



BULLETIN OFFICIEL DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET  
DU MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

● Promotions corps-grade de certains  
personnels du second degré - année 2008

**ENCART**  
B.O. n° 46  
du 20-12-2007

# SOMMAIRE

## *P*ROMOTIONS CORPS-GRADE DE CERTAINS PERSONNELS DU SECOND DEGRÉ - ANNÉE 2008

---

- III **Accès au corps des professeurs agrégés**  
N.S. n° 2007-185 du 6-12-2007 (NOR : MENH0701873N)
- IX **Accès au grade de professeur agrégé hors classe**  
N.S. n° 2007-182 du 6-12-2007 (NOR : MENH0701870N)
- XVII **Accès aux corps des professeurs certifiés et des professeurs d'éducation physique et sportive**  
N.S. n° 2007-187 du 6-12-2007 (NOR : MENH0701874N)
- XXV **Avancement de grade hors classe des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation**  
N.S. n° 2007-189 du 6-12-2007 (NOR : MENH0701876N)
- XXXI **Avancement de grade des chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive et des professeurs d'enseignement général de collège**  
N.S. n° 2007-183 du 6-12-2007 (NOR : MENH0701871N)
- XXXIV **Intégration des adjoints d'enseignement et des chargés d'enseignement**  
N.S. n° 2007-188 du 6-12-2007 (NOR : MENH0701875N)
- XXXVIII **Avancement au grade de directeur de centre d'information et d'orientation**  
N.S. n° 2007-184 du 6-12-2007 (NOR : MENH0701872N)

# ACCÈS AU CORPS DES PROFESSEURS AGRÉGÉS

**N.S. n° 2007-185 du 6-12-2007**

**NOR : MENH0701873N**

**RLR : 820-0**

**MEN - DGRHB2-3**

---

*Réf. : D. n° 72-580 du 4-7-1972 mod. ; A. du 15-10-1999 mod.*

*Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux vice-recteurs de Mayotte et de la Nouvelle-Calédonie ; aux présidentes et présidents d'université ; aux directrices et directeurs d'institut universitaire de formation des maîtres ; aux présidentes et présidents et directrices et directeurs de grand établissement*

---

## I - ORIENTATIONS GÉNÉRALES

L'accès par voie de liste d'aptitude au corps des professeurs agrégés, dont la vocation est d'exercer dans les classes les plus élevées du lycée mais aussi dans l'enseignement supérieur, doit faire l'objet d'une sélection rigoureuse permettant aux meilleurs enseignants d'en bénéficier. Le décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 modifié, portant statut particulier des professeurs agrégés, permet la mise en place d'un dispositif fondé, d'une part, sur la transparence de la procédure, garantie par l'appel à candidature de tous les enseignants remplissant les conditions requises, d'autre part, sur l'appréciation des qualités des candidats tout au long de leur carrière et sur leur motivation.

C'est pourquoi sont demandées aux candidats deux contributions, décrites dans l'arrêté du 15 octobre 1999 modifié, visant à mieux appréhender leur carrière et leurs motivations.

Le contenu du curriculum vitae et celui de la lettre de motivation constituent des éléments importants pour l'examen des dossiers de candidature. Ces documents permettent aux

candidats de présenter les diverses étapes de leur parcours de carrière et de leur itinéraire professionnel, d'exposer leur expérience acquise et de justifier leur volonté d'exercer les fonctions dévolues aux professeurs agrégés.

Les candidatures et la constitution des dossiers se feront désormais exclusivement par l'outil de gestion internet "i-Prof" selon les modalités définies ci-après.

## II - RAPPEL DES CONDITIONS REQUISES

Les candidats proposés doivent être en activité dans le second degré ou dans l'enseignement supérieur, mis à disposition d'un autre organisme ou administration ou en position de détachement et remplir les conditions suivantes :

- être professeur certifié, professeur de lycée professionnel ou professeur d'éducation physique et sportive ; les PLP devront être proposés dans la discipline dans laquelle ils justifient du diplôme le plus élevé sauf avis circonstancié des corps d'inspection ; il en sera de même pour tous les certifiés relevant d'une discipline pour laquelle il n'y a pas d'agrégation ;
- être âgé de quarante ans au moins au 1er octobre 2008 ;
- justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans leur grade.

À cet égard, pour la détermination de la durée des services effectifs d'enseignement rendant recevable une candidature, il convient de préciser que les services accomplis en qualité de chef de

travaux sont assimilés à des services d'enseignement.

Sont pris en compte à partir du moment où ce sont des services d'enseignement :

- l'année ou les années de stage accomplies en situation (en présence d'élèves) ;
- les services effectués dans un établissement public d'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale, dans un autre établissement public d'enseignement, dans un établissement d'enseignement sous contrat d'association, ainsi que les services effectifs d'enseignement accomplies dans les conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article 74 de la loi du 11 janvier 1984 ;
- les années de services effectués à temps partiel, qui sont considérées comme années de service effectif d'enseignement dans le décompte des dix ans exigés ;
- les services de documentation effectués en CDI ;
- les services effectués en qualité de lecteur ou d'assistant à l'étranger ; ces services sont considérés comme effectués en qualité de titulaire si le candidat avait antérieurement la qualité de titulaire d'un corps enseignant relevant du ministère de l'éducation nationale ;
- les services effectués au titre de la formation continue.

Par ailleurs sont notamment exclus :

- la durée du service national ;
- le temps passé en qualité d'élève d'un IPES ou de tout établissement de formation, sauf si le candidat avait antérieurement la qualité de titulaire d'un corps enseignant relevant du ministère de l'éducation nationale ;
- les services accomplies en qualité de CE-CPE, de surveillant général ;
- les services de maître d'internat, de surveillant d'externat ;
- les services accomplies en qualité de professeur adjoint d'éducation physique et sportive stagiaire issu du concours.

### **III - APPEL À CANDIDATURE**

L'accès au corps des professeurs agrégés par

voie de liste d'aptitude repose sur un acte de candidature volontaire que l'agent devra engager individuellement.

Les candidatures et la constitution des dossiers se feront uniquement via internet au travers du portail de services i-Prof.

De manière générale, l'application i-Prof offre une interface permanente entre les personnels et l'administration en permettant la consultation, la mise à jour et le traitement des informations relatives à la situation de l'agent.

L'attention des personnels doit donc être appelée sur l'intérêt d'une démarche individuelle et active de leur part pour actualiser et enrichir, via i-Prof, les données figurant dans leur dossier. À cette fin, les personnels sont invités tout au long de l'année à préparer leur dossier de promotion en saisissant dans i-Prof (fonction "Votre CV") les différentes données qualitatives les concernant. Ces données alimenteront automatiquement le CV spécifique de candidature à la liste d'aptitude, prévu par l'arrêté du 15 octobre 1999 modifié, figurant en annexe de la présente note.

Ils contribuent ainsi à la mise à jour de leur dossier en liaison avec leur correspondant de gestion académique.

Chaque candidat pourra accéder à son dossier dématérialisé de promotion qui reprend les principaux éléments de sa situation administrative et professionnelle. Il devra le compléter en ligne selon une procédure guidée.

Ainsi, tous les personnels en activité dans les académies qui remplissent les conditions pour accéder au corps des professeurs agrégés, y compris ceux qui sont affectés dans un établissement de l'enseignement supérieur devront faire acte de candidature via i-Prof.

Les agents dont l'affectation en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis-et-Futuna prendra effet en février 2008 pourront le faire dans leur académie d'affectation actuelle, où sera examiné leur dossier.

Les personnels hors académie relevant du bureau DGRH B2-4 du ministère (détachés dans l'enseignement supérieur, auprès d'une

administration ou auprès d'un organisme implanté en France, personnels mis à disposition, personnels en position de détachement à l'étranger, affectés à Wallis-et-Futuna, Saint-Pierre-et-Miquelon, ou mis à disposition de la Polynésie française) devront enrichir leur dossier et faire acte de candidature via i-Prof sur le site du ministère à l'adresse suivante : <http://www.education.gouv.fr/personnel/iprof.html>

Les agents en position de détachement ou mis à disposition devront faire parvenir au bureau des personnels enseignants du second degré hors académie (bureau DGRH B2-4), **au plus tard pour le 1er février 2008, une fiche d'avis, dûment renseignée et visée par leur supérieur hiérarchique. Cette fiche sera téléchargeable dans SIAP** à l'adresse suivante (<http://www.education.gouv.fr/personnel/enseignant.htm>) ou disponible auprès des organismes de tutelle ou du bureau DGRH B2-4.

Les agents affectés à Wallis-et-Futuna, Saint-Pierre-et-Miquelon, ou mis à disposition de la Polynésie française au moment du dépôt de leur dossier, devront transmettre, une fois leur dossier complété par leurs soins dans l'application i-Prof, une édition papier de ce dernier, revêtue de l'avis de leur chef d'établissement, au vice-recteur auprès duquel ils exercent leurs fonctions.

Les vice-recteurs de Wallis-et-Futuna, de Saint-Pierre-et-Miquelon et de Polynésie française formuleront un avis sur chacun des dossiers et transmettront ces derniers au bureau des personnels enseignants du second degré hors académie (DGRH B2-4) **au plus tard pour le 1er février 2008.**

#### **IV - CONSTITUTION DES DOSSIERS DE CANDIDATURE**

Les dossiers de candidature doivent, conformément à l'arrêté du 15 octobre 1999 modifié pris en application de l'article 5 du décret n° 72-560 du 4 juillet 1972 précité, comporter :

- un curriculum vitae qui doit faire apparaître la situation individuelle du candidat, sa formation,

son mode d'accès au grade, son itinéraire professionnel, les activités assurées par le candidat au sein du système éducatif ;

- une lettre de motivation qui fait apparaître l'appréciation portée par le candidat sur les étapes de sa carrière, l'analyse de son itinéraire professionnel, les motivations (projets pédagogiques, éducatifs ou autres) qui le conduisent à présenter sa candidature. Complémentaire au curriculum vitae qui présente des éléments factuels, la lettre de motivation permet au candidat de se situer dans son parcours professionnel en justifiant et en valorisant ses choix. Elle présente une réflexion sur sa carrière écoulée et met en évidence les compétences acquises, les aptitudes et les aspirations qui justifient sa demande de promotion.

L'élaboration de ces deux contributions sera désormais réalisée en ligne lors de la saisie de la candidature dans l'application internet i-Prof (rubriques les services).

Les candidats seront donc invités dans i-Prof, à suivre la procédure guidée pour compléter leur curriculum vitae et rédiger leur lettre de motivation.

Les candidatures seront saisies **du 10 janvier au 25 janvier 2008.**

Les candidats qui auront complété et validé leur curriculum vitae, saisi et validé leur lettre de motivation, recevront à l'issue de la période d'inscription un accusé de réception du dépôt de leur candidature dans leur messagerie i-Prof.

#### **V - EXAMEN DES CANDIDATURES**

Le recteur ou le vice recteur examinera les candidatures en prenant en compte un certain nombre de critères qualitatifs de classement tels que :

- l'évolution de la notation ;
- le parcours de carrière (avancement d'échelon et, éventuellement, promotion de corps et de grade) ;
- le parcours professionnel, que l'on évaluera au regard de sa diversité, de sa progressivité et des spécificités liées à des affectations en établissement où les conditions d'exercice sont difficiles (notamment les établissements situés en ZEP, sensibles, relevant du plan de lutte contre la

violence) ou à l'exercice de certaines fonctions (conseiller pédagogique, tuteur, formateur, mission académique ou départementale, etc.). Ces critères qualitatifs doivent permettre de mettre en valeur les dossiers présentés par des candidats dont l'engagement et le rayonnement dépassent le seul cadre de leur salle de classe. Afin d'établir votre classement des dossiers de candidature, vous recueillerez tous avis que vous jugerez utiles, notamment auprès des membres des corps d'inspection, des chefs d'établissement du second degré ou de l'enseignement supérieur. Ces avis s'appuieront particulièrement sur le curriculum vitae et la lettre de motivation prévus par l'arrêté du 15 octobre 1999 précité.

La prise en compte de la valeur professionnelle et du mérite des candidats devra prévaloir dans les choix que vous opérerez. Il convient en effet de souligner que la présente liste d'aptitude constitue l'un des modes d'accès dans le corps des professeurs agrégés et que ces derniers assurent généralement leur service dans les classes de lycée, dans les classes préparatoires aux grandes écoles et dans les établissements de formation.

En conséquence, le souhait de poursuivre l'enrichissement de leur parcours professionnel au bénéfice des élèves, y compris en envisageant d'exercer de nouvelles fonctions ou de recevoir une nouvelle affectation dans un autre type de poste ou d'établissement, doit constituer l'un des éléments de la motivation des candidats à accéder au corps des professeurs agrégés.

À ce titre, vous veillerez notamment à faire figurer parmi vos propositions des dossiers d'enseignants susceptibles de retirer un bénéfice durable d'une telle promotion qui doit leur offrir la perspective d'une véritable évolution de carrière.

Il vous revient d'arrêter vos propositions après :

- vérification des conditions requises fixées au paragraphe II ci-dessus, selon des modalités que vous fixerez ;
- étude des dossiers de candidature (vous vous assurerez que les dossiers des personnels exerçant dans l'enseignement supérieur ont

bénéficié du même examen attentif que ceux des personnels exerçant dans le second degré) ;

- avis de la commission administrative paritaire académique.

Pour les personnels non affectés en académie, les propositions sont arrêtées par le directeur général des ressources humaines.

Une fiche de synthèse individuelle est créée dans la base i-Prof. ; elle reprend les principaux éléments de la situation professionnelle des agents proposés, les avis émis par les corps d'inspection et par les personnels de direction. Cette fiche de synthèse accompagnera le curriculum vitae et la lettre de motivation. Ces trois documents devront être édités et transmis en double exemplaire à l'administration centrale en même temps que vos propositions.

## VI - TRANSMISSION DES PROPOSITIONS

Vos propositions devront être classées par discipline d'agrégation d'accueil et, dans chaque discipline, par ordre préférentiel. Elles devront être accompagnées de la fiche de synthèse et des seuls documents prévus par l'arrêté du 15 octobre 1999 modifié pris en application de l'article 5 du décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 précité (curriculum vitae, lettre de motivation cités au paragraphe précédent).

