



# ACADÉMIE DE PARIS

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## La Division des personnels du supérieur

Paris, le 24/05/2024

Le Recteur de l'académie de Paris,  
Recteur de la région académique d'Île-de-France  
Chancelier des universités de Paris et d'Île-de-France

À

Mesdames et Messieurs les présidents et directeurs  
d'établissement public à caractère scientifique, culturel et  
professionnel,  
Mesdames et Messieurs les présidents et directeurs  
généraux des établissements publics nationaux à caractère  
administratif,  
Mesdames et Messieurs les présidents et directeurs des  
autorités publiques indépendantes

Affaire suivie par :  
Amina LEKHAL  
Chef de bureau

Division des personnels du supérieur  
amina.lekhal@ac-paris.fr  
Tél : 01 40 46 22 38

Bérénice FOURLINNIE  
Chef de bureau

Division des personnels  
Berenice.fourlinnie@ac-paris.fr  
Tél : 01 44 62 44 65

### **Objet : Tableaux d'avancement des personnels de recherche et de formation 2024 pour l'accès aux grades supérieurs des corps de catégories A, B et C.**

Conformément aux dispositions de l'article 13 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, « les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.»

Il convient, en outre, de porter une attention particulière aux agents en butée de grade depuis au moins trois ans et entrant dans le champ de l'article 3 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

Pour tout tableau d'avancement quelle que soit la filière, les critères retenus reflètent la prise en compte de la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience conformément aux dispositions de l'article L 522-18 du code général de la fonction publique.

Dans l'établissement des promotions, l'académie procède à un examen collégial des dossiers des agents.

En tant que de besoin, le départage des éligibles au tableau d'avancement s'effectue à l'aide d'un barème, dont le caractère est indicatif et valorise les critères réglementaires énoncés ci-dessus.

Le premier critère de départage est l'avis formulé par le supérieur hiérarchique. Seuls les agents ayant un avis très favorable ou favorable peuvent être promus.

- La valeur professionnelle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien professionnel éventuellement complété d'un rapport d'aptitude professionnelle pour les agents proposés, au travers d'une « **appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent** ».
- La valeur professionnelle est appréciée par l'observation de critères objectifs que sont notamment la **nature des missions confiées**, la **spécificité du poste**, les **effectifs encadrés**, le **niveau de responsabilités exercées**, le **montant des budgets gérés**, la **catégorie d'établissement**, le **niveau d'expertise**, la **nature des relations avec les partenaires**.
- Un des éléments qui peut notamment être valorisé dans le cadre du parcours professionnel est celui de la **mobilité géographique et /ou fonctionnelle**, au sein des ministères de l'Education nationale et de la jeunesse, et de l'enseignement supérieur et de la recherche, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (CNOUS, ONISEP, CNED, Réseau CANOPE, CEREQ...), les CREPS et les établissements relevant de la jeunesse et des sports ; dans une autre fonction publique ou dans un autre département ministériel.

Le dossier de proposition des agents comprend exclusivement cf. **annexe C1** :

- **Une fiche individuelle de proposition** établie selon le modèle joint (**annexe C2**). Il est impératif que les informations fournies soient dactylographiées et que toutes les rubriques soient remplies et l'état des services publics visé par l'établissement.
- **Un rapport d'activité** (**annexe C4**). L'agent rédige lui-même son rapport d'activité concernant ses fonctions actuelles et son activité passée dans le corps, et le transmet **dactylographié** à son supérieur direct, accompagné d'un **curriculum vitae** (**annexe CV, obligatoire s'agissant des catégories C, B et A**) qui détaille l'ensemble de son parcours professionnel.

Ce rapport doit être établi de manière à la fois complète, précise et concise (2 pages maximum). L'esprit de synthèse de l'agent doit être démontré à l'occasion de cet exercice de rédaction.

Il devra impérativement être accompagné d'un **organigramme** qui permette d'identifier clairement la place de l'agent dans le service.

Le rapport d'activité sera revêtu de la signature de l'agent et de celle de l'autorité hiérarchique (président, directeur d'établissement, chef d'établissement ou recteur).

- **Un rapport d'aptitude professionnelle** établi en cohérence avec l'entretien professionnel (**annexe C3**). Élément déterminant du dossier de proposition, le rapport d'aptitude

professionnelle doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique et se décliner en fonction des 4 items suivants :

- appréciation sur le **parcours** professionnel de l'agent ;
- 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.

