



**ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin académique spécial

n°507

du 19 février 2024

Lignes directrices de
gestion académiques

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DE L'ACADEMIE D'AIX-MARSEILLE RELATIVES AUX PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DES 1ER ET 2ND DEGRES, D'EDUCATION, PSYCHOLOGUES DE L'EDUCATION NATIONALE DE L'ACADEMIE D'AIX-MARSEILLE

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ACADÉMIQUE RELATIVES AUX PROMOTIONS ET À LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DES 1^{er} ET 2nd DEGRÉS, D'ÉDUCATION, PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

La note du 27/11/2023 présente les lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, prévues dans les articles L. 413-1 et suivants du Code général de la fonction publique.

Orientations générales

Les lignes directrices de gestion académiques fixent les procédures applicables en matière de promotion et de valorisation des parcours.

La mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion prend en compte les dispositions du plan d'action ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité des environnements professionnels, la prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale et la lutte contre les discriminations.

Par ailleurs, en application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret d'application n°2020-529 du 5 mai 2020, les agents en congé parental ou dans certaines conditions de disponibilité se voient garantir la conservation de leurs droits à avancement.

L'académie d'Aix-Marseille assure des perspectives d'avancement et de promotion régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en deux ou trois grades.

Pour les promotions de l'ensemble des personnels, l'académie d'Aix-Marseille s'engage à appliquer les principes communs qui garantissent l'intégrité des différents processus de promotions :

- La transparence des procédures
- Le traitement équitable des agents
- Le respect des contingents de promotion

L'académie d'Aix-Marseille accompagne tous ses personnels tout au long de leur carrière et s'attache à garantir leur meilleure information tout au long des procédures.

Au-delà de ces échanges entre l'administration et les agents, l'académie est engagée dans une démarche visant à améliorer constamment la qualité de sa prestation de service avec notamment la mise en place d'une politique de ressources humaines de proximité destinée à informer, conseiller et accompagner tous les personnels de l'académie.

LDGA RELATIVES AUX PROCÉDURES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS VISANT À GARANTIR UN TRAITEMENT ÉQUITABLE DES PERSONNELS DU PREMIER ET DU SECOND DEGRÉS

Les présentes LGD académiques concernent les différents actes de gestion de compétence rectorale et départementale :

I. L'information et l'accompagnement des personnels tout au long des procédures de promotion

I.1 - Une politique visant à favoriser l'information des personnels lors des campagnes de promotion

Les personnels sont informés des conditions de promotion de grade et de corps au travers des circulaires annuelles publiées au bulletin académique.

L'académie assure également la publication au bulletin académique, ainsi que sur le portail Iprof, des résultats des promotions de corps et de grade prononcés dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement.

Les organisations syndicales pourront obtenir la communication des documents suivants :

- les contingents de promotion ;
- les résultats des promotions de corps et de grades (dont les listes complémentaires) ;
- la liste annuelle et nominative de l'ensemble des personnels au mois de novembre (corps, grades, échelons, et affectation avec date d'observation au 1^{er} septembre).

Dans le cadre de la politique RH de proximité, des réunions d'information organisées par les services de gestion et mises en place dans l'académie à l'échelle des réseaux, permettent d'explicitier les procédures d'avancement et de promotion.

I.2 - L'accompagnement des personnels

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés, dans le cadre de procédures transparentes, via le portail de services I-Prof.

I-Prof permet aux personnels :

- d'être avertis individuellement de leur promouvabilité et des modalités de la procédure ;
- de constituer leur dossier/de candidater ;
- de prendre connaissance des avis des évaluateurs et des appréciations finales les concernant ;
- d'être informés de l'état d'avancement de leur candidature.

S'agissant de l'accès par voie de liste d'aptitude au corps des professeurs agrégés, l'académie accuse réception de la candidature des personnels et en apprécie la recevabilité. L'irrecevabilité de la candidature est communiquée aux personnels ; cette irrecevabilité étant assimilée à une décision défavorable, elle peut faire l'objet d'un recours administratif, en application de l'article 14 bis de la loi du 11/01/1984.

Dans ce cadre, les personnels doivent alimenter leur CV I-Prof dès leur entrée en fonction et tout au long de leur parcours professionnel.

II - Procédures de promotion

Les opérations concernées par les présentes LDG académiques sont l'avancement bonifié d'échelon, les avancements aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle.