Il est rappelé que ce classement est indicatif et n'est pas juridiquement opposable au choix que le ministre arrêtera, après avis des groupes de discipline de l'inspection générale de l'éducation nationale et de la commission administrative paritaire nationale.

Les propositions doivent être transmises en double exemplaire **au plus tard pour le 27 mars 2008** à la direction générale des ressources humaines, sous-direction de la gestion des carrières (bureau DGRH B2-3).

Je vous demande de bien vouloir veiller impérativement au respect de ces dates.

Pour le ministre de l'éducation nationale et par délégation,

Le directeur général des ressources humaines  
Thierry LE GOFF

# **A**nnexe

## **CURRICULUM VITAE (arrêté du 15-10-1999)**

Nom patronymique :

Nom marital :

Prénom :

Date de naissance :

Distinctions honorifiques :

Grade :

### **A - FORMATION**

a) Formation initiale (titres universitaires français au-delà de la licence, diplômes ou niveau d'homologation, titres étrangers et date d'obtention, IPES, admissibilité ou admission à une ENS, etc.):

-  
-

b) Formation continue (qualifications) :

-  
-

date :

date :

### **B - MODE D'ACCÈS AU GRADE ACTUEL**

1) Concours :

Session (année) d'admission :

ou

2) Liste d'aptitude, année de promotion :

### **C - CONCOURS PRÉSENTÉS**

-  
-

date :

date :

### **D - ITINÉRAIRE PROFESSIONNEL**

Poste occupé au 1-9-2007 :

Type d'établissement (LGT, LP, CLG, ZEP, sensible...) ou service	Académie ou organisme de détachement	Fonction ou niveau d'enseignement (classes) et nature du poste (SPE A, ZR, classes relais...)	Date d'affectation

Postes antérieurs (six derniers postes) :

Type d'établissement (LGT, LP, CLG, ZEP, sensible...) ou service	Académie ou organisme de détachement	Fonction ou niveau d'enseignement (classes) et nature du poste (PEP, ZR, classes relais...)	Durée d'affectation

### **E - ACTIVITÉS ASSURÉES**

a) Mise en œuvre des nouvelles technologies, aide individualisée aux élèves, activités de remise à niveau, travaux croisés, itinéraires de découverte, travaux personnels encadrés, projets pluridisciplinaires pédagogiques à caractère professionnel, appariements et ouverture internationale, formation continue et conseil pédagogique, coordination pédagogique, participation aux jurys d'examens ou de concours, etc. :

-  
-

b) En matière de recherche scientifique ou pédagogique :

-  
-

c) Travaux, ouvrages, articles, réalisations :

-  
-

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Signature

# ACCÈS AU GRADE DE PROFESSEUR AGRÉGÉ HORS CLASSE

**N.S. n° 2007-182 du 6-12-2007**

**NOR : MENH0701870N**

**RLR : 820-0**

**DGRHB2-3**

*Réf. : D. n° 72-580 du 4-7-1972 mod.*

*Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ;  
aux vice-recteurs de Mayotte et de la Nouvelle-Calédonie ;  
aux présidentes et présidents d'université ; aux directrices  
et directeurs d'institut universitaire de formation des  
maîtres ; aux présidentes et présidents et directrices et  
directeurs de grand établissement*

## **I - ORIENTATIONS GÉNÉRALES**

La présente note de service a pour objet d'indiquer les modalités d'inscription au tableau d'avancement établi en vue de la promotion à la hors-classe des professeurs agrégés.

Le tableau d'avancement commun à toutes les disciplines est arrêté, chaque année, par le ministre après proposition des recteurs et avis de la commission administrative paritaire nationale du corps.

Conformément aux dispositions statutaires, les dossiers de tous les agents promouvables doivent être examinés par le recteur en vue d'établir ses propositions d'inscription. Il est rappelé que les enseignants en situation particulière (décharge syndicale, cessation progressive d'activité, congé de longue maladie...), sont promouvables et doivent être examinés au même titre que les autres enseignants.

Il vous appartient de proposer parmi les agents qui remplissent les conditions statutaires ceux dont les mérites justifient une inscription au tableau d'avancement. Conformément aux textes réglementaires, l'appréciation de ces

mérites se fonde sur un examen approfondi de la valeur professionnelle de tous les agents promouvables.

Vous veillerez en conséquence à reconnaître en priorité les mérites des professeurs agrégés les plus expérimentés et les plus qualifiés. Vous porterez notamment une attention particulière à l'examen des dossiers des professeurs agrégés qui, lauréats du concours de l'agrégation, ont parcouru l'ensemble des échelons de la classe normale et dont les mérites sont avérés. Vous veillerez néanmoins à reconnaître les mérites des enseignants moins avancés dans la carrière mais qui exercent leur mission de façon particulièrement remarquable et font preuve d'un investissement professionnel exceptionnel.

Par ailleurs, vous vous assurerez en formulant vos propositions que les dossiers des personnels exerçant dans l'enseignement supérieur ont bénéficié du même examen attentif que ceux des personnels exerçant dans le second degré.

## **II - RAPPEL DES CONDITIONS REQUISES**

Peuvent accéder à la hors-classe de leur corps les agents de classe normale ayant atteint au moins le septième échelon de la classe normale au 31 décembre 2007.

Les enseignants proposés doivent être en activité, dans le second degré ou dans l'enseignement supérieur, mis à disposition d'un autre organisme ou administration ou en position de détachement.

### III - CONSTITUTION DES DOSSIERS SERVANT À L'ÉTABLISSEMENT DES PROPOSITIONS

La constitution des dossiers se fait exclusivement par l'outil de gestion internet dénommé "i-Prof".

Tous les personnels promouvables sont informés individuellement qu'ils remplissent les conditions statutaires par message électronique via i-Prof. Les modalités de la procédure leur seront précisées dans ce même message.

L'application i-Prof permet à chaque agent promouvable d'accéder à son dossier d'avancement de grade qui reprend les principaux éléments de sa situation administrative et professionnelle et offre une interface entre les personnels et l'administration en permettant la consultation, la mise à jour et le traitement des informations relatives à la situation de l'agent. À cet effet, i-Prof prend en compte l'ensemble des éléments relatifs à la situation professionnelle des agents en les regroupant autour de rubriques suivantes :

- situation de carrière, (ancienneté, échelon, notes...);
- parcours d'enseignement, (différentes affectations de l'enseignant, ZEP, établissements difficiles, isolés, classes enseignées...);
- qualifications et compétences, (stages, compétences TICE, français langue étrangère, langues étrangères, titres et diplômes...);
- activités professionnelles (dans le domaine de la formation, de l'évaluation...).

L'attention des personnels doit donc être appelée sur la nécessité d'une démarche individuelle et active de leur part pour actualiser et enrichir, via i-Prof, les données figurant dans leur dossier.

À cette fin, les personnels sont invités tout au long de l'année à préparer leur dossier d'avancement de grade en saisissant dans i-Prof (fonction "Votre CV") les différentes données qualitatives les concernant. Ils contribuent ainsi à la mise à jour de leur dossier en liaison avec leur correspondant de gestion académique.

Les personnels en activité dans les académies, y

compris ceux qui sont affectés dans un établissement de l'enseignement supérieur, les agents détachés en qualité de personnel d'inspection ou de direction se connectent dans leur académie d'affectation.

Les agents dont l'affectation en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis-et-Futuna prendra effet en février 2008 peuvent le faire dans leur académie d'affectation actuelle, où sera examiné leur dossier.

Les personnels hors académie relevant du bureau DGRH B2-4 du ministère (détachés dans l'enseignement supérieur, auprès d'une administration ou auprès d'un organisme implanté en France, personnels mis à disposition, personnels en position de détachement à l'étranger, affectés à Wallis-et-Futuna, Saint-Pierre-et-Miquelon, mis à disposition de la Polynésie française ou affectés dans les établissements d'enseignement supérieur du Pacifique) pourront, dans un premier temps, contribuer à la constitution de leur dossier de promotion en enrichissant leur curriculum vitae sur le site i-Prof hors académie.

Le dossier de ces personnels comportera, outre l'édition papier du curriculum vitae, une fiche d'avis qui leur parviendra par la messagerie i-Prof.

S'agissant des agents en position de détachement ou mis à disposition, la fiche d'avis devra être renseignée et visée par le supérieur hiérarchique. En ce qui concerne les agents qui sont affectés à Wallis-et-Futuna, Saint-Pierre-et-Miquelon, ou mis à disposition de la Polynésie française au moment du dépôt de leur dossier, la fiche d'avis portera les avis du chef d'établissement ainsi que du vice-recteur ou du chef de service de l'éducation.

Pour les agents mis à disposition de la Polynésie française, la fiche sera revêtue des avis du chef d'établissement, du directeur des enseignements secondaires et du vice-recteur. Les dossiers complets devront parvenir au bureau des personnels enseignants du second degré hors académie (bureau DGRH B2-4), **au plus tard pour le 29 février 2008.**

## **IV - DÉFINITION DES CRITÈRES DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE SERVANT À L'ÉTABLISSEMENT DES PROPOSITIONS DES RECTEURS**

Vos propositions d'inscription au tableau d'avancement à la hors-classe du corps des professeurs agrégés doivent se fonder sur la valeur professionnelle des enseignants promouvables qui s'exprime notamment par la notation, mais aussi par l'appréciation de l'expérience et de l'investissement professionnels. Afin de faciliter l'établissement de vos propositions, des critères permettant d'apprécier la valeur professionnelle de chaque enseignant promuable sont définis ci-après.

### **1 - Notation**

La notation est celle arrêtée au 31 août 2007 sauf classement initial au 1er septembre 2007. Pour les personnels affectés dans le second degré, il convient de tenir compte solidairement de la note administrative qui rend compte de la manière de servir de l'agent et de la note pédagogique qui correspond à une appréciation pédagogique portant sur la valeur de l'action éducative et de l'enseignement donnés.

### **2 - Expérience et investissement professionnels**

L'appréciation de l'expérience et de l'investissement professionnels d'un enseignant dans sa classe, son établissement ou pour des formations ou des activités spécifiques fait partie de l'appréciation de la valeur professionnelle. Les critères de l'expérience et de l'investissement professionnels sont à rechercher dans les domaines suivants :

#### **a) Parcours de carrière**

Le degré d'expérience professionnelle d'un enseignant s'apprécie en tout premier lieu par référence à son parcours de carrière. À cet égard, l'ancienneté de carrière lorsqu'elle a été acquise au bénéfice d'un avancement au choix, est un critère pertinent de la valeur professionnelle. Vous veillerez, en conséquence, à proposer l'inscription au tableau d'avancement des

personnels les plus expérimentés et dont les mérites sont avérés, sans exclusion des enseignants moins avancés dans la carrière mais qui exercent leur mission de façon très remarquable et font preuve d'un investissement professionnel exceptionnel.

Au cours de la carrière, un engagement professionnel durable dans le cadre de l'enseignement prioritaire, particulièrement au travers de l'affectation dans des établissements où les conditions d'exercice sont difficiles, témoigne d'un mérite professionnel particulier qu'il convient de valoriser.

#### **b) Parcours professionnel**

L'examen du parcours professionnel de chaque enseignant doit permettre d'apprécier, sur la durée, l'intensité de son investissement professionnel. Cette appréciation sera portée par le recteur notamment avec l'aide des corps d'inspection et des chefs d'établissement.

L'évaluation du parcours professionnel doit être globale et s'appuyer concrètement sur la manière de servir et l'investissement réel de chaque enseignant compte tenu des éléments suivants :

#### **Activités professionnelles et fonctions spécifiques**

Conformément à leur statut, les professeurs agrégés participent aux actions d'éducation principalement en assurant un service d'enseignement. C'est donc en premier lieu au travers de la qualité de leurs activités d'enseignement que doit être appréciée l'intensité de leur investissement professionnel.

Cependant, il convient aussi d'apprécier l'expérience et l'investissement professionnels de chaque promuable au regard des activités professionnelles particulières ou des fonctions spécifiques qu'il assure ou qu'il a pu exercer au long de son parcours professionnel.

Ces activités particulières et ces fonctions spécifiques peuvent s'inscrire dans tous les domaines de la formation (formateur à l'IUFM, enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur, dans les classes préparatoires aux grandes écoles, dans les classes supérieures

de lycée, dans les classes de BTS ou les classes européennes, exercice des fonctions de chef de travaux, de tuteur, de conseiller pédagogique, de responsable d'un projet académique...) et de l'évaluation (membre de jury d'examen ou de concours, participation à l'élaboration de sujets de concours ou d'examen, appui aux corps d'inspection...).

### **Implication en faveur de la réussite des élèves et dans la vie de l'établissement**

L'implication d'un enseignant en faveur de la réussite de ses élèves s'apprécie par rapport aux objectifs fixés par les programmes nationaux et aux actions inscrites dans le projet d'établissement. Elle traduit l'engagement professionnel de l'enseignant en faveur de l'insertion et de la réussite scolaires de ses élèves.

Elle peut se mesurer au travers de l'efficacité des activités d'apprentissage assurées auprès des élèves mais aussi de la qualité du suivi individuel et de l'évaluation de ceux-ci. Elle intègre la contribution de l'enseignant au conseil des élèves dans le choix de leur projet d'orientation. L'implication dans la vie de l'établissement rend compte de la manière dont l'enseignant exerce sa responsabilité dans l'établissement en dehors de la classe.

Elle s'apprécie selon le degré de participation de l'enseignant :

- à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet d'établissement ;
- à l'animation et à la coordination des équipes pédagogiques et éducatives ;
- aux différentes instances pédagogiques et éducatives de l'établissement ;
- aux activités éducatives ou culturelles organisées au sein de l'établissement ;
- à l'accueil et au dialogue avec les familles ;
- aux actions de partenariat avec d'autres services de l'État, entreprises, associations, organismes culturels, scientifiques ou artistiques.

### **Affectations dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire**

Doit être également appréciée la situation des agrégés qui exercent dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire, notamment

dans les collèges des réseaux "ambition réussite".

**Richesse ou diversité du parcours professionnel**  
Certains parcours professionnels peuvent être valorisés en raison de leur richesse ou de leur diversité (exercice dans plusieurs niveaux d'enseignement, spécificité du poste occupé, mobilité géographique, disciplinaire, fonctionnelle...).