**Concernant les dossiers de proposition d'inscription au tableau d'avancement des IGR HC ES, il conviendra d'utiliser l'annexe C5 pour le rapport d'aptitude professionnelle.**

Concernant les établissements d'enseignement supérieur et les EPNA et HCERES (hors INSEP), les propositions de candidatures sur tableau d'avancement pour les catégories A et B doivent être directement remontées à la DGRH selon le calendrier des opérations de la filière ITRF joint à la note service ministérielle (annexe C12I) et en utilisant impérativement le modèle fourni par l'annexe C7.

Concernant les agents de catégorie C des EPSCP et EPNA, les propositions devront être adressées à la DPSUP en utilisant l'annexe C7 selon le calendrier n°2 de l'annexe calendrier.

Une annexe spécifique doit être utilisée s'agissant de la liste récapitulative des propositions IGR HC ES : annexe C8I.

Il est rappelé qu'aucune considération budgétaire ne peut faire obstacle à la promotion d'un agent et que seule la valeur professionnelle doit vous guider dans l'établissement de vos propositions.

Le Chef de la Division  
des Personnels du Supérieur

**Stéphane JEUDY**

TABLEAU D'AVANCEMENT	GRADE D'ORIGINE	CONDITIONS DE PROMOUVABILITE	REFERENCES STATUTAIRES : Décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 modifié
IGR HC ECHELON SPECIAL	IGR HC	se reporter aux conditions exposées dans l'ANNEXE C13I circulaire ministérielle	Article 20-3
IGR HC (choix)	1 <sup>er</sup> GRADE IGR	8 <sup>ème</sup> échelon du grade d'IGR	Article 20 -1
IGE Hors classe (choix)	IGE CN	1 an au 8 <sup>ème</sup> échelon + 9 ans de services effectifs en catégorie A	Article 30
TECH CE (choix) <sup>1</sup>	TCH CS	Justifier d'au moins un an dans le 7 <sup>e</sup> échelon du deuxième grade + justifier d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau  (Conditions spécifiques, Cf. note de bas de page)	Article 47 (Renvoi à l'article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié)
TECH CS (choix) <sup>2</sup>	TCH CN	<u>Justifier d'au moins un an dans le 8<sup>e</sup> échelon du premier grade + justifier d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau</u>  (Conditions spécifiques, Cf. note de bas de page)	Article 48 (Renvoi à l'article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié)
ATRF P 1C	ATRF P2C	6 <sup>ème</sup> échelon + au moins 5 ans de services effectifs dans le grade	Article 10-2 de décret n°2016-580 du 11 mai 2016
ATRF P2C	ATRF	6 <sup>ème</sup> échelon + au moins 5 ans de services effectifs dans le grade	Article 10-1 de décret n°2016-580 du 11 mai 2016

### Choix 1 et 2 :

Article 3 du décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 modifié par décret n°2023-448 du 07 juin 2023 –

L'article 3 du décret du 31 août 2022 susvisé est ainsi modifié :

1° Le II est remplacé par les dispositions suivantes :

« II. - Les fonctionnaires qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, appartiennent au premier ou au deuxième grade des corps régis par le décret du 11 novembre 2009 mentionné ci-dessus sont réputés réunir les conditions pour une promotion au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions prévues par l'article 25 du même

décret, dans sa rédaction antérieure au 1er septembre 2022.

« Les fonctionnaires de catégorie B promus, en application du premier alinéa, dans l'un des grades d'avancement de l'un des corps régis par le décret du 11 novembre 2009 mentionné ci-dessus sont classés dans ce grade d'avancement en application des dispositions de l'article 26 du même décret dans

sa rédaction issue du décret n° 2023-448 du 7 juin 2023 relatif à l'avancement de grade dans les corps de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique de l'Etat et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique de l'Etat.

« Les fonctionnaires mentionnés au présent II conservent, à titre personnel, dans l'échelon du grade supérieur dans lequel ils sont classés, l'indice brut qu'ils détenaient préalablement à leur avancement si cet indice est supérieur à l'indice brut de classement. » ;

2° Il est ajouté un III ainsi rédigé :

« III. - Les dispositions du I et du II s'appliquent aux lauréats des concours professionnels d'accès aux grades d'avancement des corps régis par le décret du 11 novembre 2009 mentionné ci-dessus. »