

## **Annexe 5 - Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels techniques et pédagogiques (PTP) de l'académie de Normandie**

L'académie met en œuvre les lignes directrices de gestion arrêtées au niveau national dans le cadre de la gestion des promotions de grade et de corps des personnels techniques et pédagogiques, actes administratifs de compétence ministérielle.

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

I.1. Des possibilités d'avancement d'échelon accéléré au sein du 1er grade, d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial

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

I.1.2. Avancement aux grades de la hors-classe et de la classe exceptionnelle et avancement à l'échelon spécial

I.2 Des possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

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

II.1. Avancement d'échelon bonifié

II.2. Avancement de grade

II.2.1. Les orientations et les critères communs à l'ensemble des PTP

II.2.2. Les orientations et les critères propres à chaque tableau d'avancement

II.3. Promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

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

**I.1. Des possibilités d'avancement d'échelon accéléré au sein du 1er grade, d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial**

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

La bonification d'ancienneté permet d'accorder une accélération de carrière d'une année au 6e et au 8e échelon de la classe normale à hauteur de 30 % des effectifs d'agents atteignant, le 31 août de l'année précédant celle de la bonification, la durée de séjour minimale requise dans l'échelon détenu : deux ans au 6e échelon, deux ans et six mois au 8e échelon.

**I.1.2. Avancement aux grades de la hors-classe et de la classe exceptionnelle et avancement à l'échelon spécial**

Sont promouvables sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté de grade et d'échelon statutaires:  
-les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;  
-les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle.

Dans ces situations, les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière conformément aux dispositions des articles 51 et 54 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

### **▪ Accès au grade de la hors-classe**

Le grade de la hors-classe est accessible aux agents comptant au 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement au moins deux ans d'ancienneté dans le 9e échelon de la classe normale de leur corps. Au titre des dispositions transitoires, peuvent être promus les fonctionnaires titulaires du grade de professeur de sport et de conseiller d'éducation populaire et de jeunesse de classe normale qui, au 1<sup>er</sup> septembre 2017, auraient réuni les conditions pour une promotion au grade de la hors-classe au plus tard au titre de l'année 2018 sont réputés réunir ces conditions à la date où ils les auraient réunies.

Il s'agit donc des professeurs de sport et des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ayant atteint le 7ème échelon de la classe normale avant le 1er septembre 2017.

▪ **Accès au grade de la classe exceptionnelle des corps des professeurs de sport, de conseillers d'éducation populaire et de jeunesse et de CTPS**

L'accès à ce troisième grade est ouvert, à hauteur de 80 % des promotions, à des personnels qui ont accompli huit années sur des fonctions particulières et, à hauteur de 20 % au plus des promotions, à des personnels ayant un parcours et une valeur professionnels exceptionnels.

Sont éligibles au titre du premier vivier les agents ayant atteint, au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins le 2e échelon de la hors-classe (CTPS) ou le 3e échelon de la hors-classe (autres corps) et ayant été affectés au cours de leur carrière au moins huit ans dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières.

Sont éligibles au titre du deuxième vivier les agents ayant atteint, au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4e échelon de la hors-classe (CTPS) ou au moins le 7e échelon de la hors-classe (autres corps).

Le nombre de promotions possibles est fixé par arrêté du 8 mars 2019 fixant les contingentements pour l'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial des corps des personnels techniques et pédagogiques relevant des ministres chargés de la jeunesse et des sports.

L'objectif de cette promotion est de valoriser, s'agissant du premier vivier, des parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières :

1) Pour les CTPS :

L'arrêté du 11 septembre 2018 fixe la liste des fonctions prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle pour le corps des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs.

- Emploi de chef de service et de sous-directeur régi par le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État
- Emploi de direction de l'administration territoriale de l'État dans les services relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports culminant au moins à la hors-échelle B
- Emploi de direction d'établissements publics relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports culminant au moins à la hors-échelle B
- Directeur ou secrétaire général d'un office, conseil ou organisme national relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports
- Délégué ministériel au sein de l'administration centrale relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports
- Directeur technique national auprès d'une fédération sportive de discipline olympique ou para olympique (1re catégorie)
- Entraîneur national sous contrat de préparation olympique exerçant sous l'autorité fonctionnelle d'un directeur technique national auprès d'une fédération sportive de discipline olympique ou paralympique (1re catégorie)

2) Pour les professeurs de sport :

L'arrêté du 11 septembre 2018 fixe la liste des fonctions prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle du corps des professeurs de sports.