### **Formations et compétences**

Les titres ou les diplômes détenus par l'enseignant, dès lors qu'ils répondent aux besoins de l'institution et du système éducatif et qu'ils renforcent son niveau de qualification, peuvent être pris en considération dans l'évaluation de son parcours professionnel. Les formations validées et les compétences acquises particulièrement dans le cadre de la formation continue doivent être aussi valorisées.

## **V - EXAMEN DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE ET ÉTABLISSEMENT DES PROPOSITIONS DES RECTEURS**

Il vous revient d'apprécier qualitativement l'expérience et l'investissement professionnels de chaque enseignant promouvable et de ne retenir parmi vos propositions que ceux dont les mérites vous semblent pouvoir justifier une promotion de grade.

### **A - Appréciation de l'expérience et de l'investissement professionnels**

Vous veillerez, en conséquence, à formuler pour chaque promouvable une appréciation portant sur le degré d'expérience et d'investissement professionnels. Cette appréciation devra être le soutien nécessaire de votre proposition éventuelle.

Pour les professeurs agrégés, affectés dans l'enseignement secondaire, cette appréciation s'appuiera sur les avis donnés par le chef d'établissement et l'inspecteur pédagogique régional. Pour les professeurs agrégés, affectés dans un établissement d'enseignement supérieur ou ne remplissant pas des fonctions d'enseignement, cette appréciation résultera de

l'avis de l'autorité auprès de laquelle ces personnels sont affectés.

### **1 - Les modalités de recueil des avis des chefs d'établissement et des corps d'inspection**

Ces avis seront recueillis au travers de l'application i-Prof. Un module intranet permet au chef d'établissement et à l'inspecteur pédagogique régional de consulter le dossier de promotion constitué pour chaque agent promouvable dans i-Prof et de formuler un avis.

#### **a) L'objet de l'avis**

L'avis donné par le chef d'établissement ou l'inspecteur pédagogique régional l'IA-IPR a pour objet de manifester, pour chacun des promouvables, l'intérêt de reconnaître ses mérites par une promotion de grade.

Il se fonde sur une évaluation du parcours professionnel de chaque promouvable, mesurée **sur la durée de la carrière**, et englobe l'ensemble des critères de la valeur professionnelle qui valorise ce parcours professionnel énoncé au §IV de la présente note de service. Il se distingue donc de la procédure de notation qui a un caractère annuel. Il doit néanmoins être prononcé en cohérence avec les notations des personnels concernés.

#### **b) Forme et contenu de l'avis**

Cet avis se décline en quatre degrés :

- Très favorable
- Favorable
- Sans opposition
- Défavorable.

L'avis " **Très favorable** " doit être réservé à l'évaluation des enseignants promouvables les plus remarquables au regard des critères définis précédemment. En conséquence, le nombre d'avis " **Très favorable** " devant être formulés par un même évaluateur est limité à **20 %** du nombre total des avis qu'il lui appartient de formuler.

Toutefois, lorsque le ratio résultant de l'application de cette règle correspond à un nombre comportant une décimale, celui-ci est arrondi au nombre entier supérieur. Lorsque l'effectif

des personnels à évaluer est inférieur à cinq, l'évaluateur peut formuler au maximum un avis très favorable.

Les avis " **Très favorable** " et " **Défavorable** ", formulés par le chef d'établissement ou l'IA-IPR lors de la transaction dans i-Prof, devront être obligatoirement accompagnés d'une motivation littérale.

Vous veillerez à ce que chaque enseignant promouvable puisse prendre connaissance des avis émis sur son dossier par le chef d'établissement et l'inspecteur compétents avant la commission administrative paritaire académique.

### **2) L'appréciation arrêtée par le recteur porte sur le degré d'expérience et d'investissement professionnels de chaque promouvable**

Après consultation des avis formulés par le chef d'établissement et l'IA-IPR, vous porterez une appréciation sur le degré d'expérience et d'investissement professionnels de chaque enseignant promouvable.

La formulation de cette appréciation doit traduire la mesure globale de l'expérience et de l'investissement professionnels de chaque promouvable en se fondant sur un examen approfondi de sa valeur professionnelle. Cet examen doit englober l'ensemble des éléments de la carrière et de la situation professionnelle des personnels. Il doit être l'occasion d'une véritable évaluation qualitative du parcours de carrière et du parcours professionnel de chaque promouvable. Cette démarche vous permettra de prendre éventuellement en considération les mérites des personnels les plus expérimentés qui n'auront pas bénéficié d'un avancement au choix.

L'appréciation que vous porterez devra correspondre à l'un des **cinq degrés** suivants :

- Exceptionnel
- Remarquable
- Très honorable
- Honorable
- Insuffisant.

Seuls 30% de l'effectif total des promouvables

de chaque académie pourront bénéficier des appréciations “**Remarquable**” ou “**Exceptionnel**”.

L’appréciation “**Exceptionnel**” devra correspondre à 10 % de l’effectif total des promouvables et bénéficier aux enseignants dont la valeur professionnelle est la plus remarquable. Vous veillerez à ne pas réserver cette appréciation aux seuls enseignants ayant atteint le dernier échelon, en appréciant le mérite des personnels moins avancés dans leur carrière qui font preuve d’un investissement professionnel exceptionnel. En conséquence, un dixième au moins des bénéficiaires de ce degré d’appréciation supérieur devra être choisi parmi les enseignants n’ayant pas atteint le dernier échelon de leur grade.

Il vous revient de motiver votre choix concernant les enseignants qui auront reçu cette appréciation “**Exceptionnel**”.

## **B - Établissement des propositions**

Compte tenu des possibilités de promotions et de la nécessité de procéder au niveau national à un examen approfondi des propositions de l’ensemble des recteurs, vous veillerez à transmettre un nombre raisonnable de propositions qui devra correspondre au plus à 20 % de l’effectif de l’ensemble des promouvables de votre académie.

Vos propositions devront refléter dans toute la mesure du possible la diversité et la représentativité des disciplines et seront établies à partir d’un choix résultant du classement de l’ensemble des promouvables au regard de l’évaluation conjointe des trois domaines suivants :

- notation ;
- parcours de carrière ;
- parcours professionnel.

Pour vous permettre d’établir une pondération entre ces trois domaines regroupant les différents critères d’appréciation, un barème figure en annexe de la présente note. Il est rappelé que ce barème n’a qu’une valeur indicative, destinée à vous aider à arrêter la liste de vos propositions. Je vous précise que vous avez la possibilité de

proposer un enseignant qui bénéficie d’une appréciation “**exceptionnel**” mais qui est classé en deçà du rang utile, notamment par défaut des points liés au parcours de carrière, en remplacement d’un enseignant mieux classé mais attributaire d’une appréciation moins favorable. Vous consulterez les commissions administratives paritaires compétentes sur ces propositions.

Une fiche de synthèse individuelle est créée dans la base i-Prof. ; elle reprend les principaux éléments de la situation professionnelle des agents proposés, les avis émis par les corps d’inspection et par les personnels de direction ainsi que votre appréciation. Ces fiches de synthèse devront être éditées et transmises à l’administration centrale en même temps que vos propositions.

## **C - Classement et transmission des propositions et des fiches de synthèse**

En vue de leur transmission à l’administration centrale, vos tableaux de propositions devront être présentés dans l’ordre du barème. Toutefois, ce classement n’est pas juridiquement opposable au choix que le ministre arrête après avis de la commission administrative paritaire nationale.

Les fiches de synthèse devront être classées par groupe de disciplines et, pour chacun d’entre eux, dans l’ordre alphabétique. Les propositions ainsi que les fiches de synthèse i-Prof doivent être transmises **au plus tard pour le 7 mai 2008** à la direction générale des ressources humaines, sous-direction de la gestion des carrières, bureau DGRH B2-3, 34, rue de Châteaudun, 75009 Paris.

Je vous demande de bien vouloir veiller impérativement au respect de cette date.

## **VI - EXAMEN DES PROPOSITIONS DES RECTEURS ET ÉTABLISSEMENT DU TABLEAU D’AVANCEMENT**

La fiche de synthèse individuelle transmise à l’appui de chaque proposition constituera le dossier permettant l’examen approfondi de la

valeur professionnelle des proposés.  
Conformément au décret portant statut des professeurs agrégés, seules les propositions des recteurs seront examinées au niveau national.

Le tableau d'avancement, commun à toutes les disciplines, sera arrêté par le ministre sur avis de la commission administrative paritaire nationale du corps des professeurs agrégés.

Il est rappelé que les recteurs doivent faire figurer parmi leurs propositions des enseignants qui, sans avoir atteint le dernier échelon de la classe normale, exercent cependant leur mission de façon exceptionnelle.

Aussi, afin de garantir à ces enseignants dont l'investissement professionnel est particulièrement remarquable des possibilités effectives de promotion, le choix des promus qu'opérera le ministre comportera au moins 5 % d'enseignants qui n'ont pas encore atteint l'échelon terminal de la classe normale. La liste des enseignants promus sera publiée sur SIAP.

Pour le ministre de l'éducation nationale  
et par délégation,  
Le directeur général des ressources humaines  
Thierry LE GOFF

---

## A<sup>n</sup>nexe

---

### VALORISATION DES CRITÈRES SERVANT À L'ÉTABLISSEMENT DES PROPOSITIONS RECTORALES

---

Afin de vous aider à établir vos propositions, un barème vous permet de prendre en compte les trois domaines d'appréciation de la valeur professionnelle regroupant les différents critères d'appréciation indiqués dans la note de service :

#### **Notation : maximum 100 points**

- pour les personnels affectés dans le second degré :  
note administrative sur 40 et note pédagogique sur 60 ; (notes arrêtées au 31-8-2007 ou en cas de classement initial au 1-9-2007)
- pour les agents affectés dans l'enseignement supérieur :  
(note sur 100 arrêtée au 31-8-2007 ou en cas de classement initial au 1-9-2007).

#### **Parcours de carrière : maximum 100 points.**

Le parcours de carrière est valorisé par la prise en compte de l'échelon acquis par le candidat au 31 décembre 2007, à la condition que celui-ci ait été obtenu à la faveur d'un passage au choix ou au grand choix :

(voir tableau page suivante)

Échelon détenu au 31-12-2007	Points parcours de carrière si l'enseignant a accédé à l'échelon au choix ou au grand choix	
7ème	10 points	Points non cumulables entre eux
8ème	20 points	
9ème	40 points	
10ème	60 points	
11ème	80 points	
11ème 1 an	80 points	
11ème 2 ans	80 points	
11ème 3 ans	80 points	
11ème 4 ans et plus	90 points	

Seuls les personnels ayant atteint le 11ème échelon à l'ancienneté bénéficieront du même régime de bonification, s'ils ont accédé au 10ème échelon au choix ou au grand choix dans le même grade.

Une année incomplète compte pour une année pleine.

10 points supplémentaires sont accordés au titre du parcours de carrière lorsque le professeur a enseigné au moins cinq ans dans un même établissement relevant de l'éducation prioritaire.

### **Parcours professionnel : maximum 100 points**

L'appréciation portée par le recteur sur le degré d'expérience et d'investissement professionnels se traduit dans le domaine de l'évaluation du parcours professionnel par l'attribution d'une bonification.

À chaque degré d'appréciation correspond un niveau de bonification selon le tableau suivant :

Exceptionnel	90 points
Remarquable	60 points
Très Honorable	30 points
Honorable	10 points
Insuffisant	0 point

Une bonification complémentaire de 10 points sera accordée aux agrégés qui enseignent en établissements relevant de l'éducation prioritaire depuis au moins trois ans et qui auront reçu un avis très favorable ou favorable de leur chef d'établissement.

# **ACCÈS AUX CORPS DES PROFESSEURS CERTIFIÉS ET DES PROFESSEURS D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE**

**N.S. n° 2007-187 du 6-12-2007**

**NOR : MENH0701874N**

**RLR : 822-0 ; 913-3**

**MEN - DGRH B2-3**

---

*Réf. : D. n° 72-581 du 4-7-1972 mod. ; D. n° 80-627 du 4-8-1980 mod.*

*Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux vice-recteurs de Mayotte et de la Nouvelle-Calédonie ; aux présidentes et présidents d'université ; aux directrices et directeurs d'institut universitaire de formation des maîtres ; aux présidentes et présidents et directrices et directeurs de grand établissement*

---

## **I - ORIENTATIONS GÉNÉRALES**

Les inscriptions sur les listes d'aptitude pour l'accès au corps des professeurs certifiés et au corps des professeurs d'éducation physique et sportive sont prononcées en prenant en compte, pour chaque candidat, un certain nombre de critères de classement fixés au niveau national et précisés ci-après pour chacun des corps concernés. À cet égard, j'attire votre attention sur la nécessité de mettre en œuvre les dispositions prévues pour les personnels affectés dans des établissements où les conditions d'exercice sont difficiles, notamment dans les réseaux "ambition réussite", et de prendre en compte leur manière de servir. Dans le même esprit, vous vous assurerez en formulant vos propositions que les dossiers des personnels exerçant dans l'enseignement supérieur ont bénéficié du

même examen attentif que ceux des personnels exerçant dans le second degré.

## **II - RAPPEL DES CONDITIONS REQUISES**

### **II.1 Personnels concernés**

Sont recevables les candidatures émanant de fonctionnaires titulaires appartenant à un corps d'enseignants relevant du ministère de l'éducation nationale, en position d'activité, de mise à disposition ou de détachement.

Aux termes de l'article 6, 2ème alinéa, du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 portant dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics, ces derniers "ne peuvent être détachés que par nécessité de service et seulement dans un emploi qui n'est pas par la nature et les conditions d'exercice des fonctions qu'il comporte incompatible avec leur situation de stagiaire". En conséquence, les agents nommés fonctionnaires stagiaires conformément aux dispositions de la présente note de service, quelles qu'aient été leurs fonctions ainsi que leur position statutaire (activité, mise à disposition, détachement) au cours de l'année scolaire 2007-2008 ne pourront obtenir d'être placés ou maintenus en position de détachement en

qualité de stagiaire que s'ils exercent, dans cette position, des fonctions enseignantes dans un établissement d'enseignement.

