

Bulletin officiel n° 1 du 2 janvier 2014

Sommaire

Enseignement supérieur et recherche

Classe préparatoire scientifique technologie et sciences industrielles (TSI)

Repères pour la formation de sciences industrielles de l'ingénieur
note de service du 29-11-2013 (NOR : ESRS1328845N)

Enseignements secondaire et supérieur

Classes préparatoires aux grandes écoles

Répartition horaire des enseignements de sciences de la vie et de la Terre en classe préparatoire scientifique
biologie, chimie, physique et sciences de la terre (BCPST)
note de service n° 2013-0023 du 27-11-2013 (NOR : ESRS1327889N)

Enseignements primaire et secondaire

Diplômes

Calendrier des sessions de l'examen conduisant à la délivrance du diplôme initial de langue française et du diplôme
d'études en langue française en milieu scolaire pour l'année 2014
circulaire n° 2013-202 du 23-12-2013 (NOR : MENE1330836C)

Concours général des lycées

Modification
arrêté du 28-11-2013 - J.O. du 13-12-2013 (NOR : MENE1329365A)

Convention cadre

Partenariat entre le MEN, le MSJEPVA, le MDRE et le CNOSF
convention du 18-9-2013 (NOR : MENE1300578X)

Personnels

Mouvement

Mouvement des IA-IPR - année scolaire 2014-2015
note de service n° 2013-196 du 18-12-2013 (NOR : MENH1329570N)

Personnels de direction

Titularisation au 1er septembre 2014 des personnels de direction recrutés au 1er septembre 2013
note de service n° 2013-200 du 20-12-2013 (NOR : MENH1329042N)

Personnels de direction

Détachement et intégration dans le corps des personnels de direction pour l'année 2014
note de service n° 2013-197 du 20-12-2013 (NOR : MENH1329095N)

Directeurs d'Erea et directeurs d'ERPD

Accès au corps des personnels de direction, mobilité et recrutement 2014
note de service n° 2013-203 du 20-12-2013 (NOR : MENH1329247N)

Personnels de direction

Inscription sur la liste d'aptitude pour l'accès au grade de personnel de direction de 2e classe au titre de l'année 2014
note de service n° 2013-199 du 20-12-2013 (NOR : MENH1329103N)

Promotions corps-grade

Avancement de grade 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
note de service n° 2013-208 du 20-12-2013 (NOR : MENH1330273N)

Promotions corps-grade

Accès au grade de professeur agrégé hors classe
note de service n° 2013-207 du 20-12-2013 (NOR : MENH1330271N)

Promotions corps-grade

Accès au corps des professeurs agrégés
note de service n° 2013-206 du 20-12-2013 (NOR : MENH1330268N)

Mouvement du personnel

Conseils, comités et commissions

Désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel du ministère chargé de l'éducation nationale : modifications
arrêté du 9-12-2013 (NOR : MENH1300576A)

Nominations

Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
décret du 9-12-2013 - J.O. du 11-12-2013 (NOR : MENI1328040D)

Nomination

Directrice académique des services de l'éducation nationale
décret du 5-12-2013 - J.O. du 7-12-2013 (NOR : MENH1327110D)

Nomination

Directrice académique des services de l'éducation nationale
décret du 5-12-2013 - J.O. du 7-12-2013 (NOR : MENH1327430D)

Enseignement supérieur et recherche

Classe préparatoire scientifique technologie et sciences industrielles (TSI)

Repères pour la formation de sciences industrielles de l'ingénieur

NOR : ESRS1328845N

note de service du 29-11-2013

ESR - DGESIP A2

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux chefs d'établissement ; aux professeurs des classes préparatoires aux grandes écoles de la filière scientifique

La présente note de service a pour objet de mettre à la disposition des professeurs de sciences industrielles de l'ingénieur, en classe préparatoire scientifique technologie et sciences industrielles (TSI), des repères pour la formation de leurs étudiants.

Ces repères sont réunis dans le livret d'accompagnement du programme de sciences industrielles de l'ingénieur (publié au [Journal officiel du 30 avril 2013](#), par arrêté en date du 25 mars 2013), qui figure en annexe de la présente note de service.

Pour la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche
et par délégation,

Par empêchement de la directrice générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle,
Le chef du service de la stratégie de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle - DGESIP A,
Jean-Michel Jolion

Annexe

 [Livret d'accompagnement](#)



REPERES POUR LA FORMATION

CPGE TSI

SCIENCES INDUSTRIELLES DE L'INGENIEUR

CLASSE PREPARATOIRE AUX GRANDES ECOLES

TECHNOLOGIE ET SCIENCES INDUSTRIELLES

2013

Document rédigé sous la responsabilité de Monsieur Claude Bergmann, Inspecteur Général de l'Education Nationale et de Monsieur Jean-Marie Roncin, ISAE-ENSMA, représentant de la Conférence des Grandes Ecoles.

