



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours 2021/2023

AVANT-PROPOS

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours intéressent l'ensemble des agents du ministère de la justice. Elles concourent à la transparence des informations pour tous les agents, leurs supérieurs hiérarchiques, les organisations syndicales représentatives au comité technique ministériel (CTM) et les gestionnaires des services de ressources humaines.

Elles sont prises en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et 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

Les présentes lignes directrices de gestion s'inscrivent, comme les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité, dans le cadre de la stratégie pluriannuelle des ressources humaines 2018-2022 qui poursuit un double objectif :

- accompagner sur le plan des ressources humaines, les enjeux auxquels fait face le ministère, tels que fixés par la loi n° 2018-32 du 22 janvier 2018 de programmation des finances publiques 2018-2022 et la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice ;
- construire, dans la durée, une politique ministérielle RH exemplaire, reposant sur les besoins spécifiques du ministère liés à ses métiers et à la nécessité de renforcer son attractivité, à celle de fidéliser ses agents, en tenant compte des objectifs interministériels et des meilleures pratiques existant dans les administrations de l'Etat.

INTRODUCTION

Portée des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours

Les lignes directrices de gestion sont les orientations que se donne le ministère pour encadrer les conditions dans lesquelles s'exerce le pouvoir d'appréciation de l'administration pour gérer les avancements de grade et les promotions de corps, valoriser les parcours professionnels et accompagner les agents dans leur parcours de carrière. Ces lignes directrices de gestion prennent en considération l'intérêt des agents, sous réserve des nécessités de continuité et de fonctionnement du service.

En cas de recours devant le juge administratif contre une décision individuelle, elles sont invocables par l'agent.

Objectifs des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours

Les lignes directrices de gestion déterminent notamment :

- les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades ;
- les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures ou différentes.

Elles précisent les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation, de l'expertise acquise et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif ou dans une organisation européenne ou internationale.

Elles contribuent à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, et envers les personnels en situation de handicap.

Elles prennent également en considération la situation particulière des représentants du personnel.

Les agents concernés

Les présentes lignes directrices de gestion concernent l'ensemble des fonctionnaires ainsi que, pour la valorisation des parcours et la réévaluation des rémunérations les agents contractuels d'une ancienneté d'au moins un an, quelle que soit leur affectation au sein du ministère de la justice, sous réserve des règles spécifiques régissant certains corps.

Accessibilité des lignes directrices de gestion

Afin d'être portées à la connaissance de l'ensemble des agents concernés, les lignes directrices de gestion font l'objet d'une large publicité sur les sites Intranet et Internet du ministère de la justice.

Elles sont également disponibles dans les bureaux RH de proximité qui devront les porter à la connaissance de l'ensemble des agents relevant de leur périmètre de gestion, en leur communiquant les liens directs.

Bilan annuel

La mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels fait l'objet d'un bilan annuel présenté, l'année suivante, devant le comité technique ministériel (CTM).

PARCOURS PROFESSIONNELS ET ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

Construire son projet professionnel

L'agent est le premier acteur de son parcours et de son projet professionnel.

Pour la construction de son **projet professionnel**, l'agent est invité à se questionner, chaque année, sur ses perspectives professionnelles, ses souhaits de mobilité fonctionnelle et/ou géographique, à l'occasion de l'**entretien professionnel annuel** avec son supérieur hiérarchique.

En effet, comme cela est rappelé dans le guide de l'entretien professionnel, ce moment est l'occasion de prendre du recul par rapport à l'activité quotidienne. Il doit être conçu comme un temps privilégié de dialogue entre le supérieur hiérarchique direct et l'agent.

Outre des échanges sur le bilan de l'année écoulée et la fixation de nouveaux objectifs, l'entretien professionnel permet de faire le point sur les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent sur son poste depuis sa prise de fonctions, les formations réalisées, mais également la capacité de l'agent à occuper des fonctions d'un corps ou grade supérieur.

Le supérieur hiérarchique, dans son rôle de manager, doit accompagner l'agent dans la définition de son projet lorsque cela est nécessaire ou souhaité, puis sa réalisation en lui permettant d'identifier les formations adaptées à l'acquisition des compétences qu'il lui reste à acquérir pour y parvenir, ainsi que les éventuels concours et examens existants.

Afin de permettre à l'agent de se situer par rapport aux **compétences** qu'il détient et celles qu'il doit ou peut encore acquérir, des travaux de gestion prévisionnelle de gestion des emplois et des compétences (GPEEC) sont en cours afin d'élaborer un référentiel de compétences pour chacun des métiers et des postes du ministère. Des fiches de poste conformes à ce référentiel et actualisées seront disponibles à partir 2021. Par ailleurs, un outil sera mis en place afin de permettre à l'agent de prendre connaissance de l'ensemble des fonctions qui lui sont ouvertes correspondant aux compétences qu'il a d'ores et déjà acquises.

Afin de l'aider à s'orienter et à déterminer son projet professionnel, l'agent peut également bénéficier d'un rendez-vous avec un **conseiller mobilité carrière (CMC)** du ministère de la justice, quelle que soit sa catégorie. Ce rendez-vous confidentiel doit permettre à l'agent de mieux identifier sa situation, ses compétences, de faire un bilan de carrière pour l'aider à construire son parcours professionnel et de se projeter sur de futures fonctions.

La légitimité de l'accompagnement proposé par les CMC repose sur une connaissance des activités propres aux métiers de l'emploi public mais également par un maintien et/ou un développement des compétences de ces professionnels dans le domaine de l'accompagnement et du conseil. Par conséquent, le ministère développera dès 2021, la professionnalisation des conseillers mobilité carrière qu'il recrute.

Par ailleurs, la **mission de l'encadrement supérieur**, placée auprès de la cheffe du service des ressources humaines du secrétariat général, met en œuvre des dispositifs d'accompagnement personnalisés pour les agents relevant des corps et emplois d'encadrement supérieur. Un pôle coaching est d'ores et déjà à leur disposition pour les accompagner dans leur évolution professionnelle et a vocation à se renforcer.

Se former tout au long de la vie

L'accès à la **formation tout au long de la vie** constitue un droit pour les agents.

Le ministère de la justice doit s'appuyer sur les compétences des agents, qu'il s'engage à former aux transformations à venir, tout en les accompagnant dans la construction des parcours professionnels auxquels ils aspirent.

Le ministère s'est doté d'un **schéma directeur pluriannuel de formation**, qui constitue un outil de pilotage de sa politique de formation et facilite la coordination de l'action des différents acteurs dans ce domaine.

L'un des axes prioritaires du schéma directeur de formation concerne l'accompagnement du plan de transformation numérique. Il s'agit de mieux prendre en compte les besoins des agents en développant leurs compétences pour appréhender les enjeux du numérique et s'approprier tant les outils numériques du quotidien que les outils métiers propres au ministère.

Chaque agent disposera d'un **portefeuille de compétences numériques** décrivant précisément ces dernières, qui seront évaluées au moyen d'un outil mis à disposition. Il permettra aux agents postulant sur des fonctions exigeant des connaissances informatiques, d'identifier les formations éventuellement nécessaires et de s'inscrire dans une dynamique de montée en compétences.

Le **management** est une seconde priorité absolue de formation. En effet, l'accompagnement des encadrants, de tous les niveaux, est un objectif essentiel pour les années à venir, pour leur permettre d'accompagner leurs collaborateurs dans la mise en œuvre des réformes et dans leurs évolutions professionnelles, pour faciliter le travail collectif ou transversal des équipes et être attentif à améliorer la qualité de vie au travail au sein des juridictions et services.

Par ailleurs, le ministère est attaché à favoriser des parcours professionnels dynamiques et personnalisés pour ses agents. L'accès aux préparations aux examens et concours est ouvert à l'ensemble des agents afin d'assurer l'égalité des chances de tous les candidats à la promotion. Seule une nécessité absolue liée au fonctionnement du service peut justifier un avis défavorable de la hiérarchie. Le cas échéant, l'agent doit pouvoir s'inscrire à une autre session de formation programmée. Lorsqu'ils participent à des examens ou concours, les agents bénéficient d'une autorisation d'absence pour le jour de l'épreuve.

De plus, le ministère systématisera un dispositif en faveur des **reconversions professionnelles au sein du ministère**. Il consiste, pendant une période dite de professionnalisation, à faire monter en compétences l'agent dans son nouveau domaine d'activité afin de lui permettre de disposer des compétences nécessaires préalablement à sa prise de fonction. Ce nouveau dispositif sera mis en œuvre progressivement par domaines d'activité.

Pour la mise en œuvre du schéma directeur de formation, les directions publient chaque année leur **plan de formation**, accessible à l'ensemble des agents notamment sur l'Intranet du ministère de la justice qui présente l'ensemble des formations proposées par le ministère. Les services de proximité des ressources humaines veillent à une égale accessibilité de l'ensemble des agents à ces informations.

Favoriser la mobilité

La mobilité est un levier essentiel de modernisation de la fonction publique. Elle est la garantie d'une plus grande adaptabilité et continuité du service public, principes qui figurent au cœur de ses missions. Pour l'agent, elle est un gage d'attractivité avec la promesse de parcours professionnels diversifiés. Elle est également un levier permettant de mieux concilier les contraintes personnelles et professionnelles de l'agent.

L'accompagnement de la mobilité intègre deux dimensions : celle du parcours professionnel des agents et la capacité du ministère de la justice à mettre en œuvre, sur l'ensemble du territoire, les politiques publiques. L'objectif est d'assurer la plus juste adéquation possible entre ces deux dimensions, en opérant une rencontre entre l'emploi et ses caractéristiques (fonction, mission, activités, tâches, besoin des services) et l'agent et ses caractéristiques (cursus de formation, compétences, expériences professionnelles et personnelles, contraintes personnelles).

Le ministère a défini dans les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité les orientations qu'il se donne pour encadrer les conditions dans lesquelles s'exerce le pouvoir d'appréciation de l'administration pour gérer les mobilités.

Le calendrier de gestion des mobilités prend en compte les enjeux liés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, particulièrement les calendriers scolaires pour permettre aux agents de mieux concilier vie privée et vie professionnelle.

Les agents peuvent candidater sur des postes vacants ou susceptibles d'être vacants dont la fiche de poste fait l'objet d'une publication sur l'Intranet du ministère de la justice et/ou sur le site Place de l'emploi public (PEP).

Les agents pourront candidater via un nouvel outil de gestion dématérialisé de la mobilité, qui sera déployé progressivement à partir du second semestre 2021.

Faire progresser l'égalité

Le ministère de la justice s'est engagé résolument et concrètement à **faire progresser l'égalité professionnelle** en son sein, en sa qualité d'employeur, pour l'ensemble des agents et tout au long de leur carrière.

L'action 22 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle du 20 janvier 2020 engage le ministère à supprimer les freins à l'avancement et à la promotion.

La mobilité géographique ne doit plus apparaître comme un obstacle au parcours professionnel et à la promotion. Son impact potentiellement discriminant sur la carrière des agents est pris en considération.