Les agents qui, lors du dépôt de leur candidature, exercent en position de détachement des fonctions non enseignantes, et les agents mis à disposition d'une autre administration ou d'un autre organisme en application de l'article 41 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, devront, quant à eux, opter entre la carrière dans la position de détachement et une promotion de corps sous réserve de leur réintégration à l'éducation nationale. Dans cette dernière hypothèse, ils seront affectés à titre provisoire dans une académie en fonction des besoins du service. Les enseignants en activité, candidats à un détachement dans des fonctions non enseignantes à compter de la rentrée scolaire prochaine ne pourront être nommés en qualité de stagiaires dans un nouveau corps que s'ils renoncent à leur détachement.

## II.2 Conditions d'âge

Les candidats doivent être âgés de 40 ans au moins au 1er octobre 2008.

Par ailleurs, leur attention est appelée sur les points suivants :

**a)** Il convient de souligner la contradiction qui peut exister entre l'admission à la retraite notamment pour limite d'âge et l'accès à l'un des corps concernés, subordonné en l'espèce à l'accomplissement d'un stage d'une durée normale d'un an. Il est à cet égard rappelé que, pour les stagiaires autorisés à accomplir un temps partiel dans les conditions prévues par l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative au travail à temps partiel, la durée du stage est augmentée pour tenir compte de la proportion du rapport existant entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée des obligations de service fixées pour les agents travaillant à temps plein. Dès lors, les candidats qui atteindraient la limite d'âge (65 ans) avant l'accomplissement de leur stage, soit normalement le 1er septembre 2009, soit à une date ultérieure s'ils sont autorisés à travailler à temps partiel, doivent être bien conscients du fait que n'étant

pas en mesure, sauf à bénéficier d'un recul de limite d'âge, d'effectuer leur stage dans les conditions réglementaires, leur nomination en qualité de professeur stagiaire serait inopérante.

**b)** L'exercice d'au moins 6 mois de fonctions en qualité de professeur titulaire est nécessaire pour que les intéressés puissent bénéficier d'une pension de retraite calculée sur la base de leur rémunération dans ces corps. Ces informations devront être portées à la connaissance des fonctionnaires qui feraient acte de candidature et ne pourraient demeurer en activité durant 18 mois au moins à compter de la prise d'effet des nominations en qualité de stagiaire.

## II.3 Conditions de titre, discipline postulée

La date d'appréciation des titres et diplômes est fixée au 31 octobre 2007.

La photocopie des titres devra être obligatoirement jointe à l'accusé de réception ou à la notice de candidature. Il appartient aux services rectoraux de vérifier les titres et diplômes des candidats et de s'assurer de l'existence des pièces justificatives à transmettre.

### **a) Accès au corps des professeurs certifiés (décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 modifié)**

L'arrêté du 6 janvier 1989 modifié par les arrêtés des 14 janvier 1992, 8 février 1993 et 13 mai 1996 (RLR 822-0) fixe les titres requis pour faire acte de candidature à la liste d'aptitude.

Il résulte de ces dispositions que les intéressés font acte de candidature dans la discipline à laquelle leur titre leur donne accès.

Cependant, peuvent faire acte de candidature dans les disciplines d'enseignement général, artistique ou technologique de leur choix, les personnels détenteurs de l'un des titres figurant à l'annexe de l'arrêté du 6 janvier 1989 modifié, dès lors qu'ils enseignent cette discipline depuis au moins cinq ans. La candidature de ces agents, soumise par les services rectoraux aux membres de l'inspection de la discipline concernée, devra recueillir de ceux-ci un avis favorable pour être retenue. En outre, peuvent également faire acte de candidature, les personnels détenteurs d'un

titre ne figurant pas sur cette liste, mais permettant de se présenter aux concours externe et interne du CAPES et au concours externe du CAPET, conformément aux dispositions prévues à l'article 2-3° de l'arrêté du 7 juillet 1992. Dans ce cas la copie du titre ou du diplôme requis sera exigée du candidat, ainsi qu'une attestation de l'autorité l'ayant délivré, précisant qu'il sanctionne quatre années d'études postsecondaires (est également admise une attestation d'inscription sans réserve en quatrième année d'études postsecondaires conformément aux dispositions de l'article 3 bis de l'arrêté du 24 juin 2003 modifiant l'arrêté du 7 juillet 1992). Ces documents seront en tant que de besoin établis en langue française et authentifiés.

Les enseignants possédant une licence donnant accès à deux disciplines de recrutement, y compris la discipline "documentation", doivent choisir l'une ou l'autre de ces disciplines. Leur attention est attirée sur le fait que leur candidature, soumise à l'avis du groupe des inspecteurs généraux de la discipline, ainsi qu'à la commission administrative paritaire nationale du corps des certifiés, pourra être appréciée en prenant en compte la discipline dans laquelle ils exercent ou ont exercé. Le stage probatoire doit être effectué dans la discipline au titre de laquelle le candidat a été retenu. Il est précisé que les enseignants titulaires nommés sur un poste de documentation peuvent, dans les mêmes conditions, faire acte de candidature dans l'autre discipline à laquelle leur licence leur donne accès. Ils doivent être cependant bien conscients du fait que ce changement de discipline serait alors définitif.

Les enseignants justifiant de deux licences et exerçant dans les deux disciplines correspondantes peuvent faire acte de candidature dans ces deux disciplines, en indiquant leur choix prioritaire au cas où ils seraient inscrits en rang utile sur les listes correspondantes.

Les attestations concernant les licences en quatre ans (ex : droit, sociologie...) devront obligatoirement être homologuées en qualité de maîtrise, en application de l'arrêté du 16 janvier 1976.

### **b) Accès au corps des professeurs d'éducation physique et sportive (décret n° 80-627 du 4 août 1980 modifié)**

Les candidats à l'accès au corps des professeurs d'éducation physique et sportive doivent être titulaires de la licence STAPS ou de l'examen probatoire du CAPEPS (P2B).

Sont également recevables sans condition de titre, les candidatures à l'accès au corps des professeurs d'éducation physique et sportive émanant :

- de chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive ;
- de PEGC appartenant à une section comportant la valence éducation physique et sportive.

### **II.4 Conditions de service**

Les candidats à l'accès au corps des professeurs certifiés doivent, au 1er octobre 2008, justifier de dix années de services effectifs d'enseignement dont cinq accomplies en qualité de fonctionnaire titulaire. Les candidats à l'accès au corps des professeurs d'éducation physique et sportive doivent justifier, à la même date de dix années de services effectifs d'enseignement dont cinq accomplies en qualité de fonctionnaire titulaire lorsqu'ils sont titulaires de la licence STAPS ou de l'examen probatoire du CAPEPS (P2B) ; les autres doivent justifier respectivement de quinze et dix ans de tels services. À cet égard, pour la détermination de la durée des services effectifs d'enseignement rendant recevable une candidature, il convient de préciser que :

#### **A - Sont pris en compte à partir du moment où ce sont des services d'enseignement :**

- a)** l'année ou les années de stage accomplies en situation (en présence d'élèves) ;
- b)** les services effectués dans un établissement public d'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale, dans un autre établissement public d'enseignement, dans un établissement d'enseignement sous contrat d'association, ainsi que les services effectifs d'enseignement accomplis dans les conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article 74 de la loi du 11 janvier 1984 ;

**c)** les années de services effectués à temps partiel, qui sont considérées comme années de service effectif d'enseignement dans le décompte des dix ans exigés ;

**d)** les services de documentation effectués en CDI ;

**e)** les services effectués en qualité de lecteur ou d'assistant à l'étranger ; ces services sont considérés comme effectués en qualité de titulaire si le candidat avait antérieurement la qualité de titulaire d'un corps enseignant relevant du ministère de l'éducation nationale ;

**f)** les services effectués au titre de la formation continue.

**B - Sont notamment exclus :**

**a)** la durée du service national ;

**b)** le temps passé en qualité d'élève d'un IPES ou de tout établissement de formation, sauf si le candidat avait antérieurement la qualité de titulaire d'un corps enseignant relevant du ministère de l'éducation nationale ;

**c)** les services accomplis en qualité de CE-CPE, de surveillant général ;

**d)** les services de maître d'internat, de surveillant d'externat ;

**e)** les services accomplis en qualité de professeur adjoint d'éducation physique et sportive stagiaire issu du concours.

**III - RECUEIL DES CANDIDATURES**

**III.1 Appel à candidature**

En raison des situations diverses des fonctionnaires susceptibles d'être concernés par la promotion interne dans le corps des professeurs certifiés et dans le corps des professeurs d'éducation physique et sportive, je vous demande de procéder à la plus large information des personnels intéressés, notamment en portant à leur connaissance les dates de dépôt des candidatures et leurs modalités.

**III.1a Candidatures recueillies par SIAP**

Les personnels en activité dans les académies, y compris ceux qui sont affectés dans un établissement de l'enseignement supérieur, les PEGC détachés en France, les personnels en réadaptation ou en réemploi dans un établissement du

CNED feront acte de candidature auprès de leur académie par le système d'information et d'aide pour les promotions (SIAP) accessible sur internet à l'adresse <http://www.education.gouv.fr/pid61/siap-systeme-information-aide-pour-les-promotions.html>

Il appartient au recteur de l'académie de Strasbourg de prendre en compte les candidatures des personnels affectés dans les écoles européennes, rattachés pour ordre au lycée Fustel de Coulanges à Strasbourg dont la gestion collective relève de la compétence du recteur de cette académie.

Les candidatures seront saisies **du 10 au 25 janvier 2008**.

Les dossiers (accusés de réception et pièces justificatives) de ces candidats devront être transmis **au plus tard pour le 1er février 2008 :**

- au rectorat pour les personnels en activité dans les académies, les PEGC détachés en France, les personnels en réadaptation ou en réemploi dans un établissement du CNED ;

- au chef de service pour les personnels affectés dans l'enseignement supérieur ;

Les agents, dont l'affectation en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis-et-Futuna prendra effet en février 2008, feront acte de candidature auprès de leur académie d'affectation actuelle qui examinera leur dossier.

Les personnels détachés dans l'enseignement supérieur, auprès d'une administration ou d'un organisme implanté en France, ainsi que les personnels mis à disposition pourront saisir leur candidature sur SIAP à l'adresse <http://www.education.gouv.fr/pid61/siap-systeme-information-aide-pour-les-promotions.html>

Les candidatures seront saisies **du 10 au 25 janvier 2008**.

Les dossiers (accusés de réception et les pièces justificatives) de ces candidats devront être transmis à l'autorité de tutelle, **au plus tard pour le 1er février 2008**.

**III.1b Dossier papier**

Les personnels en position de détachement à l'étranger, y compris les PEGC et les personnels enseignants du 1er degré, ainsi que les personnels

affectés à Wallis-et-Futuna, à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Nouvelle-Calédonie ou à Mayotte ou mis à disposition de la Polynésie française, devront utiliser un imprimé papier mis à leur disposition par les administrations de tutelle ou téléchargeable via SIAP. Ils devront le faire parvenir **pour le 1er février 2008** :

- pour les personnels du 1er degré et les PEGC détachés à l'étranger, au rectorat de l'académie de rattachement ;
- pour les personnels en position de détachement à l'étranger, à l'autorité de tutelle ;
- pour les personnels affectés à Wallis-et-Futuna, à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Nouvelle-Calédonie ou à Mayotte, ou mis à disposition de la Polynésie française, au vice-recteur.

Les agents quittant Wallis-et-Futuna ou la Nouvelle-Calédonie feront acte de candidature auprès du vice-recteur.

### **III.2 Modalités particulières**

L'attention des candidats est appelée sur le fait que certains d'entre eux pourront également faire acte de candidature parallèlement pour une intégration dans les corps de professeurs certifiés, de professeurs de lycée professionnel, de professeurs d'éducation physique et sportive ou de conseillers principaux d'éducation en application des dispositions du décret n° 89-729 du 11 octobre 1989 (publié au Journal officiel du 12 octobre 1989). Les candidats choisissant de faire acte de double candidature veilleront à formuler expressément leur candidature à chacune des voies de promotion ainsi offertes en répondant précisément aux questions qui leur seront posées sur SIAP et en vérifiant que l'accusé de réception comporte bien la mention de chacune des listes d'aptitude auxquelles ils postulent et la priorité qu'ils donnent à chacune d'entre elles. Dans le cas des dossiers papier ils veilleront également à formuler cette priorité. Ils doivent être bien conscients du fait que, dans l'hypothèse où ils seraient classés en rang utile sur deux listes d'aptitude, c'est le choix qu'ils auront porté sur ce document qui sera pris en compte.

## **IV - EXAMEN DES CANDIDATURES**

### **IV.1 Propositions émanant des recteurs d'académie et des vice-recteurs de Mayotte et de Nouvelle-Calédonie**

Les candidatures retenues seront classées, après consultation de la commission administrative paritaire compétente, sur les tableaux de présentation établis pour chaque discipline, par ordre de barème décroissant. Vous veillerez par ailleurs à faire figurer les avis défavorables en regard des candidatures qui ne sont pas retenues à l'issue de la CAPA, sur les documents transmis à l'administration centrale.

Vous vous assurerez en adressant ces propositions que les dossiers des personnels exerçant dans l'enseignement supérieur ont bénéficié du même examen attentif que ceux des personnels exerçant dans le second degré.

S'agissant des PEGC détachés, il appartient aux services rectoraux d'examiner les candidatures présentées en distinguant le cas des candidats selon la nature des fonctions exercées. Ces agents devront être précisément identifiés sur les listes de propositions rectorales en vue des dispositions à prendre concernant la modification de leur position lors de leur éventuelle nomination en qualité de professeurs certifiés stagiaires.

### **IV.2 Propositions relatives aux personnels en service détaché, ou affectés à Wallis-et-Futuna, à Saint-Pierre-et-Miquelon, ou mis à disposition de la Polynésie française, ou bénéficiant d'une mise à disposition prise en application du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 titre I chapitre 1er**

Chaque autorité de tutelle ou vice-recteur concerné présentera les candidatures recueillies sous forme de tableaux établis par discipline, et les transmettra au bureau des personnels enseignants du second degré hors académie (bureau DGRH B2-4), accompagnées des dossiers de candidature ou le cas échéant des accusés de réception de candidature,

ainsi que des pièces justificatives concernant notamment les services effectifs d'enseignement, requis au paragraphe II.4, **pour le 29 février 2008**.