- Emploi de direction de l'administration territoriale de l'État dans les services relevant du ministre chargé des sports
- Emploi de direction d'établissements publics relevant du ministre chargé des sports
- Chef de bureau et chef de mission au sein de l'administration centrale relevant du ministre chargé des sports
- Délégué ministériel au sein de l'administration centrale relevant du ministre chargé des sports
- Fonctions de deux niveaux au plus inférieures à celles de directeur général ou directeur dans un établissement public ou un service déconcentré relevant du ministre chargé des sports
- Directeur technique national
- Entraîneur national sous contrat de préparation olympique ou de haut niveau
- Conseiller technique national exerçant auprès d'un directeur technique national d'une fédération sportive de discipline olympique ou paralympique (1re catégorie) des fonctions requérant un haut niveau d'expertise, une expérience diversifiée, une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières

- Responsable d'un pôle ressource national

3) Pour les CEPJ :

L'arrêté du 11 septembre 2018 fixe la liste des fonctions prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle du corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse.

- Emploi de direction de l'administration territoriale de l'État dans les services relevant du ministre chargé de la jeunesse

- Emploi de direction d'établissements publics relevant du ministre chargé de la jeunesse

- Chef de bureau et chef de mission au sein de l'administration centrale relevant du ministre chargé de la jeunesse

- Fonctions de deux niveaux au plus inférieures à celles de directeur général ou directeur dans un établissement public ou un service déconcentré relevant du ministre chargé de la jeunesse

- Référent technique et pédagogique ou expert national dans un champ disciplinaire ou un domaine d'activité lié à l'éducation populaire, à la jeunesse et à la vie associative requérant un haut niveau d'expertise ainsi qu'une expérience diversifiée et impliquant une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières

- Fonctions de chargé de conception et de coordination d'une politique publique de jeunesse, d'éducation populaire et de vie associative à l'échelon territorial mobilisant des partenaires issus de champs professionnels multiples requérant un haut niveau d'expertise ainsi qu'une expérience diversifiée et impliquant une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières

▪ **Accès à l'échelon spécial du grade de professeur de sport et de CEPJ de classe exceptionnelle**

L'échelon spécial est accessible aux agents ayant, à la date du 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4e échelon du grade de classe exceptionnelle

Le nombre de promotions possible est fixé par arrêté du 8 mars 2019 fixant les contingentements pour l'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial des corps des personnels techniques et pédagogiques relevant des ministres chargés de la jeunesse et des sports.

Cette promotion permet aux professeurs de sport et aux CEPJ relevant de la classe exceptionnelle de bénéficier d'un accès à la hors-échelle A.

**1.2 Des possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude**

L'accès au corps supérieur par liste d'aptitude est conditionné par un acte de candidature.

▪ **Les promotions dans le corps des CTPS**

Peuvent se porter candidats les agents qui remplissent les conditions suivantes au 1er septembre de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude :

1) les professeurs de sport ou les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse justifiant de dix années de services effectifs accomplis en position d'activité ou en position de détachement ;

2) les fonctionnaires appartenant à un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau qui sont :

- soit détachés depuis au moins six ans dans l'emploi de directeur ou directeur adjoint d'un établissement jeunesse et sport ou de chef de service déconcentré relevant des ministères chargés de la jeunesse et des sports;
- soit exerçant depuis au moins six ans les fonctions de directeur technique national (DTN) ;
- soit exerçant depuis au moins huit ans les fonctions d'EN.

Les nominations sont contingentées sur la base d'1/2 des nominations par concours de l'année précédente.

▪ **Les promotions dans les corps des professeurs de sport et de CEPJ**

Peuvent se porter candidats les agents qui remplissent les conditions suivantes :

- être fonctionnaire ;

- exercer depuis plus de dix ans (dont cinq en qualité de titulaire) les missions incombant aux professeurs de sport dans le cadre des activités physiques et sportives, soit dans les cadres de l'administration, soit auprès des fédérations et groupements sportifs ou aux CEPJ.

Les nominations sont contingentées sur la base d'1/9e des nominations par concours de l'année précédente.

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

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés dans le cadre de procédures transparentes.

L'académie et le ministère s'appuient sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents, sur leurs compétences et sur leur expérience professionnelle. L'académie sollicite pour cela l'avis circonstancié des supérieurs hiérarchiques directs des éligibles.