Ainsi, dans le cas où une mobilité fonctionnelle est obligatoire, comme pour les promotions de corps, une mobilité géographique n'est pas exigée lorsque cela est rendu possible au regard des postes vacants au sein de la même résidence administrative.

Le ministère veillera à concilier la gestion de la mobilité liée à un avancement ou à une promotion, notamment en anticipant de 3 à 6 mois les décisions de mobilités dites contraintes.

Par ailleurs, afin d'assurer **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, le ministère veille au respect d'un équilibre entre la proportionnalité du genre des agents promus par rapport à celui des promouvables, pour les promotions et avancements au choix.

En outre, le ministère s'engage également, dans le cadre de la mise en œuvre de l'action précitée, à veiller à respecter le dispositif des nominations équilibrées en application de la loi du 12 mars 2012 instaurant des objectifs de flux de premières nominations de femmes ou d'hommes aux postes les plus élevés de l'administration, dites « primo nominations » afin d'en équilibrer la composition. Pour rappel, les primo-nominations de femmes doivent atteindre 40 %.

Le ministère ouvrira également une réflexion sur la possible extension des 40 % pour les emplois particulièrement exposés au sein du ministère notamment les emplois fonctionnels atteignant a minima la hors échelle B.

Concernant les **fonctionnaires en situation de handicap**, l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'introduction, à titre expérimental, d'un mécanisme de détachement et d'intégration directe pour leur promotion interne.

Depuis le 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2026, les fonctionnaires en situation de handicap pourront accéder à un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure, par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une durée de services publics équivalente à celle exigée pour l'accès à ce corps par la voie du concours interne. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce corps. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps. Le ministère veille à la mise en œuvre de ce dispositif en son sein.

Concernant l'encadrement supérieur, le décret n° 2017-346 du 17 mars 2017 précise les modalités de recrutement des travailleurs handicapés dans certains corps recrutés par la voie de l'École nationale d'administration. Le décret adapte aux spécificités de certains corps recrutant par la voie de l'ÉNA les dispositions de droit commun relatives au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Ce dispositif a été utilisé une fois au cours de l'année 2020 et le ministère s'engage à le mettre en œuvre au moins une seconde fois au cours de la période de référence des présentes lignes directrices de gestion.

Lorsque cela est nécessaire, les agents en situation de handicap qui sollicitent une mobilité interne peuvent s'inscrire de manière anticipée dans une procédure formalisée en lien avec le service d'accueil leur permettant de disposer des aménagements adaptés dès leur prise de fonction.

Concernant les **représentants du personnel**, le ministère veille à ce que l'exercice de leurs activités syndicales ne soit pas préjudiciable à leur évolution professionnelle et de carrière, conformément aux dispositions du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.

Ainsi et conformément aux dispositions de l'article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, le fonctionnaire bénéficiant d'une décharge de service pour l'exercice d'une activité syndicale au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein a droit à un entretien annuel avec l'autorité hiérarchique dont il relève, sans être soumis à une appréciation de sa valeur professionnelle. Toutefois, cet entretien annuel n'a pas lieu lorsque

les dispositions du statut particulier de son corps d'origine prévoient le maintien d'un système de notation.

Les agents investis d'une décharge syndicale au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein bénéficient d'un droit à l'avancement de grade, conformément aux dispositions de l'article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Le ministère veille à appliquer cette mesure. En effet, lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emploi pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur.

Le ministère veille à ce que les dossiers des agents investis d'une décharge syndicale promouvables soient bien pris en considération lors de l'examen de l'ensemble des mémoires de proposition.

AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION DE CORPS

Tout au long de son parcours professionnel, le fonctionnaire peut bénéficier d'un avancement dans un grade supérieur ou d'une promotion dans un corps supérieur. Ces évolutions constituent des étapes importantes et marquantes dans la carrière de l'agent.

Cette évolution de carrière peut avoir lieu :

- **à l'initiative de l'agent, par la voie de l'examen professionnel,**
- **à l'initiative de l'administration,** au choix, dans un grade supérieur par l'inscription à un **tableau d'avancement (TA)** ou dans un corps supérieur par l'inscription sur une **liste d'aptitude (LA).**

Dans le cadre de la préparation des concours et examens professionnels, l'agent peut bénéficier de formations pour se préparer aux différentes épreuves écrites et orales. Il s'agit d'une priorité du schéma directeur de formation, au terme duquel chaque agent doit avoir accès à ces formations, un accent étant mis sur les agents de catégorie C, en présentiel ou distanciel, le présentiel restant la modalité de mise en œuvre à privilégier. Le plan de formation annuel de chacune des directions, offre une diversité de formations adaptées aux spécificités de chaque corps.

L'annexe au présent document présente un rappel des règles statutaires par corps, en matière d'avancement et de promotion.

Avancement de grade : nombre de promotions

Le **nombre de promotions** possible résulte de l'application d'un taux de d'avancement de grade qui est fixé chaque année, au regard des règles propres à chaque corps, par décret ou arrêté. Ce nombre est appelé « pro-pro » car le nombre de promus est proportionnel au nombre de promouvables.

Les administrations doivent fixer un taux d'avancement de grade pour chaque grade de chaque corps. Ce taux est fixé par arrêté pris après avis conforme de la Direction du Budget (DB) et de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Les directions pour leur corps propres et le secrétariat général pour les corps à statut interministériel (COSI) veillent à obtenir cet avis conforme dans les délais.

Pour les campagnes d'avancement de grade, la répartition du nombre maximal de promotions entre celles proposées par la voie de l'examen professionnel et celles proposées au choix, après inscription sur un tableau d'avancement, est fixée par décret ou arrêté.

Les campagnes d'avancement de grade doivent avoir lieu, par principe, au plus tard le 15 décembre de l'année N-1 par rapport à l'année au titre de laquelle les promotions sont réalisées.

Conditions de promouvabilité

Pour chacun des corps, des règles spécifiques régissent les conditions d'accès à ces promotions.

Les campagnes annuelles pour l'accès à chacun des corps et grades, font l'objet d'une communication ou d'une note interne, diffusée sur l'Intranet du ministère et par la voie hiérarchique, qui précise les modalités de déroulement de la campagne et notamment le calendrier.

Pour l'inscription sur une liste d'aptitude ou un tableau d'avancement des corps de catégories B et A, ainsi que le corps d'encadrement et d'application (CEA), l'agent promouvable doit être « **proposé** » par sa hiérarchie, qui établit alors un **mémoire de proposition**.

Pour les avancements de grade des agents de catégorie C, un mémoire de proposition n'est pas requis, les conditions de promouvabilité sont celles prévues par les statuts régissant le corps concerné. Il en va de même pour à l'accès l'échelon spécial des corps de greffier et de directeur de service de greffe.

Le mémoire de proposition doit être étayé et présenter les compétences et qualités professionnelles de l'agent, tient compte de son environnement professionnel, pour occuper des fonctions d'un grade ou corps supérieur. L'attention des supérieurs hiérarchiques est appelée, sur les critères valorisés lors de l'examen des dossiers par les services RH de l'administration centrale, pour l'octroi d'une promotion (cf. infra). Les mémoires de proposition doivent être cohérents par rapport au niveau d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent définie dans le compte rendu d'entretien professionnel (CREP).

Les agents du ministère de la justice placés en activité dans le cadre des possibilités offertes statutairement (PNA, détachement, mise à disposition...) auprès d'autres employeurs, publics ou privés, doivent également pouvoir participer aux campagnes de promotion. A ce titre, les services des ressources humaines de proximité veillent à informer les différentes structures d'affectation actuelle des agents, des calendriers et procédures.

Critères valorisés pour un avancement ou une promotion au choix

Le critère de promotion est la **valeur professionnelle de l'agent**, pour l'avancement de grade comme la promotion de corps.

Chaque année, les agents réalisent avec leur supérieur hiérarchique direct un entretien dans le cadre des campagnes d'appréciation de la valeur professionnelle des agents.

A l'issue de l'entretien, un compte rendu d'entretien professionnel (CREP) est établi. Il traduit le niveau d'**engagement de l'agent, ses compétences et qualités professionnelles et tient compte de son environnement professionnel.**

Cinq niveaux d'appréciation sont proposés aux supérieurs hiérarchiques : excellent, très bon, bon, convenable et insuffisant. Pour les agents des services déconcentrés de la direction de l'administration pénitentiaire placés sous statut spécial, il existe un sixième niveau d'appréciation de leur valeur professionnelle, correspondant à un niveau « très insuffisant », ainsi qu'un barème de notation.

De plus, conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, lorsque le fonctionnaire a atteint, depuis au moins 3 ans, le dernier

échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, ses perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique. L'attention des évaluateurs est appelée sur la mise en œuvre de ces modalités et fera l'objet d'une information dans le bilan annuel.

Une mobilité peut entraîner une évaluation à la baisse, sur certains items du compte rendu d'entretien professionnel (CREP), voire du niveau d'appréciation globale. Si tel était le cas, il serait nécessaire d'apporter une justification dans le CREP.

Le CREP constitue donc un outil de référence, utilisé pour l'ensemble des corps. De ce fait, les supérieurs hiérarchiques doivent impérativement réaliser les évaluations de l'ensemble des agents dans le temps imparti, au cours du premier trimestre de l'année N+1. Pour les promotions et l'avancement au choix, le niveau d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent des 3 dernières années, dans la mesure du possible, est pris en considération.

L'expérience professionnelle et la diversité des parcours des agents constituent également un critère important.

Il s'agit de prendre en considération les **mobilités fonctionnelles et l'expertise** des agents, dans la mesure où cela traduit un investissement et un engagement, mais également une prise de risques et une dynamique, qui doivent avoir conduit les intéressés à acquérir de nouvelles compétences.

Dans les mémoires de proposition, peut notamment être valorisé le fait :

- d'avoir passé des concours ou examens professionnels pour accéder à la promotion visée ;
- d'occuper des fonctions dans des environnements professionnels et/ou des domaines d'activité différents ;
- d'occuper des fonctions d'expertise ou requérant une grande technicité ;
- d'exercer des fonctions d'encadrement ;
- d'avoir pris des responsabilités supplémentaires sur le même poste, ayant conduit à une fiche de poste actualisée ou s'être vu confier des responsabilités temporaires notamment afin d'assurer le remplacement provisoire d'agents absents ;
- d'avoir suivi des actions de formation pour l'acquisition de nouvelles compétences ;
- d'exercer des activités de formateur ou de membre de jury, de tuteur ;
- d'exercer une activité associative, un mandat électif,...

La quotité de travail, le bénéfice d'un congé maladie, d'un congé formation ou d'un congé lié à la parentalité ne peuvent en aucun cas constituer un motif de pénalisation pour l'avancement ou la promotion.

Sélection des dossiers et décision de promotion

Le mémoire de proposition est transmis par la voie hiérarchique, dans le délai imparti défini dans la note interne relative à la campagne concernée.