## V - TRANSMISSION DES PROPOSITIONS

Les propositions d'inscription seront adressées par les recteurs ou les vice-recteurs, **au plus tard pour le 27 mars 2008**, à la direction générale des ressources humaines, sous-direction de la

gestion des carrières (bureau DGRH B2-3), accompagnées des dossiers de candidatures correspondants. Je vous demande de bien vouloir veiller **impérativement** au respect de ces dates.

Pour le ministre de l'éducation nationale et par délégation,  
Le directeur général des ressources humaines  
Thierry LE GOFF

# A

## nnexe

### CRITÈRES DE CLASSEMENT DES DEMANDES

Pour la mise en forme des propositions, afin d'établir le classement des candidats, les autorités responsables pourront s'appuyer sur les critères suivants :

#### 1 - La valeur professionnelle du candidat

Dans un souci d'harmonisation des différentes échelles de notation et afin de traduire la valeur pédagogique du candidat, son action éducative et le déroulement de sa carrière professionnelle, les recteurs ou les chefs de service, en s'entourant de tous les avis préalables nécessaires, attribuent à chaque dossier une note située dans une fourchette déterminée par la grille nationale ci-après :

CLASSE NORMALE		HORS-CLASSE	
5ème échelon :	73 à 83	1er échelon :	75 à 85
6ème échelon :	75 à 85	2ème échelon :	77 à 87
7ème échelon :	77 à 87	3ème échelon :	79 à 89
8ème échelon :	79 à 89	4ème échelon :	81 à 91
9ème échelon :	81 à 91	5ème échelon :	83 à 93
10ème échelon :	83 à 93	6ème échelon :	85 à 95
11ème échelon :	85 à 95		
Classe exceptionnelle :	85 à 95		

#### 2 - La prise en compte des situations spécifiques

##### 2.1 Affectation dans un établissement où les conditions d'exercice sont difficiles ou particulières

Il s'agit notamment des collèges des réseaux "ambition réussite", des autres établissements situés en ZEP, des établissements sensibles, des établissements relevant du plan de lutte contre la violence, du dispositif expérimental destiné à favoriser la stabilité des équipes éducatives dans certains établissements d'Ile-de-France, ou concernés par des postes à exigences particulières liées aux conditions d'exercice.

Cette bonification attribuée par le recteur est modulée de la manière suivante :

- 4 points seront attribués à partir de la troisième année d'exercice dans l'établissement et 2 points pour chaque année suivante dans la limite de 10 points ;

- à ces points liés à la durée d'exercice dans l'établissement peut s'ajouter une bonification dans la limite de 10 points permettant au recteur de tenir compte de la manière de servir de l'enseignant. La durée d'exercice s'apprécie au sein d'un même établissement. Les enseignants affectés dans les zones de remplacement plusieurs années consécutives et ayant exercé dans des établissements de ce type peuvent bénéficier de cette bonification ; cette bonification peut également être attribuée si le changement d'affectation résulte d'une mutation prononcée dans l'intérêt du service, dès lors donc que cette mutation ne s'appuie pas sur une demande de l'agent.

Cette bonification est accordée en cas de fermeture d'un établissement situé dans une ZEP, de déclassement de celui-ci, de classement en PEP IV ou d'intervention d'une mesure de carte scolaire entraînant un transfert de personnels dans un établissement non situé en ZEP.

S'agissant des personnels affectés dans une zone de remplacement et dans un poste à l'année, la stabilité s'apprécie sur toute ZEP de l'académie.

### **2.2 Exercice de fonctions spécifiques**

La prise en compte de l'exercice de certaines fonctions visant à assurer la promotion des personnels qui exercent des fonctions de conseiller pédagogique, de tuteur, de conseiller en formation continue ou de chef de travaux doit se traduire par un nombre de points pouvant aller jusqu'à 10 points. La pondération ainsi apportée permet une appréciation plus large sur l'investissement professionnel de l'enseignant.

Les bonifications accordées au titre des paragraphes 2.1 et 2.2 ne sont pas cumulables.

## **3 - Les diplômes et titres acquis au 31 octobre 2007**

La prise en compte des titres et diplômes dans les critères de classement s'effectue selon les modalités définies ci-après (au vu des pièces justificatives ; les attestations sur l'honneur ne sont pas acceptées).

### **3.1 Pour la liste d'aptitude pour l'accès au corps des professeurs certifiés (la liste des titres énumérés ci-dessous étant limitative)**

- bi-admissibilité à l'agrégation ou au concours de recrutement des professeurs d'ENNA : 70 points

- admissibilité à l'agrégation ou au concours de recrutement des professeurs d'ENNA : 40 points

Ces deux titres ne sont pas cumulables.

- bi-admissibilité CAPES, CAPET ou PLP2 (concours externe ou interne) : 50 points

- admissibilité CAPES, CAPET ou PLP2 (la dispense des épreuves théoriques, accordée à quelque titre que ce soit, n'est pas assimilée à l'admissibilité) : 30 points

Ces deux titres ne sont pas cumulables.

Les points attribués au titre des quatre rubriques précédentes ne peuvent excéder 70 points.

- diplôme d'ingénieur : 20 points

- DES ou maîtrise (non cumulable) : 25 points

- DEA ou DESS (non cumulable) : 10 points

- doctorat de 3ème cycle : 12 points

- doctorat d'État ou doctorat institué par la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 : 20 points.

Les bonifications attribuées pour les deux derniers cas ne peuvent être cumulées entre elles. En outre, pour la liste d'aptitude à l'accès au corps des professeurs certifiés dans la discipline "documentation", les titres et diplômes ci-dessus mentionnés acquis dans la spécialité sont majorés dans les conditions précisées ci-après :

- maîtrise documentation et information scientifique et technique : + 15 points

- DESS en information et documentation : + 17 points

- DESS en documentation et technologies avancées : + 17 points

- DESS informatique documentaire : + 17 points

- DESS information, documentation et informatique : + 17 points
- DESS gestion des systèmes documentaires d'information scientifique et technique : + 17 points
- DESS techniques d'archives et de documentation : + 17 points

À ces titres s'ajoutent :

- diplôme supérieur de bibliothécaire : 15 points
- diplôme INTD : 17 points.

### **3.2 Pour la liste d'aptitude pour l'accès au corps des professeurs d'éducation physique et sportive (la liste des titres énumérés ci-dessous étant limitative)**

- bi-admissibilité à l'agrégation : 100 points
- admissibilité à l'agrégation : 90 points
- deux admissibilités CAPEPS ou deux fois la moyenne (avant 1979) : 85 points
- admissibilité CAPEPS ou moyenne (avant 1979) : 80 points
- DEA STAPS : 80 points
- maîtrise STAPS : 75 points
- licence STAPS ou P2B : 70 points
- PA3 : 50 points (joindre impérativement l'arrêté de titularisation obtenu à l'issue de l'année de stage)
- DEUG STAPS ou P2A : 45 points
- P1 : 35 points.

Pour les rubriques qui précèdent, il ne sera pris en compte que le niveau le plus élevé.

- licence autre que STAPS : 10 points
- maîtrise autre que STAPS : 20 points
- DES ou DEA ou DESS autre que STAPS : 30 points
- doctorat de 3ème cycle ou doctorat d'État ou doctorat institué par la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 : 30 points
- diplôme de l'ENSEP, diplôme de l'INSEP : 30 points.

Les bonifications attribuées au titre des cinq derniers cas ne sont pas cumulables entre elles.

## **4 - L'échelon obtenu au 31 août 2007**

La prise en compte de l'échelon du candidat s'effectuera selon les modalités définies ci-après :

### **4.1 Accès au corps des professeurs certifiés**

- 10 points par échelon de la classe normale
- 3 points sont accordés par année d'ancienneté dans le 11ème échelon dans la limite de 25 points (le calcul s'effectue en cumulant ancienneté effective et reliquat d'ancienneté dans cet échelon)
- 70 points pour la hors-classe + 10 points par échelon dans ce grade et pour le 6ème échelon, 135 points
- 135 points pour la classe exceptionnelle.

### **4.2 Accès au corps des professeurs d'éducation physique et sportive**

- 10 points par échelon de la classe normale
- 1 point attribué par année effective d'ancienneté dans le 11ème échelon dans la limite de 5 points (le calcul s'effectue en cumulant ancienneté effective et reliquat d'ancienneté dans cet échelon)
- 60 points pour la hors-classe + 10 points par échelon dans ce grade et pour le 6ème échelon
- 1 point par année effective d'ancienneté dans le 6ème échelon de la hors-classe dans la limite de 5 points
- 1 point par année effective d'ancienneté dans le 5ème échelon de la hors-classe dans la limite de 5 points
- 125 points pour la classe exceptionnelle.

Pour l'attribution des points dans le 11ème échelon, l'année effective plus le reliquat d'ancienneté, sont arrondis à l'année supérieure pour l'accès aux deux corps.

# **AVANCEMENT DE GRADE HORS CLASSE DES PROFESSEURS CERTIFIÉS, DES PROFESSEURS DE LYCÉE PROFESSIONNEL, DES PROFESSEURS D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE ET DES CONSEILLERS PRINCIPAUX D'ÉDUCATION**

**N.S. n° 2007-189 du 6-12-2007**

**NOR : MENH0701876N**

**RLR : 822-0 ; 824-0 ; 830-0 ; 913-3**

**DGRH B2-3**

---

*Réf. : D. n° 70-738 du 12-8-1970 mod. ; D. n° 72-581 du 4-7-1972 mod. ; D. n° 80-627 du 4-8-1980 mod. ; D. n° 92-1189 du 6-11-1992 mod.*

*Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux vice-recteurs de Mayotte et de la Nouvelle-Calédonie ; aux présidentes et présidents d'université ; aux directrices et directeurs d'institut universitaire de formation des maîtres ; aux présidentes et présidents et directrices et directeurs de grand établissement*

---

## **I - ORIENTATIONS GÉNÉRALES**

La présente note de service a pour objet de fixer les orientations que vous mettrez en œuvre pour l'établissement des tableaux d'avancement à la hors-classe des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, et des conseillers principaux d'éducation.

Pour chacun de ces corps, le tableau d'avancement est arrêté par le recteur après avis de la commission administrative paritaire académique compétente.

Il est rappelé qu'en vertu de l'article 58 de la loi du 11 janvier 1984 l'avancement de grade par voie d'inscription à un tableau d'avancement s'effectue par appréciation de la valeur professionnelle des agents.

Conformément à cette disposition statutaire, il vous appartient donc de procéder à un examen approfondi de la valeur professionnelle de chaque agent promouvable en vue de son inscription éventuelle au tableau d'avancement. Il est rappelé que les enseignants en situation particulière (décharge syndicale, cessation progressive d'activité, congé de longue maladie..), sont promouvables et doivent être examinés au même titre que les autres enseignants.

Les modalités d'établissement des tableaux d'avancement indiquées dans la présente note de service fixent un cadre national aux critères vous permettant d'apprécier la valeur professionnelle qui doit fonder le choix des promus. Il vous est rappelé que la valeur professionnelle de chaque agent peut être distinguée, en tout

premier lieu, dans le cadre de l'attribution de la notation, par un avancement plus rapide d'échelon. Vous prendrez donc soin, dans le choix que vous opérerez parmi les promouvables à la hors-classe, de vérifier que les personnels méritants les plus jeunes bénéficient d'abord d'un avancement plus rapide d'échelon avant de les faire bénéficier éventuellement d'un avancement de grade.

Dans ce contexte, les retards d'inspection peuvent pénaliser un enseignant pour un avancement au choix ou au grand choix qui peut également conditionner, en partie, un passage à la hors-classe. Vous veillerez à établir, avec les corps d'inspection, un programme prévisionnel de suivi et éventuellement d'actualisation des notes pédagogiques des enseignants promouvables. Ce travail doit aussi être l'occasion d'une harmonisation accrue des pratiques de notation entre les disciplines.

L'établissement des tableaux d'avancement doit ainsi procéder d'une gestion équilibrée des déroulements de carrière. En conséquence, dans l'application que vous ferez des modalités d'établissement des tableaux d'avancement indiquées dans la présente note de service, vous veillerez à intégrer des éléments de continuité compatibles avec le souci exprimé lors de la création de la hors-classe de contribuer à la revalorisation des carrières des personnels enseignants et d'éducation.

Dans cet esprit, vous porterez une attention particulière à la promotion des agents les plus expérimentés, ayant atteint l'échelon le plus élevé de la classe normale, et dont les mérites ne peuvent plus être reconnus qu'à l'occasion d'une promotion de grade.

Néanmoins, vous veillerez à reconnaître, y compris par un avancement de grade plus précocité, la valeur professionnelle d'enseignants moins avancés dans la carrière mais qui exercent leur mission de façon particulièrement remarquable et font preuve d'un investissement professionnel exceptionnel.

En particulier, vous veillerez à examiner favorablement la situation des enseignants qui

acceptent de s'investir durablement et efficacement auprès des élèves les plus en difficulté dans les établissements des réseaux "ambition réussite". Compte tenu de l'effectif des promouvables qui exercent dans ces établissements et de la part du contingent de promotions qui doit s'y rattacher, il vous appartient de faciliter l'accès à la hors-classe de ces enseignants qui s'impliquent en faveur de la réussite des élèves les plus fragilisés socialement et contribuent ainsi à concrétiser le principe de l'égalité des chances.

En outre, je vous invite, lors de l'élaboration des tableaux d'avancement, à accorder une attention particulière aux équilibres démographiques en veillant à tenir compte du ratio hommes/ femmes dans le choix des promus.

## II - RAPPEL DES CONDITIONS REQUISES

Peuvent accéder à la hors-classe de leur corps tous les agents de classe normale ayant atteint au moins le 7ème échelon de la classe normale au 31 décembre 2007, y compris ceux qui sont stagiaires dans d'autres corps.

De plus, les professeurs certifiés et professeurs d'EPS doivent justifier, en application de leurs statuts particuliers respectifs, au 1er septembre 2008, de 7 ans de services effectifs dans leur corps ou de services accomplis en position de détachement depuis leur nomination en qualité de professeurs certifiés ou de professeurs d'éducation physique et sportive ou depuis leur détachement en cette même qualité. Pour la détermination de la durée des services effectifs dans le corps, sont prises en compte : l'année de stage et éventuellement de renouvellement de stage, les années de service effectuées à temps partiel, décomptées comme des années de service effectuées à temps plein.

