

Lignes directrices de gestion académiques relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels de l'académie de la Guadeloupe

Table des matières

I. Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière	3
II. Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels.....	4
A. Prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle	4
B. Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	4
C. Prévention des discriminations.....	5
1. Prise en compte des personnels en situation de handicap	5
2. Prise en compte de la diversité des environnements professionnels	6
3. Prise en compte de l'activité exercée dans le cadre d'un mandat syndical	6
III. Un accompagnement des agents à l'entrée dans le métier et tout au long de leur carrière.....	7
A. Un accompagnement continu des agents	7
1. Formation et accompagnement à l'entrée dans le métier : un parcours d'intégration et de formation	7
2. Accompagnement et formation tout au long de la carrière.....	7
a) Le schéma directeur de la formation continue et l'école académique de la formation	7
b) La feuille de route académique.....	8
c) L'accompagnement des personnels vers des fonctions d'encadrement	8
d) Accompagnement des transitions professionnelles	9
3. Accompagnement des dispositifs de rupture conventionnelle et de retraite progressive	9
a) La rupture conventionnelle.....	9
b) La retraite progressive	10
4. La Gestion des ressources humaines de proximité.....	11
B. L'information des personnels tout au long des procédures de promotion.....	11

Les lignes directrices de gestion ministérielles déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Elles ont été mises à jour puis signées le 16 décembre 2024 et publiées au bulletin officiel du 19 décembre 2024.

Conformément aux dispositions de **l'article 12 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019** relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'académie de Guadeloupe, applicables aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale ;
- personnels ingénieurs, administratifs, sociaux et de santé et adjoints techniques de recherche et formation affectés à l'Education nationale ;
- personnels techniques et pédagogiques des filières jeunesse et sports
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection.

Les lignes directrices de gestion académiques fixent les orientations générales de la politique de l'académie en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables.

Les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques sont établies pour 3 ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période.

Les lignes directrices de gestion ministérielle du 16 décembre 2024 sont applicables à compter de leur publication au BO soit le 19 décembre 2024. Les lignes directrices de gestion académiques sont applicables à compter du lendemain de la date du CSA académique soit **le 18 avril 2025**.

Un bilan de la mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion est présenté chaque année devant le comité social d'administration académique de la Guadeloupe.

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont structurées en 4 parties : des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière, des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels un accompagnement des agents à l'entrée dans le métier et tout au long de leur carrière et la politique académique en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que 4 annexes : les personnels enseignants du premier et du second degrés, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale (PSY-EN) ; les personnels ingénieurs, administratifs, techniques,

sociaux et de santé (IATSS) ; les personnels d'encadrement : les personnels de direction et les personnels d'inspection.

Les notes de services ministérielles et académiques propres à chaque campagne de promotion, précisent les éléments liés aux calendriers et aux procédures de constitution des dossiers.

I. Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière

L'académie assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en deux voire en trois grades.

L'objectif est de permettre *a minima* à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades, conformément aux dispositions du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR).

L'avancement de grade par tableau d'avancement s'effectue, selon les corps, au choix ou par examen professionnel.

Les grades accessibles par deux voies (tableau d'avancement au choix, examen professionnel) obéissent à une même logique. L'examen professionnel est la voie majoritaire. Elle est ouverte à un vivier d'agents moins avancés dans la carrière. Par conséquent, la voie du choix, minoritaire en nombre de promotions, et ouverte sous conditions d'ancienneté supérieure à celle de l'examen professionnel, s'adresse généralement à des agents plus avancés dans la carrière.

En outre, les personnels peuvent valoriser et diversifier leurs parcours en accédant à des corps de catégorie ou de niveau supérieur selon différentes voies : concours ou liste d'aptitude.

Outre les procédures de droit commun, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'une voie dérogatoire de promotion interne en application de l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il s'agit d'accéder à un corps de niveau ou de catégorie supérieur(e), par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics conformément aux modalités prévues par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020.

Les personnels peuvent également être nommés sur des emplois leur permettant d'exercer des responsabilités supérieures ou de nouvelles responsabilités, par exemple : directeur d'école.

