ACADÉMIE
DE TOULOUSE
Liberté
Égalité
Fraternité

RAPPORT DE PROMOTION 2026
Tableau d'avancement d'accès au grade d'infirmiers du ministère chargé de l'éducation nationale (INFENES) hors classe

I – DISPOSITIF REGLEMENTAIRE

Le code général de la fonction publique a introduit les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques pour déterminer de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique des ressources humaines en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les lignes directrices de gestion académiques, du 12 février 2025, relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports sont publiées en ligne sur le site de l'académie.

Afin de garantir un traitement équitable d'attribution des promotions au choix pour l'ensemble des personnels, l'académie a mis en place des procédures transparentes permettant d'objectiver l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle et de prévenir les discriminations en étant vigilant à ce que les promotions attribuées respectent les principes d'égalité et diversité. Une attention particulière est apportée au respect de la proportion hommes-femmes parmi les promouvables, à la prise en compte de la diversité des environnements professionnels, à la promotion des personnels en situation de handicap, et à la valorisation de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale.
La sélection des personnels éligibles à une promotion au choix est fondée sur l'appréciation de leur valeur professionnelle et de leur expérience, mesurée à travers des dossiers de propositions rédigés par les supérieurs hiérarchiques et d'un classement de ces propositions par l'autorité hiérarchique.

II – COMPTE RENDU DE LA SELECTION AU CHOIX

A- Informations statistiques sur les promouvables et les dossiers proposés

Pour rappel, sont promouvables au tableau d'avancement d'accès au grade d'infirmiers du ministère chargé de l'éducation nationale (INFENES) hors classe, les personnels remplissant les conditions suivantes : conformément à l'article 17 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 modifié peuvent être promus au choix, les infirmiers justifiant d'au moins dix ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois d'infirmiers de catégorie A ou dans un corps militaire d'infirmiers de niveau équivalent et justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 6ème échelon du grade d'infirmier au plus tard au 31 décembre 2026.

En 2026, le nombre de possibilités de promotions est de 15.
Pour mémoire en 2025, 15 promotions ont été prononcées.

Cette année, **135** personnels remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement dans le grade d'infirmier hors classe. En 2025, 145 agents infirmiers étaient promouvables.

Parmi ces personnels promouvables, la proportion est de 96,3% de femmes et 3,7% d'hommes.
La moyenne d'âge des promouvables est de 52 ans.
L'ancienneté moyenne de corps est de 18 ans 7 mois et 20 jours.

Les personnels promouvables exercent principalement dans les environnements professionnels suivants :

Enseignement supérieur et EPNA	1,5%
EPLE	88,9%
Services administratifs	7,4%
Autres	2,2%
Total	100%

Au titre de la campagne 2026, la DPATE a reçu **95 propositions** réparties comme suit : 96,8% de femmes et 3,2% d'hommes.

La moyenne d'âge des proposés est de 52 ans cette année. Pour ces derniers, l'ancienneté moyenne de corps est de 18 ans, 8 mois et 6 jours.

Les personnels proposés sont affectés dans les univers suivants :

Enseignement supérieur et EPNA	2,1%
EPLE	89,5%
Services administratifs	8,4%
Autres	0%
Total	100%

B- Méthodologie et bilan de la sélection au choix

Le choix des promus s'appuie sur un classement au barème à caractère indicatif et un examen individuel des dossiers.

Les critères pris en compte dans le barème sont les suivants :
- l'avis gradué du supérieur hiérarchique comportant 5 items « extrêmement favorable », « très favorable », « favorable », « réservé » et « défavorable » ;
- la modalité d'accès au corps ;
- les anciennetés de corps, de services publics et de grade ;
- l'échelon et l'ancienneté dans l'échelon (critères de départage).

Lors de l'examen individuel des candidatures une attention particulière est portée aux agents ayant exercé en éducation prioritaire REP/REP+ et à ceux en sommet de grade depuis plus de 3 ans.

A ce titre, 12 agents infirmiers sur 95 candidatures reçues, alimentent le critère d'exercice en éducation prioritaire REP/REP+ et aucun agent promouvable n'atteint l'échelon sommital.

Pour les agents proposés, aucun n'alimente le critère exercice REP/REP+ et aucun agent n'atteint l'échelon sommital.

La valeur professionnelle lors de l'examen des dossiers est appréciée au travers d'une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent proposé par le supérieur hiérarchique, appréciation décomposée en quatre items dans la fiche de proposition.

Sur le fondement du barème indicatif, un pré-classement des dossiers proposés a été opéré.

Par la suite, l'examen des dossiers a amené l'autorité académique à respecter l'ordre de classement.

En matière de prévention des discriminations, l'autorité académique a examiné l'équilibre femmes/hommes. Sur les **15** dossiers retenus, 100% sont des femmes. La répartition est liée à la proportion femmes/hommes des promouvables.

L'âge moyen des promus est de 52 ans, égal à celui des promouvables. L'ancienneté moyenne de corps est de 25 ans 1 mois et 26 jours.

La diversité des environnements professionnels est également assurée parmi les personnels promus : 100% des promus sont affectés dans les établissements scolaires, ce qui est globalement conforme à la situation des promouvables.

Enfin, la situation des agents bénéficiant d'une décharge syndicale a été également examinée. En effet, en application de la loi et de la jurisprudence du Conseil d'État, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une décharge d'activité de services à titre syndical ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qu'il y consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un service à temps plein, il 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 (article L212-4 et L212-5 du Code général de la fonction publique). Un agent est concerné à ce titre pour cette campagne.