Les personnels concernés doivent être en position d'activité, mis à disposition d'une autre administration ou d'un organisme, en position de détachement ou affectés en Nouvelle-Calédonie, à Mayotte, à Wallis-et-Futuna, à Saint-Pierre-et-Miquelon ou mis à disposition de la Polynésie française.

L'exercice d'au moins six mois de fonctions en qualité d'agent hors classe est nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite calculée sur la base de la rémunération correspondante.

Tout personnel qui remplit les conditions statutaires doit voir sa situation examinée pour l'avancement de grade.

Le nombre total des inscriptions sur chaque tableau d'avancement ne peut excéder de plus de 50 % le nombre des emplois constituant le contingent alloué.

Il est rappelé que les agents dont l'affectation en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis-et-Futuna prendra effet en février 2008 verront leur dossier examiné par leur académie d'affectation actuelle.

### **III - CONSTITUTION DES DOSSIERS SERVANT À L'EXAMEN DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE**

La constitution des dossiers se fait exclusivement par l'outil de gestion internet "i-Prof" qui permet de rendre les procédures en matière d'avancement de grade transparentes pour les agents et leurs représentants et simplifiées pour les académies.

Cet outil, destiné à favoriser les échanges d'informations donne des possibilités nouvelles de matérialisation du dossier individuel et favorise son enrichissement par une meilleure connaissance des qualifications et des activités des promouvables.

Ainsi, tous les personnels promouvables sont informés individuellement qu'ils remplissent les conditions statutaires par message électronique via i-Prof. Les modalités de la procédure leur sont précisées dans ce même message.

L'application i-Prof comporte pour chaque agent un dossier informatisé qui reprend les principaux éléments de sa situation administrative et professionnelle et offre une interface entre les personnels et l'administration en permettant la consultation, la mise à jour et le traitement des informations relatives à la situation de l'agent.

À cet effet, i-Prof prend en compte l'ensemble

des éléments relatifs à la situation professionnelle des agents en les regroupant autour de rubriques telles que :

- situation de carrière, (ancienneté, échelon, notes...);
- parcours d'enseignement, (différentes affectations de l'enseignant, ZEP, établissements difficiles, isolés, classes enseignées...);
- formation et compétences, (stages, compétence TICE, français langue étrangère, langues étrangères, titres et diplômes...);
- activités professionnelles (dans le domaine de la formation, de l'évaluation...).

L'attention des personnels est donc appelée sur la nécessité d'une démarche individuelle et active de leur part pour actualiser et enrichir, via i-Prof, les données figurant dans leur dossier administratif.

À cette fin, les personnels sont invités à saisir sur le site, tout au long de l'année, différentes données qualitatives les concernant (formations suivies, responsabilités pédagogiques...). Ils contribuent ainsi à la mise à jour de leur dossier en liaison avec leur correspondant de gestion académique.

### **IV - DÉFINITION ET VALORISATION DES CRITÈRES DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE**

#### **A - Critères de la valeur professionnelle**

L'inscription au tableau d'avancement doit être fondée sur la valeur professionnelle prenant en compte notamment la notation qui l'exprime mais aussi l'appréciation de l'expérience et de l'investissement professionnels qui l'approfondit. Pour mesurer cette expérience et cet investissement, le recteur s'entoure des avis des corps d'inspection et des personnels de direction.

#### **1 - La notation**

Pour les enseignants, il convient de tenir compte solidairement des notes administratives et des notes pédagogiques obtenues.

Il est rappelé que la note pédagogique est arrêtée compte tenu d'une évaluation pédagogique portant sur la valeur de l'action éducative et de

l'enseignement donnés et que la note administrative rend compte de la manière de servir de l'agent.

## 2 - L'expérience et l'investissement professionnels

L'appréciation de l'expérience et de l'investissement professionnels d'un enseignant dans sa classe, son établissement ou pour des formations ou des activités spécifiques fait partie de l'appréciation de sa valeur professionnelle. Les critères de l'expérience et de l'investissement professionnels sont à rechercher dans les domaines suivants :

### a) Parcours de carrière

La prise en compte du parcours de carrière doit permettre au recteur de reconnaître les mérites des personnels les plus expérimentés. À cet égard, l'ancienneté de carrière lorsqu'elle a été acquise au bénéfice d'un avancement au choix est un critère pertinent de la valeur professionnelle.

Au cours de la carrière, un engagement professionnel durable dans le cadre de l'enseignement prioritaire, particulièrement au travers de l'affectation dans des établissements où les conditions d'exercice sont difficiles, témoigne d'un mérite professionnel particulier qu'il convient de valoriser.

### b) Parcours professionnel

L'examen du parcours professionnel de chaque enseignant doit permettre d'apprécier, sur la durée, l'intensité de son investissement professionnel. Cette appréciation sera portée par le recteur notamment avec l'aide des corps d'inspection et des chefs d'établissement.

L'évaluation du parcours professionnel doit être globale et s'appuyer concrètement sur la manière de servir et l'investissement réel de chaque enseignant compte tenu des éléments suivants :

#### Activités professionnelles ou fonctions spécifiques

Conformément à leur statut, les personnels enseignants participent aux actions d'éducation principalement en assurant un service

d'enseignement. C'est donc en premier lieu au travers de la qualité de leurs activités d'enseignement que doit être appréciée l'intensité de leur investissement professionnel.

Cependant, il convient aussi d'apprécier l'expérience et l'investissement professionnels de chaque promu au regard des activités professionnelles particulières ou des fonctions spécifiques qu'il assure ou qu'il a pu exercer au long de son parcours professionnel.

Ces activités professionnelles ou fonctions spécifiques peuvent s'inscrire dans les domaines de la formation (formateur à l'IUFM, enseignement dans le supérieur, dans un GRETA, CFA éducation nationale, CPGE, BTS, classe européenne, chef de travaux, tutorat, conseiller pédagogique, responsable d'un projet académique, autres...) et de l'évaluation (membre de jury de concours, élaboration de sujets de concours ou d'examen, appui aux corps d'inspection...).

#### Implication en faveur de la réussite des élèves et dans la vie de l'établissement

L'implication d'un enseignant en faveur de la réussite de ses élèves s'apprécie par rapport aux objectifs fixés par les programmes nationaux et aux actions inscrites dans le projet d'établissement. Elle traduit l'engagement professionnel de l'enseignant en faveur de l'insertion et de la réussite scolaires de ses élèves.

Elle peut se mesurer au travers de l'efficacité des activités d'apprentissage assurées auprès des élèves mais aussi de la qualité du suivi individuel et de l'évaluation de ceux-ci. Elle intègre la contribution de l'enseignant au conseil des élèves dans le choix de leur projet d'orientation. L'implication dans la vie de l'établissement rend compte de la manière dont l'enseignant exerce sa responsabilité dans l'établissement en dehors de la classe.

Elle s'apprécie selon le degré de participation de l'enseignant :

- à l'élaboration et à la réalisation du projet d'établissement ;
- à l'animation et à la coordination des équipes pédagogiques et éducatives ;

- aux différentes instances pédagogiques et éducatives de l'établissement ;
- aux activités éducatives ou culturelles organisées au sein de l'établissement ;
- à l'accueil et au dialogue avec les familles ;
- aux actions de partenariat avec d'autres services de l'État, entreprises, associations, organismes culturels, scientifiques ou artistiques.

**Affectations dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire - notamment dans les réseaux "ambition réussite" - ou affectations dans les établissements où les conditions d'exercice sont particulières**

La nécessité d'assurer le bon fonctionnement du service public d'éducation en tout point du territoire académique, particulièrement dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire ou dans les établissements où les conditions d'exercice sont particulières (postes dans un établissement rural isolé, postes à complément de service...) peut conduire à une valorisation de ces affectations qui tienne compte à la fois des durées d'exercice et de la manière d'y exercer.

Vous veillerez tout particulièrement à prendre en compte dans cette valorisation les parcours dans les réseaux "ambition réussite".

**Richesse ou diversité du parcours professionnel**  
Certains parcours professionnels peuvent aussi être valorisés en raison de leur richesse ou de leur diversité (exercice dans plusieurs niveaux d'enseignement, spécificité du poste occupé, mobilité géographique, disciplinaire, fonctionnelle...).

**Formations et compétences**

Les titres ou les diplômes détenus par l'enseignant, dès lors qu'ils répondent aux besoins de l'institution et du système éducatif et/ou qu'ils renforcent son niveau de qualification, peuvent être pris en considération dans l'évaluation de son parcours professionnel.

Les formations validées et les compétences acquises peuvent être valorisées, dès lors qu'elles répondent aux besoins de l'institution et du système éducatif (bi-admissibilité au concours de l'agrégation, VAE, stage de reconversion,

compétence TICE, français langue étrangère, participation à un enseignement différent de sa discipline d'origine, langues étrangères...).

Ces éléments n'ont pas à faire l'objet d'une attribution spécifique de points de bonification. Leur valorisation relève d'une évaluation d'ensemble des compétences et du niveau de formation qui sera opérée par les corps d'inspection.

## **B - Recueil des avis des chefs d'établissement et des corps d'inspection**

Les avis recueillis auprès des chefs d'établissement et des inspecteurs pédagogiques régionaux vous aident à approfondir l'examen de la valeur professionnelle de chaque promu. Ces avis ont pour objet de manifester l'intérêt de reconnaître par une promotion de grade les mérites des enseignants les plus expérimentés et les plus investis dans leur métier. Ils doivent se fonder sur une évaluation du parcours professionnel de chaque promu, mesurée sur la durée de la carrière, et englober l'ensemble des critères de la valeur professionnelle énoncés au § précédent. Il se distingue donc de la procédure de notation qui a un caractère annuel. Il doit néanmoins être prononcé en cohérence avec les notations des personnels concernés.

Ces avis seront recueillis au travers de l'application i-Prof. Un module intranet permet au chef d'établissement et à l'inspecteur pédagogique régional de consulter le dossier de promotion constitué pour chaque agent promu et de formuler un avis.

Vous veillerez à ce que chaque enseignant promu puisse prendre connaissance, en temps utile, des avis émis sur son dossier de promotion.

## **C - Valorisation des critères retenus et des avis recueillis**

Dans le respect de ces orientations nationales, et notamment d'une gestion équilibrée des carrières, la valorisation des éléments qui fondent la valeur professionnelle relève, conformément aux compétences qui vous sont reconnues par

les statuts particuliers des corps concernés, de votre responsabilité.

Afin de faciliter le classement des promouvables, la déclinaison académique et la valorisation des critères permettant d'apprécier la valeur professionnelle pourra être assortie d'un barème de points qu'il vous appartiendra d'établir et de présenter dans une circulaire académique. Ce barème pourra également fixer les modalités de prise en compte des avis recueillis. Ce barème académique n'a cependant d'autre objet que de vous donner des indications pour la préparation des opérations d'avancement de grade. Il permet le classement des promouvables ainsi que l'élaboration des projets de tableaux d'avancement. Il conserve donc un caractère indicatif.

#### **V - EXAMEN DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE ET ÉTABLISSEMENT DES TABLEAUX D'AVANCEMENT**

Le classement des promouvables opéré sur la base des éléments figurant au § IV précédent de la présente note de service doit vous permettre de procéder plus facilement à l'examen approfondi de la valeur professionnelle de chaque promouvable.

Ce classement facilitera également la comparaison des mérites de l'ensemble des promouvables. Compte tenu des possibilités de promotions, il vous revient ensuite de décider de l'inscription au tableau d'avancement de ceux dont les mérites vous semblent justifier le plus une promotion de grade.

Vous consulterez les commissions administratives paritaires compétentes sur ces tableaux d'avancement.

#### **VI - CONCERTATION ACADÉMIQUE**

L'élaboration de la circulaire rectorale fixant les règles académiques de gestion en matière d'avancement de grade doit être l'occasion d'un dialogue social approfondi avec les organisations professionnelles sur les déroulements des carrières. Ce dialogue pourra s'appuyer sur un bilan des opérations d'avancement de grade de l'année précédente pour chacun des corps concernés.

#### **VII - SUIVI PAR L'ADMINISTRATION CENTRALE**

Afin de permettre à l'administration centrale d'assurer son rôle de pilotage en matière de gestion des carrières et de veiller notamment au respect des orientations générales fixées dans la présente note de service, je vous demande de bien vouloir m'adresser d'une part, dès sa publication, la circulaire académique relative à ces avancements de grade, et d'autre part, à l'issue des opérations de gestion, le bilan des promotions réalisées. Ces éléments devront être transmis au bureau DGRH B2-3.

La responsabilité partagée de ces opérations implique un suivi de gestion à tous les niveaux. Je vous rappelle que la liaison informatique A-LHCEX-bis, concernant ces avancements de grade, devra être transmise au bureau DGRH B2-3, **le 2 juillet 2008** (date d'observation : 25 juin 2008).

Pour le ministre de l'éducation nationale  
et par délégation,  
Le directeur général des ressources humaines  
Thierry LE GOFF

# AVANCEMENT DE GRADE DES CHARGÉS D'ENSEIGNEMENT D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE ET DES PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL DE COLLÈGE

**N.S. n° 2007-183 du 6-12-2007**

**NOR : MENH0701871N**

**RLR : 914-4 ; 824-2**

**MEN - DGRH B2-3**

---

*Réf. : D. n° 86-492 du 14-3-1986 mod. ; D. n° 60-403 du 22-4-1960 ; D. n° 93-442 du 24-3-1993 ; D. n° 93-444 du 24-3-1993 ; D. n° 2002-682 du 29-4-2002*

*Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux vice-recteurs de Mayotte et de la Nouvelle-Calédonie ; aux présidentes et présidents d'université ; aux directrices et directeurs d'institut universitaire de formation des maîtres ; aux présidentes et présidents et directrices et directeurs de grand établissement*

---

■ La présente note de service a pour objet de définir, pour l'année 2008, les modalités d'examen des dossiers en matière d'avancement de grade : hors-classe des chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive et des PEGC, classe exceptionnelle des PEGC et des chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive.

