



## VICE-RECTORAT DE POLYNÉSIE FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION,  
ET DE LA MODERNISATION  
DE L'ADMINISTRATION,  
*en charge du numérique*

### Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports en Polynésie française

---

#### Groupes de travail des 5 et 8 octobre 2021

#### Références :

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires
- Lignes directrices de gestion ministérielles du 22 octobre 2020 relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports BOEN spécial n°9 du 5 novembre 2020
- Lignes directrices de gestion du 22 octobre 2020 MESRI - DGRH A2 : Lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

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 en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Conformément aux dispositions de l'article 12 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le présent document formalise les lignes directrices de gestion de Polynésie française, applicables aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) ;
- personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation (ITRF) ;

Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales de la politique du ministère en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables. Les annexes 1 et 2 ont pour objet d'arrêter respectivement les critères de départage des personnels enseignants du premier degré, des personnels enseignants du second degré, des personnels d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale après application des barèmes nationaux. L'annexe 3 arrête la hiérarchie des critères permettant d'attester de la valeur professionnelle des agents ATSS et ITRF.

Ces dispositions sont applicables à l'ensemble des personnels listés ci-dessus, et ce quel que soit leur lieu d'affectation (services relevant du vice-rectorat ou du ministère en charge de l'éducation, de la modernisation de l'administration, en charge du numérique et établissements).

Les présentes lignes directrices de gestion 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 et discutées au sein de groupes de travail réunissant les organisations syndicales représentatives des CAP, et présidés conjointement par le vice-recteur de Polynésie et la ministre en charge de l'éducation en Polynésie française (ou leurs représentants).

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sera présenté à l'issue de leur première année de mise en œuvre et, en tant que de besoin, les années suivantes.

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

- Chacun pour ce qui les concerne le vice-rectorat et le ministère en charge de l'éducation assurent des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en deux ou trois grades.

L'objectif est de permettre *a minima* à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades, conformément aux dispositions du protocole 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**.

Outre les procédures de droit commun, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'une voie dérogatoire de promotion interne en application de **l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique. Il s'agit d'accéder à un corps de niveau ou de catégorie supérieure, par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics conformément aux modalités prévues par le **décret n° 2020-569 du 13 mai 2020**.

- Les personnels peuvent également être **nommés sur des emplois** leur permettant d'exercer des responsabilités supérieures ou de nouvelles responsabilités.

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

Pour les promotions de l'ensemble de ses personnels, le vice-rectorat et le ministère en charge de l'éducation mettent 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'expérience professionnelle

Pour prononcer les promotions de grade et de corps, sont pris en compte les éléments relatifs au **parcours professionnel et au parcours 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.

### II.2. Prévention 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**, conformément aux politiques des ministères en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap et plus généralement de diversité.

Les personnels encadrants et les gestionnaires de ressources humaines sont particulièrement sensibilisés et sont formés sur ces questions.

- Respect de l'égalité 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 58 - 1° 2e alinéa de la loi 84-16 du 11 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Le vice-rectorat et le ministère en charge de l'éducation s'attachent 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.

À cet effet, 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.

- Promotion des personnels en situation de handicap

L'**article 6 sexies de la loi 83-634 du 13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires 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 professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale :

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

Par ailleurs, 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 égale ou supérieure 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.

Cette inscription 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 personnels tout au long de leur carrière

Le vice-rectorat et le ministère en charge de l'éducation contribuent à l'**accompagnement professionnel des personnels** par la mise en place et la coordination de dispositifs d'aide, de soutien et de conseil ainsi que de formation en lien avec le service dédié de la formation continue de tous les personnels.

#### III.1. Un accompagnement continu des agents

- Les plans de formation de tous les personnels

L'ensemble des personnels forme une communauté professionnelle diverse, animée par les valeurs qui fondent l'École républicaine, la volonté d'assurer l'épanouissement et la réussite de tous les élèves et la construction de leur citoyenneté tout au long de la vie (circulaire n° 2019-133 du 23-9-2019).

Un plan annuel de formation est publié, les personnes peuvent s'y inscrire sur la plateforme dédiée (<http://espe.upf.pf/paf>).

Pour exercer pleinement ces missions, les personnels doivent, selon leurs fonctions :

- connaître les politiques ministérielles, notamment éducatives, mais aussi le cadre juridique ou opérationnel de leur action ;
- faire évoluer leurs pratiques professionnelles en tenant compte notamment des évolutions scientifiques, techniques ou sociales au service des élèves et des jeunes, dans le cadre scolaire, périscolaire ou d'éducation permanente ;
- pouvoir bénéficier des actions de formation de développement professionnel continu (DPC) obligatoires en lien avec leur exercice spécifique au bénéfice de la réussite scolaire (personnels de santé) ;
- et partager leurs expériences entre pairs.

Le vice-rectorat et le ministère en charge de l'éducation, doivent ainsi permettre à leurs personnels d'acquérir et de développer leurs compétences professionnelles par une formation qui réponde à la fois à leurs demandes et aux besoins de l'institution. Il accompagne également ceux des personnels qui souhaitent connaître des évolutions professionnelles, soit au sein du service public de l'éducation, soit à l'extérieur de celui-ci.

- Un nouveau service de ressources humaines de proximité

Le ministère est engagé dans une démarche d'amélioration constante de sa politique d'accompagnement RH et de la qualité de son offre de service avec notamment la mise en place du nouveau service de ressources humaines de proximité.

C'est un service personnalisé d'information, d'accompagnement et de conseil ; tout personnel qui le souhaite, quel que soit son statut, doit pouvoir contacter, à terme, un conseiller RH de proximité au plus près de son lieu d'exercice, dans un lieu dédié et dans le respect des règles de confidentialité.

Par ailleurs, le service RH de proximité permet de recueillir les besoins de formation des personnels pour mieux y répondre dans le cadre de l'élaboration de l'offre de formation.

- L'accompagnement collectif et individuel des personnels

Afin de garantir un accompagnement individuel et collectif des personnels, le vice-rectorat et le ministère en charge de l'éducation mettent en place des dispositifs conformément aux dispositions statutaires ou, le cas échéant, en application de protocoles résultant de démarches de dialogue.

#### III.2. L'information des personnels tout au long des procédures de promotion

Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois sur les sites <https://www.monvr.pf/> et <https://www.education.pf/>.

Les notes de service ministérielles annuelles, publiées au BOEN, 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 annuelles qui font l'objet d'une publication par les services du vice-rectorat et de la direction générale de l'éducation et des enseignements qui diffuse auprès des écoles et établissements placés sous son autorité.

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité. Un lien est inséré sur le site internet du vice-rectorat pour diriger les agents vers la publication des résultats des avancements et promotions diffusés par l'administration centrale du ministère de l'éducation nationale.


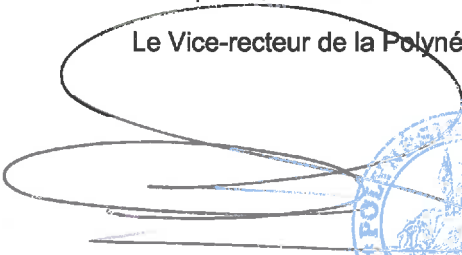
Les nombres de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur les sites du vice-rectorat et de la direction générale de l'éducation et des enseignements. Les organisations syndicales représentatives sont destinataires de ces documents.

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.

Chacun pour ce qui les concerne le vice-rectorat et le ministère en charge de l'éducation, communiquent, annuellement au mois de novembre, aux organisations syndicales représentées en commission administrative paritaire pour le 2<sup>nd</sup> degré et dans les comités techniques pour le premier degré, les listes nominatives de l'ensemble de leurs personnels comportant leurs corps, grades, échelons et affectations, avec une date d'observation au 1<sup>er</sup> septembre.

Fait à Papeete, le 20 AVR. 2022

Le Vice-recteur de la Polynésie Française,



Philippe LACOMBE

Fait à Papeete, le

La Ministre de l'éducation  
et de la modernisation de l'administration  
en charge du numérique



Christelle LEHARTEL

## **Annexe 1 – Enseignants du premier degré appartenant au corps de l'Etat pour la Polynésie française.**

---

Sont concernés les professeurs des écoles du CEPF.

Les promotions sont établies conformément aux dispositions des LDG ministérielles et leurs annexes, dans le respect des prérogatives accordées à la Polynésie française dans la gestion de ces personnels (décret n° 2003-1260 du 23/12/2003 modifié, décret n° 90-680 du 01/08/1990 modifié et convention Etat-Pays n° 99-16 du 22/10/2016).

L'administration veille au respect de l'équilibre entre les hommes et les femmes dans le choix des propositions. La répartition des promotions correspond à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps.

### **Règles de départage en matière de promotion et d'avancement pour ces enseignants :**

#### **- Avancement accéléré :**

Rappel : Cette bonification d'un an est accessible aux professeurs des écoles qui sont dans la 2<sup>ème</sup> année du 6<sup>ème</sup> échelon de la classe normale et à ceux dont l'ancienneté est comprise entre 18 et 30 mois dans le 8<sup>ème</sup> échelon de la classe normale. La promotion est limitée à 30% des effectifs de professeurs des écoles inscrits sur chacune des deux listes.

#### **Critères de choix :**

- Points barème correspondant à l'appréciation finale de la valeur professionnelle (barème national : Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant et A consolider)
- Nombre d'items par niveau d'excellence (par ordre de priorité : excellent, très satisfaisant, satisfaisant, à consolider)
- Ancienneté générale de service
- Ancienneté dans l'échelon
- Age (priorité au personnel le plus âgé)

#### **- Avancement à la Hors-classe :**

Rappel : L'accès à la Hors classe est ouvert aux professeurs des écoles comptant au 31/08 de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins 2 années d'ancienneté dans le 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale. Le nombre d'agents pouvant être promu est fixé « *par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade* » et par arrêté pris par l'autorité compétente (MEN).

#### **Critères de choix :**

- Points barème correspondant à l'appréciation finale de la valeur professionnelle (barème national : Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant et A consolider) et à la position dans la plage d'appel
- Mode d'accès au corps enseignant de l'Etat pour la Polynésie française (CEPF) (externe, interne et sans concours)
- Ancienneté dans le corps de professeur des écoles du CEPF
- Ancienneté d'échelon
- Ancienneté générale de service (AGS)
- Age (priorité au personnel le plus âgé)

Une opposition à promotion peut être formulée, à titre exceptionnel, par le ministre en charge de l'éducation en Polynésie française à l'encontre de tout agent promuable après consultation du corps d'inspection dans le premier degré. 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 renouvellement d'une opposition formulée l'année précédente, ce rapport est actualisé.

#### **- Avancement à la classe exceptionnelle :**

Rappel : **Vivier 1** : Peuvent être inscrits sur le tableau d'avancement, au choix, les professeurs des écoles qui ont atteint au moins le 3<sup>ème</sup> échelon de la Hors classe et qui justifient de 8 années d'ancienneté dans des fonctions et

selon les conditions fixées par arrêté du MEN. Le nombre de professeur des écoles promus est contingenté dans la limite d'un pourcentage appliqué à l'effectif du corps des PE considérés au 31/08 de l'année en cours au titre de laquelle sont prononcées les promotions.

**Critères de choix pour le premier vivier :**

- Application du barème national
- Mode d'accès au corps enseignant de l'Etat pour la Polynésie française (CEPF) (externe, interne et sans concours)
- Ancienneté dans le corps de professeur des écoles du CEPF
- Ancienneté d'échelon
- Ancienneté générale de service (AGS)
- Age (priorité au personnel le plus âgé)

**Vivier 2 :** Peuvent aussi être promus, au choix, dans la limite de 20% du contingent de promotions fixé annuellement.

En application du décret n° 2021-813 du 25/05/2021, au titre des années 2021, 2022 et 2023, sont éligibles au titre du second vivier les professeurs des écoles ayant atteint au moins le 6<sup>ème</sup> échelon de la HC et ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle au regard de l'ensemble de leur carrière.

A compter de 2024, sont éligibles au titre du second vivier les professeurs des écoles ayant atteint au moins le 7<sup>ème</sup> échelon de la HC et ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle au regard de l'ensemble de leur carrière.

**Critères de choix pour le second vivier :** Application du barème national

- **Avancement à l'échelon spécial du grade de PE de la classe exceptionnelle :**

Rappel: peuvent accéder à cet échelon spécial les PE ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon de ce grade. Le pourcentage de promovables est arrêté par les autorités compétentes.

Le ministère en charge de l'éducation en Polynésie française formule une appréciation qualitative à partir du CV I-Prof de l'agent et des avis littéraux rendus par les inspecteurs ou, selon les cas, les supérieurs hiérarchiques, portés à la connaissance des agents.

Cette appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent ;
- Très satisfaisant ;
- Satisfaisant ;
- Insatisfaisant.

Lorsque l'appréciation pour l'accès à l'échelon spécial est d'un degré inférieur à celle attribuée pour l'accès à la classe exceptionnelle, cette appréciation est motivée.

**Critères de choix :**

- Points barème correspondant à la valeur professionnelle de l'agent ;
- Points correspondant à l'ancienneté de carrière.

Pour l'inscription des agents sur le tableau d'avancement, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés.

## **Annexe 2 - PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE, D'EDUCATION ET PSYEN**

---

Les promotions sont établies conformément aux dispositions des LDG ministérielles et de leurs annexes

Une attention particulière est portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions. La Polynésie française 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.

**Outre l'application des barèmes prévus dans les LDG ministérielles, les règles de départage en matière de promotions et d'avancement proposées pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et PsyEN sont les suivantes :**

### **Campagne d'avancement accéléré, par ordre de priorité :**

- nombre d'items par niveau d'excellence (par ordre de priorité : excellent, très satisfaisant, satisfaisant, à consolider). Une attention particulière est portée à la situation des DDFPT dont les modalités d'évaluation diffèrent de celles des enseignants du corps auquel ils appartiennent
- ancienneté générale de services
- ancienneté dans l'échelon
- âge (priorité au personnel le plus âgé)

### **Tableau d'avancement à la hors classe, par ordre de priorité :**

- nombre d'items par niveau d'excellence (par ordre de priorité : excellent, très satisfaisant, satisfaisant, à consolider). Une attention particulière est portée à la situation des DDFPT dont les modalités d'évaluation diffèrent de celles des enseignants du corps auquel ils appartiennent.
- ancienneté général de services
- âge (priorité au personnel le plus âgé)
- ancienneté dans le corps
- échelon
- ancienneté dans l'échelon

### **Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle :**

Départage conformément aux critères ministériels. A valeur professionnelle égale, la priorité sera donnée aux personnels les plus expérimentés :

- âge (priorité au personnel le plus âgé)
- ancienneté générale de services
- ancienneté dans le corps
- ancienneté dans le grade
- ancienneté dans l'échelon

### **Tableau d'avancement à l'échelon spécial :**

- ancienneté dans le corps (cf. LDG nationales)

Pour l'établissement des promotions est en outre tenu compte :

- Du respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- De l'égalité de traitement à l'égard des personnels en situation de handicap
- Du respect d'un équilibre entre les disciplines
- Des agents en butée de grade depuis 3 ans et aux agents les plus avancés dans la carrière (principe PPCR de pouvoir dérouler sa carrière sur au moins 2 grades).



## **Annexe 3 – AGENTS DE LA FILIERE ADMINISTRATIVE ET DE LA FILIERE RECHERCHE ET FORMATION**

---

### **Avancement de grade par tableau d'avancement et listes d'aptitude des agents de la filière administrative et de la filière recherche et formation**

**La hiérarchisation des critères en matière de promotions et d'avancement proposée est la suivante :**

Reconnaissance de la valeur professionnelle :

- Niveau de responsabilités exercées
- Niveau d'expertise (l'attention est appelée sur les personnels de laboratoire et sur la valorisation des compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale, les activités exercées dans d'autres administrations ou dans le secteur privé pour les agents de la filière recherche et formation)
- Spécificité du poste (l'attention est appelée notamment sur la situation des agents exerçant plusieurs fonctions ou sur les agents exerçant des établissements d'archipels isolés)
- Effectifs encadrés
- Nature des relations avec les partenaires (ex : relations avec les fournisseurs, avec les associations, avec la chaîne hiérarchique, avec les autres collègues, avec les parents d'élèves, avec les enseignants...)
- Appréciations proposées par le supérieur hiérarchique
- Ancienneté générale de services

Entre deux dossiers d'expertise comparable, la diversité du parcours peut être valorisée :

- Par la mobilité sectorielle
- Par la mobilité géographique

Pour l'établissement des promotions est en outre tenu compte :

- Du respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- De l'égalité de traitement à l'égard des personnels en situation de handicap
- Du respect d'un équilibre entre univers d'exercice
- Des agents en butée de grade depuis 3 ans et aux agents les plus avancés dans la carrière (principe PPCR de pouvoir dérouler sa carrière sur au moins 2 grades).

L'étude des dossiers est opérée par un collège d'expert au niveau local pour les tableaux d'avancement des catégories C et par le collège d'expert au niveau national pour les autres promotions.