L'académie s'appuie sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents et leur parcours de carrière (grade et échelon détenus) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière). L'avis des corps d'inspection et des chefs d'établissement est systématiquement sollicité pour fonder les décisions de promotion au choix. Pour ce qui concerne les professeurs de chaires supérieures, les promotions sont prononcées après avoir recueilli l'avis de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche. Pour l'avancement bonifié et l'accès au grade de la hors classe, l'autorité compétente s'appuie sur l'appréciation finale issue des rendez-vous de carrière.

Les critères communs des procédures de promotion

- Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement. Dans certains processus, un barème national est fixé qui permet d'interclasser les agents selon des critères objectifs. Néanmoins, celui-ci revêt un caractère indicatif, l'administration conservant son pouvoir d'appréciation en fonction de situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, notamment pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- La répartition des promotions correspond à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. Cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions.

- Les promotions tiennent compte, dans toute la mesure du possible, de la diversité des environnements professionnels (diversité des univers d'exercice et des territoires).

- L'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical est prise en compte. En application des articles L.212-4 et L.212-5 du Code général de la fonction publique, les agents déchargés syndicaux qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail supérieure ou égale à 70% d'un service à temps plein depuis au moins six mois sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises.

II.1 - L'avancement d'échelon

a. Les conditions d'éligibilité

La bonification d'ancienneté permet d'accorder une accélération de carrière d'une année au 6e et au 8e échelon de la classe normale à 30% des effectifs d'agents atteignant au cours de l'année scolaire : deux ans au 6e échelon, deux ans six mois au 8e échelon.

Pour les professeurs agrégés, il est établi plusieurs listes de promouvables : une liste par discipline et par échelon, une liste propre aux personnels détachés exerçant des fonctions d'enseignement, une liste propre aux personnels détachés ou affectés dans un établissement d'enseignement supérieur et une liste propre aux personnels ne remplissant pas des fonctions d'enseignement. Le ministre attribue les bonifications d'ancienneté à hauteur de 30% de l'effectif des professeurs inscrits sur ces listes.

Pour les autres personnels concernés, le recteur/IA-DASEN attribue les bonifications à hauteur de 30%, à partir d'une liste de promouvables établie par échelon, toutes disciplines ou spécialités confondues.

b. Les modalités d'évaluation des dossiers

Le classement des éligibles s'effectue sur le fondement de l'appréciation de la valeur professionnelle de chaque agent qui lui est notifiée à l'issue de son rendez-vous de carrière ou lorsque ce rendez-vous n'a pas eu lieu, sur le fondement de l'appréciation de l'autorité compétente après avis du corps d'inspection.

L'appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- À consolider

c. Les critères de classement

- Pour le 1^{er} degré

En cas d'égalité, le départage des agents se fait selon les critères suivants : ancienneté générale de service, ancienneté dans le grade et expérience.

- Pour le 2nd degré :

En cas d'égalité, le départage des agents se fait selon les critères suivants : ancienneté dans le corps, puis dans l'échelon en cas d'ancienneté dans le corps égale et enfin expérience.

II.2 - L'avancement de grade

Les modalités d'examen des candidatures pour l'ensemble des corps sont étudiées au niveau académique. L'établissement des tableaux d'avancement relève de la compétence du ministre s'agissant des agrégés, et de celle du recteur/IA-DASEN pour tous les autres corps.

II.2.1 - L'avancement au grade de la Hors classe

a. Les conditions requises

Sont promouvables, sous réserve qu'ils remplissent les conditions statutaires d'ancienneté de grade et d'échelon :

- Les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.
- Les agents dans certaines positions de disponibilité qui ont exercé une activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié et à l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'État. Ces dispositions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018.
- Les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'article L. 515-9 du Code général de la fonction publique.

Le grade de la hors-classe est accessible aux agents comptant au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement au moins deux ans d'ancienneté dans le 9e échelon de la classe normale de leur corps.

Tous les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et les PsyEN ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion est formulée par le recteur/IA-DASEN.

b. Les modalités d'évaluation des dossiers

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, dont le caractère est indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel. Outre les critères communs applicables à l'ensemble des corps relevant du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et dans l'objectif de permettre aux agents déroulant une carrière complète d'évoluer au moins au sein de deux grades, une attention particulière est portée aux agents qui arrivent en fin de carrière.

L'appréciation de la valeur professionnelle correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendez-vous de carrière ou à défaut, à l'appréciation attribuée par le recteur/IA-DASEN, dans le cadre de la campagne de promotion à la hors-classe.

