

Liste d'aptitude d'accès des maîtres contractuels des établissements privés à l'échelle de rémunération de professeur agrégé au titre de la rentrée 2024

Destinataires : Mesdames et messieurs les chefs des établissements d'enseignement privés sous contrat du second degré

Références :

-articles R.914-64 à R 914-74 du code de l'éducation
-note de service MENF2211580C du 22 avril 2022 relative à l'accès des maîtres contractuels ou agrégés des établissements privés sous contrat à l'échelle de rémunération des professeurs agrégés

P.J : modèle de fiche de candidature (annexe I) – modèle de CV (annexe II)

Dossier suivi par :

Mme Bellenfant – Tél. : 04 92 15 46 91 – Courriel : catherine.bellenfant@ac-nice.fr

La présente circulaire précise les instructions relatives à la mise en œuvre au titre de la rentrée scolaire 2024, de la liste d'aptitude d'accès à l'échelle de rémunération des professeurs agrégés.

I – Conditions générales de recevabilité des candidatures

Les maîtres concernés devront être en fonction au 31 août 2024 ou bénéficier de l'un des congés entrant dans la définition de la position d'activité des agents titulaires de l'État (congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée, congé de maternité, de paternité ou pour adoption, congé de formation professionnelle, congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, congé de présence parentale).

Ils doivent en outre satisfaire aux conditions suivantes :

- bénéficier, **au 31 décembre 2023**, de l'échelle de rémunération des professeurs certifiés, des professeurs d'éducation physique et sportive ou des professeurs de lycée professionnel. Dans ce dernier cas, les postulants devront 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 les professeurs certifiés enseignant dans une discipline pour laquelle il n'y a pas d'agrégation ;
- être âgés de **40 ans au moins** au 1^{er} octobre 2024 ;
- justifier à cette même date de **10 années de services effectifs d'enseignement** dont 5 années minimum dans l'échelle de rémunération de professeur certifié, de professeur d'éducation physique et sportive ou de professeur de lycée professionnel. Les services accomplis en qualité de DDFPT (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 d'enseignement ou de documentation en tant que titulaire ou non-titulaire dans un établissement public d'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale et ceux effectués en tant que délégué auxiliaire, maître contractuel ou agréé dans un établissement d'enseignement privé sous contrat relevant du ministère de l'éducation nationale.

Les années de service effectuées à temps partiel, en application de l'article L. 612-4 du code général de la fonction publique, sont considérées comme années de service accomplies à temps plein dans le décompte des dix ans exigés.

Les années de service effectuées à temps incomplet jusqu'au 31 décembre 1996 doivent être prises en compte au prorata de la quotité de service, y compris dans le cas des personnels qui complètent leur service d'enseignement par des fonctions de direction ou de formation dans les conditions prévues au 2° des articles R. 914-44 et R. 914-54 du code de l'éducation.

Les années de service effectuées à temps incomplet à compter du 1er janvier 1997 doivent être décomptées comme des années de service à temps complet.

Ne sont pas pris en compte :

- la durée du service national ;
- 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.

II – Procédure de dépôt des candidatures

Les dossiers de candidature établis obligatoirement sur les formulaires ministériels I et II joints en annexe doivent être impérativement accompagnés par :

- une **fiche individuelle**, présentée selon le modèle joint en annexe I ;
- un **curriculum vitae**, présenté selon le modèle joint en annexe II. Ce document fera apparaître la situation individuelle du candidat, sa formation, le mode d'accès à son échelle de rémunération, son itinéraire professionnel, les fonctions assurées au sein du système éducatif ;
- une **lettre de motivation** qui ne devra pas dépasser **2 pages dactylographiées** et fera 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 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.
- **les copies de diplômes de l'enseignement supérieur** et, le cas échéant, les résultats d'admissibilité au concours de l'agrégation.

Il est demandé impérativement aux candidats de s'abstenir de joindre copie du baccalauréat, des notations administratives et des arrêtés de promotion.

