

RAPPORT DE PROMOTION 2025

Tableau d'avancement d'accès au grade d'infirmier hors classe

1. Dispositif réglementaire

Les lignes directrices de gestion constituent l'une des innovations de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques¹ déterminent, de manière pluriannuelle, les orientations générales de la politique des ressources humaines en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Afin de garantir un traitement équitable d'attribution des promotions au choix pour l'ensemble des personnels, l'académie a mis en place des procédures transparentes permettant d'objectiver l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle et de prévenir les discriminations en étant vigilant à ce que les promotions attribuées respectent les principes d'égalité et diversité. Une attention particulière est apportée au respect de la proportion homme-femme parmi les promouvables, à la prise en compte de la diversité des environnements professionnels, à la promotion des personnels en situation de handicap, et à la valorisation de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale.

La sélection des agents pouvant faire l'objet d'une promotion au choix est fondée sur l'appréciation de leur valeur professionnelle et de leur expérience, mesurée à travers les rapports rédigés par les supérieurs hiérarchiques et les rapports d'activité rédigés par les agents le cas échéant

Dans ce cadre, afin de procéder à l'examen des dossiers d'accès au grade supérieur par tableau d'avancement, un collège d'experts a été chargé d'émettre un avis pour éclairer les décisions de classement de la rectrice.

2. Compte-rendu de la sélection au choix

A. Informations statistiques sur les promouvables et les dossiers proposés

a) Sur les promouvables

Pour rappel, peuvent être promus au grade d'infirmier(e) hors classe, les infirmier(e)s justifiant d'au moins dix ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois d'infirmiers de catégorie A ou dans un corps militaire d'infirmiers de niveau équivalent et justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 6e échelon du grade d'infirmier au plus tard au 31 décembre 2025 (Décret 2012-762 du 9 mai 2012 article 17).

En 2025, le nombre de possibilités de promotions est de 14, contre 15 en 2024.

¹ Les lignes directrices de gestion du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse (MENJ) du 16 décembre 2024 relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels publiées au Bulletin officiel spécial n°7 du 19 décembre 2024.

Les lignes directrices de gestion académiques relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports publiées au BIR n°26 du 31 mars 2025.

131 agents remplissaient les conditions pour être inscrit sur le tableau d'avancement. Parmi ces agents promouvables, la proportion est de 94% de femmes et de 6% d'hommes.

Les agents promouvables sont principalement affectés dans les univers suivants :

- 1% dans les services académiques
- 95% en EPLE (établissement public local d'enseignement)
- 4% dans le supérieur

La répartition par département des agents promouvables est la suivante :

- 54% dans le Rhône (69)
- 30% dans la Loire (42)
- 16% dans l'Ain (01)

b) Sur les candidatures

Au titre de la campagne 2025, la DPATSS a reçu 110 candidatures réparties comme suit : 95% de femmes et 5% d'hommes.

Les candidats sont principalement affectés dans les univers suivants :

- 1% en services académiques
- 96% en EPLE (établissement public local d'enseignement)
- 3% dans le supérieur

La répartition par département des candidats est la suivante :

- 51% dans le Rhône
- 33% dans la Loire
- 16% dans l'Ain

B. Méthodologie et bilan de la sélection au choix

Il est procédé à un examen collégial des dossiers afin d'émettre un avis pour éclairer les décisions de classement de la rectrice.

Pour évaluer la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des dossiers proposés, l'administration s'est fondée sur les critères objectifs suivants :

- En matière de valeur professionnelle : la manière de servir, la nature des fonctions exercées, le nombre d'établissements d'exercice, le niveau d'expertise, la nature des relations avec les partenaires etc.
- En matière de parcours professionnels : la diversité des fonctions exercées et les mobilités géographiques et/ou fonctionnelles au sein du ministère, des établissements d'enseignement supérieur, la mobilité interministérielle ou vers d'autres fonctions publiques.
- L'étude et l'évaluation des dossiers par un collège d'experts.

En matière d'égalité professionnelle, l'académie a veillé au respect des équilibres femme/homme. Ainsi, sur les 14 dossiers retenus, 7% sont des hommes et 93% sont des femmes, soit une répartition respectant la proportion femmes/hommes constatée parmi les promouvables

La diversité des environnements professionnels est également assurée parmi les agents promus, soit des parts approchant celles constatées au niveau des promouvables :

- 93% en EPLE
- 7% en services académiques

De la même façon, la diversité de répartition au niveau des trois départements est assurée :

- 57% dans le Rhône
- 22% dans la Loire
- 21% dans l'Ain

Enfin, la situation des agents bénéficiant d'une décharge syndicale a été également examinée. 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 cette campagne, aucun agent n'a été concerné par cette mesure.