L'académie et la direction des sports s'attachent, lors de la constitution de leurs propositions pour les tableaux d'avancement, les bonifications d'ancienneté et les listes d'aptitude, à la répartition femmes hommes au regard de leur répartition dans les promouvables, d'une part, et à la juste répartition des environnements professionnels des PTP, d'autre part.

L'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical est prise en compte dans le cadre de l'avancement de grade (ancienneté moyenne acquise dans le grade), de l'avancement à l'échelon spécial (ancienneté moyenne acquise dans l'échelon inférieur) et de l'attribution des bonifications d'ancienneté (bonification de droit).

### **II.1. Avancement d'échelon bonifié**

L'académie sollicite les avis du DRAJES ainsi que des conseillers des directeurs académiques des services de l'éducation nationale (CDASEN) sous couvert des IA-DASEN afin de faire parvenir à la DGRH ses propositions, classées par ordre de mérite.

Le départage des éligibles s'effectue sur le fondement du classement transmis par l'académie et de l'appréciation de la valeur professionnelle de chaque agent qui lui est notifiée à l'issue de son rendez-vous de carrière. L'appréciation se décline en quatre degrés :

- a) Excellent
- b) Très satisfaisant
- c) Satisfaisant
- d) À consolider

Parmi les PS et les CEPJ éligibles, à appréciation équivalente, une attention particulière sera portée aux agents ayant le plus d'ancienneté dans le corps.

### **II.2. Avancement de grade**

La promotion de grade par tableau d'avancement s'effectue au choix, par voie d'inscription sur un tableau établi annuellement. Les nominations sont prononcées par le ministère dans l'ordre d'inscription au tableau arrêté dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1er septembre.

#### **II.2.1. Les orientations et les critères communs à l'ensemble des PTP**

La DGRH est garante de la logique statutaire, de l'égalité de traitement entre les agents d'un corps et de la fluidité des carrières par la définition des contingents de promotions. Dans le cadre du volume de promotion ouvert, elle s'appuie sur les propositions de l'académie et du directeur des sports, le cas échéant sur proposition du chef d'établissement public dans lequel l'agent est affecté.

Pour tout tableau d'avancement, les critères retenus sont basés 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).

Les appréciations issues du rendez-vous de carrière du 9e échelon sont prises en compte pour l'accès au grade de la hors-classe.

En application des dispositions statutaires s'appliquant aux personnels techniques et pédagogiques, les rendez-vous de carrière permettent d'apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires, qui est prise en compte pour les bonifications d'anciennetés et les promotions.

L'arrêté du 7 août 2018 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels techniques et pédagogiques relevant des ministres chargés de la jeunesse et des sports précise que le rendez-vous de carrière est mené par le supérieur hiérarchique direct évaluateur, qui émet son avis sur la valeur professionnelle de l'agent et sur la capacité à exercer des missions, des niveaux de responsabilités dévolues à un grade supérieur ; au sens de cet arrêté, le supérieur hiérarchique direct est celui qui, compte tenu de l'organisation générale interne retenue de l'établissement ou du service, organise et contrôle régulièrement le travail de l'agent.

L'appréciation finale de la valeur professionnelle de l'agent est rédigée par le chef de service, qui peut être destinataire d'une demande de révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle dans un délai de trente jours francs suivant sa notification ; l'exercice de ce recours hiérarchique est un préalable obligatoire à la saisine de la commission administrative paritaire (CAP) par l'agent qui conteste l'évaluation de sa valeur professionnelle.

Pour l'accès à la hors-classe, un barème national indicatif permet d'interclasser les agents selon des critères quantitatifs.

Pour l'accès à la classe exceptionnelle, le dossier de proposition de l'agent, doit être détaillé et argumenté au regard de l'accès à un grade supérieur. Il doit mettre en avant, sans ambiguïté, les qualités professionnelles de l'intéressé et les points forts observés dans sa manière de servir au cours de l'ensemble de sa carrière permettant de le distinguer. Le dossier de proposition est signé par l'agent.

Ce document permet de fournir des éléments objectifs précis sur ses aptitudes à exercer des fonctions comportant des responsabilités inhérentes au grade supérieur, sur les spécificités du poste actuel ainsi que sur la diversité de son parcours professionnel, en précisant la mobilité géographique et/ou fonctionnelle de l'agent. Il s'agit là d'éléments majeurs permettant de départager des propositions de valeur équivalente.

L'attention est particulièrement appelée sur l'importance de disposer d'une description très précise des fonctions, missions ou activités exercées par l'agent mettant en évidence, le cas échéant, les difficultés des postes et les responsabilités particulières qui lui ont été confiées au cours de sa carrière. Il convient notamment de différencier le management direct en mode hiérarchique du management fonctionnel en mode projet.

