



**BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES AUX  
PROMOTIONS ET À LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS  
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ  
ANNEE 2021**

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

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours fixent :

- les possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière
- les procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels par :
  - la prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle
  - la prévention des discriminations
- L'accompagnement et l'information des personnels tout au long des procédures de promotion

## **A) Classe exceptionnelle**

### **1. Nouveautés au titre de la campagne 2021**

- Depuis la campagne 2021 les agents n'ont plus à candidater au titre du vivier 1.
- En outre, ceux qui sont déclarés non recevables disposent d'un délai de 15 jours pour fournir les pièces justifiant leur « recevabilité ».
- À la suite de la création d'un nouvel échelon terminal (7<sup>e</sup> échelon) à la hors classe au 1er janvier 2021, ont été éligibles au vivier 2 de la classe exceptionnelle les agents ayant atteint ce 7<sup>e</sup> échelon et non plus le 6<sup>e</sup> échelon.

Pour mémoire, les campagnes ont été menées tardivement au regard de la nécessité d'attendre la publication courant août 2021 du cadrage ministériel réglementaire plus précis concernant la nature des fonctions/missions éligibles (décret 2021-1053 du 6 août 2021 modifiant les statuts particuliers des corps enseignants, d'éducation et Psy-En afin de définir en leur sein les fonctions éligibles pour accéder au 1er vivier de la classe exceptionnelle et arrêté rétablissant dans sa rédaction antérieure l'arrêté d'application du 10 mai 2017 listant les fonctions particulières).

### **2. Bilan**

→ L'augmentation du vivier des recevables doit permettre de résorber les retards de promotion des campagnes précédentes.

En Nouvelle-Calédonie, au vivier 1, il reste encore des promotions non réalisées par rapport au contingent.

La **campagne d'accès à la classe exceptionnelle 2021** constitue la 5<sup>e</sup> campagne de promotion mise en œuvre à la suite du protocole d'accord PPCR.

L'accès au grade de la classe exceptionnelle est ouvert :

- à des personnels justifiant de huit années dans des fonctions particulières, notamment au regard des responsabilités exercées, de direction, de coordination, d'accompagnement ou de formation au sein d'un ou de plusieurs corps enseignants, d'éducation ou de psychologue relevant du ministère de l'éducation nationale, ou dans des fonctions accomplies au sein de l'un ou de plusieurs de ces mêmes corps dans un établissement d'enseignement supérieur ou une classe préparatoire aux grandes écoles ou dans un territoire ou lieu d'exercice caractérisé par des difficultés éducatives, économiques ou sociales (vivier 1),
- et, dans la limite de 20% des promotions, à des personnels ayant un parcours exceptionnel (vivier 2).

La période de constitution du grade s'échelonne sur 7 années, entre 2017 et 2023. A l'issue de la montée en charge, les effectifs du grade de la classe exceptionnelle représenteront 10% de l'effectif du corps.

		Effectif	Recevables V1	Contingent de promotions <sup>1</sup>	Promus	Promotions non utilisées
<b>Certifiés</b>	<b>Vivier 1</b>	114	4	9	4	5
	<b>Vivier 2</b>	25	-	2	2	-
<b>PLP</b>	<b>Vivier 1</b>	46	1	4	1	3
	<b>Vivier 2</b>	7	-	1	1	-
<b>PEPS</b>	<b>Vivier 1</b>	15	2	1	1	-
	<b>Vivier 2</b>	3	-	-	-	-

			Promouvables (recevables V1)	Promus	% des promouvables	% des promus
<b>Certifiés</b>	<b>Vivier 1</b>	<b>F</b>	2	2	50 %	50 %
		<b>H</b>	2	2	50 %	50 %
	<b>Vivier 2</b>	<b>F</b>	12	1	48 %	50 %
		<b>H</b>	13	1	52 %	50 %
<b>PLP</b>	<b>Vivier 1</b>	<b>F</b>	1	1	100 %	100 %
		<b>H</b>	0	0	-	-
	<b>Vivier 2</b>	<b>F</b>	2	0	28.5 %	-
		<b>H</b>	5	1	71.5 %	100%
<b>PEPS</b>	<b>Vivier 1</b>	<b>F</b>	1	0	50 %	-
		<b>H</b>	1	1	50 %	100 %
	<b>Vivier 2</b>	<b>F</b>	1	0	33.3 %	-
		<b>H</b>	2	0	66.7 %	-

Tous corps confondus, l'âge moyen des agents promus du titre du vivier 1 s'élève à 54 ans et à 60 ans au titre du vivier 2.

