel il exerce.

o Les rendez-vous de carrière

L'évaluation professionnelle constitue l'un des objectifs majeurs des rendez-vous de carrière instaurés dans le cadre du protocole « parcours professionnel, carrière, rémunération » et mis en œuvre au ministère de l'agriculture à compter de la rentrée 2020.

Les rendez-vous de carrière se tiennent au cours de l'année scolaire pour les agents classés au 31 août (c'est-à-dire le dernier jour de l'année scolaire selon le calendrier métropolitain) :

- Dans la deuxième année du sixième échelon
- Entre le dix-huitième et le trentième mois du huitième échelon
- Dans la deuxième année du neuvième échelon

Il se structure en trois temps :

- Une inspection
- Un entretien avec un inspecteur de l'enseignement agricole
- Un entretien avec le directeur

Pour les agents qui n'exercent pas de fonctions d'éducation ou d'enseignement en EPLEFPA, le rendez-vous de carrière consiste en un entretien avec le responsable hiérarchique direct.

Le rendez-vous de carrière donne lieu à un compte rendu dont les grilles sont fixées par arrêté ministériel. L'inspecteur de l'enseignement agricole et le directeur de l'EPLFPA, ou le supérieur hiérarchique, proposent un avis sur différents items dont les degrés sont les suivants :

- EXCELLENT
- TRES SATISFAISANT
- SATISFAISANT
- A CONSOLIDER

Ces avis sont complétés par une appréciation générale littérale et un avis général qui doivent concorder avec l'évaluation des items de la grille de compte rendu.

L'agent prend connaissance de ces avis et appréciations et peut porter, le cas échéant, des observations avant que l'appréciation finale ne soit décidée.

L'avis définitif est attribué par l'autorité académique (DRAAF/DAAF) pour les agents exerçant des fonctions d'enseignement et d'éducation en EPLEFPA ou, selon le cas, le chef de service ou le directeur pour les agents exerçant des fonctions de nature différente au sein d'une autre structure.

Un arrêté ministériel fixe les conditions d'organisation du rendez-vous de carrière et les modalités de recours.

Les avis rendus à l'issue des rendez-vous de carrière sont convertis en points de barème et constituent la base du barème permettant d'établir le tableau d'avancement à la hors classe.

Pour les agents n'ayant pu bénéficier d'un rendez-vous de carrière dans la mesure où ceux-ci n'ont été organisés qu'à compter de la rentrée 2020, c'est la moyenne des notes administratives rendues au titre des années 2017, 2018 et 2019 qui sera prise en considération et convertie en nombre de points de barème.

Les agents éligibles à un rendez-vous de carrière et qui, en raison de circonstances exceptionnelles et indépendantes de leur volonté, n'ont pu en bénéficier se verront attribuer un avis par l'autorité académique pour les agents affectés en EPLEFPA, ou par le chef de service ou le directeur pour les agents affectés hors-EPLEFPA, sur proposition du supérieur hiérarchique direct qui établira un rapport justifiant son appréciation.

○ **L'appréciation professionnelle**

Pour la classe exceptionnelle et l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, la valeur professionnelle repose sur un avis émis :

- Pour le vivier 1 et pour les agents éligibles au titre des viviers 2 et 3 exerçant ou ayant exercé des fonctions de direction au sein des EPLEFPA, par l'autorité académique
- Pour les viviers 2 et 3, pour les agents n'ayant jamais exercé de fonctions de direction, par le directeur d'établissement, le chef de service ou le directeur.

Ces avis sont les suivants :

- EXCELLENT
- TRES SATISFAISANT
- SATISFAISANT
- INSUFFISANT

4.2 - L'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle est un critère à prendre en compte pour l'établissement de la liste des agents bénéficiant d'une bonification d'ancienneté pour un accès accéléré aux 7^{ème} et 9^{ème} échelons de la classe normale et des tableaux d'avancement à la hors classe, à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle.

Elle est valorisée par un nombre de points de barème correspondant à la position de l'agent dans la plage d'appel, c'est-à-dire en fonction de l'ancienneté dans l'échelon détenu par l'agent au 31 août de l'année au titre de laquelle la liste ou le tableau d'avancement est établi.

5/ Processus

5.1 – Les acteurs

Le processus de promotion et d'avancement implique l'intervention de différents acteurs.

- L'agent est au cœur du dispositif.