Sommaire

1	Introduction.....	3
2	Finalités et objectifs de la formation.....	4
3	Organisation de l'enseignement.....	5
4	Architecture du programme.....	6
5	Limitations et orientations du programme.....	6
S1	Outils d'analyse.....	6
S11	Analyse fonctionnelle	6
S12	Impact environnemental	8
S13	Analyse structurelle	8
S2	Chaîne d'énergie.....	9
S21	Alimenter en énergie et stocker l'énergie	9
S22	Distribuer et moduler l'énergie	9
S23	Convertir l'énergie	10
S24	Transmettre l'énergie	14
S3	Chaîne d'information	14
S31	Acquérir, traiter et communiquer l'information	14
S4	Comportement des systèmes	16
S41	Solide indéformable.....	16
S42	Solide déformable	16
S43	Modélisation des systèmes multi-physiques	17

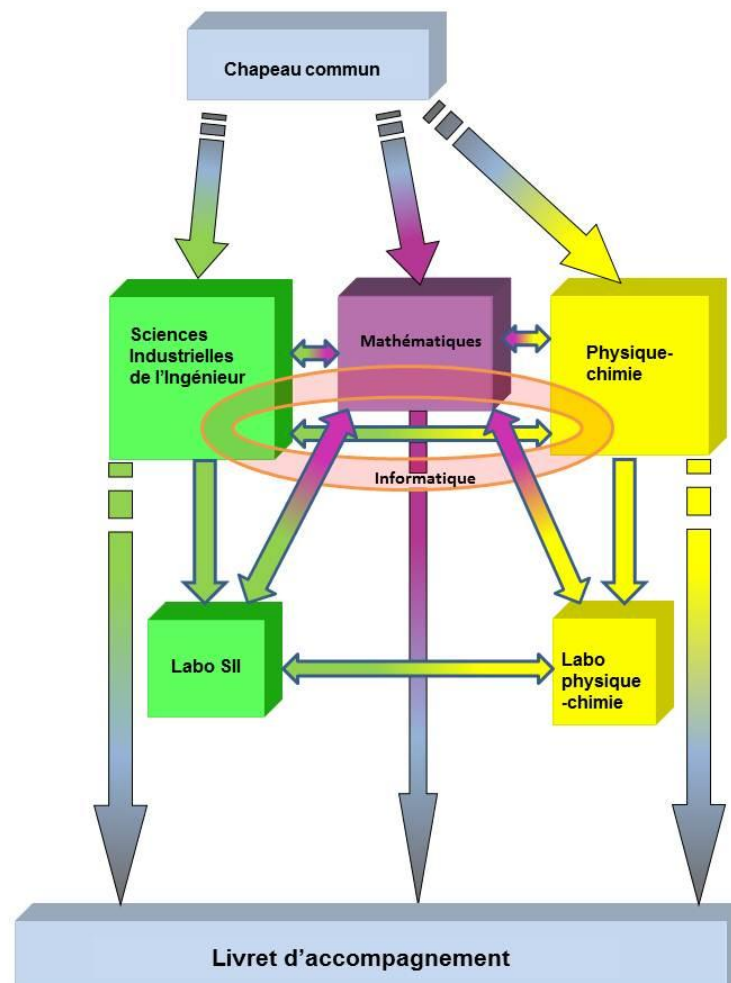
1 INTRODUCTION

La réforme de la filière technologique répond à un nouveau défi : assurer la réussite des élèves à des études supérieures longues, qui correspondent à l'évolution du niveau de qualification des emplois industriels. Pour les élèves titulaires d'un baccalauréat technologique, réussir dans l'enseignement supérieur passe par la maîtrise de compétences scientifiques et techniques indispensables à la compréhension des modèles qui relèvent des sciences fondamentales et appliquées. Dans cette nouvelle filière technologique, l'enseignement de spécialité permet aux élèves d'approfondir un domaine concret qui s'appuie fortement sur une pédagogie de projet et privilégie le travail en équipe.

En CPGE TSI, les activités de conception, de prototypage et de maquettage dans les différents domaines des sciences de l'ingénieur donnent un sens particulier aux activités liées aux compétences terminales : analyser, modéliser, résoudre, expérimenter, concevoir, réaliser et communiquer. L'organisation des enseignements scientifiques et technologiques est centrée sur les activités expérimentales, la modélisation et la résolution de problèmes. La priorité est donnée à la culture de l'analyse entre les résultats issus de la modélisation et ceux de l'expérimentation. Cette approche conjointe de l'enseignement scientifique et technologique induit une organisation qui favorise des moments de co-enseignement durant lesquels l'étudiant, en qualité de futur ingénieur, chercheur ou enseignant, trouve un sens et une réponse à ses réflexions.