Les Cours d'appel (CA) et la Cour de cassation, les directions interrégionales des services pénitentiaires (DISP), les directions interrégionales de la protection judiciaire de la jeunesse (DIR-PJJ), ainsi que les délégations interrégionales du secrétariat général (DIR-SG), la grande chancellerie de la Légion d'honneur (GCLH) et les Ecoles, proposent un **classement des mémoires** reçus pour l'ensemble de leur ressort. Ce classement et tous les mémoires sont transmis au service des ressources humaines (RH) de l'administration centrale de la direction dont elles relèvent.

Une **réunion d'arbitrage collégiale**, composée de représentants de l'administration décide des listes d'aptitude et tableaux d'avancement, au regard de l'ensemble des critères et éléments susmentionnés ainsi que des classements définis à l'échelon interrégional et des ressorts des Cours d'appel.

Pour les corps à statut interministériel (COSI), cette réunion pilotée par le service des ressources humaines du secrétariat général, comprend des représentants de chacune des directions et du secrétariat général en sa qualité d'employeur. Il est veillé à une juste répartition entre les directions, du nombre de promouvables et de promus.

A titre subsidiaire, à situation égale entre plusieurs agents, l'ancienneté dans le grade d'origine pour les avancements de grade et dans le corps d'origine pour les changements de corps pourra être prise en considération.

Les **résultats sont publiés sur l'Intranet** du ministère de la justice, par le service RH en charge du pilotage de la campagne concernée, et mentionnent le nombre de promouvables, de promotions possibles et de promus. Pour les catégories B et A, il est également fait mention du nombre de mémoires de proposition. Les organisations syndicales représentatives au comité technique ministériel (CTM) sont simultanément informées de la diffusion de ces résultats.

Voies et délais de recours

Les agents disposent d'un délai de 2 mois à compter de la publication des résultats pour former un **recours administratif**.

Pour les corps à statut interministériel (COSI), il peut s'agir d'un recours gracieux auprès de la cheffe du service des ressources humaines du secrétariat général ou d'un recours hiérarchique auprès de la ministre. Dans les deux cas, le recours est envoyé au bureau de la gestion et de l'accompagnement des corps communs et des agents non titulaires (SG/SRH-SDPP/BGACCANT) : cosi.srh-sg@justice.gouv.fr.

Pour les corps spécifiques de la direction des services judiciaires, il peut s'agir d'un recours gracieux auprès du sous-directeur des ressources humaines des greffes ou d'un recours hiérarchique auprès du ministre. Dans les deux cas, les recours sont envoyés au bureau de gestion RHG1 par la voie hiérarchique : rhg1.dsj-sdrhg@justice.gouv.fr.

Pour les corps spécifiques de l'administration pénitentiaire, il peut s'agir d'un recours gracieux auprès du directeur de l'administration pénitentiaire ou d'un recours hiérarchique auprès du ministre.

Dans les deux cas, le recours est envoyé, pour tous les corps propres à l'exception de ceux des directeurs, au bureau de la gestion des personnels (DAP/SDRHRS/RH4) et, pour les corps des directeurs des services pénitentiaires, des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation et des directeurs techniques de l'administration pénitentiaire, au bureau de la gestion personnalisée des corps de direction ((DAP/SDRHRS/RH5).

Pour les corps spécifiques de la protection judiciaire de la jeunesse, il peut s'agir d'un recours gracieux auprès de la directrice de la protection judiciaire de la jeunesse ou d'un recours hiérarchique auprès du ministre. Dans les deux cas, le recours est envoyé au bureau de la gestion des carrières et du développement professionnel (DPJJ/SDRHRS/RH4) specifiques.dpjj-sdrhrs-rh4@justice.gouv.fr.

Les agents disposent d'un délai de deux mois, à compter de la notification du rejet de leur recours administratif, pour saisir le tribunal administratif compétent, dans le cadre d'un recours contentieux.

Reconnaissance des compétences et évolution professionnelle

Afin que les avancements dans un grade supérieur ou les promotions dans un corps supérieur s'accompagnent d'une reconnaissance effective des compétences des agents concernés, un

changement de fonctions sur un emploi dont le niveau de compétences correspond à celui du corps ou grade concerné est souhaité et parfois rendu obligatoire.

S'agissant des agents inscrits sur une liste d'aptitude, leur permettant d'accéder à un **corps supérieur**, ils doivent réaliser une **mobilité fonctionnelle**, sous réserve des dispositions statutaires particulières. Il s'agit en effet de permettre à l'agent d'occuper des fonctions et un niveau de responsabilité en adéquation par rapport à son nouveau corps.

Pour la réalisation de cette mobilité fonctionnelle, qui peut également être géographique, une note qui peut être distincte de celle définissant pour chacun des corps les conditions de déroulement de la campagne, définit les procédures d'affectation des lauréats.

Pour accompagner les agents dans leur évolution professionnelle et la prise de leurs nouvelles fonctions, des formations d'adaptation à l'emploi renouvelées seront mises en place. Elles intégreront des modules de présentation du ministère et de culture administrative dans le cadre d'un changement de corps, et elles seront individualisées au regard des besoins de chaque agent et adaptées au poste d'affectation.

ANNEXE – Règles de promotion de corps et d'avancement de grade

Corps à statut interministériel (COSI)

CORPS DES ADMINISTRATEURS CIVILS

Texte : décret n°99-945 du 16 novembre 1999 modifié portant statut particulier du corps des administrateurs civils

Conditions de promotion dans le corps (articles 5 et 6)

Les nominations au choix sont prononcées après inscription sur une liste d'aptitude. Peuvent être nommés au choix dans le corps des administrateurs civils des fonctionnaires titulaires d'un corps de catégorie A ou assimilé de l'Etat, ou accueillis en détachement dans un corps de catégorie A ou assimilé de l'Etat, ainsi que des fonctionnaires et agents en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale justifiant, au 1^{er} janvier de l'année considérée, de huit ans de services effectifs dans un corps ou un emploi de catégorie A ou assimilé de la fonction publique de l'Etat.

Les nominations sont prononcées après inscription sur une liste d'aptitude établie par ordre alphabétique par le ministre chargé de la fonction publique sur avis d'un comité de sélection interministériel rendu après examen des titres professionnels des intéressés.

L'examen des titres prévu à l'alinéa précédent comprend :

1. Un examen par le comité de sélection du dossier de chaque candidat ;
2. Une audition par le comité de sélection de ceux des candidats dont les mérites sont jugés satisfaisants à l'issue de cet examen.

Conditions d'avancement de grade au sein du corps

- ***Avancement au grade d'administrateur civil hors classe (article 11)***

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès à la hors-classe les administrateurs civils ayant atteint au moins le 6^e échelon de leur grade et justifiant de quatre années de services effectifs dans le corps des administrateurs civils ou dans un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable.

- ***Avancement au grade d'administrateur général (article 11bis)***

Vivier 1 :

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade d'administrateur général

les administrateurs civils hors classe ayant atteint au moins le 5^e échelon de leur grade et qui ont accompli, à la date d'établissement du tableau d'avancement, six ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs des emplois suivants :

1^o Emplois mentionnés à l'article 25 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;

2^o Emplois fonctionnels des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics administratifs et des services administratifs placés sous l'autorité du secrétaire général du Conseil d'Etat et du secrétaire général de la Cour des comptes, dotés d'un indice terminal correspondant au moins à l'échelle lettre B ou emplois supérieurs au sein du secteur public de niveau comparable dont la liste est fixée par arrêté conjoint du Premier ministre, du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et des ministres intéressés.

Les services accomplis dans un échelon fonctionnel ou une classe fonctionnelle doté d'un indice au moins égal à l'échelle lettre B sont pris en compte pour le calcul des six années mentionnées au premier alinéa.

Les services accomplis auprès des organisations internationales intergouvernementales ou des administrations des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen sur des emplois de niveau équivalent sont également, sous réserve de l'agrément préalable du ministre chargé de la fonction publique, pris en compte pour le calcul des six années requises.

Vivier 2 :

Peuvent également être inscrits au tableau d'avancement au grade d'administrateur général les administrateurs civils hors classe ayant atteint au moins le 5^e échelon de leur grade et qui ont exercé, pendant huit ans à la date d'établissement du tableau d'avancement, des fonctions supérieures d'un niveau particulièrement élevé de responsabilité. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou de détachement dans le corps des administrateurs civils, dans un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable ou dans un emploi de même niveau au sein des personnes morales de droit public.

Les catégories de fonctions concernées et, le cas échéant, la liste des fonctions particulières à chaque administration sont fixées par arrêté conjoint du Premier ministre, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ainsi que, s'agissant de la liste susmentionnée, des ministres intéressés.

Les services accomplis dans les emplois mentionnés au I sont pris en compte pour le calcul des huit années requises.

Vivier 3 :

Dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles mentionné à l'article 11 quater, peuvent également être inscrits au tableau d'avancement au grade d'administrateur général les administrateurs civils hors classe ayant atteint le dernier échelon de leur grade et satisfait à l'obligation de mobilité prévue à l'article 16 lorsqu'ils ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

- Avancement à l'échelon spécial du grade d'administrateur général (article 10)

Peuvent accéder au choix à l'échelon spécial du grade d'administrateur général, dans la limite d'un pourcentage des effectifs de ce grade fixé par arrêté conjoint du Premier ministre, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, les administrateurs généraux inscrits sur un tableau d'avancement ayant au moins quatre ans d'ancienneté au 5^e échelon de leur grade ou ayant occupé pendant au moins deux ans, au cours des cinq années précédant l'établissement du tableau d'avancement, un emploi mentionné à l'article 25 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

CORPS DES ATTACHES D'ADMINISTRATION DE L'ETAT

Texte : décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.

Conditions de promotion dans le corps (articles 12 et 13)

Les nominations au choix sont prononcées :

- Après inscription sur une liste d'aptitude. Peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les fonctionnaires de l'Etat appartenant à un corps classé dans la catégorie B ou de même niveau, sous réserve qu'ils appartiennent à une administration relevant du ministre ou de l'autorité de rattachement, ainsi que les fonctionnaires détachés dans l'un de ces corps. Les intéressés doivent justifier d'au moins neuf années de services publics, dont cinq au moins de services civils effectifs dans un corps régi par les dispositions du décret n° 94-1017 du 18 novembre 1994 ou par celles du décret n° 2010-302 du 19 mars 2010.
- Par la voie d'un examen professionnel. Cet examen professionnel est ouvert aux fonctionnaires de l'Etat appartenant à un corps régi par les dispositions du décret n° 94-1017 du 18 novembre 1994 ou par celles du décret n° 2010-302 du 19 mars 2010, sous réserve qu'ils appartiennent à une administration relevant du ministre ou de l'autorité organisant cet examen professionnel, ainsi qu'aux fonctionnaires détachés dans l'un de ces corps. Les intéressés doivent justifier, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle l'examen professionnel est organisé, d'au moins six années de services publics dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie B ou de niveau équivalent.