Les promotions académiques sont prononcées dans la limite des contingents attribués par le ministère.

Dans le cadre de l'avancement ou de la promotion dont peuvent bénéficier les agents en fin de carrière, leur attention est appelée sur le fait que le nouvel échelon doit avoir été détenu pendant six mois pour servir de base à la liquidation des droits à pension.

II. Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels

Pour les promotions de l'ensemble de ses personnels, l'académie de Guadeloupe met en place des procédures transparentes qui s'appuient sur les orientations et les critères généraux ci-après.

A. Prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle

Pour prononcer les promotions de grade et de corps, sont pris en compte les éléments relatifs au parcours professionnel et de carrière des personnels.

L'objectif est d'apprécier, tout au long de la carrière, l'investissement professionnel de l'agent, son implication au profit de l'institution, dans la vie de l'établissement ou dans l'activité du service, la richesse et la diversité de son parcours professionnel au travers des différentes fonctions occupées et, le cas échéant, de leurs conditions particulières d'exercice, ses formations et ses compétences.

Les avancements de corps et de grade sont effectués dans le respect du nombre de promotions autorisées annuellement.

Certains processus s'appuient sur un barème. Néanmoins, celui-ci ne revêt qu'un caractère indicatif, l'administration conservant son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances, ou d'un motif d'intérêt général, notamment pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

B. Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Une attention particulière est portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions, conformément au protocole d'accord interministériel du 8 mars 2013 et de l'accord interministériel du 30 novembre 2018, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans le

cadre des dispositions de l'article L. 132-10 du Code général de la fonction publique (CGFP)

L'académie s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. À cette fin, l'académie veille au respect de cet équilibre dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions et à la correction des éventuels déséquilibres.

L'exercice des fonctions à temps partiel ne doit pas être un critère discriminant pour l'avancement de grade ou la promotion de corps.

Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Des données sexuées sont présentées annuellement dans le bilan relatif à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion.

C. Prévention des discriminations

La gestion des carrières des personnels est fondée sur le principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations, conformément aux politiques des ministères en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap et plus généralement de diversité.

Les personnels encadrants et les gestionnaires de ressources humaines sont particulièrement sensibilisés et sont formés sur ces questions.

1. Prise en compte des personnels en situation de handicap

L'article L. 131-8 du Code général de la fonction publique prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des agents en situation de handicap, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

Il convient, par conséquent, d'apprécier strictement leurs compétences et leur valeur professionnelle sans les moduler au regard des retentissements que peut avoir le handicap sur leur organisation de travail ou leurs besoins particuliers.

En effet, dans certains cas les agents concernés peuvent se voir contraints de demander des aménagements spécifiques, dont le principe est prévu par la loi, et/ou un temps partiel. Les rapports les concernant ne doivent pas évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés.

La correspondante handicap académique (correspondant-handicap@ac-guadeloupe.fr) est à disposition des personnels en situation de handicap pour tout conseil, aide au développement professionnel et personnel.

2. Prise en compte de la diversité des environnements professionnels

Les promotions reflètent, dans toute la mesure du possible, la diversité des environnements professionnels : diversité des univers d'exercice et des territoires et représentativité des disciplines et spécialités.

3. Prise en compte de l'activité exercée dans le cadre d'un mandat syndical

Les compétences acquises dans le cadre de l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

Par ailleurs, en application des articles L. 212-4 et L. 212-5 du CGFP, les agents déchargés syndicaux, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont, inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises.

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

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

- à l'utilisation de crédits d'heures sur la base des articles R. 214-8 à R. 214-17 du code général de la Fonction publique ;
- les autorisations spéciales d'absences obtenues au titre des articles R. 214-36 à R. 214-42 du code général de la Fonction publique ;
- les contingents d'autorisations d'absence mises en œuvre au titre de l'article 95 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

L'inscription au tableau d'avancement a lieu au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement. Ces anciennetés moyennes sont publiées dans les notes de service annuelles académiques et nationales.