Pour les agents n'ayant pas eu le troisième rendez-vous de carrière, l'autorité compétente porte une appréciation de la valeur professionnelle qui s'exprime principalement par l'expérience et l'investissement professionnels, appréciés sur la durée de la carrière. L'appréciation se fonde notamment sur le CV I-Prof de l'agent et sur les avis des chefs d'établissement et des corps d'inspection ou des autorités compétentes qui ont accès au dossier de l'agent. Leurs avis se déclinent en quatre degrés : Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant, À consolider.

L'appréciation recteur/IA-DASEN se décline en quatre degrés : Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant, À consolider. Elle est conservée jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points.

- Pour le 1^{er} degré

Excellent : 120 points

Très satisfaisant : 100 points

Satisfaisant : 80points

À consolider : 60 points

- Pour le 2nd degré

Excellent : 145 points

Très satisfaisant : 125 points

Satisfaisant : 105 points

À consolider : 95 points.

La position dans la plage d'appel est également valorisée. Des points d'ancienneté sont attribués en fonction de l'ancienneté dans la plage d'appel, calculée sur la base de l'échelon détenu et de l'ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

Pour le premier degré

Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août	9 + 2	9 + 3	10 + 0	10 + 1	10 + 2	10 + 3	11 + 0	11 + 1	11 + 2	11 + 3	11 + 4	11 + 5 et plus
Ancienneté dans la plage d'appel	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans et plus
Points d'ancienneté	0	10	20	30	40	50	70	80	90	100	110	120

Pour le second degré

Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement	Ancienneté théorique dans la plage d'appel	Points d'ancienneté
9 + 2	0 an	0
9 + 3	1 an	10
10 + 0	2 ans	20
10 + 1	3 ans	30
10 + 2	4 ans	40
10 + 3	5 ans	50
11 + 0	6 ans	60
11 + 1	7 ans	70
11 + 2	8 ans	80
11 + 3	9 ans	100
11 + 4	10 ans	110
11 + 5	11 ans	120
11 + 6	12 ans	130
11 + 7	13 ans	140
11 + 8	14 ans	150
11 + 9 et plus	15 ans et plus	160

Les points liés à la valeur professionnelle et les points liés à l'ancienneté dans la plage d'appel s'additionnent.

À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors-classe peut être formulée par le recteur/IA-DASEN à l'encontre de tout agent promouvable après consultation du chef d'établissement et des corps d'inspection pour le 2^d degré et du corps d'inspection uniquement dans le premier degré. Elle ne vaut que pour la campagne en cours. L'opposition à promotion fait l'objet d'un rapport motivé qui est communiqué à l'agent. En cas de renouvellement d'une opposition formulée l'année précédente, la situation devra être réexaminée. Des mesures de formation et d'accompagnement seront utilement envisagées aux fins de permettre de lever éventuellement cette opposition.

Le tableau d'avancement à la hors-classe est établi par le recteur pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN, et par l'IA-DASEN pour les professeurs des écoles.

Le tableau d'avancement au grade de la hors-classe est commun à toutes les disciplines.

c. Les critères de classement

- Pour le 1^{er} degré

En cas d'égalité, le départage des agents se fait selon les critères suivants : ancienneté générale de service, rang décroissant d'échelon, ancienneté dans l'échelon, ancienneté dans le corps, expérience.

- Pour le 2nd degré

En cas d'égalité, le départage des agents se fait selon les critères suivants : ancienneté dans le corps, rang décroissant d'échelon puis ancienneté dans l'échelon et enfin expérience.

d. Les professeurs agrégés

Le tableau d'avancement à la hors-classe est établi par le ministre sur proposition du recteur pour les professeurs agrégés.

L'autorité académique établit des propositions correspondant au plus à 35% de l'effectif des promouvables de l'académie. Seuls ces proposés sont examinés au niveau national.

II.2.2 - L'avancement au grade de la classe exceptionnelle

a. Les conditions requises

Sont éligibles les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 4^e échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou le 5^e échelon de la hors-classe (autres corps).

b. Les modalités d'évaluation des dossiers

Dans un premier temps, les chefs d'établissement et les corps d'inspection ou les autorités compétentes portent un avis sur la promotion de chaque agent promouvable relevant de sa responsabilité. Cette appréciation de la valeur professionnelle de l'agent tient compte principalement de l'expérience et de l'investissement professionnels, appréciés sur la durée de la carrière.

Ces avis se déclinent en trois degrés : Très favorable, Favorable, Défavorable.

Les avis très favorables et défavorables doivent être motivés. Des sanctions disciplinaires, des procédures disciplinaires en cours, peuvent par exemple être de nature à justifier un avis défavorable.