La proportion de nominations susceptibles d'être prononcées au choix par la voie de l'examen professionnel ne peut excéder les deux tiers du nombre total des nominations au choix.

Lorsque le nombre de candidats admis à l'examen professionnel est inférieur au nombre de postes offerts à ce titre, le nombre de nominations prononcées par la voie de la liste d'aptitude est augmenté à due concurrence.

Conditions d'avancement de grade au sein du corps

- *Avancement par voie d'examen professionnel au grade d'attaché principal (article 19)*

Peuvent être promus au grade d'attaché principal les attachés qui sont inscrits sur un tableau annuel d'avancement établi par le ministre ou l'autorité de rattachement, à l'issue d'une sélection par voie d'examen professionnel. Cet examen n'est ouvert qu'aux attachés déjà rattachés à ce ministre ou à cette autorité.

Les intéressés doivent justifier, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et avoir atteint le 5e échelon du grade d'attaché.

- *Avancement au choix au grade d'attaché principal (article 20)*

Les attachés peuvent également être promus au grade d'attaché principal, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par le ministre ou l'autorité auquel ils sont rattachés.

Les intéressés doivent justifier, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins sept ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et d'avoir atteint le 8e échelon du grade d'attaché.

- *Avancement au choix au grade d'attaché d'administration hors classe (article 24)*

Peuvent être promus au grade d'attaché d'administration hors classe, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par le ministre ou l'autorité de rattachement, les attachés principaux ayant atteint au moins le cinquième échelon de leur grade.

Les intéressés doivent justifier :

1° De six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à

l'indice brut 985 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite, à la date d'établissement du tableau d'avancement ;

2° Ou de huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, à la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966.

La liste des fonctions mentionnées au 2° est fixée par **arrêté du 30 septembre 2013** du ministre chargé de la fonction publique. Cette liste est complétée par une liste de fonctions plus spécifiques correspondant à un niveau élevé de responsabilité exercées au sein du ministère de la justice fixée par **arrêté du 5 juin 2014** du ministre chargé de la fonction publique et du ministre de la justice. Les années de détachement dans un emploi culminant au moins à l'indice brut 985 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraites peuvent être prises en compte pour le décompte mentionné au 2° ci-dessus.

Dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles prononcées par chaque ministre ou autorité de rattachement, peuvent également être inscrits au tableau d'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe les attachés principaux. Les attachés principaux doivent justifier de trois ans d'ancienneté au 9e échelon de leur grade (A compter du 1^{er} janvier 2021, les attachés principaux devront avoir atteint le 10^e échelon de leur grade).

- ***Avancement au choix à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe (article 27)***

L'accès à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe se fait au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par le ministre ou l'autorité de rattachement.

Peuvent être inscrits sur ce tableau les attachés d'administration hors classe justifiant de trois années d'ancienneté dans le 6e échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

CORPS DES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT

Texte : décret n° 2017-1050 du 10 mai 2017 portant dispositions statutaires communes aux corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat à caractère socio-éducatif.

Conditions d'avancement de grade au sein du corps

- ***Avancement à la classe supérieure du grade d'assistant de service social (article 9) Supprimé pour les TA établis à compter de 2022***

Peuvent être promus à la classe supérieure du grade d'assistant de service social, au choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 4e échelon de la classe normale et justifiant de six ans de services effectifs dans un corps, cadres d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau.

- **Avancement au grade d'assistant principal de service social (article 11)**

Peuvent être promus au grade d'assistant principal de service social :

1. Par voie d'inscription à un tableau d'avancement établi après une sélection par voie d'examen professionnel, les fonctionnaires justifiant, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau et compter au moins un an d'ancienneté dans le 3e échelon de la classe normale du premier grade. Peuvent également se présenter à cet examen les fonctionnaires relevant de la classe supérieure du premier grade.
2. Au choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins six mois d'ancienneté dans le 1er échelon de la classe supérieure et justifiant de six ans de services effectifs dans un corps, cadres d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau.

CORPS DES SECRETAIRES ADMINISTRATIFS RELEVANT DU MINISTERE DE LA JUSTICE

Textes :

- décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat ;
- décret n° 2011-1252 du 7 octobre 2011 modifié portant statut particulier des secrétaires administratifs relevant du ministère de la justice.

Conditions de promotion dans le corps (articles 4 et 6 du décret n° 2009-1388, article 3 du décret n° 2011-1252)

- **Promotion au grade de secrétaire administratif de classe normale (premier grade)**

Le recrutement au choix dans le grade de secrétaire administratif de classe normale du ministère de la justice intervient :

1. Après inscription sur une liste d'aptitude. Peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, justifiant d'au moins neuf années de services publics.
2. Après sélection par voie d'un examen professionnel ouvert aux fonctionnaires de catégorie C appartenant à un corps régi par le décret n° 2006-1760 du 23

décembre 2006 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat et relevant du ministre de la justice ou affectés dans ce ministère. Les intéressés doivent justifier, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, d'au moins sept années de services publics.

Le nombre de places offertes par la voie de la liste d'aptitude et par la voie de l'examen professionnel est fixé par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice.

Lorsque le nombre de candidats reçus à l'examen professionnel est inférieur au nombre de places offertes à ce titre, le nombre de candidats inscrits sur la liste d'aptitude peut être augmenté à due concurrence.

- **Promotion au grade de secrétaire administratif de classe supérieure (deuxième grade)**

Peuvent être recrutés au grade de secrétaire administratif de classe supérieure par voie d'un examen professionnel accessible aux fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, justifiant, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle les nominations interviennent, de onze années de services publics. Cet examen est également accessible aux fonctionnaires détachées dans l'un de ces corps, justifiant, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle les nominations interviennent, de onze années de services publics.

Conditions d'avancement de grade au sein du corps (article 25 du décret n° 2009-1388)

- **Avancement au grade de secrétaire administratif de classe supérieure (deuxième grade)**

Peuvent être promus au grade de secrétaire administratif de classe supérieure :

1. Par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires ayant au moins atteint le 4e échelon du premier grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;
2. Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6e échelon du premier grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre du 1° ou du 2° ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions.

- **Avancement au grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle (troisième grade)**

Peuvent être promus au grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle :

1. Par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 5^e échelon du deuxième grade et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;
2. Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6^e échelon du deuxième grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre du 1^o ou du 2^o ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions.

CORPS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS ET DES ADJOINTS TECHNIQUES DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT

Texte : décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat

Conditions d'avancement de grade au sein du corps

- Nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade (article 10)

Au sein de chaque corps régi par le présent décret, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus chaque année à chacun des grades d'avancement de ces corps est déterminé conformément aux dispositions du décret n° 2005-1090 du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat.

- Avancement aux grades d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe et d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe situés en échelle de rémunération C2 (article 10-1)

L'avancement à partir d'un grade situé en échelle de rémunération C1 dans un grade situé en échelle de rémunération C2 s'opère selon l'une des modalités suivantes :

1. Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par la voie d'un examen professionnel ouvert aux agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 4^e échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C ;
2. Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, parmi les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 5^e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou

dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C ;

3. Soit par combinaison des modalités définies au 1^o et au 2^o, sans que le nombre des avancements prononcés par l'une de ces modalités puisse être inférieur au tiers du nombre total des avancements de grade.

Sans préjudice des dispositions du précédent alinéa, lorsque le nombre de candidats admis à l'examen professionnel est inférieur au nombre des avancements de grade à prononcer par cette voie, le nombre des avancements de grade à prononcer au choix est augmenté à due concurrence.

Le choix entre les trois modalités d'avancement de grade susmentionnées est fixé par décision de l'autorité de gestion dont relève le corps concerné.

- ***Avancement aux grades d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe et d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe situés en échelle de rémunération C3 (article 10-2)***

Peuvent être promus dans un grade situé en échelle de rémunération C3 par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, les agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4^e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

Corps spécifiques de la direction des services judiciaires

CORPS DES DIRECTEURS DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES

Texte : Décret n° 2015-1273 du 13 octobre 2015 portant statut particulier du corps des directeurs des services de greffe judiciaires.

Conditions de promotion dans le corps (article 5)

La promotion dans le corps des directeurs de services de greffe se fait par l'inscription sur une liste d'aptitude au choix. Seuls peuvent être inscrits les agents issus d'un corps de catégorie B du ministère de la justice ou ceux détachés dans l'un de ces corps qui doivent justifier, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle sont prononcées les nominations, de neuf années au moins de services publics, dont cinq au moins de services effectifs dans l'un de ces corps.

Ces promotions se font dans la limite d'un tiers du nombre total des nominations prononcées en application des recrutements par concours, des détachements de longue durée, des intégrations directes et des détachements au titre de l'article L. 4139-2 du code de la défense. Lorsque ce mode de calcul est favorable, une proportion maximale d'un cinquième peut être appliquée à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps des directeurs des services de greffe considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations.

L'inscription sur la liste d'aptitude se fait par candidature sur une liste de postes, suite à un avis publié par la direction des services judiciaires. La candidature donne lieu à un rapport du supérieur hiérarchique sur la manière de servir et à un avis des chefs de cour, lesquels procèdent également à un classement des candidatures émises au sein de leur ressort. Le promu titularisé dès sa nomination s'engage à suivre une formation de douze mois à l'École nationale des greffes.

Conditions d'avancement de grade au sein du corps

- *Avancement par voie d'examen professionnel au grade de directeur principal (article 15)*

Peuvent être promus au grade de directeur principal les directeurs lauréats d'un examen professionnel.

Peuvent se présenter à l'examen, les directeurs comptant au moins un an d'ancienneté dans le quatrième échelon de leur grade et ayant accompli au moins cinq années de services effectifs dans le corps des directeurs des services de greffe judiciaires ou dans un corps civil ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau.

Pour réaliser la promotion, le lauréat de l'examen doit exercer une mobilité fonctionnelle sur un poste de directeur principal avant d'être inscrit au tableau d'avancement. Il peut dans ce cadre inscrire jusqu'à quinze vœux sur sa demande de mobilité.

- *Avancement au choix au grade de directeur principal (article 16)*

Les directeurs peuvent également être promus au grade de directeur principal, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par le ministre.

Peuvent être promus dans le grade de directeur principal, au choix, les directeurs comptant au moins un an d'ancienneté dans le neuvième échelon et ayant accompli au moins sept années de services effectifs dans le corps des directeurs des services de greffe judiciaires ou dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau.

Les conditions d'échelon et de durée d'ancienneté fixées s'apprécient au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

L'inscription sur le tableau d'avancement se fait par candidature sur une liste de postes, suite à un avis publié par la direction des services judiciaires. La candidature donne lieu à un rapport du supérieur hiérarchique sur la manière de servir et à un avis des chefs de cour, lesquels procèdent également à un classement des candidatures émises au sein de leur ressort.

Les promotions dans le grade de directeur principal s'effectuent, pour un quart au moins et un tiers au plus, au choix.

- **Avancement au choix au grade de directeur hors classe (article 18)**

Peuvent être promus au grade de directeur hors classe, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par le ministre, les directeurs principaux ayant atteint au moins le cinquième échelon de leur grade.