Il est l'acteur de son parcours et de son projet professionnel. Ses choix en termes d'affectation, les fonctions qu'il choisit ou accepte d'exercer sont envisagés à l'aune de ses projets en termes d'avancement, notamment dans la perspective d'un avancement à la classe exceptionnelle, grade à accès fonctionnel.

L'investissement de l'agent en faveur des apprenants dans le cadre des objectifs de l'enseignement agricole et du projet d'établissement ou dans la conduite des missions qui lui sont confiées lorsqu'il se trouve en position de détachement est à valoriser dans le cadre des rendez-vous de carrière.

- Le rôle du supérieur hiérarchique direct, de l'autorité académique et du chef de service ou du directeur (pour les agents affectés dans d'autres structures que l'EPLEFPA) est essentiel.

Outre le fait qu'il conduit l'entretien prévu dans le cadre du rendez-vous de carrière, il est celui qui appréhende le mieux, le cas échéant en lien avec l'inspection de l'enseignement agricole, les qualités et compétences des agents placés sous sa responsabilité. Il connaît leurs expériences professionnelles et leurs projets. A ce titre, ses propositions d'avis s'appuient sur des critères clairs respectant les principes et objectifs exposés plus haut.

Les propositions des supérieurs hiérarchiques ayant conduit les rendez-vous de carrière ou formulées pour l'accès à la classe exceptionnelle sont soumises au DRAAF/DAAF pour les agents en poste dans un établissement de l'enseignement agricole ou au chef de service ou au directeur dans tous les autres cas. C'est le DRAAF/DAAF, en qualité d'autorité académique, ou le chef de service ou le directeur qui rendent un avis.

Les agents sont informés par leur supérieur hiérarchique direct, puis par l'autorité qui le valide définitivement, de l'avis qui a été rendu, le cas échéant, dans les délais réglementairement prévus par arrêté.

Un avis s'opposant à la promotion d'un agent peut être formulé, à titre exceptionnel, par le supérieur hiérarchique sur la base d'un rapport circonstancié. Le rapport est communiqué à l'agent qui peut formuler des observations avant transmission à l'autorité académique ou au chef de service ou au directeur qui le valide avant envoi au service des ressources humaines.

Le rapport n'est valable que pour la campagne d'avancement en cours.

- L'inspection de l'enseignement agricole.

L'inspection de l'enseignement agricole est un acteur essentiel des procédures d'avancement dans la mesure où elle est chargée de l'inspection et de l'un des deux entretiens prévus dans le cadre des rendez-vous de carrière, au terme desquels elle formule, en lien avec le directeur d'établissement, une proposition d'avis et d'appréciation à l'autorité académique.

L'inspection de l'enseignement agricole a par ailleurs un rôle de conseil déterminant dans l'appréciation de la pratique professionnelle des agents et de leur évolution de carrière.

Les PCEA, PLPA, CPE en poste en services déconcentrés, en administration centrale ou au sein d'un établissement public relevant du ministère chargé de l'agriculture peuvent également faire appel au réseau d'appui aux structures et aux personnes.

- Le service des ressources humaines.

Le service des ressources humaines élabore la liste des agents promouvables. Celle-ci est transmise, pour information, chaque année aux membres du CTM.

Il coordonne les différentes campagnes d'avancement en établissant les listes d'agents devant bénéficier d'un rendez-vous de carrière et en adressant aux structures la liste des agents susceptibles de bénéficier d'un avancement à la classe exceptionnelle ou à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, pour lesquels un avis portant sur l'appréciation professionnelle est requis.

Il arrête la liste des agents retenus en s'appuyant sur les barèmes indicatifs figurant en annexe après avoir, le cas échéant, pris connaissance des éventuels rapports rédigés par les différentes autorités hiérarchiques.

Le service des ressources humaines publie l'arrêté fixant les listes d'agents bénéficiant d'un accès accéléré aux 7^{ème} et 9^{ème} échelons de la classe normale et les tableaux d'avancement à la hors classe, à la classe exceptionnelle ou à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle.

L'ensemble de la chaîne RH s'assure du respect des principes et critères énoncés au sein des présentes lignes directrices de gestion.

5.2 – Calendrier

Les promotions prennent effet au 1^{er} septembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

Les tableaux d'avancement (hors classe, classe exceptionnelle et échelon spécial de la classe exceptionnelle) au titre de l'année N sont établis, dans la mesure du possible, avant le 1^{er} septembre de la même année.