En fonction des contingents alloués en application des taux de promotion fixés nationalement pour chacun de ces corps, il vous revient d'arrêter, après avoir recueilli l'avis de la CAPA compétente, les tableaux d'avancement des corps concernés.

Je vous rappelle que la perspective de l'extinction de la classe normale des chargés d'enseignement

d'EPS et des PEGC a conduit à fixer des taux de promotion à la hors-classe compatibles avec la réalisation de cet objectif.

Les dossiers de promotion à la hors-classe et à la classe exceptionnelle sont constitués automatiquement et sont consultables via internet et le portail de services i-Prof.

Tous les personnels promouvables sont informés individuellement qu'ils remplissent les conditions statutaires par message électronique via i-Prof. Les modalités de la procédure permettant de compléter leur dossier sont précisées dans ce même message.

Les agents dont l'affectation en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis-et-Futuna prendra effet en février 2008 verront leur dossier examiné par leur académie d'affectation actuelle.

Il est rappelé que l'exercice d'au moins six mois de fonctions en qualité d'agent hors classe ou de classe exceptionnelle est nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite calculée sur la base de la rémunération correspondante.

Tout personnel qui remplit les conditions statutaires doit voir sa situation examinée pour l'avancement de grade. Ces personnels doivent

être en position d'activité, mis à disposition d'une autre administration ou d'un organisme, en position de détachement ou affectés en Nouvelle-Calédonie, à Mayotte, à Wallis-et-Futuna, à Saint-Pierre-et-Miquelon ou mis à disposition de la Polynésie française.

## **I - TABLEAU D'AVANCEMENT À LA HORS-CLASSE DES CHARGÉS D'ENSEIGNEMENT D'EPS ET DES PEGC**

### **A - Dispositions communes concernant les conditions requises**

Peuvent accéder à la hors-classe de leur corps les agents de classe normale ayant atteint au moins le 7ème échelon de la classe normale au 31 décembre 2007 y compris ceux qui sont stagiaires dans d'autres corps.

### **B - Examen des dossiers et établissement des tableaux d'avancement**

Conformément aux dispositions statutaires, les dossiers de tous les agents promouvables doivent être examinés. Afin de faciliter cet examen, vous pourrez procéder à leur classement, éventuellement sur la base d'un barème de points qu'il vous appartient d'établir et de présenter dans une circulaire académique.

J'appelle votre attention sur la situation d'un nombre résiduel de PEGC et de CE d'EPS qui ayant fait l'objet d'avis défavorables de la part des corps d'inspection ou des chefs d'établissement, n'ont pu accéder à la hors-classe. Dans la mesure où l'inscription au tableau d'avancement revêt un caractère annuel, il convient de réexaminer chaque année la situation de ces personnels ; les avis défavorables émis antérieurement par les chefs d'établissement ou par les corps d'inspection ne doivent pas être considérés comme définitifs, et ne vous lient pas pour inscrire ou ne pas inscrire un agent au tableau d'avancement à la hors-classe au titre de la campagne 2008.

Il appartient aux recteurs d'examiner l'ensemble des dossiers des PEGC promouvables appartenant aux corps académiques qu'ils gèrent, y compris ceux qui n'exercent pas actuellement

dans l'académie : PEGC détachés, ou affectés dans les écoles européennes, en Nouvelle-Calédonie, à Mayotte, à Wallis-et-Futuna, à Saint-Pierre-et-Miquelon, en principauté d'Andorre, ou mis à disposition de la Polynésie française.

Par ailleurs, je vous rappelle que vous devez procéder aux inscriptions des personnels détachés et que leur promotion à la hors-classe s'effectue sur les contingents attribués à votre académie.

## **II - TABLEAU D'AVANCEMENT À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE DES CHARGÉS D'ENSEIGNEMENT D'EPS ET DES PEGC**

### **A - Dispositions communes concernant les conditions requises**

Peuvent accéder à la classe exceptionnelle de leur corps, les agents appartenant à la hors-classe ayant atteint au moins le 5ème échelon de cette classe au 31 décembre 2007, y compris ceux nommés stagiaires dans d'autres corps.

### **B - Examen de la valeur professionnelle et établissement des tableaux d'avancement**

L'établissement des tableaux d'avancement doit se fonder sur un examen approfondi de la valeur professionnelle de chaque agent promouvable.

Afin de faciliter cet examen, vous pouvez procéder au classement des promouvables, éventuellement sur la base d'un barème de points qui prendra en compte l'ensemble des critères que vous aurez retenus pour apprécier la valeur professionnelle.

Il vous appartient donc d'établir ce barème et de le présenter dans une circulaire académique. Vous veillerez tout particulièrement à prendre en compte dans cette valorisation les parcours dans les réseaux "ambition réussite".

Par ailleurs, afin de compléter l'examen du dossier de promotion de chaque agent vous pouvez recueillir les avis du chef d'établissement et des corps d'inspection.

## 1) Les modalités de recueil des avis des chefs d'établissement et des corps d'inspection

Ces avis seront recueillis au travers de l'application i-Prof. Ce module intranet permet en effet au chef d'établissement et à l'inspecteur compétent de consulter le dossier de promotion constitué pour chaque agent promouvable et de formuler un avis.

Vous veillerez à ce que chaque enseignant promouvable puisse prendre connaissance, en temps utile, des avis émis sur son dossier de promotion.

### Cas des chargés d'enseignement d'EPS relevant du bureau DGRH B2-4

Les chargés d'enseignement d'EPS hors académie relevant du bureau DGRH B2-4 du ministère (détachés auprès d'une administration ou auprès d'un organisme implanté en France, personnels mis à disposition, personnels en position de détachement à l'étranger, affectés à Wallis-et-Futuna, Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, ou mis à disposition de la Polynésie française) pourront, dans un premier temps, contribuer à la constitution de leur dossier de promotion en enrichissant leur curriculum vitae sur le site i-Prof hors académie.

Le dossier de ces personnels comportera, outre l'édition papier du curriculum vitae, une fiche d'avis qui leur parviendra par la messagerie i-Prof.

S'agissant des agents en position de détachement ou mis à disposition, la fiche d'avis devra être renseignée et visée par le supérieur hiérarchique.

En ce qui concerne les agents affectés à Wallis-et-Futuna, à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Nouvelle-Calédonie et à Mayotte au moment du dépôt des dossiers, la fiche d'avis portera les avis du chef d'établissement, ainsi que du vice-recteur ou du chef de service de l'éducation.

Pour les agents mis à disposition de la Polynésie française, la fiche sera revêtue des avis du chef

d'établissement, du directeur des enseignements secondaires et du vice-recteur.

Les dossiers complets devront parvenir au bureau des personnels enseignants du second degré hors académie (bureau DGRH B2-4), **au plus tard pour le 29 février 2008.**

## 2) Établissement des tableaux d'avancement

En fonction des contingents alloués, les recteurs arrêtent les tableaux d'avancement des corps concernés. Après avoir recueilli l'avis de la CAPA compétente, ils prononcent les promotions dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement.

S'agissant des PEGC, je vous rappelle que vous devez procéder aux inscriptions des personnels détachés et que leur promotion à la classe exceptionnelle s'effectue sur les contingents attribués à votre académie.

### III - CONCERTATION ACADÉMIQUE

L'élaboration de la circulaire rectorale fixant les règles académiques de gestion en matière d'avancement de grade pour les corps précités doit être l'occasion d'un dialogue social avec les organisations professionnelles sur les déroulements des carrières de ces corps.

### IV - SUIVI PAR L'ADMINISTRATION CENTRALE

La responsabilité partagée de ces opérations implique un suivi de gestion à tous les niveaux. En vue d'effectuer un bilan de ces promotions, la liaison informatique A-LHCEX, prévue chaque année dans le calendrier des échanges d'informations entre l'administration centrale et les rectorats, devra être transmise au bureau DGRH B2-3, **le 26 mai 2008** (date d'observation : 13 mai 2008).

Pour le ministre de l'éducation nationale et par délégation,  
Le directeur général des ressources humaines  
Thierry LE GOFF

# INTÉGRATION DES ADJOINTS D'ENSEIGNEMENT ET DES CHARGÉS D'ENSEIGNEMENT

**N.S. n° 2007-188 du 6-12-2007**

**NOR : MENH0701875N**

**RLR : 825-0 ; 825-1 ; 914-4**

**MEN - DGRH B2-3**

---

*Réf. : D. n° 89-729 du 11-10-1989 ; D. n° 70-738 du 12-8-1970 mod.*

*Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux vice-recteurs de Mayotte et de la Nouvelle-Calédonie ; aux présidentes et présidents d'université ; aux directrices et directeurs d'institut universitaire de formation des maîtres ; aux présidentes et présidents et directrices et directeurs de grand établissement*

---

■ La présente note de service établit pour la rentrée scolaire 2008 les modalités permettant aux adjoints d'enseignement, aux chargés d'enseignement et aux chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive d'être intégrés par liste d'aptitude dans les corps de professeurs certifiés, de professeurs de lycée professionnel, de professeurs d'éducation physique et sportive et de conseillers principaux d'éducation.

## **I - RAPPEL DES CONDITIONS REQUISES**

Les conditions de service et d'âge sont communes pour ces différentes promotions.

### **I.1 Conditions de service**

Seront recevables les candidatures concernant les agents en position d'activité, de mise à disposition ou de détachement y compris ceux qui sont affectés dans l'enseignement supérieur. Aux termes de l'article 6, 2ème alinéa du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 portant dispositions

communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics, ces derniers "ne peuvent être détachés que par nécessité de service et seulement dans un emploi qui n'est pas par la nature et les conditions d'exercice des fonctions qu'il comporte incompatible avec leur situation de stagiaire".

En conséquence, les agents nommés fonctionnaires stagiaires dans un corps de personnel enseignant conformément aux dispositions de la présente note de service, quelles qu'aient été leurs fonctions ainsi que leur position statutaire (activité, mise à disposition, détachement) au cours de l'année scolaire 2007-2008, ne pourront obtenir d'être placés ou maintenus en position de détachement en qualité de stagiaire que s'ils exercent, dans cette position, des fonctions enseignantes, dans un établissement d'enseignement. Les agents qui lors du dépôt de leur candidature exercent en position de détachement des fonctions enseignantes dans un établissement d'enseignement joindront à leur candidature une copie de leur demande de renouvellement de détachement en qualité de stagiaire auprès de leur organisme de tutelle.

Les agents qui lors du dépôt de leur candidature à une intégration dans un corps de personnel enseignant ou d'éducation exercent en position de détachement des fonctions non enseignantes et

les agents mis à disposition d'une autre administration ou d'un autre organisme en application de l'article 41 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 devront quant à eux opter entre la carrière dans leur position de détachement et une promotion de corps sous réserve de leur réintégration à l'éducation nationale. Dans cette dernière hypothèse, ils seront affectés à titre provisoire dans une académie en fonction des besoins du service.

Les enseignants en activité, candidats à un détachement dans des fonctions non enseignantes à compter de la rentrée scolaire prochaine ne pourront être nommés en qualité de stagiaire dans un nouveau corps que s'ils renoncent à leur détachement.

Les candidats doivent justifier de cinq ans de services publics au 1er octobre 2008.

La durée de ces services sera appréciée à la lumière des deux situations possibles suivantes :

**a)** la première est celle des fonctionnaires titulaires qui sont en service (activité - y compris dans l'enseignement supérieur, mise à disposition ou détachement) depuis au moins cinq ans (y compris les services militaires) ;

**b)** la seconde est celle des candidats titulaires qui ne remplissent cette condition de durée des services qu'en ajoutant des services d'auxiliaire ou de contractuel en France ou à l'étranger.

Les agents titulaires en congé de longue maladie ou de longue durée, qui remplissent les conditions fixées par les présentes dispositions, peuvent faire acte de candidature. Toutefois, ils ne pourront être nommés et titularisés dans le nouveau corps que dans la mesure où ils rempliront à la date d'effet les conditions d'aptitude physique requises.

Les années de service effectuées à temps partiel seront décomptées comme années de service à temps plein.

## 1.2 Conditions d'âge

Il n'est pas fixé de condition d'âge minimal pour ces différentes promotions.

Par ailleurs, l'attention des candidats est appelée sur les points suivants :

**A -** Il convient de souligner la contradiction qui peut exister entre l'admission à la retraite notamment pour limite d'âge et l'accès à l'un des corps concernés, subordonné en l'espèce à l'accomplissement d'un stage d'une durée normale d'un an. Il est à cet égard rappelé que pour les stagiaires autorisés à accomplir un temps partiel dans les conditions prévues par l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative au travail à temps partiel, la durée du stage est augmentée pour tenir compte de la proportion du rapport existant entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée des obligations de service fixées pour les agents travaillant à temps plein. Dès lors, les candidats qui atteindraient la limite d'âge (65 ans) avant l'accomplissement de leur stage, soit normalement le 1er septembre 2009, soit à une date ultérieure s'ils sont autorisés à travailler à temps partiel, doivent être bien conscients du fait que n'étant pas en mesure, sauf à bénéficier d'un recul de limite d'âge, d'effectuer leur stage dans les conditions réglementaires, leur nomination en qualité de professeur stagiaire serait inopérante.

**B -** L'exercice d'au moins six mois de fonctions en qualité de titulaire du nouveau corps ou grade est nécessaire pour que les intéressés puissent bénéficier d'une liquidation de leur retraite calculée sur la base de leur rémunération dans ce corps ou grade.

Ces informations devront être portées à la connaissance des fonctionnaires qui, soumis à un stage, feraient acte de candidature et ne pourraient demeurer en activité durant 18 mois au moins, à compter de la prise d'effet des nominations en qualité de stagiaire.

## 1.3 Personnels concernés

### A - Accès au corps des professeurs certifiés

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude à l'emploi de professeur certifié les adjoints d'enseignement et les chargés d'enseignement relevant d'une discipline autre que l'éducation physique et sportive (décret n° 89-729 du 11 octobre 1989).

## **B - Accès au corps des professeurs de lycée professionnel**

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude à l'emploi de professeur de lycée professionnel les adjoints d'enseignement et les chargés d'enseignement relevant d'une discipline autre que l'éducation physique et sportive (décret n° 89-729 du 11 octobre 1989).