Les intéressés doivent justifier :

- soit de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1015 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraites durant les dix années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement ;
- soit de huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, durant les douze années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966 (cf. Arrêté du 15 avril 2016 fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 18 du décret n° 2015-1273 du 13 octobre 2015 portant statut particulier du corps des directeurs des services de greffe judiciaires) ;
- Dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles prononcées en application de l'article 20, peuvent également être inscrits au tableau d'avancement, au grade de directeur hors classe mentionné au premier alinéa, les directeurs principaux justifiant de trois ans d'ancienneté dans le 9e échelon de leur grade et ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

Le nombre de directeurs hors classe ne peut excéder celui résultant d'un pourcentage des effectifs des directeurs des services de greffe considérés au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Ce pourcentage est fixé à 10% par arrêté du 30 décembre 2015.

La condition d'ancienneté s'apprécie au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

L'inscription sur le tableau d'avancement se fait sur proposition du supérieur hiérarchique accompagnée d'un mémoire d'appréciation générale et d'un avis des chefs de cour, lesquels procèdent également à un classement des candidatures émises au sein de leur ressort.

- **Avancement au choix à l'échelon spécial du grade de directeur hors classe (article 21)**

Peuvent accéder à l'échelon spécial du grade de directeur hors classe, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les directeurs hors classe justifiant de trois années d'ancienneté dans le 6^e échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils sont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle. Le nombre de directeurs relevant de l'échelon spécial ne peut être supérieur à 20% des effectifs des directeurs hors classe. Ce pourcentage est fixé par arrêté du 30 décembre 2015.

CORPS DES GREFFIERS DES SERVICES JUDICIAIRES

Texte : Décret n° 2015-1275 du 13 octobre 2015 portant statut particulier du corps des greffiers des services judiciaires

Conditions de promotion dans le corps (article 6)

La promotion dans le corps des greffiers peut se faire par la voie d'un examen professionnel. Seuls les adjoints administratifs du ministère de la justice peuvent s'inscrire à l'examen et ils doivent justifier de onze années de service public au 1^{er} janvier de l'ouverture de l'examen.

Le promu s'engage à suivre une formation de douze mois à l'Ecole nationale des greffes.

Les recrutements s'effectuent dans la limite des deux cinquièmes du nombre total des nominations prononcées par la voie des concours, des intégrations directes et des détachements.

Lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application du paragraphe précédent, une proportion maximale d'un cinquième peut être appliquée à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps des greffiers des services judiciaires, au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations.

Conditions d'avancement de grade au sein du corps (articles 19 et suivants)

Les promotions dans le grade de greffier principal s'effectuent pour deux tiers au moins par

la voie de l'examen professionnel et pour un tiers au plus au choix.

- **Avancement par voie d'examen professionnel au grade de greffier principal**

L'examen professionnel de sélection est ouvert aux greffiers ayant atteint au moins un an d'ancienneté dans le cinquième échelon de leur grade et ayant accompli trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau. Les conditions s'apprécient au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi. La réussite de l'examen permet l'inscription à un tableau d'avancement.

- **Avancement au choix au grade de greffier principal**

Peuvent également être promus dans le grade de greffier principal, au choix, les greffiers ayant atteint au moins un an d'ancienneté dans le sixième échelon de leur grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Pour être promus, les greffiers doivent avoir été inscrits à un tableau d'avancement, après avoir fait l'objet d'une sélection en fonction de leur parcours professionnel. L'agent promouvable doit être proposé par son supérieur hiérarchique qui établit alors un mémoire de proposition. La proposition fait l'objet d'un avis des chefs de cour, lesquels procèdent également à un classement au sein de leur ressort.

La condition d'ancienneté fixée au premier alinéa s'apprécie au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

- **Avancement au choix à l'échelon spécial du grade de greffier principal (article 23)**

Peuvent accéder à l'échelon spécial du grade de greffier principal, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par le ministre, les greffiers principaux justifiant de trois ans d'ancienneté dans le onzième échelon de leur grade.

Le nombre de greffiers relevant de l'échelon spécial ne peut être supérieur à un pourcentage des effectifs du grade de greffier principal :

- 8 % au 1er janvier 2021 ;
- 9 % au 1er janvier 2022 ;
- 10 % au 1er janvier 2023.

Corps spécifiques de la direction de l'administration pénitentiaire

CORPS DES DIRECTEURS DES SERVICES PENITENTIAIRES

Texte : Décret n°2007-930 du 15 mai 2007 portant statut particulier du corps des directeurs

des services pénitentiaires.

Le corps est composé des grades suivants :

- Directeur des services pénitentiaires
- Directeur des services pénitentiaires hors classe
- Directeur des services pénitentiaires de classe exceptionnelle

Conditions de promotion dans le corps (article 4)

Dans la proportion maximale d'un tiers supplémentaire des nominations prononcées au titre des concours, les directeurs des services pénitentiaires (DSP) sont également recrutés :

- a) Par examen professionnel sur épreuves ouvert aux fonctionnaires du corps de commandement du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire prévu au titre II du décret n° 2006-441 du 14 avril 2006 portant statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, qui détiennent au moins le grade de capitaine et justifient d'au moins quatre ans de services dans leur grade.
- b) Au choix, parmi les fonctionnaires des services pénitentiaires justifiant de dix ans de services publics, dont au moins cinq ans dans un corps de même niveau que les corps de catégorie B.

Les nominations sont prononcées après inscription sur une liste d'aptitude établie par ordre de mérite par le garde des sceaux, ministre de la justice.

Le nombre de postes offerts chaque année au titre de la liste d'aptitude ne peut être inférieur à 1 % de l'effectif du corps, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle sont prononcées les nominations.

A noter que dans le cadre du passage à la catégorie A+ du corps des DSP, une réforme actuellement en cours va modifier les conditions d'accès au corps ci-dessus énoncées.

Conditions d'avancement de grade au sein du corps

- **Avancement au choix au grade de directeur des services hors classe (article 12)**

Peuvent être promus au grade de directeur des services pénitentiaires hors classe, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les directeurs des services pénitentiaires qui, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, ont atteint le 6^{ème} échelon de leur grade et justifient d'au moins six ans de services effectifs dans le corps en qualité de directeur des services pénitentiaires titulaire.

- **Avancement au choix au grade de directeur des services de classe exceptionnelle (articles 14 et 14-2)**

Peuvent être promus au grade de directeur des services pénitentiaires de classe exceptionnelle, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les directeurs des services pénitentiaires hors classe qui ont atteint le 6^{ème} échelon de leur grade.

Les intéressés doivent en outre justifier, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi :

1. De six années de détachement dans un emploi prévu par le décret n° 2017-99 du 27 janvier 2017 relatif au statut d'emploi de directeur fonctionnel des services pénitentiaires ou dans un statut d'emploi doté d'un indice brut terminal au moins égal à la hors échelle lettre B ; les six années doivent avoir été accomplies durant les dix années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement ;
2. Ou de huit années d'exercice dans des fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité durant les quinze années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité.

La liste des fonctions mentionnées au 2° est fixée par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé de la fonction publique.

Par dérogation à l'article 1^{er} du décret n° 2005-1090 du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat, le nombre de directeurs des services pénitentiaires hors classe pouvant être, chaque année, promus au grade de directeur des services pénitentiaires de classe exceptionnelle est fixé à un pourcentage de l'effectif du corps des directeurs des services pénitentiaires considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions.

Le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent est fixé par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, et des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

- **Avancement au choix à l'échelon spécial du grade de directeur des services pénitentiaires de classe exceptionnelle (article 14-3)**

L'accès à l'échelon spécial du grade de directeur des services pénitentiaires de classe exceptionnelle se fait au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par le ministre de la justice. Peuvent être inscrits sur ce tableau les directeurs des services pénitentiaires de classe exceptionnelle justifiant de trois années d'ancienneté dans le 4^e échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon au moins doté d'un groupe hors échelle lettre B.

Le nombre de directeurs des services pénitentiaires relevant de l'échelon spécial du grade de directeurs des services pénitentiaires de classe exceptionnelle ne peut être supérieur à un pourcentage des effectifs du corps des directeurs des services pénitentiaires. Ce pourcentage est fixé par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, et des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

CORPS DES DIRECTEURS PENITENTIAIRES D'INSERTION ET DE PROBATION

Texte : Décret n° 2010-1640 du 23 décembre 2010 portant statut particulier du corps des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation.

Le corps est composé des grades suivants :

- Directeur pénitentiaire d'insertion et de probation de classe normale
- Directeur pénitentiaire d'insertion et de probation hors classe
- Directeur pénitentiaire d'insertion et de probation de classe exceptionnelle

Conditions de promotion dans le corps (article 5)

Dans la proportion maximale d'un tiers supplémentaire des nominations prononcées au titre des concours, les directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation (DPIP) sont également recrutés :

- a) Par examen professionnel sur épreuves ouvert aux fonctionnaires du corps des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation qui ont accompli au moins six ans de services effectifs dans ce corps et qui comptent au moins un an d'ancienneté dans le 3^{ème} échelon.
- b) Au choix :
 - parmi les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation de la première classe du premier grade qui ont accompli au moins six ans de services effectifs dans ce corps et qui comptent au moins un an d'ancienneté dans le 3^e échelon ;
 - parmi les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation de classe exceptionnelle qui ont accompli au moins six ans de services effectifs dans ce corps et qui comptent au moins un an d'ancienneté dans le 3^e échelon ;
 - parmi les chefs des services d'insertion et de probation du ministère de la justice qui, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle les nominations interviennent, sont parvenus au moins au 4^e échelon de leur grade et justifient de dix ans au moins de services effectifs dans les corps de conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation ou de chef des services d'insertion et de probation.

La proportion des nominations au choix ne peut être inférieure au tiers des nominations prononcées par examen professionnel et au choix.

Les nominations au choix sont prononcées après inscription sur une liste d'aptitude établie, par ordre de mérite, par le ministre de la justice.

Le nombre de postes offerts chaque année au titre de la liste d'aptitude ne peut être inférieur à 1 % de l'effectif du corps, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle sont prononcées les nominations.

Conditions d'avancement de grade au sein du corps

- *Avancement au choix au grade de directeur pénitentiaire d'insertion et de probation hors classe (article 13)*

Peuvent être promus au grade de directeur pénitentiaire d'insertion et de probation hors classe les directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation de classe normale inscrits sur le tableau annuel d'avancement établi, à l'issue d'une sélection par voie d'examen professionnel.

Seuls peuvent se présenter à l'examen professionnel les directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation de classe normale qui, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, ont accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et ont atteint le 5^e échelon de leur grade.

Peuvent également être promus au grade de directeur pénitentiaire d'insertion et de probation hors classe, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation de classe normale qui justifient :

1. Au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins sept ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et d'avoir atteint le 8^e échelon du grade ;
2. Avoir en outre accompli au moins une mobilité géographique ou fonctionnelle en qualité de directeur pénitentiaire d'insertion et de probation.