## II.2.2. Les orientations et les critères propres à chaque tableau d'avancement

### **Accès au grade de la hors-classe**

Pour l'établissement des tableaux d'avancement au grade de la hors-classe, le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national dont le caractère est indicatif, valorisant la valeur professionnelle et l'ancienneté dans le corps. 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.

Un nombre de points est attribué en fonction de l'avis donné à l'occasion du troisième rendez-vous de carrière, intervenant lorsque l'agent atteint le 9<sup>e</sup> échelon. Cet avis est conservé jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

Pour les PS et les CEPJ qui n'ont pas eu de troisième rendez-vous de carrière, c'est la note de 2017 qui est prise en compte ; elle est transformée en nombre de points en application des tableaux de correspondance publiés dans les LDG ministérielles.

Pour les CTPS qui n'ont pas eu de troisième rendez-vous de carrière, c'est l'entretien d'évaluation de 2017 qui est pris en compte.

Les dix items constituant l'appréciation de la valeur professionnelle sont transformés en nombre de points en application du tableau de correspondance publié dans les LDG ministérielles.

Pour les agents n'ayant pas de note ni d'entretien d'évaluation et n'ayant pas eu le troisième rendez-vous de carrière, l'autorité hiérarchique porte, après un entretien avec l'agent, une appréciation sur la valeur professionnelle et sur la capacité à exercer des missions, des niveaux de responsabilités dévolues à un grade supérieur, sur proposition du supérieur hiérarchique direct.

L'appréciation porte sur l'ensemble de la carrière. Elle se décline en quatre degrés :

a) Excellent

- b) Très satisfaisant
- c) Satisfaisant
- d) À consolider

Elle est conservée jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors-classe peut être formulée par le recteur, le directeur des sports ou le chef de l'établissement public dans lequel l'agent est affecté à l'encontre de tout agent promouvable. 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 maintien d'une opposition formulée l'année précédente, ce rapport est actualisé.

Les barèmes détaillés par items et nombre de points sont accessibles et publiés sur les LDG ministérielles.

Les promotions à la hors-classe sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi par l'administration.

### **Règles communes à l'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle**

Pour les promotions par voie de tableau d'avancement à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, l'administration établit :

#### 1) Le dossier de proposition de l'agent promouvable

Ce dossier contient :

- **une fiche individuelle de proposition de l'agent** établie selon un modèle-type complété d'un état des services publics visé par le service de gestion de l'agent  
- **un rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction, pour l'ensemble des tableaux d'avancement, des quatre items suivants :

- appréciation sur le **parcours** professionnel de l'agent, portant notamment sur son expertise professionnelle ;
- appréciation sur l'étendue des **missions** et sur les **responsabilités** exercées dans son parcours professionnel ;
- appréciation sur les **capacités de négociation et de dialogue** avec les partenaires (externes et internes) de l'institution ;
- appréciation sur les **capacités d'animation et d'impulsion** du service.

L'autorité hiérarchique rédige le rapport d'aptitude professionnelle. Ce rapport doit être en cohérence avec l'évaluation professionnelle de l'agent. Ce rapport est signé par l'agent.

#### 2) La liste récapitulative des propositions de promotion

Cette liste comporte les propositions de l'académie et/ou du directeur des sports, le cas échéant sur proposition du chef d'établissement public dans lequel l'agent est affecté, classées par ordre de mérite.

Le classement des agents doit être révisé chaque année pour tenir compte notamment des qualités professionnelles manifestées par des agents nouvellement promouvables ou récemment affectés, des progrès réalisés par les agents déjà promouvables et des évolutions de la valeur relative de tous les promouvables entre eux.

S'agissant des tableaux d'avancement, il est rappelé, que conformément aux dispositions prévues par le protocole PPCR, qui prévoit notamment le déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades, il convient de prendre en considération la carrière de l'agent dans son ensemble et de privilégier ainsi pour établir les propositions, à valeur professionnelle égale, les agents les plus avancés dans la carrière.

#### 3) L'examen par le ministère des candidatures transmises par les académies et la direction des sports

Le classement transmis par l'académie à la DGRH ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.

#### ▪ **Accès au grade de la classe exceptionnelle**

Les supérieurs hiérarchiques des agents apprécient qualitativement la valeur professionnelle des agents promouvables, qui s'exprime notamment par l'expérience et l'investissement professionnels sur l'ensemble de la carrière.