III. Un accompagnement des agents à l'entrée dans le métier et tout au long de leur carrière

A. Un accompagnement continu des agents

Désormais incarnée par la nouvelle feuille de route RH académique 2025-2028, la politique de gestion des ressources humaines et l'accompagnement individualisé qui en découle reposent sur la mobilisation des compétences et la mise en synergie de l'ensemble des acteurs de la chaîne RH, de l'accompagnement et de la formation.

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

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

L'académie de la Guadeloupe a mis en place une cérémonie de titularisation pour accompagner l'entrée dans le métier des lauréats de concours. Les personnels d'encadrement et les formateurs sont présents pour renforcer le caractère institutionnel de cette manifestation. Cet événement solennel émaillé de témoignages entérine l'entrée officielle dans le métier.

Par la suite, des dispositifs d'accompagnement personnalisés (mentorat, tutorat) sont mis en œuvre tout au long de la première année d'exercice. Des parcours proposant des modules mutualisés sont aussi proposés aux personnels.

2. Accompagnement et formation tout au long de la carrière

a) Le schéma directeur de la formation continue et l'école académique de la formation

La mise en œuvre du schéma directeur de la formation continue (SDFC) est déclinée au niveau académique dans les lignes directrices de la formation continue des personnels. Les axes cités dans le SDFC sont présents dans le Programme Académique de Formation (PRAF) à travers diverses modalités de formation : les actions de formation statutaire, les actions de formation à candidatures individuelle ou collective pour répondre à des besoins locaux (formation d'initiative locale, formation territoriale de proximité) portant sur des thématiques transversales ou sur des thématiques identifiées dans le cadre de l'évaluation des écoles et des établissements. Il y a aussi des actions de formation à public désigné.

La capacité à coopérer est une compétence-clé pour l'adaptation à l'environnement professionnel. A cet effet, l'académie souhaite développer les pratiques coopératives, le partage d'expérience, de diagnostics et la co-construction d'outils et de ressources entre enseignants. Une attention particulière est donc portée également sur le développement des collectifs apprenants. Ces derniers contribuent aussi à améliorer les conditions de travail et le bien-être des acteurs en favorisant leur développement professionnel et personnel, leur sentiment d'auto-efficacité et celui d'appartenance à un établissement ou à un service.

L'accompagnement des personnels se matérialise aussi en termes de formation aux concours, tant pour les enseignants que pour les IATSS (mobilité fonctionnelle accompagnée).

Enfin, des projets sont planifiés pour consolider des partenariats avec des professionnels d'autres organisations.

b) La feuille de route académique

L'objectif de la feuille de route RH académique 2025-2028 est de construire une gestion des ressources humaines qui met au centre les besoins et aspirations des personnels, tout en répondant aux impératifs institutionnels. Cette feuille de route s'inscrit dans une double dynamique : d'une part, valoriser et soutenir les personnels qui sont les principaux acteurs de la réussite éducative et, d'autre part, renforcer l'attractivité, l'agilité et l'efficacité de l'Education nationale.

Elle se décline en trois axes : Consolider la fonction RH, Fidéliser les agents, Attirer les talents, et 21 objectifs

c) L'accompagnement des personnels vers des fonctions d'encadrement

Cet accompagnement a pour objectif de conforter la performance de l'académie et la professionnalisation de tous les acteurs du système éducatif.

Le ministère organise dans les académies une revue des cadres qui permet de rencontrer des cadres désireux d'évoluer à court ou moyen terme vers des emplois fonctionnels : sous-directeur, chef de service, directeur de projet, expert de haut niveau, secrétaire général, directeur de cabinet, conseiller de recteur, Dasen, adjoint au Dasen en charge du premier degré, secrétaire général de DSDEN, directeur général des services... Les entretiens proposés ont pour objectifs d'accompagner ces agents dans la construction de leurs parcours professionnels et dans leurs transitions.

La mission académique vise à identifier et à accompagner des cadres dans leurs parcours et le développement de leur potentiel, à l'appui d'une offre de services dédiée : formation*, immersion, mentorat, etc. Ce dispositif académique s'inscrit en cohérence et en complémentarité avec la revue des cadres pilotée au niveau national.