- *Avancement au choix au grade de directeur pénitentiaire d'insertion et de probation de classe exceptionnelle (articles 15-1 et 15-3)*

Peuvent être promus au grade de directeur pénitentiaire d'insertion et de probation de classe exceptionnelle, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par le ministre de la justice, les directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation hors classe ayant atteint au moins le cinquième échelon de leur grade.

Les intéressés doivent en outre justifier :

1. De six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite, à la date d'établissement du tableau d'avancement.
2. Ou de huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, à la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966.

La liste des fonctions mentionnées au 2° est fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre de la justice. Les années de détachement dans un emploi culminant au moins à l'indice brut 985 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraites peuvent être prises en compte pour le décompte mentionné au 2° ci-dessus.

Dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles prononcées par le ministre de la justice en application de l'article 15-3, peuvent également être inscrits au tableau d'avancement au grade de directeur pénitentiaire d'insertion et de probation de classe exceptionnelle mentionné au premier alinéa, les directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation hors classe ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et justifiant de trois ans d'ancienneté au 9e échelon de leur grade

Par dérogation aux dispositions du décret n° 2005-1090 du 1er septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat, le nombre de promotions au grade de directeur pénitentiaire d'insertion et de probation de classe exceptionnelle n'est pas calculé en fonction d'un taux d'avancement appliqué à l'effectif des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation hors classe remplissant les conditions d'avancement.

Le nombre de directeur pénitentiaire d'insertion et de probation de classe exceptionnelle ne peut excéder celui résultant d'un pourcentage des effectifs de directeur pénitentiaire d'insertion et de probation considérés au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Ce pourcentage est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre de la justice.

- ***Avancement au choix à l'échelon spécial du grade de directeur pénitentiaire d'insertion et de probation de classe exceptionnelle (article 15-4)***

L'accès à l'échelon spécial du grade de directeur pénitentiaire d'insertion et de probation de classe exceptionnelle se fait au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel

d'avancement, établi par le ministre de la justice. Peuvent être inscrits sur ce tableau les directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation de classe exceptionnelle justifiant de trois années d'ancienneté dans le 6e échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

Il est tenu compte, pour le classement dans l'échelon spécial, du chevron et de l'ancienneté que l'agent a atteints dans cet emploi pendant les deux années précédant la date au titre de laquelle l'accès à l'échelon spécial a été organisé.

Le nombre de directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation de classe exceptionnelle relevant de l'échelon spécial ne peut être supérieur à un pourcentage des effectifs du grade de directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation de classe exceptionnelle. Ce pourcentage est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre de la justice.

CORPS DES DIRECTEURS TECHNIQUES DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

Texte : Décret n°99-669 du 2 août 1999 portant statut particulier des personnels techniques de l'administration pénitentiaire.

Le corps est composé des grades suivants :

- Directeur technique de 2ème classe
- Directeur technique de 1ère classe
- Directeur technique de classe exceptionnelle

Conditions de promotion dans le corps (article 5)

Les directeurs techniques peuvent être recrutés au choix, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude, parmi les membres du corps de techniciens de l'administration pénitentiaire comptant douze ans de services effectifs dans leur corps.

La proportion des nominations au choix susceptibles d'être prononcées est fixée dans la limite du tiers des nominations prononcées au titre des concours, des intégrations directes et des détachements prononcés dans les conditions définies au 2° de l'article 19 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions.

Le nombre de postes offerts chaque année à ce titre peut être calculé en appliquant une proportion d'un cinquième à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps régi par le présent décret au 31 décembre de l'année précédant

celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application de l'alinéa précédent.

Mise en œuvre du plan de requalification (article 11 du décret n° 2020-597 du 18 mai 2020 relatif aux carrières des agents des corps de la filière technique de l'administration pénitentiaire)

Jusqu'au 31 mai 2023, peuvent en outre être recrutés dans le corps des directeurs techniques :

1. Par la voie d'un examen professionnel, les techniciens qui comptent, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, six ans de services effectifs dans leur corps.

Les règles d'organisation générale de l'examen professionnel ainsi que la nature et le programme des épreuves sont fixés par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé de la fonction publique.

Le garde des sceaux, ministre de la justice, arrête les modalités d'organisation de chaque examen et fixe la composition du jury ;

2. Au choix, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude :
 - a) Les techniciens de 1^{re} classe ;
 - b) Les techniciens de 2^e classe comptant, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie, neuf ans de services effectifs dans leur grade.

La proportion de promotions susceptibles d'être prononcées au titre du 2^o est égale au tiers du nombre total de promotions prononcées au titre du 1^o et du 2^o. Si le nombre de promotions n'est pas divisible par trois, la promotion supplémentaire sera attribuée à la liste d'aptitude.

Le nombre d'emplois offerts chaque année en application du présent article est fixé par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

Conditions d'avancement de grade au sein du corps

- *Avancement au choix au grade de directeur technique de première classe (article 18)*

Peuvent être promus au grade de directeur technique de 1^{ère} classe, au choix, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement les directeurs techniques de 2^{ème} classe ayant accompli au moins six ans dans un corps ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et comptant au moins deux ans d'ancienneté au 4^e échelon.

- **Avancement au choix au grade de directeur technique de classe exceptionnelle (articles 19-1 et 19-3)**

Peuvent être promus au grade de directeur technique de classe exceptionnelle, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les directeurs techniques de 1^{ère} classe qui justifient :

1. D'un an d'ancienneté au 5^e échelon de leur grade ainsi que de huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité. La liste de ces fonctions est fixée par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé de la fonction publique ;
2. Ou de trois ans d'ancienneté au 8^e échelon de leur grade et qui ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle au regard de l'ensemble de leur carrière. Le nombre de promotions prononcées sur une période de cinq ans au titre du présent 2^o ne peut être supérieur à 25 % du nombre des promotions prononcées au titre du 1^o pendant la même période.

Par dérogation aux dispositions du décret n° 2005-1090 du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat, le nombre de promotions au grade de directeur technique de classe exceptionnelle n'est pas calculé en fonction d'un taux d'avancement appliqué à l'effectif des directeurs techniques remplissant les conditions d'avancement. Le nombre de directeurs techniques de classe exceptionnelle ne peut excéder celui résultant d'un pourcentage de l'effectif des directeurs techniques considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Ce pourcentage est fixé par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et des ministres chargés de la fonction publique et du budget.

- **Avancement au choix à l'échelon spécial du grade de directeur technique de classe exceptionnelle (article 19-4)**

Peuvent accéder à l'échelon spécial du grade de directeur technique de classe exceptionnelle, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les directeurs techniques de classe exceptionnelle justifiant de trois années d'ancienneté dans le 5^e échelon de leur grade.

Le nombre de directeurs relevant de l'échelon spécial ne peut être supérieur à un pourcentage de l'effectif des directeurs techniques de classe exceptionnelle. Ce pourcentage est fixé par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et des ministres chargés de la fonction publique et du budget.

CORPS D'ENCADREMENT ET D'APPLICATION DES PERSONNELS DE SURVEILLANCE DE LA DAP

Texte : Décret n°2006-441 du 14 avril 2006 portant statut particulier des corps du personnel

de surveillance de l'administration pénitentiaire.

Le corps est composé des grades suivants :

- Surveillant et surveillant principal
- Surveillant brigadier
- Premier surveillant
- Major pénitentiaire

Conditions d'avancement de grade au sein du corps

- *Avancement par voie d'examen professionnel au grade de brigadier (article 13)*

1° Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de surveillant brigadier, les surveillants et surveillants principaux détenant, au 1^{er} janvier de l'année au titre duquel le tableau d'avancement est arrêté, au moins le 4^{ème} échelon de leur grade et qui ont obtenu trois unités de valeur dont le contenu et les modalités sont fixés par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé de la fonction publique.

- *Avancement au choix au grade de brigadier (article 13)*

2° Dans la limite du neuvième de l'ensemble des promotions au grade de brigadier à réaliser au titre de l'année, peuvent être promus les surveillants et surveillants principaux qui comptent, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est arrêté, treize ans de services effectifs dans le corps.

Un arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, définit la proportion des promotions réservées, au titre du 1^{er}, aux personnels qui comptent, au 1^{er} janvier de l'année pour laquelle le tableau d'avancement est arrêté, au moins six ans de services effectifs dans un ou plusieurs établissements ouvrant droit au bénéfice de la prime de fidélisation prévue par décret n° 2018-1319 du 28 décembre 2018 portant création d'une prime de fidélisation attribuée à certains personnels relevant de l'administration pénitentiaire.

- *Avancement par voie d'examen professionnel au grade de premier surveillant (article 14)*

1° Peuvent être promus au grade de premier surveillant, par la voie d'une sélection opérée par concours professionnel, les surveillants et surveillants principaux et les surveillants brigadiers qui comptent, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé, six ans de services effectifs dans le corps.

Le concours professionnel mentionné au premier alinéa peut être ouvert pour une affectation locale en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie. Lorsqu'un concours à affectation locale est ouvert simultanément à un concours à affectation nationale, les candidats doivent opter pour l'un ou l'autre dès leur inscription.

Les règles d'organisation générale du concours professionnel ainsi que la nature et le

programme des épreuves sont fixés par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé de la fonction publique. Le garde des sceaux, ministre de la justice, arrête les modalités d'organisation de chaque concours professionnel et fixe la composition du jury.

- **Avancement au choix au grade de premier surveillant (articles 14 et 15)**

2° Dans la limite du neuvième de l'ensemble des promotions au grade de premier surveillant à réaliser au titre de l'année, peuvent être promus au grade de premier surveillant par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement, les surveillants brigadiers qui comptent, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est arrêté, quinze ans de services effectifs dans le corps.

Les agents promus reçoivent une formation d'adaptation à l'emploi d'encadrement qu'ils ont vocation à occuper, dont les modalités sont fixées par l'arrêté du 26 septembre 2006. Ils demeurent affectés pendant une durée minimale de deux ans dans l'établissement où ils sont nommés lors de leur promotion. Il peut toutefois être dérogé à cette règle en vue de pourvoir un poste pour lequel aucune candidature de fonctionnaires titulaires n'a été présentée ou retenue.

- **Avancement par voie d'examen professionnel au grade de major (article 15)**

1° Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de major pénitentiaire, les premiers surveillants qui comptent, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est arrêté, treize ans de services effectifs dans le corps, dont quatre ans dans le grade de premier surveillant, et ont satisfait aux obligations d'un examen de capacités professionnelles dont le contenu et les modalités sont fixés par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé de la fonction publique.

- **Avancement au choix au grade de major (article 16)**

2° Dans la limite du neuvième de l'ensemble des promotions au grade de premier surveillant à réaliser au titre de l'année, peuvent être promus au grade de major les premiers surveillants qui comptent, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est arrêté, seize ans de services effectifs dans le corps, dont huit ans dans le grade de premier surveillant.