Les avis très favorables sont reconduits annuellement, sauf exception motivée.

Le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle, commun à toutes les disciplines pour les corps enseignants est établi par le recteur pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE, PsyEN, et par l'IA-DASEN pour les professeurs des écoles.

c. Les critères de classement

- Pour le 1^{er} degré

En cas d'égalité, le départage des agents se fait selon les critères suivants : ancienneté dans le corps, ancienneté dans le grade, échelon, ancienneté dans l'échelon en cas d'échelon égal, expérience.

- Pour le 2nd degré

En cas d'égalité, le départage des agents se fait selon les critères suivants : ancienneté dans le corps, puis ancienneté dans le grade, puis échelon, puis ancienneté dans l'échelon en cas d'échelon égal et enfin expérience.

Pour les 1^{er} et 2nd degrés, l'académie d'Aix-Marseille s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. A cette fin, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions.

d. Les professeurs agrégés

Le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle, commun à toutes les disciplines, est établi par le ministre sur proposition du recteur.

Le recteur propose au ministre en priorité les agents ayant faits l'objet de deux avis très favorables.

II.2.3 - L'accès à d'autres fonctions ou à d'autres corps

Les personnels des premier et second degrés peuvent valoriser et diversifier leur parcours professionnel en accédant à d'autres corps selon différentes voies :

→ Ils peuvent accéder par concours (hors corps des professeurs de chaires supérieures) à un autre corps d'enseignement, d'éducation ou de PsyEN. Le concours interne de l'agrégation offre notamment aux fonctionnaires pouvant justifier de cinq ans d'expérience de services publics et détenant un master (ou équivalent) la possibilité d'accéder au corps des professeurs agrégés.

→ Les professeurs certifiés, les PLP et les PEPS peuvent accéder au corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les nominations sont contingentées sur la base d'1/7e des titularisations par concours de l'année précédente, pour chaque discipline d'agrégation.

Avant de faire acte de candidature, les agents sont invités à vérifier, notamment lorsqu'ils appartiennent à la classe exceptionnelle, les conditions de reclassement dans le corps des professeurs agrégés.

→ Les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des professeurs de chaires supérieures uniquement par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les possibilités de nomination sont déterminées par les vacances effectives de postes consécutives aux départs définitifs du corps.

→ Les personnels enseignants, d'éducation et les PsyEN peuvent accéder aux corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation et d'inspecteur de l'Éducation nationale par voie d'inscription sur une liste d'aptitude ou par concours. Les professeurs de chaires supérieures et les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des IA-IPR par voie de concours.

a. Liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école

a.1 Les conditions requises

Les professeurs des écoles ou instituteurs peuvent prendre en charge la direction des écoles maternelles et élémentaires.

Les missions, les conditions de recrutement et les modalités de formation des directeurs d'école sont fixées par le décret n° 2023-777 du 14 août 2023 relatif aux directeurs d'école.

a.2 Des possibilité d'accès aux emplois de directeur d'écoles

Dans la limite des emplois vacants sont nommés par l'IA-DASEN agissant sur délégation du recteur d'académie, les candidats inscrits sur la liste d'aptitude départementale :

- sur leur demande, les professeurs des écoles et les instituteurs qui avaient été nommés dans un emploi de directeur d'école dans un autre département et qui sont nouvellement affectés dans le département dans lequel sont effectuées les nominations ;
- sur leur demande, les professeurs des écoles et les instituteurs qui, nommés dans le même département ou dans un autre département dans un emploi de directeur d'école, ont occupé ces fonctions durant trois années scolaires au moins.

L'inscription sur une liste d'aptitude départementale demeure valable durant trois années scolaires.

Les modalités de candidature pour l'inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école sont définies par chaque département.

b. Intégration dans le corps de professeur des écoles

L'intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles contribue à la revalorisation du métier d'instituteur : elle permet l'accession à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles, un meilleur déroulement de carrière et la perception d'une pension de retraite calculée sur une base plus élevée.

L'intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles par la voie de l'inscription sur des listes d'aptitude et des premiers concours internes se poursuit chaque année. Un arrêté annuel est publié pour répartir les emplois ouverts entre les départements.

La liste d'aptitude est arrêtée par l'IA-DASEN. Il ne peut être procédé à aucune mesure d'intégration d'office.

c. L'accès au corps des professeurs agrégés

c.1 Les conditions requises

L'accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude est conditionné par un acte de candidature. La candidature peut se faire dans toutes les disciplines d'agrégation, y compris celles pour lesquelles aucun concours de recrutement n'a été organisé au cours des années précédentes.