L'indication de la discipline sur le dossier de candidature est particulièrement importante.

Mesdames et messieurs les chefs des établissements d'enseignement privés sont priés d'émettre leur avis sur chaque dossier de candidature.

Ces avis se déclinent en quatre degrés :

- très favorable
- favorable
- réservé
- défavorable

Cet avis doit être impérativement signé et revêtu du cachet de l'établissement et les avis défavorables motivés.

Les dossiers de candidature comportant les avis des chefs des établissements d'enseignement privés, seront adressés au rectorat exclusivement par courriel, à l'adresse : sep-personnel@ac-nice.fr pour le 9 janvier 2024, date limite de rigueur.

Ces dossiers doivent être constitués d'un fichier PDF unique par candidature.

III – Critères de sélection

Les avis des corps d'inspection seront recueillis sur chaque dossier. Puis, les candidatures seront examinées en Commission consultative mixte académique (CCMA) qui établira le classement de celles qui seront transmises au ministère.

Il est rappelé que les candidatures qui seront transmises au ministère doivent concerner des enseignants ayant fait preuve, dans l'exercice de leurs fonctions, de compétences exceptionnelles justifiant cette promotion.

Seront particulièrement pris en compte :

- le parcours de carrière ;
- le parcours professionnel, qui sera évalué au regard de sa diversité, de sa progressivité et des spécificités liées à des affectations en établissement où les conditions d'exercice sont difficiles, ou à l'exercice de certaines fonctions (tuteur, conseiller pédagogique...).

Ces critères qualitatifs doivent permettre de mettre en valeur les dossiers des candidats dont l'engagement et le rayonnement dépassent le seul cadre de leur classe. Il convient de souligner que cette liste d'aptitude constitue l'un des modes d'accès à l'échelle de rémunération des professeurs agrégés et que ces derniers assurent généralement leur service dans les classes de lycée et dans les classes post-baccalauréat.

IV – Nomination et reclassement

Les enseignants qui seront inscrits sur la liste d'aptitude à l'échelle de rémunération de professeur agrégé par le ministère n'effectueront pas de période probatoire et sont reclassés dans le corps de professeur agrégé à compter du 1^{er} septembre 2024.

Les enseignants en congé de longue maladie ou de longue durée, qui feraient éventuellement l'objet d'une proposition d'inscription sur la liste d'aptitude ne pourront bénéficier de cette nomination que dans la mesure où ils rempliront les conditions d'aptitude physique.

Il est désormais possible de bénéficier d'une promotion au grade de la classe exceptionnelle dans son échelle de rémunération d'origine concomitamment avec une promotion dans l'échelle de rémunération

des professeurs agrégés par voie de liste d'aptitude. Dès lors, l'avancement de grade dont bénéficie le maître dans son échelle de rémunération d'origine est pris en compte pour son classement dans sa nouvelle échelle de rémunération. Cela a pour effet de rendre caduc le droit d'option ouvert précédemment aux agents promus simultanément dans l'échelle de rémunération des professeurs agrégés par voie de liste d'aptitude et au grade de la classe exceptionnelle dans leur échelle de rémunération d'origine.

L'attention des agents envisageant de faire acte de candidature est appelée sur les conséquences sur leur carrière d'une éventuelle promotion dans l'échelle de rémunération des professeurs agrégés. Les agents en fin de carrière, éligibles à une promotion au grade de la classe exceptionnelle ou à l'échelon spécial de leur échelle de rémunération d'origine veilleront à mesurer l'intérêt de candidater à la liste d'aptitude d'accès à l'échelle de rémunération des professeurs agrégés. En effet, le déroulement de leur future carrière dans cette dernière peut être moins favorable que dans leur échelle de rémunération d'origine et avoir des répercussions sur les conditions de liquidation de leur pension.

Fait à Nice, le 12 décembre 2023

La rectrice de l'académie de Nice

Natacha CHICOT

SIGNE