<sup>1</sup> Le contingent de promotions est communiqué à chaque académie par la DGRH.

### **3. Pilotage/cadrage au niveau national**

- Nécessaire adaptation du calibrage des promotions par académie et par corps suite à la suppression de la phase de candidatures ;

- Pour la campagne 2022 : rééquilibrage des poids du vivier 1 et du vivier 2, actuellement fixés à 80% et 20%, afin de les fixer à 70% et 30%, et l'élargissement du périmètre des fonctions recevables au vivier 1.

### **B) Hors classe**

#### **1. Principes/Nouveautés au titre de la campagne 2021**

Rappel du principe PPCR inclus dans les LDG carrières :

« Tous les personnels enseignants des premier et second degrés, 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 recteur/IA-DASEN. »

Ainsi, le barème est conçu de manière qu'à ancienneté égale, les agents évalués « Excellent » sont promus environ 5 ans avant les agents évalués « A consolider ».

- Il est également précisé dans les LDG carrières :

« 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. ». Les oppositions à promotion sont formulées à titre exceptionnel et ne valent que pour la campagne en cours, elles doivent être motivées.

- Pour les années 2021 et 2022, a été prévue une augmentation du taux de promotion dans le grade de la hors-classe des personnels des 1er et second degré, de 17% à 18%, pour offrir des perspectives de déroulement de carrière supplémentaires à ces personnels.

Le poids des promouvables au 11<sup>e</sup> échelon continue à se restreindre, notamment compte tenu du nombre important de promus à cet échelon lors des précédentes campagnes. C'est au 10<sup>e</sup> échelon que l'on recense le plus fort effectif de promouvables, suivi par le 9<sup>e</sup> échelon où les volumes de promouvables augmentent régulièrement.

#### **2. Bilan**

La **campagne d'accès à la hors classe 2021** constitue la 4<sup>e</sup> campagne de promotion mise en œuvre à la suite du protocole d'accord PPCR.

L'accès à la hors classe est possible à partir de 2 ans d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale et tout agent doit pouvoir dérouler sa carrière sur au moins deux grades, à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion a été émise par le recteur. Pour ce faire, le barème national défini pour l'ensemble des corps s'appuie sur deux éléments structurants : l'appréciation de la valeur professionnelle des agents et leur ancienneté dans la plage d'appel. Le respect du barème constitue pour l'agent un critère de lisibilité sur son déroulement de carrière.

*En cas d'égalité de barème, les critères retenus sont : l'ancienneté dans le corps, l'équilibre hommes/femmes, la représentativité des disciplines.*

Trois viviers d'agents étaient éligibles lors de la campagne 2021 :

- les agents ayant bénéficié d'un 3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière en 2019/2020,
- les agents éligibles à la hors classe en 2018 ayant eu un avis « pérenne » du recteur, non encore promus.
- les agents éligibles ne disposant d'aucune appréciation préalable : titularisés à compter du 1er septembre 2020 et agents non évalués en 2020 (agents qui, bien qu'éligibles à un rendez-vous de carrière, n'en n'ont pas bénéficié et agents n'ayant pas eu d'appréciation pérenne à l'occasion de la campagne 2020).

Pour cette campagne, le taux de promotion à la hors classe est porté à 18% de l'effectif des promouvables.