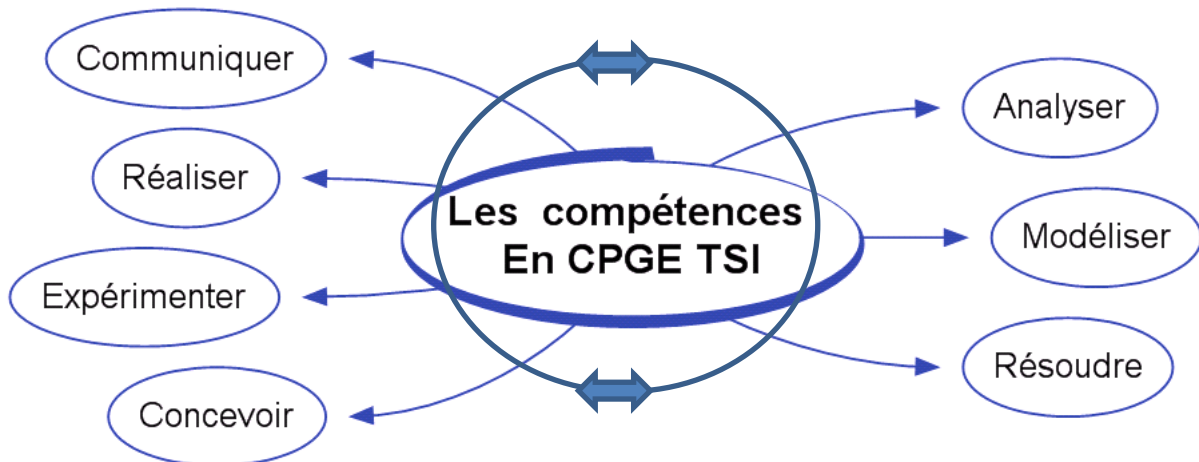
Communiquer et apprendre passent par la réalisation de tâches et les contenus culturels s'enrichissent du croisement avec les pôles de connaissances de la filière technologique, en particulier lorsque les étudiants se retrouvent dans une situation de communication dans le cadre de la conception et de la réalisation de projets.

L'écriture coordonnée des programmes de mathématiques, physique-chimie et sciences industrielles de l'ingénieur a permis de créer des liens transversaux forts entre ces différentes disciplines, qui se traduisent, entre autres, dans chaque programme, par des références aux autres programmes de la filière. La figure ci-dessous synthétise l'esprit des travaux qui ont été menés.



2 FINALITES ET OBJECTIFS DE LA FORMATION

À partir de supports industriels pluri-technologiques placés dans leur environnement technico-économique, les étudiants devront développer les compétences représentées sur la carte heuristique suivante, associées à des connaissances et savoirs faire. Ces compétences sont représentées sur la carte heuristique et sont définies ensuite.



Carte heuristique des compétences à développer en CPGE TSI

Les compétences développées en sciences industrielles de l'ingénieur forment un tout cohérent, en relation directe avec la réalité industrielle qui entoure l'élève. Couplées à la maîtrise de la démarche de l'ingénieur, elles lui permettent d'être sensibilisé aux travaux de recherche, de développement et d'innovation.

Analyser permet des études fonctionnelles, structurelles et comportementales des systèmes, conduisant à la compréhension de leur fonctionnement et à une justification de leur architecture. Via les activités expérimentales, elles permettent d'acquérir une culture des solutions industrielles qui facilitent l'appropriation de tout système nouveau. Cette approche permet de fédérer et d'assimiler les connaissances présentées dans l'ensemble des disciplines scientifiques de classes préparatoires aux grandes écoles.

Modéliser permet d'appréhender le réel et d'en proposer, après la formulation d'hypothèses, une représentation graphique, symbolique ou équationnelle, pour comprendre son fonctionnement, sa structure et son comportement. Le modèle retenu permet des simulations afin d'analyser, de vérifier, de prévoir et d'améliorer les performances d'un système.

Résoudre permet de donner la démarche pour atteindre de manière optimale un résultat. La résolution peut être analytique ou numérique. L'outil de simulation numérique permet de prévoir les performances de systèmes complexes en s'affranchissant de la maîtrise d'outils mathématiques spécifiques.

Expérimenter permet d'appréhender le comportement des systèmes, de mesurer, d'évaluer et de modifier les performances. Les activités expérimentales sont au cœur de la formation et s'organisent autour de produits industriels instrumentés ou de systèmes didactisés utilisant des solutions innovantes. Elles permettent de se confronter à la complexité de la réalité industrielle, d'acquérir une culture des solutions technologiques, de formuler des hypothèses pour modéliser le réel, d'en apprécier leurs limites de validité, de développer le sens de l'observation, le goût du concret et la prise d'initiative.

Concevoir permet à l'étudiant d'imaginer un produit conforme aux exigences d'un cahier des charges en fonction de la connaissance et du respect de l'outil de production. Les modalités pédagogiques spécifiques liées à la résolution de problèmes et à la recherche documentaire sont mises en œuvre.

Communiquer permet de décrire, avec les outils de la communication technique et l'expression technologique adéquate, le fonctionnement, la structure et le comportement des systèmes.

Réaliser permet à l'étudiant des réalisations partielles à l'aide d'un prototypage rapide et d'effectuer certains contrôles de conformité au travers d'expérimentations.

3 ORGANISATION DE L'ENSEIGNEMENT

L'enseignement de sciences industrielles de l'ingénieur dans la filière TSI doit être centré sur les activités expérimentales ayant pour support les systèmes présents dans les laboratoires.

Ces activités expérimentales prennent appui sur des travaux pratiques ou des situations de résolution de problèmes et sont réalisées dans un laboratoire de Sciences de l'Ingénieur, par groupe de 15 élèves au maximum.

La formation est organisée en quatre semestres. Le semestre 1 est une période d'adaptation qui permet d'assurer un continuum de l'enseignement du tronc commun aux étudiants titulaires d'un baccalauréat STI2D et STL.

Le programme est organisé pour développer chez les élèves les compétences ci-après.