La liste des agents bénéficiaires d'une bonification permettant un accès accéléré aux 7^{ème} et 9^{ème} échelons de la classe normale est publiée au cours de l'année scolaire au titre de laquelle ces bonifications sont prononcées. La mise en œuvre de la bonification est réalisée avec effet rétroactif au 1^{er} septembre.

5.3 – Bilan

Un bilan annuel de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière d'avancement et de promotion est présenté en CTM au cours du premier trimestre de l'année suivante.

Annexe 1

Barème et critères de sélection des agents bénéficiant d'une bonification d'ancienneté visant à un accès accéléré aux 7^{ème} et 9^{ème} échelons de la classe normale

1. Barème

Les avis rendus dans le cadre des rendez-vous de carrière sont crédités d'un nombre de points.

Excellent	150 points
Très satisfaisant	120 points
Satisfaisant	90 points
A consolider	60 points

Un bonus de 2 points est accordé par années d'ancienneté à compter de la titularisation de l'agent.

Pour l'accès accéléré à l'échelon 9, ce bonus ne pourra être crédité que pour moitié aux agents qui en auraient déjà bénéficié avec succès pour l'accès à l'échelon accéléré à l'échelon 7.

2. Critères de départage

En cas d'égalité de barème, les agents seront départagés selon les deux critères suivants :

1. L'ancienneté dans le corps à compter de la date de titularisation ;
2. L'ancienneté dans la Fonction publique en qualité de titulaire ou de contractuel.

Annexe 2

Barème et critères d'établissement des tableaux d'avancement à la hors classe

1. Barème

- o Valeur professionnelle

La valeur professionnelle est valorisée au regard de la note administrative pour les agents classés au 31 août 2020 dans les 10^{ème} et 11^{ème} échelons ou dont l'ancienneté dans le 9^{ème} échelon était supérieure à 2 ans au 1^{er} septembre 2019.

La moyenne des trois dernières notes est créditée d'un nombre de points de barème selon le tableau de concordance suivant :

Entre 19,50 et 20 points	150 points
Entre 18,50 et 19,49	120 points
Entre 17 et 18,49	90 points

Les avis rendus dans le cadre des rendez-vous de carrière conduits dans la deuxième année du 9^{ème} échelon sont crédités d'un nombre de points ainsi répartis :

Excellent	150 points
Très satisfaisant	120 points
Satisfaisant	90 points
A consolider	30 points

- o Expérience

La position dans la plage d'appel est valorisée.

<i>Échelon et ancienneté dans le grade de la classe normale au 31/08 de l'année au titre de laquelle le TA est établi</i>	
9 ^e E – ancienneté comprise entre 1 an et 11 mois et 30 jours	0
9 ^e E - ancienneté comprise entre 2 ans et 11 mois 30 jours	10
9 ^e E - ancienneté comprise entre 3 ans et 11 mois 30 jours	20
10 ^e E – ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois et 30 jours	30

10 ^e E - ancienneté comprise entre 1 an et 11 mois 30 jours	40
10 ^e E - ancienneté comprise entre 2 ans et 11 mois 30 jours	50
10 ^e E – ancienneté comprise entre 3 ans et 11 mois et 30 jours	60
11 ^e E – ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois et 30 jours	70
11 ^e E - ancienneté comprise entre 1 an et 11 mois 30 jours	80
11 ^e E - ancienneté comprise entre 2 ans et 11 mois 30 jours	90
11 ^e E – ancienneté comprise entre 3 ans et 11 mois et 30 jours	100
11 ^e E - ancienneté comprise entre 4 ans et 11 mois 30 jours	110
11 ^e E - ancienneté comprise entre 5 ans et 11 mois 30 jours	120
11 ^e E – ancienneté égale à 6 ans et plus	130

Un bonus de 2 points par années d'ancienneté est accordé à compter de la titularisation de l'agent.

Pour l'accès accéléré à l'échelon 9, ce bonus ne pourra être crédité que pour moitié aux agents qui en auraient déjà bénéficié avec succès pour l'accès accéléré à l'échelon 7.

o Critères de départage

En cas d'égalité de barème, les critères suivants sont appliqués :

1. L'ancienneté dans le corps à compter de la date de titularisation ;
2. L'ancienneté dans la Fonction publique en qualité de titulaire ou de contractuel.