✓ **Les promouvables / promus de la campagne 2021**

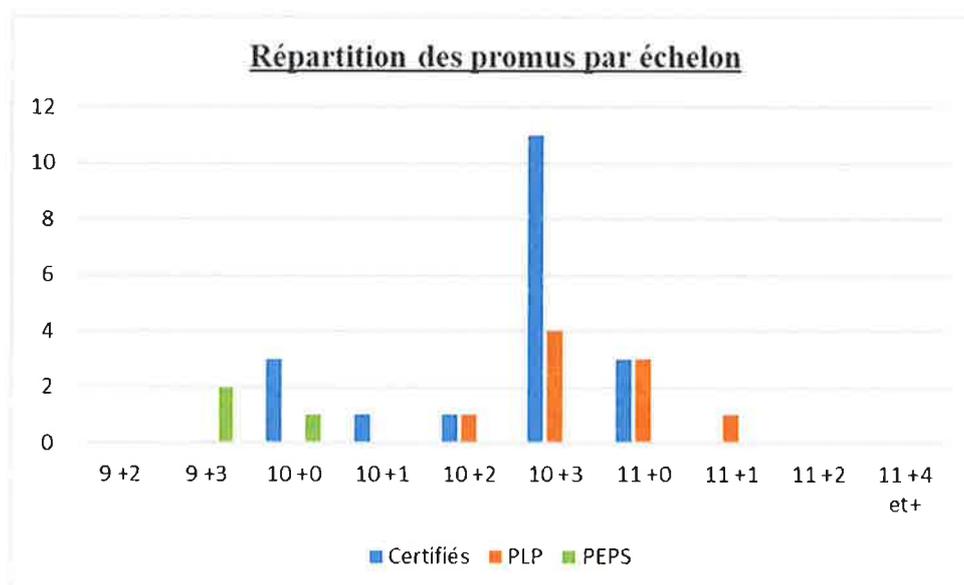
		Promouvables	Contingent de promotions <sup>1</sup>	Promus	% des promouvables	% des promus
<b>Certifiés</b>	<b>F</b>	55	19	15	53.9 %	78.9 %
	<b>H</b>	47		4	46.1 %	21.1 %
<b>PLP</b>	<b>F</b>	15	9	2	31.3 %	22.2 %
	<b>H</b>	33		7	68.8 %	77.8 %
<b>PEPS</b>	<b>F</b>	7	3	2	36.8 %	66.7 %
	<b>H</b>	12		1	63.2 %	33.3 %

○ **Répartition des promouvables par échelon**

	<u>9<sup>e</sup> échelon</u>	<u>10<sup>e</sup> échelon</u>	<u>11<sup>e</sup> échelon</u>
<b>Certifiés</b>	46	53	3
<b>PLP</b>	21	23	4
<b>PEPS</b>	9	10	0

Le poids des promouvables au 11<sup>e</sup> échelon continue à se restreindre, notamment compte tenu du nombre de promus à cet échelon lors des précédentes campagnes. C'est au 10<sup>e</sup> échelon que l'on recense le plus fort effectif de promouvables, suivi par le 9<sup>e</sup> échelon où les volumes de promouvables augmentent régulièrement.

○ **Répartition des promus par échelon**



○ Promotion et appréciation

	<u>Excellent</u>	<u>Très satisfaisant</u>	<u>Satisfaisant</u>	<u>À consolider</u>
<b>Certifiés</b>	3	7	9	0
<b>PLP</b>	0	3	6	0
<b>PEPS</b>	3	0	0	0

○ Âge des promus

<u>Âge moyen de l'ensemble des promus 2021</u>	<u>Échelon 9</u>	<u>Échelon 10</u>	<u>Échelon 11</u>
<b>Certifiés</b>	-	50	50
<b>PLP</b>	-	53	56
<b>PEPS</b>	47	46	-

### 3. Pilotage/cadrage

La DGRH rappelle aux académies que, dans la logique du PPCR, nous devons systématiquement appliquer le barème pour les promotions et que les agents ayant une appréciation « à consolider », sans opposition, doivent également être promus, par application du barème.

### C) Echelon spécial

#### 1. Nouveautés au titre de la campagne 2021

À partir de la campagne 2021 d'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, un barème est mis en place qui valorise l'ancienneté dans la plage d'appel, considérant que les éligibles au grade sommital de leur corps ont d'ores et déjà été choisis antérieurement au regard de la qualité de leur parcours de carrière.

Un agent ayant l'appréciation « Excellent » avec une ancienneté moindre, aura un barème inférieur à un agent ayant l'appréciation « Très satisfaisant » ou « Satisfaisant » justifiant d'une ancienneté plus importante.

Les LDG prévoient par ailleurs qu'« afin de fluidifier l'accès à l'échelon spécial, une attention est portée aux agents les plus expérimentés ».

#### 2. Bilan

La mise en œuvre du protocole d'accord PPCR au 1er septembre 2017 s'est traduite pour les professeurs certifiés, les professeurs de lycée professionnel et les professeurs d'éducation physique et sportive par la création du grade de la classe exceptionnelle et par celle d'un échelon terminal (« échelon spécial »), débouchant sur la hors échelle A, accessible aux agents ayant au moins trois ans d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon de ce grade.