*La formation académique des personnels d'encadrement contribue à renforcer une culture des personnels d'encadrement en adaptant l'offre de formation à la diversité des publics concernés : personnels de direction, cadres du rectorat, corps d'inspection.

d) Accompagnement des transitions professionnelles

L'offre de formation de l'EAFC s'articule avec la feuille de route RH de l'académie. Une attention particulière est portée à l'accompagnement aux nouveaux gestes professionnels et aux transitions vers de nouvelles missions et de nouveaux environnements professionnels. A cet effet, des dispositifs et des parcours de formation sont proposés pour aider les personnels à agir pour leur transition professionnelle. Les contenus visent à les accompagner dans le changement, le développement des compétences et des connaissances de l'environnement et des fonctions administratives et dans la construction de leur projet de réorientation professionnelle. Chaque année des dispositifs de préparation aux concours sont également proposés.

Enfin des dispositifs d'accompagnement personnalisés permettent aux personnels de réaliser des immersions en entreprise (CEFPEP). Ils sont aussi accompagnés dans la mobilisation de leur compte personnel de formation (CPF).

3. Accompagnement des dispositifs de rupture conventionnelle et de retraite progressive

a) La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle, qui cible la cessation définitive des fonctions, consiste en un accord mutuel entre un agent et son administration. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties. Chaque académie se voit attribuer une enveloppe budgétaire dévolue à l'indemnisation des demandes de ruptures conventionnelles. L'examen des demandes tient compte des critères suivants : la rareté de la ressource, l'ancienneté dans la fonction, la sécurisation du projet et du parcours professionnel envisagés. Un entretien est conduit par la direction des relations et des ressources humaines. Il porte notamment sur les motifs de la demande, le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISCR) et **les conséquences de la cessation définitive des fonctions.**

Au sein de l'académie de Guadeloupe une campagne est organisée annuellement. La circulaire est publiée chaque année sur l'espace carrière du site académique à l'adresse <https://www.ac-guadeloupe.fr/>. A la date de la signature des présentes LDG académiques, l'expérimentation nationale est ouverte jusqu'au 31 décembre 2025.

b) La retraite progressive

La retraite progressive instaurée par le décret n° 2023-753 du 10 août 2023¹, est un processus d'accompagnement pour les agents titulaires de l'Etat en fin de carrière. Ce dispositif permet aux fonctionnaires proches de la retraite de travailler à temps partiel tout en percevant une partie de leur pension et en continuant à cotiser.

Tous les agents publics peuvent désormais bénéficier de la retraite progressive sous réserve de satisfaire à trois conditions :

- être à 2 ans ou moins de 2 ans de l'âge légal d'ouverture des droits à pension. L'âge légal s'apprécie en fonction de la génération. En cible, l'âge légal à partir duquel la retraite progressive est accessible s'établit à 62 ans. Le dépassement de l'âge légal ne prive pas l'agent du droit d'entrer en retraite progressive ;
- disposer d'une durée d'assurance tous régimes d'au moins 150 trimestres ;
- exercer son activité à temps partiel à titre exclusif. De ce fait, le cumul d'emploi n'est pas compatible avec la retraite progressive.

Seul les temps partiels de droit et le temps partiel sur autorisation pour convenances personnelles peuvent permettre de bénéficier du dispositif de retraite progressive.

L'employeur reste compétent pour délivrer l'autorisation de travail à temps partiel dans les conditions de droit commun mais ne peut se prononcer sur l'éligibilité de la retraite progressive en tant que telle.

L'académie de Guadeloupe invite les agents, au moins 8 mois avant la date souhaitée, à faire leur demande de retraite progressive et à adresser dans le même temps, à la division des personnels concernés, leur demande d'autorisation d'exercer à temps partiel.

- Pour les fonctionnaires, la demande doit se faire auprès du service des retraites de l'État (SRE). Un module dédié à la retraite progressive est disponible sur le site de l'Ensap
- Pour les contractuels qui relèvent du régime général, la demande se fait auprès de la Caisse générale de Sécurité sociale (CGSS).