Conditions d'avancement d'échelon au sein du grade de major

- **Avancement au choix à l'échelon exceptionnel du grade de major (article 18)**

L'accès à l'échelon exceptionnel du grade de major pénitentiaire se fait par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par le garde des sceaux, ministre de la justice. Peuvent être inscrits sur ce tableau les majors pénitentiaires parvenus au 5^e échelon de leur grade et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade au 1^{er} janvier de l'année considérée. Le nombre de majors pénitentiaires à l'échelon exceptionnel ne pouvant

être supérieur à un pourcentage des effectifs du grade de major pénitentiaire, un contingent de 500 a été fixé par l'arrêté du 12 octobre 2006.

CORPS DES CHEFS DES SERVICES PENITENTIAIRES

Textes :

- Décret n° 2006-441 du 14 avril 2006 portant statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire
- Décret 2019-1038 du 9 octobre 2019 modifiant le décret 2006-441 portant statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire

Le corps est composé des grades suivants :

- Chef des services pénitentiaires de classe normale
- Chef des services pénitentiaires hors classe
- Chef des services pénitentiaires de classe exceptionnelle

Attention : à compter de 2021, deux modalités de constitution de listes d'aptitude vont coexister pour le recrutement des CSP : LA classique et LA plan de requalification.

Promotion dans le corps des CSP - voie classique :

Article 38-4 du décret 2006-441 (version au 01/01/2021) :

Les agents de la classe normale du corps des CSP sont notamment recrutés :

- Dans la limite de 25 % des emplois à pourvoir, par examen professionnel ouvert aux fonctionnaires du corps de commandement du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire prévu au titre II du présent décret qui comptent douze ans de services effectifs au sein d'un ou de plusieurs corps régis par le présent décret, dont quatre ans dans un grade d'avancement du corps de commandement ;
- Dans la limite de 5 % des emplois à pourvoir par voie d'inscription sur une liste d'aptitude, parmi les commandants pénitentiaires justifiant au 1er janvier de l'année d'établissement de la liste d'aptitude de vingt ans au moins de services effectifs au sein de l'administration pénitentiaire, dont deux ans au moins en qualité de commandant pénitentiaire.

Les nominations sont prononcées après inscription sur une liste d'aptitude établie par ordre de mérite par le garde des sceaux, ministre de la justice.

Les emplois offerts au titre du 3° qui n'auraient pas été pourvus sont ouverts au titre du 2°.

Promotion dans le corps des CSP – plan de requalification :

Article 48 du décret 2019-1038 :

Par dérogation à l'article 38-4 du même décret et jusqu'au 31 décembre 2023, peuvent en outre être recrutés dans le corps des chefs des services pénitentiaires :

- Par la voie d'un examen professionnel, les membres du corps de commandement qui, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, ont atteint au

moins le 3e échelon du grade de lieutenant et capitaine pénitentiaire et comptent cinq ans de services effectifs dans leurs corps.

- Par voie d'inscription sur une liste d'aptitude, les membres du corps de commandement qui, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie, ont atteint au moins le 5e échelon du grade de lieutenant et capitaine pénitentiaire et comptent sept ans de services effectifs dans leur corps.

Le nombre d'emplois pourvus par les voies de recrutement mentionnées au 1° et au 2° est fixé, chaque année, par un arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et des ministres chargés de la fonction publique et du budget.

La promotion de CSP classe normale en CSP hors-classe est prévue par l'article 42 du décret 2019-1038. Toutefois, compte-tenu de la condition d'ancienneté dans le corps des CSP pour être promu, aucune promotion vers CSP hors-classe ne pourra être avoir lieu en 2021.

CORPS DE COMMANDEMENT DU PERSONNEL DE SURVEILLANCE

Textes :

- Décret n° 2006-441 du 14 avril 2006 portant statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire
- Décret 2019-1038 du 9 octobre 2019 modifiant le décret 2006-441 portant statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire

Le corps est composé des grades suivants (à compter du 1^{er} janvier 2021) :

- Lieutenant et capitaines pénitentiaires
- Commandant pénitentiaire

Attention : au 01/01/2021, les grades de lieutenant et de capitaine fusionnent. De plus, compte tenu du plan de requalification, des dispositions spécifiques s'ajoutent aux dispositions classiques s'agissant de la promotion au grade de Lieutenant-Capitaine (2 listes d'aptitude à organiser chaque année).

Promotion au grade de Lieutenant-Capitaine – voie classique :

Article 23 du décret 2006-441 (version au 01/01/2021) :

Les agents sont recrutés :

- Dans la limite de 25 % des emplois à pourvoir, par examen professionnel sur épreuves ouvert aux premiers surveillants et majors pénitentiaires qui comptent douze ans de services effectifs dans le corps d'encadrement et d'application régi par le titre 1er du présent décret, dont quatre ans au moins en qualité de premier surveillant ou de major pénitentiaire ;
- Dans la limite de 5 % des emplois à pourvoir, au choix, parmi les majors et les premiers surveillants pénitentiaires et qui, au 1er janvier de l'année d'établissement de la liste d'aptitude, ont accompli au moins douze ans de services effectifs dans le corps d'encadrement et d'application, dont cinq ans en qualité de premier surveillant ou de

major pénitentiaire.

Les nominations sont prononcées après inscription sur une liste d'aptitude établie par ordre de mérite par le garde des sceaux, ministre de la justice.

Les emplois offerts au titre du 3° qui n'auraient pas été pourvus sont ouverts au titre du 2°.

Promotion au grade de Lieutenant-Capitaine – plan de requalification :

Article 38 du décret 2019-1038 :

Peuvent en outre être recrutés dans le corps de commandement jusqu'au 31 décembre 2023 :

- Par la voie d'un examen professionnel spécifique, les majors pénitentiaires et les premiers surveillants qui comptent, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, trois ans de services effectifs dans le grade de premier surveillant.
- Par voie d'inscription sur une liste d'aptitude, au choix, parmi les majors pénitentiaires et les premiers surveillants qui comptent, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie, douze ans d'ancienneté dans le corps d'encadrement et d'application, dont quatre en tant que premier surveillant.

Le nombre d'emplois pourvus par les différentes voies de promotion est fixé chaque année par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et des ministres chargés de la fonction publique et du budget.

Promotion au grade de commandant pénitentiaire :

Article 34 du décret 2006-441 (version au 01/01/2021) :

Peuvent être promus au grade de commandant pénitentiaire :

- Par la voie d'une sélection opérée par examen des capacités professionnelles, les lieutenants et capitaines pénitentiaires ayant atteint au moins le 5e échelon de leur grade et qui comptent, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, douze ans de services effectifs dans le corps de commandement.
- Dans la limite du neuvième de l'ensemble des promotions de grade de l'année à réaliser au titre du présent article, par voie d'inscription sur un tableau d'avancement, les lieutenants et capitaines pénitentiaires ayant atteint au moins le 5e échelon de leur grade et qui comptent, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est arrêté, dix-sept ans de services effectifs dans l'administration pénitentiaire, dont sept ans dans le corps de commandement.

CORPS DES CONSEILLERS PENITENTIAIRES D'INSERTION ET DE PROBATION

Texte : Décret n°2019-50 du 30 janvier 2019 portant statut particulier du corps des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation

Le corps est composé des grades suivants (à compter du 1^{er} janvier 2021) :

- Conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation

- Conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation de classe exceptionnelle

Attention : le corps des CPIP est réorganisé au 1er janvier 2021 et passe de 3 à 2 classes.

Article 34 du décret 2019-50 (version au 01/01/2021) :

Peuvent être promus au grade de conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation de classe exceptionnelle :

- Par voie d'inscription à un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, après une sélection par voie d'examen professionnel, les fonctionnaires justifiant, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, avoir accompli au moins trois ans de services dans leur corps et avoir atteint le 5e échelon du grade de conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation
- Au choix, après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les fonctionnaires comptant un an d'ancienneté dans le 6e échelon du grade de conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation et justifiant de six ans de services effectifs dans leur corps.

La proportion des nominations au choix ne peut être inférieure au tiers des nominations prononcées.

CORPS DES TECHNICIENS DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

Textes :

- Décret n°99-669 du 2 août 1999 portant statut particulier des personnels techniques des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire
- Décret n° 2020-597 du 18 mai 2020 relatif aux carrières des agents des corps de la filière technique de l'administration pénitentiaire
- Décret n° 2017-1009 du 10 mai 2017 modifiant les statuts particuliers de divers corps de l'administration pénitentiaire

Le corps est composé des grades suivants :

- Technicien de 2^{ème} classe
- Technicien de 1^{ère} classe

Conditions de promotion dans le corps (article 24) – dispositions permanentes

Par voie d'examen professionnel, dans la limite de 25 % des nominations prononcées au titre du 1^o, des intégrations directes et des détachements prononcés dans les conditions définies au 2^o de l'article 19 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 mentionné ci-dessus. Cet examen est ouvert aux adjoints techniques de l'administration pénitentiaire qui comptent, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, sept ans de services publics

dont cinq ans de services effectifs dans leur corps.

Les règles d'organisation générale de l'examen professionnel ainsi que la nature et le programme des épreuves sont fixés par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé de la fonction publique.

Le garde des sceaux, ministre de la justice, arrête les modalités d'organisation de chaque examen et fixe la composition du jury ;

Au choix, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude, parmi les adjoints techniques de 1re classe qui comptent neuf années de services publics au 1er janvier de l'année de nomination.

Le nombre de postes offerts chaque année au titre des 2° et 3° ne peut excéder deux cinquièmes des nominations prononcées au titre du 1° du présent article, des intégrations directes et des détachements prononcés dans les conditions définies au 2° de l'article 19 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 mentionné ci-dessus. Toutefois, ce nombre peut être calculé en appliquant une proportion d'un cinquième à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps régi par le présent décret au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations, lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application de l'alinéa précédent.

Conformément à l'article 24 du décret n° 2020-597 du 18 mai 2020, les présentes dispositions entrent en vigueur le 1er juin 2020.

Conditions de promotion dans le corps (article 24) par dérogation au 2° et 3° de l'article 24 du décret du 2 août 1999 – dispositions transitoires (plan de requalification)

Pendant une période de trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, par dérogation aux 2° et 3° de l'article 24 du décret du 2 août 1999 susvisé dans leur rédaction issue du présent décret, peuvent en outre être recrutés dans le corps des techniciens :

1. Par la voie d'un examen professionnel spécifique, les adjoints techniques qui comptent, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, six ans de services publics dont cinq ans de services effectifs dans leur corps. Les modalités d'organisation de cet examen sont celles prévues au 2° de l'article 24 du même décret;
2. Au choix, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude:
 - a) Les adjoints techniques de 1re classe;
 - b) Les adjoints techniques de 2e classe ayant accompli, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie, huit ans de services publics, dont cinq ans de services effectifs dans leur corps.