Annexe 3

Barème et critères d'établissement des tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle

1. Répartition entre les viviers

- Corps des PLPA et des PCEA
 - 1^{er} vivier : 10 %
 - 2^{ème} vivier : 70 %
 - 3^{ème} vivier : 20 %
- Corps des CPE
 - 1^{er} vivier : 25 %
 - 2^{ème} vivier : 55 %
 - 3^{ème} vivier : 20 %

2. Barème

○ L'appréciation

Excellent	100 points
Très satisfaisant	65 points
Satisfaisant	30 points
Insuffisant	0

- L'ancienneté dans chacun des échelons de la HC pour les 3 viviers (mise à jour du 7^{ème} échelon créé le 01/01/2021)

<i>Échelon et ancienneté dans le grade de la HC au 31/08 de l'année au titre de laquelle le TA est établi</i>	
3 ^e E - sans ancienneté	2
3 ^e E - ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	4
3 ^e E - ancienneté comprise entre 1 an et 2 ans 5 mois 29 jours	6
4 ^e E - sans ancienneté	8
4 ^e E - ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	10
4 ^e E - ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	12
4 ^e E - ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 5 mois 29 jours	14
5 ^e E - sans ancienneté	16
5 ^e E - ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	18
5 ^e - ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	20

5 ^e E - ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours	22
6 ^e E - sans ancienneté	24
6 ^e E - ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	26
6 ^e E - ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	28
6 ^e E - ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours	30
7 ^e E - sans ancienneté	32
7 ^e E – ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	34
7 ^e E – ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	36
7 ^e E – ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours	38
7 ^e E – ancienneté comprise entre 3 ans et 3 ans 11 mois et 29 jours	40
7 ^e E – ancienneté comprise entre 4 ans et 4 ans 11 mois et 29 jours	42
7 ^e E – ancienneté supérieure à 5 ans	44

Critères de classement

En cas d'égalité, les critères suivants sont pris en considération :

1) Pour le vivier 1 :

- Nombre d'années de détachement dans le statut d'emploi exigées pour être candidat au 1^{er} vivier par ordre décroissant
- Nombre d'années au sein du corps

2) Pour le vivier 2 :

- Nombre d'années en tant que titulaire dans la fonction publique par ordre décroissant
- Nombre d'années au sein de la fonction publique

3) Pour le vivier 3 :

- Nombre d'années en tant que titulaire dans la fonction publique
- Bénéficient d'une priorité les agents en carrière active au sein du corps

Annexe 4

Barème et critères d'établissement des tableaux d'avancement dans l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

1. Répartition entre les viviers

La répartition du nombre d'avancements entre les viviers se calcule en observant la proportion des éligibles selon le vivier au titre duquel ils ont été promus à l'échelon spécial

2. Barème

o L'appréciation

Excellent	100 points
Très satisfaisant	65 points
Satisfaisant	30 points
A consolider	0

o L'ancienneté dans chacun des échelons de la HC pour les 3 viviers (mise à jour du 7^{ème} échelon créé le 01/01/2021)

<i>Échelon et ancienneté dans le grade de la HC au 31/08 de l'année au titre de laquelle le TA est établi</i>	
4 ^e E - sans ancienneté	8
4 ^e E - ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	10
4 ^e E - ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	12
4 ^e E - ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 5 mois 29 jours	14
4 ^e E - ancienneté égale ou supérieure à 2 ans et 6 mois	16

Critère de classement

En cas d'égalité, les critères suivants sont pris en considération

2) Pour le vivier 1 :

- Nombre d'années d'exercice des fonctions exigés pour être candidats au 1^{er} vivier par ordre décroissant
- Nombre d'années au sein du corps

3) Pour le vivier 2 :

- Nombre d'années en tant que titulaire dans la fonction publique par ordre décroissant
- Nombre d'années au sein de la fonction publique

4) **Pour le vivier 3 :**

- Nombre d'années en tant que titulaire dans la fonction publique
- Nombre d'années au sein de la fonction publique
- Bénéficient d'une priorité les agents en carrière active au sein du corps.

PROJET

Annexe 5

Barème et critères d'établissement de la liste d'aptitude d'accès au corps des professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA)

Barème :

1 – Titres ou diplômes (obtenus au plus tard à la date limite de dépôt de candidature)

- Agrégation : bi-admissibilité : 15 points / admissibilité : 10 points
- CAPESA, CAPETA : bi-admissibilité : 8 points / admissibilité : 5 points
- Maîtrise : 3 points
- DEA, DESS, Doctorat, ingénieur : 5 points

2 – Services

- enseignement avec licence : 5 points par année enseignée,
- enseignement sans licence : 1 point par année enseignée.

3 – Service National : 5 points.

Les agents sont classés en fonction du nombre total de points obtenus (tri décroissant),