Les autorisations d'assurer un temps partiel ne sont données que pour une période correspondant à l'année scolaire. Les refus opposés à une demande de travail à temps

¹ Décret n° 2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive

partiel sont motivés. Les agents dont la demande de temps partiel est refusée ne remplissent plus les conditions nécessaires pour prétendre à une retraite progressive.

Le dispositif de retraite progressive prend fin définitivement en cas de départ à la retraite ou retour à temps plein.

4. La Gestion des ressources humaines de proximité

L'académie est engagée dans une démarche d'amélioration constante de sa politique d'accompagnement RH et de la qualité de son offre de service avec notamment la gestion RH de proximité.

C'est un service personnalisé d'information, d'accompagnement et de conseil.

Les conseillères RH académiques de proximité exercent leurs missions au rectorat et assurent des permanences en établissements.

Cet accompagnement personnalisé est mobilisable à tout moment du parcours professionnel. Il permet à chaque personnel qui le souhaite, quel que soit son statut de contacter une conseillère RH de proximité dans un lieu dédié et dans le respect des règles de confidentialité.

Le service apporte également aux responsables hiérarchiques (chefs de service, chefs d'établissement, directeurs d'écoles, inspecteurs...) un appui RH de premier niveau dans la gestion managériale.

Les conseillères RH académiques de proximité sont à la disposition des personnels pour tout conseil, aide au développement professionnel et personnel.

Au sein de la Gestion RH de proximité, la conseillère mobilité carrière apporte notamment un appui à chaque étape du projet d'évolution professionnelle : réflexion préalable, définition du projet et mise en œuvre des étapes à franchir pour aboutir et mise en place des actions nécessaires pour le mener à bien.

L'adresse électronique des conseillères RH académiques de proximité est la suivante : grh.proximite@ac-guadeloupe.fr.

B. L'information des personnels tout au long des procédures de promotion

Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois sur le site education.gouv.fr. Elles sont relayées par les notes académiques. Au CSA bilan, seront présentés, par corps, les derniers barèmes des promus.

Les notes de service ministérielles et académiques annuelles, publiées respectivement au BOENJS et sur l'espace carrière du site académique <https://www.ac-guadeloupe.fr/> précisent les calendriers des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps, notamment les périodes prévisionnelles de publication des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude et les dossiers à constituer.

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité :

- Sur IPROF pour les personnels du 1^{er} et du 2nd degré ;
- Sur leur boîte académique prenom.nom@ac-guadeloupe.fr pour les autres personnels.

S'agissant de l'accès par voie de liste d'aptitude aux corps des professeurs agrégés, des personnels de direction, des inspecteurs de l'éducation nationale, des inspecteurs de la jeunesse et des sports, des professeurs de sport, des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, l'administration accuse réception de la candidature des personnels et en apprécie la recevabilité. L'irrecevabilité de la candidature étant assimilée à une décision défavorable, les personnels peuvent former un recours administratif en application de l'article L. 216-1 du Code général de la fonction publique.

Dans ce cadre, ils peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale de leur choix pour les assister.

Les nombres de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur les différents sites des ministères. Les organisations syndicales représentées en comités sociaux d'administration sont destinataires de ces documents.

Chaque année, une information sur les campagnes de promotion de grade et de corps est publiée sur les différents sites du ministère et académiques.

Les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude peuvent faire l'objet d'un recours dans les conditions de droit commun. Les actes préparatoires aux décisions de promotion ne peuvent pas faire l'objet d'un recours.

L'académie de Guadeloupe communique aux organisations syndicales représentées au comité social d'administration académique annuellement, au plus tard au mois de novembre, les listes nominatives de l'ensemble de leurs personnels comportant leur corps, grade, échelon, statut (stagiaire ou titulaire), fonction, affectation, et, le cas échéant, discipline, avec une date d'observation au 1^{er} septembre pour les titulaires et au 1^{er} octobre pour les contractuels.