Les uns et les autres doivent, soit être affectés dans un lycée professionnel durant l'année scolaire 2007-2008, soit avoir été affectés dans un lycée professionnel avant d'être placés dans une position autre que celle d'activité prévue par l'article 32 de la loi du 11 janvier 1984.

Il est précisé que ces personnels, devenant PLP, seront soumis aux obligations de service et relèveront des disciplines propres à ce grade. Ils seront affectés dans les lycées professionnels.

## **C - Accès au corps des conseillers principaux d'éducation**

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude à l'emploi de conseiller principal d'éducation les adjoints d'enseignement exerçant des fonctions d'éducation durant l'année scolaire 2007-2008 (décret n° 89-729 du 11 octobre 1989).

Une copie de l'arrêté rectoral justifiant de ces fonctions sera jointe à la candidature.

## **D - Accès au corps des professeurs d'éducation physique et sportive**

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude à l'emploi de professeur d'éducation physique et sportive les adjoints d'enseignement exerçant en éducation physique et sportive et les chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive. Ces derniers doivent être titulaires de la licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives ou de l'examen probatoire du certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive ou P2B (décret n° 89-729 du 11 octobre 1989).

## **II - DISPOSITIONS COMMUNES EN MATIÈRE DE CLASSEMENT DES CANDIDATURES**

Sur la base de l'échelon atteint au 31 août 2007 (au vu des pièces justificatives), le nombre de points donné par le barème s'établit comme suit :  
Pour les listes d'aptitude énumérées ci-dessus  
- 10 points par échelon.

## **III - RECUEIL DES CANDIDATURES**

### **III.1 Appel à candidature**

Les personnels en activité dans les académies, y compris ceux qui sont affectés dans un établissement de l'enseignement supérieur, feront acte de candidature par le système d'information et d'aide pour les promotions (SIAP) accessible par internet (<http://www.education.gouv.fr/pid61/siap-systeme-information-aide-pour-les-promotions.html>).

Les candidatures seront déposées **du 10 au 25 janvier 2008**.

Les agents, dont l'affectation en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis-et-Futuna prendra effet en février 2008, feront acte de candidature auprès de leur académie d'affectation actuelle qui examinera leur dossier. Les dossiers (accusé de réception et pièces justificatives) des candidats inscrits par SIAP devront être transmis au rectorat, **au plus tard pour le 1er février 2008**.

Les personnels détachés dans l'enseignement supérieur, auprès d'une administration ou auprès d'un organisme implanté en France, ainsi que les personnels mis à disposition pourront saisir leur candidature sur SIAP.

Les candidatures seront déposées **du 10 au 25 janvier 2008**.

Les personnels en position de détachement à l'étranger, affectés à Wallis-et-Futuna, à Saint-Pierre-et-Miquelon, mis à disposition de la Polynésie française, ou affectés en Nouvelle-Calédonie ou à Mayotte devront utiliser un imprimé papier, mis à leur disposition par les administrations de tutelle ou téléchargeable via SIAP **à partir du 10 janvier 2008**.

Les dossiers (accusés de réception ou imprimés papier et leurs pièces justificatives) devront être

transmis à l'autorité de tutelle ou au vice-recteur **au plus tard pour le 1er février 2008.**

Chaque autorité ou vice-recteur (à l'exception de Mayotte et de Nouvelle-Calédonie), auprès duquel les agents exercent leur fonction, transmettra ses propositions au bureau des personnels enseignants du second degré hors académie (bureau DGRH B2-4) **pour le 29 février 2008.**

### III.2 Modalités particulières

L'attention des adjoints d'enseignement, des chargés d'enseignement et des chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive est appelée sur la possibilité de se porter candidat à plusieurs listes d'aptitude :

- la liste d'aptitude d'intégration au 1er septembre 2008 régie par le décret n° 89-729 du 11 octobre 1989 qui fait l'objet de la présente note de service ;

- les listes d'aptitude d'accès dans le corps des professeurs certifiés, (décret du 4 juillet 1972 modifié) et dans le corps des professeurs d'éducation physique et sportive (décret du 4 août 1980 modifié) avec effet au 1er septembre 2008, qui font l'objet d'une note de service distincte.

Les candidats choisissant de faire acte de double candidature veilleront à formuler expressément leur candidature à chacune des voies de promotion ainsi offertes en répondant

précisément aux questions qui leur seront posées lors de leur inscription via SIAP. Ils vérifieront que l'accusé de réception comporte bien la mention de chacune des listes d'aptitude auxquelles ils postulent et de la priorité qu'ils donnent entre elles. Dans le cas des dossiers papier, ils veilleront également à formuler cette priorité.

Dans l'hypothèse où ils seraient classés en rang utile sur deux listes d'aptitude, c'est le choix qu'ils auront porté qui sera pris en compte.

### IV - TRANSMISSION DES PROPOSITIONS

Après consultation des commissions administratives paritaires académiques, vous veillerez à ce que les agents exerçant dans les réseaux "ambition réussite" figurent parmi vos propositions. Celles-ci doivent être transmises par les recteurs et les vice-recteurs de Mayotte et de Nouvelle-Calédonie, **au plus tard pour le 27 mars 2008** à la direction générale des ressources humaines, sous-direction de la gestion des carrières (bureau DGRH B2-3).

Je vous demande de bien vouloir veiller **impérativement** au respect de ces dates.

Pour le ministre de l'éducation nationale  
et par délégation,

Le directeur général des ressources humaines  
Thierry LE GOFF

# AVANCEMENT AU GRADE DE DIRECTEUR DE CENTRE D'INFORMATION ET D'ORIENTATION

**N.S. n° 2007-184 du 6-12-2007**

**NOR : MENH0701872N**

**RLR : 625-0a**

**MEN - DGRH B2-3**

---

*Réf. : D. n° 91-290 du 20-3-1991*

*Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux vice-recteurs de Mayotte et de la Nouvelle-Calédonie ; aux présidentes et présidents d'université ; aux directrices et directeurs d'institut universitaire de formation des maîtres ; aux présidentes et présidents et directrices et directeurs de grand établissement*

---

■ Dans le choix opéré parmi les candidatures, une attention particulière doit être portée à la valeur professionnelle du candidat.

Une étude approfondie de chaque dossier de candidature est indispensable à partir des critères de classement énoncés ci-dessous. L'implication du candidat dans son service et dans le cadre de l'exercice de certaines fonctions, sa manière de servir et ses mérites doivent être privilégiés.

## **I - CONDITIONS DE RECEVABILITÉ DES CANDIDATURES**

Conformément aux dispositions de l'article 16 du décret n° 91-290 du 20 mars 1991, seuls les conseillers d'orientation-psychologues ayant atteint au moins le 7ème échelon de leur grade peuvent être candidats.

Peuvent postuler les agents classés au 7ème échelon au 31 décembre 2007 qui sont en position :

- d'activité (y compris en CLM ou CLD, en mise à disposition d'une autre administration ou d'un organisme au titre de l'article 41 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) ;
- de détachement.

## **II - APPEL À CANDIDATURE**

Les personnels en activité dans les académies ou actuellement affectés en Nouvelle-Calédonie ou à Mayotte, les personnels détachés à l'étranger, dans l'enseignement supérieur, auprès d'une administration ou auprès d'un organisme implanté en France, ainsi que les personnels mis à disposition devront utiliser un imprimé, mis à leur disposition par les rectorats, par les vice-rectorats ou par les administrations de tutelle, ou téléchargeable par le système d'information et d'aide pour les promotions (SIAP), accessible sur internet à l'adresse "<http://www.education.gouv.fr/pid61/siap-systeme-information-aide-pour-les-promotions.html>" à compter du 20 décembre 2007.

Ils devront le faire parvenir au rectorat ou au vice-rectorat ; les personnels détachés ou mis à disposition transmettront leur dossier au bureau DGRH B2-3, 34, rue de Châteaudun, 75436 Paris cedex 09, **au plus tard pour le 10 janvier 2008**. Cet imprimé sera accompagné d'une lettre de motivation.

### **III - RAPPEL DES CONDITIONS D'INSCRIPTION, DE NOMINATION ET D'AFFECTATION**

Les candidats recevront la liste des postes vacants à l'issue des opérations du mouvement des directeurs de CIO titulaires.

Ils pourront formuler au maximum dix vœux, sous forme d'établissement, de commune, de groupe de communes, de département, ou d'académie. Ceux d'entre eux qui ne désirent pas présenter des vœux devront adresser au bureau DGRH B2-3 une lettre stipulant qu'ils renoncent à leur candidature au grade de directeur de CIO.

Les candidats disposeront de sept jours au maximum pour envoyer le formulaire de vœux au bureau DGRH B2-3. Passé ce délai, aucune demande de modification ou d'annulation ne sera prise en compte.

Les agents détachés à l'étranger qui souhaitent être maintenus dans cette position ne pourront être nommés directeur de centre d'information et d'orientation que si l'administration d'accueil dispose d'un emploi budgétaire permettant leur rémunération dans le nouveau grade.

La nomination au grade de directeur de centre d'information et d'orientation est subordonnée à la prise effective de fonctions, conformément aux dispositions de l'article 12 de la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Il sera procédé, après examen des candidatures et avis de la commission administrative paritaire nationale, à la nomination au grade de directeur de CIO dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement.

Je rappelle que les candidats ne pourront être nommés que s'ils peuvent être affectés sur l'un

des postes à pourvoir et dont ils ont eu connaissance, et selon leur rang de classement sur le tableau national. Par ailleurs, la nature de ces fonctions justifie une stabilité d'au moins trois ans dans le poste obtenu. Le fait de ne pas prendre les fonctions sur le poste prévu, au profit d'un poste non offert dans le cadre du tableau d'avancement, entraînera l'annulation de la promotion.

### **IV - CRITÈRES DE CLASSEMENT DES CANDIDATURES**

#### **A - Ancienneté d'échelon et valeur professionnelle**

##### **A.1 Ancienneté d'échelon**

L'échelon acquis au 31 décembre 2007 : 1 point par échelon.

##### **A.2 Valeur professionnelle**

La note sur 20 détenue au 31 août 2007 est multipliée par deux.

#### **B - Aptitude aux fonctions d'animation et de coordination et situations spécifiques**

**B.1 L'aptitude aux fonctions d'animation et de coordination** (sur les pratiques du métier, dans les zones prioritaires, en formation, dans les projets d'établissement et au sein des équipes pédagogiques...) doit traduire votre appréciation de la capacité du candidat à diriger un CIO.

- aptitude du candidat à encadrer une équipe, sens du travail en équipe, disponibilité : 30 points maximum.

- aptitude à la négociation, ouverture d'esprit, capacité d'expertise : 30 points maximum.

##### **B.2 Situations spécifiques**

###### **1) Participation à des actions de formateur**

Toutes les actions de formation auxquelles a pu participer le candidat, que ce soit dans le cadre de fonctions à temps plein, à temps partiel ou dans le cadre d'activités plus ponctuelles au niveau des bassins de formation (formation des professeurs principaux par exemple) doivent

être prises en compte, de même que les fonctions de tuteur ou de conseiller en formation continue. Votre appréciation doit se traduire par un nombre de points pouvant aller jusqu'à 10 points.

## **2) Situation des personnels faisant fonction**

Une bonification pouvant aller jusqu'à 5 points peut être attribuée au conseiller d'orientation psychologue faisant ou ayant fait fonction de directeur de centre d'information et d'orientation, de directeur adjoint à la délégation régionale de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions, ou d'inspecteur de l'éducation nationale "information et orientation" pendant au moins un an.

La situation de faisant fonction ne doit pas se traduire systématiquement par l'attribution d'une bonification de 5 points. Il vous revient avant tout d'apprécier la manière de servir du candidat et de moduler votre attribution en ne privilégiant pas uniquement le nombre d'années d'exercice en cette qualité.

En outre, dans le but d'encourager les agents qui contribuent au fonctionnement pérenne de l'institution, il convient d'attribuer cette bonification aux conseillers d'orientation-psychologues faisant fonction de directeur de CIO qui ont pris leurs fonctions depuis le 1er septembre de l'année scolaire en cours, dès lors qu'ils ont été nommés pour une année pleine et que leur candidature recueille un avis favorable de votre part.

## **V - EXAMEN DES CANDIDATURES**

Les critères définis au paragraphe IV vous permettent d'établir un classement des candidatures par ordre de mérite.

S'agissant de l'accès à un grade mais aussi à une fonction importante, il vous revient d'arrêter les propositions que vous faites au ministre après vous être entourés des avis nécessaires et avoir consulté la commission administrative paritaire académique compétente.

Afin que votre appréciation soit aussi complète et explicite que possible, il vous appartient d'examiner les candidatures en vous entourant de l'avis notamment des chefs d'établissement,

des directeurs de centre d'information et d'orientation, des inspecteurs de l'éducation nationale "information et orientation", de l'inspecteur d'académie "établissement et vie scolaire" - inspecteur pédagogique régional. En outre, vous pouvez prendre en compte des éléments d'appréciation figurant aux dossiers des intéressés, en particulier les rapports d'inspection et notes attribuées.

Vos avis s'appuieront également sur une lettre de motivation de deux pages maximum, faisant apparaître l'appréciation portée par le candidat sur les étapes de sa carrière, l'analyse de son itinéraire professionnel, les motivations qui le conduisent à présenter sa candidature. Cette lettre mettra en évidence les compétences acquises, les aptitudes et les aspirations qui justifient la demande de promotion du candidat.

Les candidats pour lesquels vous êtes appelés à donner un avis défavorable seront informés par vos soins. Vous devrez me transmettre un rapport dûment circonstancié et informer la commission administrative paritaire académique. S'agissant des agents mis à disposition d'une autre administration ou d'un organisme, en fonction dans certains services, en position de détachement ou en fonction à l'administration centrale, à l'ONISEP (services centraux), ou dans d'autres services publics nationaux, le directeur général des ressources humaines recueillera les avis nécessaires.

## **VI - TRANSMISSION DES PROPOSITIONS**

Les propositions devront être classées par ordre de mérite.

La date limite d'envoi au bureau DGRH B2-3 des dossiers de candidature, classés par vos soins, est fixée **au 25 janvier 2008**.

Je vous demande de veiller impérativement au respect de ces dates.

Pour le ministre de l'éducation nationale et par délégation,

Le directeur général des ressources humaines  
Thierry LE GOFF