L'accès à l'échelon spécial est contingenté dans la limite de 20% des effectifs du grade. Les possibilités d'accès fluctuent en fonction des départs à la retraite.

	<b>Promouvables</b>	<b>Contingent de promotions<sup>1</sup></b>	<b>Promus</b>
<b>Certifiés</b>	12	1	1
<b>PLP</b>	7	1	1
<b>PEPS</b>	1	0	0
<b>TOTAL</b>	20	2	2

### ✓ Répartition des promouvables par ancienneté dans le 4ème échelon

L'ancienneté dans le 4ème échelon (qui découle pour l'essentiel de l'ancienneté conservée lors du classement dans le grade) s'échelonne entre 3 et 13 ans. 70 % des promouvables ont une ancienneté inférieure à 8 ans.

	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et +	TOTAL
<b>Certifiés</b>	2	1	4	2	0	1	1	1	12
<b>PLP</b>	3	0	1	0	0	2	0	1	7
<b>PEPS</b>	0	0	1	0	0	0	0	0	1
<b>TOTAL</b>	5	1	6	2	0	3	1	2	20

### D) Liste d'aptitude d'accès au corps des professeurs agrégés (Bilan de la DGRH présenté au CTMEN)

Aucune modification statutaire n'est intervenue.

#### 1. Bilan

Le contingent pour l'année 2021 s'est établi à 326.

→ Candidatures :

- 13 069 enseignants se sont portés candidats en 2021 (11 241 professeurs certifiés, 1 073 PEPS et 755 PLP). La proportion des candidatures de professeurs certifiés (86%) reste toujours très élevée.

- En 2021, les candidats représentent 5,7% du nombre des promouvables. Ce nombre est en baisse par rapport aux années précédentes. La part des femmes parmi les candidats est de 54,3%, une baisse de 0,8 points par rapport à 2020.

- On constate une baisse notable des candidatures chez les enseignants ayant atteint la classe exceptionnelle ; l'information des candidats sur les modalités de reclassement portée notamment sur le site du ministère (SIAP) a pu en être à l'origine : les agents notamment s'ils sont promus par ailleurs à la classe exceptionnelle de leur corps d'origine ou à l'échelon spécial, peuvent ne pas avoir intérêt, en fonction de leur âge, à quitter leur corps compte tenu des conditions de reclassement ou compte tenu du temps restant pour dérouler le reste de leur carrière dans le corps des professeurs agrégés).

→ Promus :

- On constate une augmentation des agents promus ayant atteint la classe exceptionnelle dans leur corps d'origine (50% en 2021, 32% en 2020) mais une diminution sensible d'agents à l'échelon spécial (20% en 2021, 25% en 2020) et un accroissement régulier de ceux étant à la classe normale (1,2% en 2019; 4,2% en 2020 et 5,2% en 2021).

- L'âge moyen des candidats et des promus poursuit une courbe décroissante (53,7 ans).

La concomitance de ces deux tendances tend à se pérenniser. La nouvelle architecture des corps issus de la réforme PPCR tendra probablement à terme à favoriser la promotion, dans le corps des professeurs agrégés, d'agents moins avancés dans leur carrière.

- Des listes supplémentaires ont été établies dans la plupart des disciplines qui ont vocation à pallier les renoncements. Seuls 2 enseignants promus à la classe exceptionnelle de leur corps ont choisi de renoncer à leur nomination en qualité de professeur agrégé (9 en 2020).

- 326 enseignants ont été promus, dont 58,6% de femmes. Plus de 92,3% des promus sont des professeurs certifiés. Ils se portent candidats (86%) au-delà de leur représentation parmi les promouvables (71,2%).

## **2. Pilotage / cadrage**

Il convient toujours d'être attentif à l'information des candidats proches de la retraite ayant atteint l'échelon spécial de la classe exceptionnelle pour lesquels la nomination dans le corps des professeurs agrégés peut avoir pour conséquence un déroulement de carrière moins favorable que dans le corps d'origine et des répercussions sur les conditions de liquidation de la pension.

## **3. Promotions pour la Nouvelle-Calédonie**

	<b>Contingent de promotions<sup>1</sup></b>	<b>Proposés</b>	<b>Promus</b>
<b>2021</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>2020</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>2019</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>2018</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>