##### Pour le premier vivier :

L'inscription au tableau d'avancement d'accès à la classe exceptionnelle au titre du premier vivier est conditionnée à la vérification de l'exercice effectif des fonctions éligibles.

L'appréciation qualitative porte sur le parcours professionnel et la valeur professionnelle de l'agent au regard de l'ensemble de la carrière.

L'examen du parcours professionnel de chaque agent doit permettre d'apprécier, sur la durée d'exercice des fonctions éligibles, son investissement professionnel, compte tenu par exemple des éléments suivants : activités professionnelles, implication en faveur de l'institution, richesse et diversité du parcours professionnel, formations et compétences.

##### Pour le second vivier :

L'appréciation qualitative porte sur le parcours professionnel et la valeur professionnelle de l'agent au regard de l'ensemble de la carrière.

L'examen du parcours professionnel de chaque agent doit permettre d'apprécier, sur la durée, son investissement professionnel, compte tenu par exemple des éléments suivants : activités professionnelles, implication en faveur de l'institution, richesse et diversité du parcours professionnel, formations et compétences

De plus, l'académie procède à un classement. En cas de besoin, le chef de service pourra solliciter l'avis de l'autorité fonctionnelle proche de l'agent (DTN de fédération, etc.). Le classement transmis au ministère ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.

#### ▪ **Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle**

Le tableau d'avancement à l'échelon spécial est établi par le ministère à partir des propositions de l'académie ou du directeur des sports, le cas échéant sur proposition du chef d'établissement dans lequel l'agent est affecté. Afin de fluidifier l'accès à cet échelon, une attention particulière sera portée aux agents qui sont le plus expérimentés et dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience semblent les plus de nature à justifier d'une promotion.

### **II.3. Promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude**

Conformément aux dispositions du statut général de la fonction publique, les deux critères à prendre en compte pour l'établissement des promotions par liste d'aptitude sont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle.

Ces promotions permettent d'identifier les viviers d'agents susceptibles d'exercer des missions d'un haut niveau d'expertise qui les rendent aptes à exercer les fonctions d'un corps de niveau supérieur. L'accès au corps supérieur par voie de liste d'aptitude fait l'objet d'une sélection rigoureuse permettant aux meilleurs agents d'en bénéficier. Elle concerne ceux d'entre eux qui sont les plus motivés pour poursuivre l'enrichissement de leur parcours professionnel au bénéfice de l'institution.

Pour les promotions par voie de la liste d'aptitude, l'administration établit :

1) Le dossier de proposition de l'agent promuable

Ce dossier contient :

- **une fiche individuelle de proposition de l'agent** établie selon un modèle-type complété d'un état des services publics visé par le service de gestion de l'agent (rectorat ou établissement) ;

- **un rapport d'aptitude professionnelle**, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction des quatre items suivants :

- appréciation sur le **parcours** professionnel de l'agent, portant notamment sur son expertise professionnelle ;
- appréciation sur les **activités actuelles** de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;
- appréciation de la **contribution** de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure ;
- appréciation sur l'**aptitude** de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

L'autorité hiérarchique rédige le rapport d'aptitude professionnelle. Ce rapport doit être en cohérence avec l'évaluation professionnelle de l'agent. Ce rapport est signé par l'agent.

- **un dossier de candidature**, rédigé par l'agent, qui détaille son parcours professionnel et les compétences acquises qui le qualifient pour accéder à un corps supérieur.

## 2) La liste récapitulative des propositions de promotion

Cette liste comporte les propositions académiques ou du directeur des sports, le cas échéant sur proposition du chef d'établissement public dans lequel l'agent est affecté, classées par ordre de mérite.

Le classement des agents doit être révisé chaque année pour tenir compte notamment des qualités professionnelles manifestées par des agents nouvellement promouvables ou récemment affectés, des progrès réalisés par les agents déjà promouvables et des évolutions de la valeur relative de tous les promouvables entre eux.

## 3) L'examen par le ministère des dossiers transmis par les académies et la direction des sports

**Le classement** transmis par les académies et la direction des sports à la DGRH **ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision** pour l'administration.

Dans l'établissement des promotions, le ministère porte une attention particulière, d'une part aux agents **exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur** et, d'autre part aux personnels exerçant ou ayant exercé tout ou partie de leurs **fonctions en éducation prioritaire ou dans les territoires relevant de la politique de la ville**.

L'inscription sur une liste d'aptitude permettant d'accéder à un corps et à des fonctions d'un niveau supérieur implique une mobilité fonctionnelle, sauf si l'agent exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur.