

**AVIS OFFICIELS****Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'éducation nationale en Polynésie française**

MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION,  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA CULTURE

VICE-RECTORAT  
DE POLYNÉSIE FRANÇAISE

N° 2908 / MEE  
Du 12 AOÛT 2024

N° 06325-2024 / VR  
Du 19 AOÛT 2024

**GT 2d degré du 24 avril 2024 15h00 (salle Emilie Chong – site du Taaone)**

**GT 1<sup>er</sup> degré du 2 mai 2024 8h00 (salle Emilie Chong – site du Taaone)**

**Références :**

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Code général de la fonction publique ;
- 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 27 novembre 2023 relatives aux promotions et valorisation des parcours professionnels des personnels des ministères de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques BOEN spécial n° 3 du 7 décembre 2023
- 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 aux articles L 413-1 et suivants du code général de la fonction publique 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 de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la culture et les 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 pour avis au sein de groupes de travail réunissant les organisations syndicales représentatives des CAP, et présidés conjointement par le vice-recteur et le 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 supérieur ou 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 L. 132-10 du Code général de la fonction publique (CGFP).

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 L. 131-8 du Code général de la fonction publique 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, en application des articles L. 212-4 et L. 212-5 du Code général de la fonction publique, 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 supérieure ou égale à 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.

Pour déterminer la quotité de temps consacrée à l'activité syndicale, l'ensemble des dispositifs existants d'absence pour motif syndical est pris en compte.

Ainsi, l'agent promouvable doit communiquer les informations relatives à son service de gestion :

- l'utilisation de crédits d'heures sur la base de l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;

- les autorisations spéciales d'absences obtenues au titre des articles 13 et 15 du décret du 28 mai 1982 ;

- les contingents d'autorisations d'absence mises en œuvre au titre de l'article 95 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

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

Le vice-rectorat et le ministère en charge de l'éducation poursuivent et renforcent leur politique de gestion des ressources humaines autour de trois objectifs : la personnalisation, la proximité, l'accompagnement des parcours professionnels.

Cette politique traduit la volonté de créer les conditions optimales pour le bien-être de ses agents, pour favoriser leur épanouissement personnel et leur développement professionnel, eux-mêmes gages de la qualité du service public de l'éducation et de la jeunesse.

La politique de gestion des ressources humaines et l'accompagnement individualisé qui en découle reposent sur la mobilisation des compétences et la mise en synergie de l'ensemble des acteurs de la chaîne RH, de l'accompagnement et de la formation. Elle doit permettre à chaque agent d'être accompagné à chaque étape de sa carrière, dès l'entrée dans le métier. Cet accompagnement prend la forme d'information, de conseil, le cas échéant, d'un soutien, d'accès à de la formation, et peut être mobilisé par l'agent pour favoriser son développement personnel, construire un projet d'évolution professionnelle ou de mobilité, en interne du ministère ou en dehors de ce dernier. Cet accompagnement à l'entrée dans le métier et tout au long de la carrière s'inscrit dans l'esprit de l'arrêté du 1<sup>er</sup> août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents de l'État. Il concerne les agents titulaires et sera particulièrement développé pour les agents contractuels.

- Formation et accompagnement à l'entrée dans le métier : un parcours d'intégration et de formation

Le moment de l'entrée dans le métier est déterminant pour le déroulement ultérieur des parcours professionnels. L'objectif est de sécuriser la prise de fonction des agents et de les accompagner non seulement en proximité mais aussi dans le temps, dans le cadre d'un parcours mobilisant l'ensemble des acteurs RH et de la formation, en posant le cadre d'une culture professionnelle commune.

Ce parcours environne la prise de fonction et articule différentes étapes, tels l'accueil institutionnel, l'offre d'une formation à la culture professionnelle commune, notamment celles relatives aux valeurs de la République, à l'égalité des chances, à la lutte contre les inégalités et toute forme de discrimination et de violence, aux enjeux écologiques, l'accompagnement à l'entrée dans le métier.

En appui de cet accompagnement pour l'entrée dans le métier, des dispositifs d'accompagnement personnalisés, individuels ou collectifs, sont mobilisés, en particulier ceux liés à l'appropriation des gestes métier au moyen du tutorat, à l'appui des apports de la recherche et en lien avec les universités. Des dispositifs favorisant le conseil et le partage d'expertise entre pairs peuvent également être organisés, tel le mentorat collectif, pratiqué soit à l'échelle de l'environnement direct de travail, soit au niveau du bassin ou de la circonscription. Enfin, au titre de ce même parcours, une phase de consolidation de la pratique professionnelle peut être proposée l'année suivante.

- Accompagnement et formation tout au long de la carrière

Les services du ministre en charge de l'éducation et du vice-rectorat poursuivent la volonté ministérielle de la mise en œuvre d'une formation plus à l'écoute des besoins des personnels, plus en proximité des environnements de travail et au service du développement professionnel des individus et des collectifs.

Au croisement des besoins de l'institution et de ceux des agents, ils déclinent les orientations du schéma directeur de la formation professionnelle des agents de l'État et constitue le cahier des charges des plans de formation dans les services administratifs et les établissements.

Les services du ministre en charge de l'éducation et du vice-rectorat favorisent l'accès de tous les agents à la formation continue, permettent à chaque personnel, d'enseignement, d'éducation, administratif, d'encadrement, de santé (développement professionnel continu), d'être acteur de son parcours, notamment en utilisant les dispositifs de formation à l'initiative de l'agent, tels le compte personnel de formation et le congé de formation professionnelle, qui doivent être progressivement renforcés, donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et permettre, dès que possible, l'accès à des diplômes et des certifications, mais aussi le développement, dans le cadre d'un parcours, des compétences lui permettant d'atteindre un objectif d'évolution professionnelle ou de répondre à un souhait de mobilité.

L'offre de formation doit s'appuyer sur le recueil des besoins des agents, leur analyse et l'examen de leur évolution. Elle doit être construite, s'agissant du service public d'éducation, en cohérence avec l'objectif de continuité pédagogique, à l'appui d'une organisation favorisant la formation des agents.

Dans ce cadre, une attention particulière doit être accordée à la formation des agents contractuels, notamment pour les accompagner dans la préparation des concours et favoriser leur fidélisation.

- L'accompagnement des personnels vers des fonctions d'encadrement

Le ministère de l'éducation nationale, le vice-rectorat et le ministère en charge de l'éducation accompagnent les personnels désireux d'évoluer professionnellement vers des fonctions d'encadrement, sur des postes en administration centrale, auprès d'opérateurs et au sein des services académiques et départementaux.

Le ministère de l'éducation nationale organise depuis 2014 dans les académies, au sein des directions de l'administration centrale, et depuis 2022 dans des établissements d'enseignement supérieur, une revue des cadres qui permet de rencontrer des cadres désireux d'évoluer à court ou moyen terme vers des emplois fonctionnels (sous-directeur, chef de service, directeur de projet, expert de haut niveau, secrétaire général, directeur de cabinet, conseiller de recteur, inspecteur académique-directeur académique des services de l'éducation nationale (IA-Dasen), adjoint au Dasen en charge du premier degré, secrétaire général de direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), directeur général des services). Les entretiens proposés ont pour objectif d'accompagner ces agents dans la construction de leurs parcours professionnels et dans leurs transitions.

Des missions académiques de l'encadrement ont été déployées depuis 2021 dans l'ensemble des académies. Elles visent à identifier et à accompagner des cadres dans leurs parcours et le développement de leur potentiel, à l'appui d'une offre de services dédiée (formation, immersion, mentorat, etc.). Ce dispositif académique s'inscrit en cohérence et en complémentarité avec la revue des cadres pilotée au niveau national.

- Accompagnement des dispositifs de rupture conventionnelle et de retraite progressive

Le même accompagnement personnalisé est fourni aux agents souhaitant mobiliser le dispositif de rupture conventionnelle (cf. note de cadrage DGRH du 9 juillet 2020 sur la mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans les services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse), qui cible la cessation définitive des fonctions et consiste en un accord mutuel entre un agent et son administration, mais qui ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Le ministère accompagne la dernière partie de la carrière des agents.

La retraite progressive, prévue par le décret n° 2023-753 du 10 août 2023, constitue un dispositif parmi d'autres d'accompagnement des dernières parties de carrière des agents.

Tous les agents publics ont accès à la retraite progressive sous réserve de satisfaire à trois conditions :

- être à deux ans ou moins de deux ans de l'âge légal d'ouverture des droits applicables. L'âge légal s'apprécie en fonction de la génération. En cible, l'âge légal à partir duquel la retraite progressive est accessible s'établit à 62 ans. Le dépassement de l'âge légal ne prive pas l'agent du droit d'entrer en retraite progressive ;

- disposer d'une durée d'assurance tous régimes d'au moins 150 trimestres ;

- exercer son activité à temps partiel à titre exclusif.

Le temps partiel de droit et le temps partiel pour convenances personnelles peuvent permettre de bénéficier du dispositif de retraite progressive. Le temps partiel thérapeutique défini aux articles L. 823-1 du Code général de la fonction publique, le temps partiel pour congé de solidarité familiale, le temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, les congés de proche aidant ou de présence parentale pris sous forme de temps partiel n'ouvrent toutefois pas droit à la retraite progressive.

L'employeur n'a pas à se prononcer sur la retraite progressive en tant que telle, mais il est compétent pour délivrer une autorisation de travail à temps partiel, dans les conditions de droit commun.

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être motivés et précédés d'un entretien avec l'agent concerné.

La pension partielle est directement versée par le service des retraites de l'État (SRE) en sus de la rémunération d'activité versée par l'employeur. La pension partielle est calculée à due proportion de la quantité non travaillée (40 % de la pension pour un temps de travail de 60 %).

Il est garanti un paiement le premier mois de temps partiel aux agents qui adressent leur demande au SRE au moins six mois avant cette date. Il est recommandé d'utiliser l'Ensap pour effectuer cette demande.

Le SRE vérifie auprès de l'employeur que l'agent est bien à temps partiel ou le sera au moment où la pension partielle sera versée.

L'employeur doit informer le SRE en cas de changement de quotité de temps partiel. Le ministère informe également le SRE de toute modification de temps partiel : absence de renouvellement, suppression, suspension, modification de l'autorisation, y compris lorsque cette autorisation est de droit.

En cas de retour à temps plein, le dispositif de retraite progressive prend fin définitivement.

- L'accompagnement collectif et individuel des personnels

Dans l'esprit de l'arrêté relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics du 1er août 2023, les ministères 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 1er septembre.

*Le ministre de l'éducation,  
de l'enseignement supérieur  
et de la culture,  
Ronny TERIIPAIA*

*Le vice-recteur  
de la Polynésie française,  
Thierry TERRET*

## **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 PF 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 par ordre de priorité :**

- Points barème correspondant à l'appréciation finale de la valeur professionnelle (barème national : Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant et A 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
- Ancienneté générale de service (AGS)
- Ancienneté dans le corps de professeur des écoles du CEPF
- Ancienneté d'échelon
- Age (priorité au personnel le plus âgé)

Une attention particulière est portée aux agents en fin de carrière et en situation de handicap.

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 promouvable 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.

En cas d'égalité de barème et pour le départage, les agents n'ayant pas eu de RDV en 2017 sont prioritaires.

**- Avancement à la classe exceptionnelle :**

Les professeurs des écoles peuvent être promus au grade de professeur des écoles de classe exceptionnelle lorsqu'ils ont atteint, au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins le 5e échelon de la hors classe.

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

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 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 :**

- 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 :**

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

En cas de départage, les agents n'ayant pas eu de rendez-vous de carrière en 2017 sont prioritaires.

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

- ancienneté dans le corps
- ancienneté dans le grade
- échelon (critère qui ne concerne pas les agrégés)
- ancienneté dans l'échelon
- ancienneté générale de services
- âge (priorité au personnel le plus âgé)

Une attention particulière est portée à la situation des agents promouvables en 2024 et qui étaient promouvables en 2023 au titre du vivier 1 pour l'accès à la classe exceptionnelle.

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, SANTE, SOCIALE ET DE LA FILIERE RECHERCHE ET FORMATION**

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

**La hiérarchisation des critères en matière de promotions et d'avancement proposées 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, dans le cadre d'une décharge 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 dans les 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
- De la situation des agents les plus âgés ayant une carrière complète
- 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 promotions relevant du vice-recteur de Polynésie française (personnels de catégorie C de la filière recherche et formation, personnels de la filière administrative de catégorie A<sup>1</sup>, B et C, de la filière sociale et de la filière santé) et par le collège d'expert au niveau national pour les promotions relevant de la compétence ministérielle (personnels A et B de la filière recherche et formation).

<sup>1</sup> A l'exception de l'accès à la hors classe des attachés et à l'échelon spécial de la hors classe des attachés qui relèvent de la compétence du ministre de l'éducation nationale.