La proportion de promotions susceptibles d'être prononcées au titre du 2o du présent article est égale au tiers du nombre total de promotions prononcées au titre du 1o et du 2o. Si le

nombre de promotions n'est pas divisible par trois, la promotion supplémentaire sera attribuée à la liste d'aptitude.

Le nombre d'emplois ouverts chaque année en application du présent article est fixé par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

Conditions d'avancement de grade au sein du corps de technicien

- **Avancement par voie d'examen professionnel au grade de technicien de 1^{ère} classe (article 32-1), modifié par Décret n°2017-1009 du 10 mai 2017 - art. 55**

Peuvent être promus au grade de technicien de 1^{ère} classe :

1. Par la voie d'un examen professionnel, les techniciens de l'administration pénitentiaire ayant au moins atteint le 4^e échelon du grade de technicien de 2^e classe et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps ou un cadre d'emploi de catégorie B ou de même niveau ;
2. Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les fonctionnaires justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté dans le 5^e échelon du grade de technicien de 2^e classe et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps ou un cadre d'emploi de catégorie B ou de même niveau.

Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre du 1^o ou du 2^o ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions.

Les règles d'organisation générale de l'examen professionnel prévu au 1^o, la nature et le programme des épreuves sont fixés par arrêté conjoint du ministre de la fonction publique et du ministre de la justice.

La composition du jury est fixée par arrêté du ministre de la justice.

Conformément à l'article 39 du décret n° 2017-1736 du 21 décembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

- **Avancement au choix à l'échelon spécial du grade de technicien de 1^{ère} classe (article 32-3)**

L'accès à l'échelon spécial du grade de technicien de 1^{re} classe se fait au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par le ministre de la Justice après avis de la commission administrative paritaire.

Peuvent être inscrits sur ce tableau les techniciens de 1^{ère} classe justifiant de trois années d'ancienneté dans le 7^e échelon de leur grade.

Le nombre de techniciens relevant de l'échelon spécial ne peut être supérieur à un pourcentage des effectifs des techniciens de 1re classe placés au 7e échelon. Ce pourcentage est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre de la justice.

CORPS DES ADJOINTS TECHNIQUES DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

Textes :

- Décret n°99-669 du 2 août 1999 portant statut particulier des personnels techniques des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire
- Décret no 2020-597 du 18 mai 2020 relatif aux carrières des agents des corps de la filière technique de l'administration pénitentiaire
- Décret n° 2017-1009 du 10 mai 2017 modifiant les statuts particuliers de divers corps de l'administration pénitentiaire

Le corps est composé des grades suivants :

- Adjoint technique de 2^{ème} classe
- Adjoint technique de 1^{ère} classe

Conditions de promotion de grade au sein du corps (article 42)

Peuvent être nommés dans le grade d'adjoint technique de 1ère classe, au choix, après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les adjoints techniques de 2e classe ayant atteint le 6e échelon et comptant dix ans de services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou de même niveau.

Les promotions sont prononcées par le garde des sceaux, ministre de la justice, à un échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement.

Dans la limite de l'ancienneté exigée à l'article 41 pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans le précédent grade ou classe lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination n'est pas supérieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les candidats nommés alors qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade ou classe conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur nomination est inférieure à celle résultant d'une élévation audit échelon.

Corps spécifiques de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse

CORPS DES DIRECTEURS DES SERVICES DE LA PJJ

Texte : Décret n° 2005-532 du 24 mai 2005 portant statut particulier du corps des directeurs des services de la protection judiciaire de la jeunesse

Conditions de promotion dans le corps (article 4)

Pour une proportion comprise entre un cinquième et un tiers des nominations prononcées au titre des concours et des détachements, il est procédé à des nominations au choix après inscription sur une liste d'aptitude.

Peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude :

1. Les cadres éducatifs principaux et les cadres éducatifs de la protection judiciaire de la jeunesse parvenus au moins au 6e échelon du grade de cadre éducatif, qui justifient d'au moins dix ans de services effectifs en qualité de titulaire dans les corps d'éducateur, de chef de service éducatif ou de cadre éducatif de la protection judiciaire de la jeunesse ;
2. Les chefs de service éducatif de la protection judiciaire de la jeunesse parvenus au moins au 4e échelon de leur grade et justifiant d'au moins dix ans de services effectifs en qualité de titulaire dans les corps d'éducateur ou de chef de service éducatif de la protection judiciaire de la jeunesse ;
3. Les conseillers techniques principaux et les conseillers techniques de service social parvenus au moins au 6e échelon du grade de conseillers technique, qui justifient d'au moins dix ans de services effectifs dans les corps d'assistant de service social ou de conseiller technique de service social du ministère de la justice.

Le nombre de nominations susceptibles d'être prononcées peut être calculé en appliquant la proportion d'un cinquième à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations, lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application du premier alinéa.

Conditions d'avancement de grade au sein du corps

- ***Avancement par voie d'examen professionnel au grade de directeur des services hors classe (article 15)***

Peuvent être promus au grade de directeur hors classe, les directeurs qui sont inscrits sur un tableau annuel d'avancement établi par le garde des sceaux, ministre de la justice, à l'issue d'une sélection par voie d'examen professionnel.

Les intéressés doivent justifier, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et avoir atteint le 5e échelon du grade de directeur.

- **Avancement au choix au grade de directeur des services hors classe (article 15)**

Peuvent être promus au grade de directeur hors classe au choix, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement, les directeurs qui justifient, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, avoir accompli au moins sept ans de services effectifs dans un corps ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et avoir atteint le 8e échelon de leur grade.

La proportion des nominations susceptibles d'être prononcées au grade de directeur hors classe, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, est égale à un tiers du nombre total des promotions annuelles conformément à l'arrêté du 17 octobre 2017.

- **Avancement au choix au grade de directeur des services de classe exceptionnelle (articles 17 et 19)**

Peuvent être promus au grade de directeur de classe exceptionnelle, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par le garde des sceaux, ministre de la justice, les directeurs hors classe ayant atteint au moins le 5e échelon de leur grade.

Les intéressés doivent, en outre, justifier au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi :

1° De six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

2° Ou de huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps, emploi ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966.

Les fonctions de même nature et de niveau équivalent à celles mentionnées à l'alinéa précédent, accomplies auprès des organisations internationales intergouvernementales ou des administrations des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, sont également, sous réserve de l'agrément préalable du garde des sceaux, ministre de la justice, prises en compte pour le calcul des huit années requises.

La liste de ces fonctions est fixée par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la

justice, et du ministre chargé de la fonction publique en date du 5 février 2018.

Le nombre de directeurs de classe exceptionnelle ne peut excéder celui résultant d'un pourcentage de l'effectif des directeurs des services de la protection judiciaire de la jeunesse considérés au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Il est fixé par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et des ministres chargés de la fonction publique et du budget en date du 7 février 2018.

- ***Avancement au choix à l'échelon spécial du grade de directeurs des services de classe exceptionnelle (article 20)***

L'accès à l'échelon spécial du grade de directeur de classe exceptionnelle se fait au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par le garde des sceaux, ministre de la justice.

Peuvent être inscrits sur ce tableau les directeurs de classe exceptionnelle justifiant de trois années d'ancienneté dans le 6^e échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

Le nombre de directeurs de classe exceptionnelle relevant de l'échelon spécial ne peut être supérieur à un pourcentage de l'effectif des directeurs de classe exceptionnelle. Il est fixé par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et des ministres chargés de la fonction publique et du budget en date du 7 février 2018.

CORPS DES PSYCHOLOGUES DE LA PJJ

Texte : Décret n°96-158 du 29 février 1996 portant statut particulier du corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse

Conditions d'avancement de grade au sein du corps (article 16)

Peuvent être promus au grade de psychologue hors classe, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les psychologues de classe normale justifiant, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, de deux ans d'ancienneté dans le 6^e échelon de leur grade.

CORPS DES PROFESSEURS TECHNIQUES DE LA PJJ

Texte : Décret n°96-1113 du 19 décembre 1996 relatif au statut particulier des professeurs techniques de la protection judiciaire de la jeunesse

Conditions d'avancement de grade au sein du corps

Modification en cours du statut particulier du corps des professeurs techniques de la protection judiciaire de la jeunesse en vue de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique au bénéfice de ces fonctionnaires.

CORPS DES CADRES EDUCATIFS DE LA PJJ

Textes :

- Décret n° 2020-35 du 21 janvier 2020 portant statut particulier du corps des cadres éducatifs de la protection judiciaire de la jeunesse ;
- Décret n° 2017-1050 du 10 mai 2017 modifié portant dispositions statutaires communes aux corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat à caractère socio-éducatif.

Conditions de promotion dans le corps (article 4 du décret n°2020-35)

Les cadres éducatifs peuvent être recrutés au choix, après inscription sur une liste d'aptitude, parmi les membres du grade d'éducateur principal régi par le décret du 30 janvier 2019, dans une limite comprise entre un cinquième et un tiers des nominations prononcées par concours, détachements de longue durée et intégrations directes.

Le nombre de nominations susceptibles d'être prononcées au titre de cette voie de recrutement peut être calculé en appliquant une proportion d'un cinquième à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations, lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application de l'alinéa précédent.

Conditions d'avancement de grade au sein du corps (article 26 du décret n° 2017-1050)

Peuvent être promus au second grade de cadre éducatif, au choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 6e échelon de la classe normale et justifiant de six ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade de même niveau.

CORPS DES EDUCATEURS DE LA PJJ

Textes :

- Décret n° 2019-49 du 30 janvier 2019 portant statut particulier du corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse ;

- Décret n° 2017-1050 du 10 mai 2017 modifié portant dispositions statutaires communes aux corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat à caractère socio-éducatif.

Conditions d'avancement au grade de classe supérieure du premier grade (article 9 décret n° 2017-1050)

Peuvent être promus à la classe supérieure du premier grade du corps des éducateurs, au choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 4e échelon de la classe normale et justifiant de six ans de services effectifs dans un corps, cadres d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau. Cet avancement est mis en œuvre uniquement au titre des années 2020 et 2021.

Conditions d'avancement au grade d'éducateur principal (article 11 décret n° 2017-1050)

- ***Conditions d'avancement par voie d'examen professionnel au grade d'éducateur principal à compter de 2021***

Peuvent être promus au second grade par voie d'inscription à un tableau d'avancement, après une sélection par voie d'examen professionnel, les fonctionnaires justifiant, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau et compter au moins un an d'ancienneté dans le 3e échelon du premier grade.

- ***Conditions d'avancement au choix au grade d'éducateur principal à compter de 2021***

Peuvent être promus au second grade, au choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires ayant atteint le 5e échelon du premier grade et justifiant de six ans de services effectifs dans un corps, cadres d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau.

La proportion des nominations susceptibles d'être prononcées au grade d'éducateur principal, au choix après inscription à un tableau annuel d'avancement, est égale à 50 % du nombre total des promotions annuelles (arrêté du 27 mars 2019 fixant la proportion des promotions réservée à chaque voie d'avancement pour l'accès au grade d'éducateur principal du corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse).