

## **BILAN LDG CARRIERE 2025**

**Personnels enseignants du premier degré**

# SOMMAIRE

Introduction : .....	3
I.    Les contingents .....	3
II.   Les tableaux d'avancement à la hors classe .....	4
a.   Quelques rappels .....	4
b.   Promouvables et promus .....	5
c.   Répartition par genre.....	5
d.   Répartition par échelon .....	6
e.   Ancienneté moyenne des promus.....	6
f.   Répartition par appréciation .....	6
III.  Tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle.....	7
a.   Promouvables et promus.....	7
b.   Répartition par genre.....	7
c.   Ancienneté .....	8
IV.   Répartition par grade des enseignants titulaires.....	8

## Introduction :

L'article 20 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 dispose : « *Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social compétent.* »

- ✓ Les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques encadrent les campagnes annuelles d'avancement.

Les LDG posent le principe de **procédures de promotion transparentes s'appuyant sur des orientations et des critères généraux connus** :

- prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle ;
  - prévention des discriminations ;
  - équilibre femme-homme, égalité de traitement des personnels en situation de handicap ;
  - prise en compte de la diversité des environnements professionnels
- ✓ Pour établir les différents tableaux d'avancement, **un barème** fondé sur la valeur professionnelle (appréciation de l'IA-DASEN compétent) et le parcours de carrière (échelon et ancienneté dans l'échelon) permet d'interclasser les agents selon des critères objectifs. Le classement ne revêt qu'un caractère indicatif.

## I. Les contingents

Notifiés par l'administration centrale, les contingents ont permis, à effet de la rentrée 2025, la promotion de 575 enseignants du premier degré : 347 pour un accès à la hors classe et 228 à la classe exceptionnelle. Alors que le contingent relatif à la hors classe connaît des fluctuations à la hausse ou à la baisse selon les années, celui concernant la classe exceptionnelle progresse tendanciellement (notamment entre 2022 et 2023 : + 125 promotions)

### - Contingent accès à la hors classe

Années	Départements				TOTAL
	Doubs	Jura	Haute-Saône	T. de Belfort	
2025	159	77	69	42	347
2024	171	82	74	45	372
2023	188	84	80	48	400
2022	177	81	76	43	377
2021	189	86	83	47	405

### - Contingent accès à la classe exceptionnelle

Année	Départements				TOTAL
	Doubs	Jura	Haute-Saône	T. de Belfort	
2025	115	46	45	22	228
2024	128	53	45	24	250
2023	109	57	43	22	231
2022	53	21	18	14	106
2021	69	33	28	20	150

## II. Les tableaux d'avancement à la hors classe

### a. Quelques rappels

- ✓ Depuis la mise en œuvre du PPCR, « tous les personnels ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion est formulée par la rectrice ».
- ✓ Éléments de barème :  
Le barème national s'appuie sur deux éléments structurants : l'appréciation de la valeur professionnelle des agents et leur ancienneté dans la plage d'appel.

L'appréciation de la valeur professionnelle correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendez-vous de carrière.

L'appréciation de l'IA-DASEN se décline en quatre degrés et se traduit par l'attribution de points :

- Excellent : 120 points
- Très satisfaisant : 100 points
- Satisfaisant : 80 points
- À consolider : 60 points

### b. Promouvables et promus

L'accès à la hors-classe est possible à partir de 2 ans d'ancienneté dans le 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale.

Le ratio promus / promouvables, selon les départements, s'établit entre 23,33% et 23,80%.

	Promouvables	Promotions	%	Nb oppositions
Doubs	668	159	23,80%	0
Jura	324	77	23,77%	0
Haute-Saône	290	69	23,79%	0
T. de Belfort	180	42	23,33%	0
Totaux	1462	347	23,73%	0

### c. Répartition par genre

La répartition par genre des personnels promus est conforme à celle des promouvables. Elle témoigne d'une prise en compte effective de l'équilibre femmes-hommes.

	Promouvables					Promus				
	Total	Hommes	%	Femmes	%	Total	Hommes	%	Femmes	%
Doubs	668	91	13,62%	577	86,38%	159	23	14,47%	136	85,53%
Jura	324	52	16,05%	272	83,95%	77	13	16,88%	64	83,12%
Haute-Saône	290	46	15,86%	244	84,14%	69	10	14,49%	59	85,51%
T. de Belfort	180	21	11,67%	159	88,33%	42	5	11,90%	37	88,10%
Totaux	1462	210	14,36%	1252	85,64%	347	51	14,70%	296	85,30%

### d. Répartition par échelon

L'essentiel des promotions bénéficie à des personnels relevant du 10<sup>e</sup> échelon, qui représentent 61,6% des promus (et 63,8% des promouvables). La grande majorité des promouvables relevant du 11<sup>e</sup> échelon sont promus (91,7%).

	Promouvables							Promus							Taux promotion 11e échelon
	Total	9e éch	%	10e éch	%	11e éch	%	Total	9e éch	%	10e éch	%	11e éch	%	
Doubs	668	198	29,6%	424	63,5%	46	6,9%	159	0	0,0%	116	73,0%	43	27,0%	93,5%
Jura	324	92	28,4%	219	67,6%	13	4,0%	77	0	0,0%	66	85,7%	11	14,3%	84,6%
Haute-Saône	290	76	26,2%	201	69,3%	13	4,5%	69	0	0,0%	57	82,6%	12	17,4%	92,3%
T. de Belfort	89	33	37,1%	56	62,9%	0	0,0%	17	0	0,0%	17	100,0%	0	0,0%	NS
Totaux	1371	399	29,1%	900	65,6%	72	5,3%	322	0	0,0%	256	79,5%	66	20,5%	91,7%

### e. Ancienneté moyenne des promus

	Ancienneté moyenne
Doubs	21 ans 4 mois 10 jours
Jura	22 a 00 m 26 j
Haute-Saône	23 Ans 2 Mois 8 jours
T. de Belfort	30 ans

L'ancienneté moyenne des promus au moment d'accéder à la hors classe est plus faible dans le Doubs (21 ans et 4 mois) que dans les trois autres départements.

#### f. Répartition par appréciation

	Promouvables									Promus								
	Total	EXC	%	TS	%	S	%	AC	%	Total	EXC	%	TS	%	S	%	AC	%
Doubs	668	105	15,7%	275	41,2%	274	41,0%	14	2,1%	159	40	25,2%	76	47,8%	37	23,3%	6	3,8%
Jura	324	69	21,3%	159	49,1%	94	29,0%	2	0,6%	77	20	26,0%	45	58,4%	12	15,6%	0	0,0%
Haute-Saône	290	59	20,3%	165	56,9%	60	20,7%	6	2,1%	69	9	13,0%	48	69,6%	12	17,4%	0	0,0%
T. de Belfort	178	65	36,5%	89	50,0%	20	11,2%	4	2,2%	42	20	47,6%	16	38,1%	4	9,5%	2	4,8%
Totaux	1460	298	20,4%	688	47,1%	448	30,7%	26	1,8%	347	89	25,6%	185	53,3%	65	18,7%	8	2,3%

Plus de la moitié des promus ont obtenu une appréciation « très satisfaisant » à l'issue du 3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière, avec de grandes disparités entre les départements (de 38,1% dans le territoire de Belfort à 69,6% en Haute-Saône).

La proportion des promus ayant obtenu une appréciation « satisfaisant » diminue de moitié par rapport à 2024.

Dans les 4 départements, la campagne d'avancement a davantage bénéficié à des personnels ayant obtenu une appréciation « très satisfaisant » ou « excellent », qui ont donc pu accéder à la hors classe de façon plus précoce (dès le 10<sup>e</sup> échelon pour 79% des promus).

8 personnels (6 dans le Doubs et 2 dans le Territoire de Belfort) sont promus en dépit d'appréciations « à consolider ».

### III. Tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle

#### a. Promouvables et promus

Le ratio promus / promouvables s'établit selon les départements entre 29,33% et 32,37%.

	Promouvables	Promotions	%
Doubs	386	115	29,79%
Jura	152	46	30,26%
Haute-Saône	139	45	32,37%
T. de Belfort	75	22	29,33%
Totaux	752	228	30,32%

### b. Répartition par genre

La répartition par genre des personnels promus est conforme avec celle des promouvables. Elle témoigne d'une prise en compte effective de l'équilibre hommes-femmes.

	Promouvables					Promus				
	Total	Hommes	%	Femmes	%	Total	Hommes	%	Femmes	%
Doubs	386	56	14,51%	330	85,49%	115	17	14,78%	98	85,22%
Jura	152	29	19,08%	123	80,92%	46	9	19,57%	37	80,43%
Haute-Saône	139	18	12,95%	121	87,05%	45	5	11,11%	40	88,89%
T. de Belfort	75	10	13,33%	65	86,67%	22	4	18,18%	18	81,82%
Totaux	752	113	15,03%	639	84,97%	228	35	15,35%	193	84,65%

### c. Ancienneté

	Ancienneté corps		Ancienneté grade
	Doubs	Jura	Haute-Saône
Doubs	25 ans 3 mois 5 jours		3 ans 7 mois
Jura		25 a 10 m 25 j	3 a 01 m 17 j
Haute-Saône		24 ans 01 mois 27 jours	3 ans 0 mois 23 jours
T. de Belfort		24 ans 07 mois 03 jours	3 ans

L'ancienneté nécessaire pour accéder à la classe exceptionnelle varie selon les départements entre 25 ans et presque 11 mois dans le Jura et 24 ans et 1 mois en Haute-Saône. L'ancienneté de grade au moment de la promotion varie de manière plus mesurée : entre 3 ans dans le Territoire de Belfort et 3 ans et 7 mois dans le Doubs.

## IV. Répartition par grade des enseignants titulaires

Observation au premier septembre 2025

	Nb enseignants titulaires	Nb enseignants instituteurs	%	Nb enseignants de CLN	%	Nb enseignants HCl	%	Nb enseignants CI Exc	%
Doubs	3235	5	0,2%	1952	60,3%	782	24,2%	496	15,3%
Jura	1370	2	0,1%	812	59,3%	357	26,1%	199	14,5%
Haute-Saône	1076	2	0,2%	632	58,7%	275	25,6%	169	15,7%
T. de Belfort	759	1	0,1%	476	62,7%	182	24,0%	100	13,2%
Académie	6440	10	0,2%	3872	60,1%	1596	24,8%	964	15,0%

60% des professeurs des écoles relèvent de la classe normale, le reste se répartissant entre hors classe (24,8%) et classe exceptionnelle (15%).

Il reste dans l'académie 9 instituteurs, dont 5 dans le Doubs.