Les nominations prennent effet au 1er septembre de l'année scolaire au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

Peuvent se porter candidats les agents qui remplissent les conditions suivantes :

- être, au 31 décembre de l'année précédant celle de l'établissement de la liste d'aptitude, professeur certifié, professeur de lycée professionnel ou professeur d'éducation physique et sportive. Les PLP doivent être proposés dans la discipline dans laquelle ils justifient du diplôme le plus élevé, sauf avis circonstancié des corps d'inspection. Il en est de même pour tous les professeurs certifiés relevant d'une discipline pour laquelle il n'y a pas d'agrégation ;
- être âgé de quarante ans au moins au 1er octobre de l'année d'établissement de la liste d'aptitude ;
- justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans leur corps. Les services accomplis en qualité de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques ou de chef de travaux sont assimilés à des services d'enseignement. Les services effectués à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

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 et de la Jeunesse, dans un autre établissement public d'enseignement, dans un établissement privé d'enseignement sous contrat d'association, ainsi que les services effectifs d'enseignement accomplis en qualité de :
 - personnels civils de coopération culturelle, scientifique ou technique ou d'experts techniques internationaux en fonction auprès d'États étrangers ou de l'organisme auprès duquel ils sont placés, qui remplissent les conditions fixées au deuxième alinéa de l'article L. 360-3 du Code général de la fonction publique ;
 - personnels civils des établissements et des organismes de diffusion culturelle ou d'enseignement situés à l'étranger considérés comme des services déconcentrés du ministère chargé des affaires étrangères, gérés dans les conditions fixées par l'ordonnance n°62-952 du 11 août 1962 ou jouissant de l'autonomie financière en application de l'article 66 de la loi de finances n°73-1150 du 27 décembre 1973.
- les services de documentation effectués dans un 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 chargé de l'Éducation nationale ;
- les services effectués au titre de la formation continue ;
- les services accomplis dans un État membre de l'Union européenne ou État partie à l'accord sur l'espace économique européen autre que la France, ou à l'étranger, pris en compte lors du classement.

Sont en particulier exclus du décompte des services effectifs d'enseignement :

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

Le dossier de candidature est constitué conformément aux modalités définies par l'arrêté du 15 octobre 1999, à l'exclusion de tout autre document :

- un curriculum vitae, qui fait apparaître la situation individuelle du candidat, sa formation, son mode d'accès au grade, son itinéraire professionnel, ses activités au sein du système éducatif ; il est alimenté sur I.Prof ;
- 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.

Cette promotion permet d'accéder à un corps dont les membres exercent principalement dans les classes de lycée, les classes préparatoires aux grandes écoles et les établissements d'enseignement supérieur. Elle concerne les professeurs motivés pour 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.

L'attention des agents envisageant de faire acte de candidature est appelée sur les conséquences sur leur carrière d'une éventuelle promotion dans le corps des professeurs agrégés. À ce titre, un message sur I-Prof les invite à vérifier les conditions de classement via la rubrique consacrée aux promotions des personnels enseignants, d'éducation et des PsyEN sur SIAP.

c.2 Les modalités d'évaluation des dossiers

Les candidatures sont examinées par le recteur en prenant en compte la valeur professionnelle, le parcours de carrière et le parcours professionnel évalué au regard de sa diversité, ainsi que la motivation du candidat. Les candidats dont l'engagement et le rayonnement dépassent le seul cadre de leur salle de classe doivent être mis en valeur. La prise en compte de la valeur professionnelle prévaut dans les choix opérés par le recteur qui effectue une sélection rigoureuse permettant aux meilleurs enseignants d'en bénéficier en recueillant au préalable l'avis des corps d'inspection et du chef d'établissement (ou de l'autorité hiérarchique compétente). Ces avis, formulés à partir des éléments du curriculum vitae et de la lettre de motivation du candidat, se déclinent en quatre degrés : très favorable, favorable, réservé, défavorable. Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre doivent être justifiés et expliqués aux intéressés.

Pour établir ses propositions, le recteur apprécie attentivement les candidatures émanant d'enseignants pour lesquels il n'existe pas d'agrégation d'accueil correspondant à leur discipline de recrutement. Il veille à faire figurer parmi ses 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.

Les propositions du recteur et le rang de classement ne préjugent pas d'une promotion qui est prononcée par le ministre après examen au niveau national, après avis du groupe des inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR de la discipline concernée).