- **Analyser**
 - Identifier le besoin et appréhender les problématiques
 - Définir les frontières de l'analyse
 - Appréhender les analyses fonctionnelle et structurelle
 - Caractériser des écarts
 - Apprécier la pertinence et la validité des résultats
- **Modéliser**
 - Identifier et caractériser les grandeurs physiques
 - Proposer un modèle de connaissance et de comportement
 - Valider un modèle
- **Résoudre**
 - Proposer une démarche de résolution
 - Procéder à la mise en œuvre d'une démarche de résolution analytique
 - Procéder à la mise en œuvre d'une démarche de résolution numérique
- **Expérimenter**
 - Découvrir le fonctionnement d'un système pluri-technologique
 - Proposer et/ou justifier un protocole expérimental
 - Mettre en œuvre un protocole expérimental
- **Concevoir**
 - Imaginer des architectures et/ou des solutions technologiques
 - Choisir une solution technologique
 - Dimensionner une solution technique
- **Réaliser**
 - Réaliser et valider un prototype ou une maquette
 - Intégrer des constituants dans un prototype ou une maquette
- **Communiquer**
 - Rechercher et traiter des informations
 - Choisir les contenus et l'outil de description adapté
 - Afficher et communiquer des résultats

4 ARCHITECTURE DU PROGRAMME

Le programme est décomposé en sept compétences (représentées sur la carte heuristique) qui incluent chacune deux colonnes (connaissances et savoir-faire) et des commentaires sur les compétences. Les connaissances associées aux compétences sont détaillées dans l'annexe du programme. Les tableaux liés aux compétences n'ont pas pour objet de définir une progression pédagogique. Les connaissances associées sont réparties selon une progression organisée en quatre semestres, indiqués dans l'annexe (colonnes de droite).

Lorsqu'une connaissance et le(s) savoir-faire associé(s) sont positionnés au semestre n , cela signifie :

- qu'ils doivent être acquis en fin de semestre n ;
- qu'ils peuvent être utilisés aux semestres suivants ;
- qu'ils ont pu être introduits au cours des semestres précédents.

Les connaissances associées aux compétences sont organisées de la manière suivante :

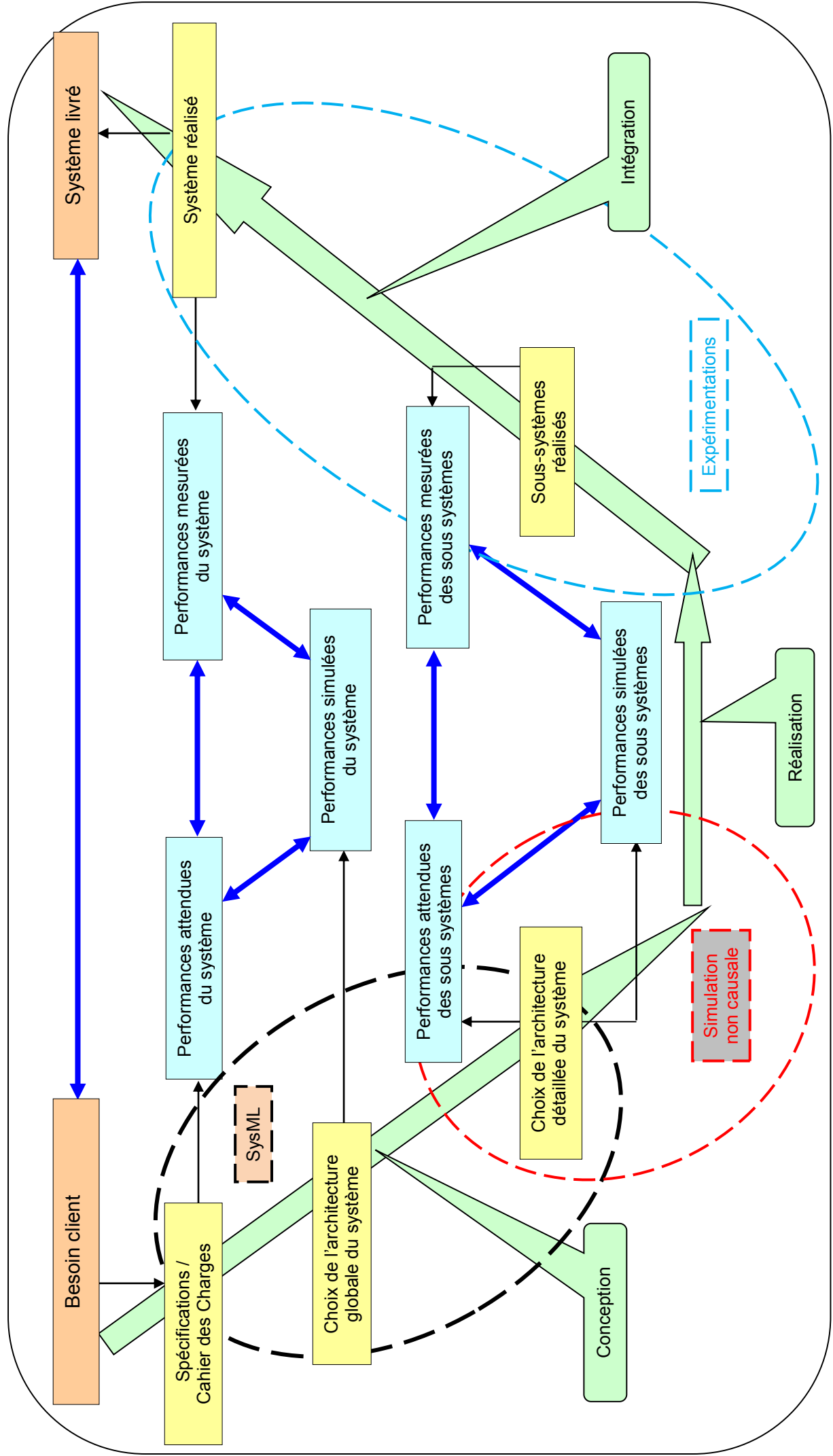
- S1 Outils d'analyse ;
- S2 Chaîne d'énergie ;
- S3 Chaîne d'information ;
- S4 Comportement des systèmes ;
- S5 Représentation des produits ;
- S6 Protocoles expérimentaux et réalisation.

5 LIMITATIONS ET ORIENTATIONS DU PROGRAMME

S1 Outils d'analyse

S11 Analyse fonctionnelle

Les contraintes économiques et environnementales nécessitent de la part des ingénieurs la connaissance et l'utilisation d'outils de conception modernes appelés Model-Based System Engineering (MBSE) ou Model-Based Design (MBD). L'approche moderne de l'ingénierie favorise la conception préliminaire de systèmes complexes basée sur la modélisation pour assurer une réalisation conforme aux exigences exprimées. L'approche MBD commence par la création de modèles exécutables utilisés et élaborés tout au long du processus. Elle peut également intégrer des entrées, des sorties attendues et un environnement du système pour permettre d'exécuter une analyse de faisabilité des exigences. Les ingénieurs vérifient que la conception respecte les exigences tout au long du processus. Il est nécessaire de simuler ce système pour des situations de vie données et obtenir ses performances pour les confronter aux exigences du cahier des charges. La réutilisation des modèles pour les différentes phases du processus permet également de renforcer l'efficacité des conceptions. Cette approche est conditionnée par l'utilisation d'un langage commun de modélisation SysML (System Modeling Language) dérivée du langage UML (langage de modélisation unifié) et d'un outil de simulation non causale.



S12 Impact environnemental

Une analyse environnementale permet de dresser un état des lieux des activités, de la réglementation applicable à ces dernières et des impacts environnementaux qu'elles induisent. La norme internationale ISO 14001 constitue un cadre définissant les règles d'intégration des préoccupations environnementales dans les activités de l'organisme afin de maîtriser les impacts sur l'environnement et ainsi concilier les impératifs de fonctionnement de l'organisme et de respect de l'environnement. Cette norme concerne les aspects environnementaux liés aux activités, produits et services de cet organisme¹.

Dans notre enseignement, il n'est pas envisagé d'appliquer la norme ISO 14001 à la mise en place d'une politique environnementale, ni à la mise en place d'une structure organisationnelle complète. En revanche, l'analyse environnementale peut inclure des actions de prévention de la pollution, une analyse des pratiques et des procédures pour élaborer, mettre en œuvre et réaliser des constituants.

L'éco-conception est la prise en compte et la réduction de l'impact sur l'environnement, dès la conception ou lors d'une reconception de produits. C'est une démarche préventive qui se caractérise par une approche globale sur tout le cycle de vie du produit, depuis l'extraction de matières premières jusqu'à son élimination en fin de vie. Tous les critères environnementaux (consommations de matières premières, d'eau et d'énergie, rejets dans l'eau et dans l'air, production de déchets, etc.) sont à prendre en compte.

L'analyse de l'impact environnemental doit être faite en fonction du périmètre retenu lors de l'élaboration du diagramme des exigences. Il faut également noter que ce périmètre aura une influence directe sur les quatre axes de l'analyse (présenté dans le paragraphe suivant) et tout au long de la conception du système.

Des logiciels adaptés permettent de quantifier l'impact environnemental sur tout ou partie du cycle de vie d'un produit.

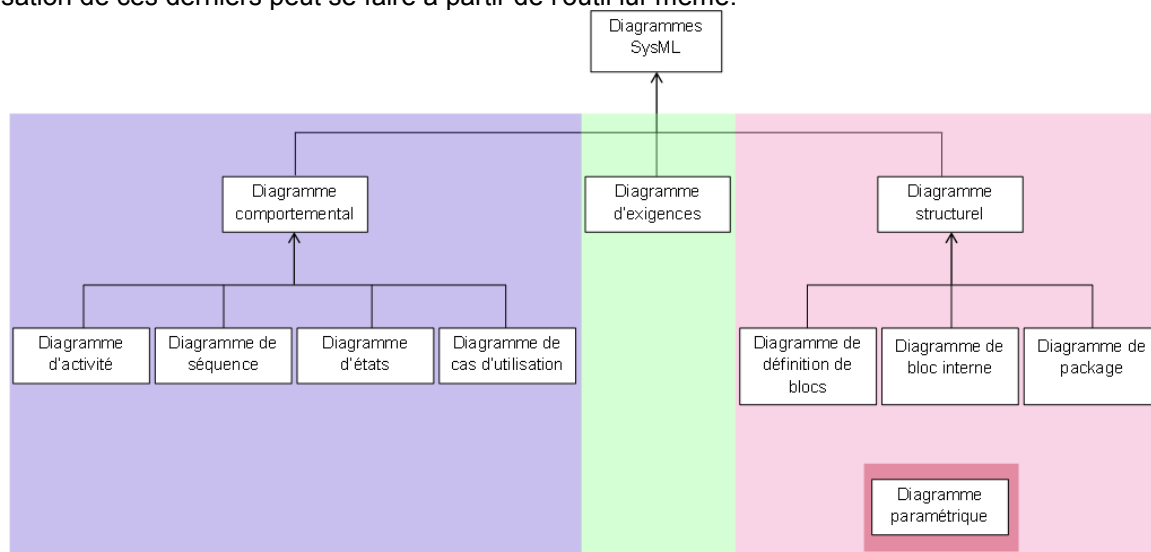
Cette partie du programme est l'occasion de montrer la nécessité des compromis vis-à-vis d'objectifs multicritères (technologiques, économiques, environnementaux, ...), notamment dans l'approche Produit-Matériau-Procédé.

S13 Analyse structurelle

L'enseignement consiste à mettre en évidence, à travers la démarche de l'ingénieur, la nécessité de recourir à des modèles pour analyser un système. La démarche de modélisation appartient à un processus plus général de conception. En répondant aux questions, *pourquoi modéliser un système ?*, *quelle frontière choisir ?*, *quelle phase du cycle de vie ?*, *quel niveau de description choisir ?*, on améliore la lisibilité du système lui-même tout en présentant une démarche et des méthodes d'analyse. Il n'est pas question d'enseigner en détail l'ensemble des outils de description ou des outils méthodologiques permettant d'analyser un système. Il s'agit de montrer par des études de cas qu'il est nécessaire de garder une vision globale et cohérente de la structure du système et surtout des interactions internes au sein de ce dernier.

Les systèmes pluri-technologiques font appel à des connaissances issues de plusieurs champs technologiques : mécanique, électrotechnique, électronique, automatique. L'analyse fonctionnelle du système permet d'identifier les principales fonctions, selon le point de vue d'un observateur, en cachant des détails trop spécifiques.

Le langage de modélisation SysML répond à cette exigence. Il est constitué d'un ensemble de neuf diagrammes. L'organisation de ces derniers peut se faire à partir de l'outil lui-même.



SysML Diagram Types – OMG- SysML –

¹ Extrait de la définition de la norme ISO 14001

L'approche d'un système pluri-technique repose sur trois axes. On distingue :

- les SPECIFICATIONS du système (modélisation des exigences) ;
- le COMPORTEMENT (modélisation du comportement, modélisation dynamique) ;
- la STRUCTURE (modélisation de l'architecture, modélisation statique).

La modélisation PARAMETRIQUE² est un sous ensemble de l'analyse structurelle (modèles de connaissances des constituants d'un système) et permet sa simulation.

L'axe de la modélisation paramétrique regroupe les paramètres clés du système et les spécifications (relations mathématiques sur ces paramètres). L'axe paramétrique sert de pivot entre la maquette fonctionnelle et la maquette système (descente des spécifications) ou entre les différents axes : les spécifications, l'analyse fonctionnelle et l'analyse structurelle. Le diagramme paramétrique permet d'effectuer une simulation physique du système, même si la géométrie n'est pas toujours prise en compte. En effet, il descend jusqu'au niveau du comportement physique du constituant et peut ainsi être considéré comme l'interface avec la simulation.

S2 Chaîne d'énergie

S21 Alimenter en énergie et stocker l'énergie

L'alimentation en énergie des systèmes pluri-technologiques est complexe et nécessite une analyse fine des dispositifs existants, en particulier l'organisation, le choix des structures et la gestion des sécurités. On met en évidence, à partir d'exemples, les différentes façons d'alimenter un système en énergie. Suivant l'utilisation, on insiste sur les différents types de sources distribuées ou embarquées.

Plus précisément, on est amené à comparer les caractéristiques des variables flux et potentiel pour les solutions électrique, pneumatique et hydraulique.

Les différentes solutions constructives sont abordées d'un point de vue externe en établissant les relations entrée/sortie. L'étudiant doit être capable d'identifier les constituants du réseau d'alimentation, d'exprimer leurs caractéristiques et d'établir les relations entrée / sortie. On se borne donc à la présentation des différents modes de production d'énergie en précisant leurs caractéristiques fonctionnelles fondamentales en vue d'obtenir les performances attendues.

Pour les solutions électriques, l'étudiant doit être capable d'effectuer des mesures et des calculs de courants, tensions, puissances (active, réactive, déformante et apparente), facteur de puissance et contenu harmonique.

Les différents appareils de mesures sont introduits : appareils analogiques, appareils numériques, analyseurs de spectre, analyseurs d'harmoniques, analyseurs d'énergie... La méthode des deux wattmètres est hors programme. L'analyse harmonique est abordée dès la première année, il s'agit ici de donner uniquement des notions.

Le transformateur parfait monophasé, en régime sinusoïdal et permanent, est étudié en physique uniquement. On insiste en sciences industrielles de l'ingénieur sur son utilisation en adaptateur de tensions, en isolateur galvanique.

S22 Distribuer et moduler l'énergie

En s'appuyant sur des systèmes réels, on met en évidence la nécessité de moduler l'énergie électrique. On insiste sur la différence fondamentale entre l'électronique de puissance, qui traite l'énergie, et l'électronique de traitement du signal, en définissant les notions de rendement et de facteur de puissance.

En partant d'un problème réel concret, l'étudiant doit être capable de choisir ou justifier un convertisseur selon les transferts énergétiques et la nature des sources de l'application. Une étude préalable permet de déterminer les régimes de fonctionnement (1, 2 ou 4 quadrants).

On commence par déterminer la nature des sources d'entrée et de sortie qui, suivant le système étudié, peuvent être indifféremment réceptrice ou génératrice d'énergie. Les différents types d'interrupteurs sont ensuite définis suivant leurs caractéristiques statiques à 2 ou 3 segments et la nature de leurs commutations à l'amorçage et au blocage, commandées ou spontanées. On définit ensuite les règles de bases d'interconnexions des sources permettant de définir les convertisseurs à liaison directe et indirecte.

Les composants de l'électronique de puissance se limitent aux composants diode (standard au silicium PN et PIN), IGBT et MOSFET qui couvrent la quasi-totalité des applications. Les caractéristiques statiques sont présentées, les domaines d'usage de chacun sont identifiés. On insiste sur la facilité de commande des composants à grille isolée.

² Permet d'exprimer des contraintes (équations) entre les valeurs de paramètres systèmes.

Le filtrage de la tension et du courant est réalisé par des composants passifs réactifs (LC) supposés sans pertes. On dimensionne ces composants selon le critère de filtrage des harmoniques. La technologie des condensateurs et des inductances n'est pas au programme.

On précise que les alimentations à découpage ainsi que le redressement commandé ne sont pas au programme. Seuls les redressements double alternance monophasé et triphasé sur charge inductive en conduction continue sont au programme. Le redressement sur capacité en tête est exclu.

Les pertes dans les convertisseurs peuvent intervenir pour le calcul du rendement. Seules les pertes par conduction sont au programme. L'étudiant doit être capable d'extraire d'une documentation technique les éléments du modèle statique équivalent d'un interrupteur afin de déterminer ses pertes. Les pertes par commutation sont hors programme sinon il serait nécessaire de modéliser le blocage et la mise en conduction qui sont estimés trop complexes à ce niveau d'enseignement. Les pertes par commutation peuvent être mises en évidence lors d'activités expérimentales ou de simulation, mais ne font pas l'objet de calculs.

Des logiciels permettent d'analyser les transitoires et de prédéterminer des résultats expérimentaux acquis lors des séances de TP.

On peut illustrer, lors d'activités expérimentales ou de simulation, l'intérêt de la conduction continue dans les convertisseurs statiques afin d'obtenir un comportement linéaire du convertisseur. La mise en évidence d'une conduction discontinue est possible, lors d'activités expérimentales ou de simulation, bien que celle-ci ne soit pas explicitement au programme, mais ne fait pas l'objet de calculs. On rappelle que l'étude des convertisseurs indirects n'est pas au programme.

S23 Convertir l'énergie

La conversion électromécanique d'énergie est explicitée par un bilan des puissances : électrique, thermique (uniquement les pertes joule), magnétique (dans l'entrefer pour le transfert stator / rotor), et enfin mécanique.

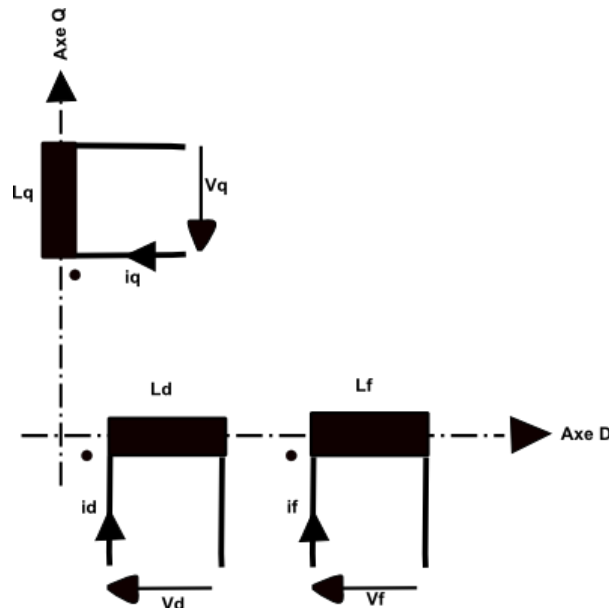
Les schémas électriques équivalents des machines sont donnés, l'étude se fait en fonctionnement linéaire. Il est nécessaire de distinguer les schémas électriques statiques utilisés pour une étude de la conversion d'énergie et les schémas électriques dynamiques utilisés pour la commande en couple des actionneurs électromécaniques.

Dans de nombreux systèmes mécatroniques, la machine à courant continu est prise comme exemple. Si le modèle comportemental est relativement simple, celui de connaissance est assez complexe. En effet, le courant i_R dans l'induit de la machine est alternatif et le rôle de l'association collecteur / balais est fondamental car il assure un couple électromagnétique constant en réglant de manière instantanée la phase du courant d'induit en fonction de la rotation de l'induit θ .

Les machines électriques synchrones et asynchrones peuvent se modéliser en vue de leur commande de la même manière. La phase des courants statoriques est réglable par la commande afin de maintenir un couple électromagnétique constant et indépendant de la vitesse de rotation.

Pour écrire les équations du modèle de connaissance, nous pouvons considérer une machine virtuelle équivalente à la machine réelle sur le plan magnétique et énergétique, et formuler une hypothèse simplificatrice concernant la répartition spatiale sinusoïdale du champ électrique dans l'entrefer. Dans ces conditions, le passage entre le référentiel lié à l'induit et le référentiel virtuel se limite à une matrice de rotation.

Nous travaillons dans un repère sous forme complexe comportant un axe direct (D) et un axe en quadrature (Q). La machine réelle comporte un enroulement d'excitation ou bien des aimants permanents qui peuvent être représentés par une bobine parcourue par un courant continu I_f lié au référentiel et fixé sur l'axe (D). Les courants d'induit virtuels continus I_d et I_q sont positionnés respectivement sur les axes (D) et (Q) comme indiqué sur la figure ci-après.



Pour la machine à courant continu, on utilise le schéma électrique statique R, E (FEM), et le schéma dynamique R, L et E (FEM).

Les équations pour une machine à excitation classique en régime statique sont :

$$U_R = R_R \cdot I_R + \theta^* M_{fr} \cdot I_f$$

$$U_f = R_f \cdot I_f$$

$$\Gamma = M_{fr} \cdot I_f \cdot I_r$$

Avec : I_R le courant d'induit, en régime permanent ;

I_f le courant inducteur en régime permanent ;

θ^* la vitesse de rotation de l'induit en régime permanent ;

R_r la résistance de l'induit ;

R_f la résistance de l'inducteur ;

M_{fr} l'inductance mutuelle entre l'induit et l'inducteur.

Les équations pour une machine à excitation classique en régime dynamique sont :

$$U_R = R_R \cdot i_R + L_r \cdot \dot{i}_R^* + \theta^* M_{fr} \cdot i_f$$

$$U_f = R_f \cdot i_f + L_f \cdot \dot{i}_f^*$$

$$\Gamma = M_{fr} \cdot i_f \cdot i_r$$

Avec : i_R le courant d'induit, en régime variable (\dot{i}_R^* est la dérivée du courant i_R) ;

i_f le courant inducteur en régime variable (\dot{i}_f^* est la dérivée du courant i_f) ;

θ^* la vitesse de rotation de l'induit en régime variable ;

L_r l'inductance propre de l'induit ;

L_f l'inductance propre de l'inducteur.

Pour les machines à aimant permanent, la tension $U_f = 0$ et on posera $M_{fr} \cdot i_f = k \phi_f$ (constante).

Pour les machines synchrones, le schéma électrique statique est limité au diagramme vectoriel comprenant l'inductance propre statorique, la résistance statorique et la force contre-électromotrice induite par la rotation.

En régime dynamique, le couplage dû à la vitesse de rotation est introduit sur les axes (D) et (Q). La commande vectorielle du couple électromagnétique est étudiée.

En régime statique, les expressions s'écrivent en notation complexe avec $\bar{V} = V_d + jV_q$ et $\bar{I} = I_d + jI_q$

$$\left. \begin{aligned} V_d &= R_s I_d - L_c I_q \omega_s \\ V_q &= R_s I_q + (L_c I_d + \sqrt{\frac{3}{2}} M_{sf} I_f) \omega_s \\ v_f &= R_f I_f \end{aligned} \right\}$$

Soit en notation complexe : $\bar{V} = R_s \bar{I} + j L_c \omega_s \bar{I} + \bar{E}$ en posant $\bar{E} = j \sqrt{\frac{3}{2}} M_{sf} I_f \omega_s$.

Avec : \bar{V} la tension complexe au stator ;
 \bar{I} le courant complexe au stator ;
 R_s la résistance statorique ;
 L_c l'inductance cyclique du stator ;
 ω_s la pulsation des grandeurs statoriques ;
 M_{fs} l'inductance mutuelle entre le stator et la roue polaire ;
 R_f la résistance de la roue polaire ;
 L_f l'inductance propre de la roue polaire.

Les équations pour la machine synchrone en régime dynamique sont :

$$\left. \begin{aligned} v_d &= R_s \dot{i}_d + L_c \dot{i}_d^* + \sqrt{\frac{3}{2}} M_{sf} \dot{i}_f^* - L_c i_q \omega_s \\ v_q &= R_s \dot{i}_q + L_c \dot{i}_q^* + (L_c i_d + \sqrt{\frac{3}{2}} M_{sf} i_f) \omega_s \\ v_f &= R_f \dot{i}_f + L_f \dot{i}_f^* + \sqrt{\frac{3}{2}} M_{sf} \dot{i}_d^* \end{aligned} \right\}$$

Avec : v_d la tension statorique suivant l'axe D en régime variable ;
 v_q la tension statorique suivant l'axe Q en régime variable ;
 \dot{i}_d le courant statorique suivant l'axe D en régime variable (\dot{i}_d^* est la dérivée du courant i_d) ;
 \dot{i}_q le courant statorique suivant l'axe Q en régime variable (\dot{i}_q^* est la dérivée du courant i_q) ;
 \dot{i}_f le courant de la roue polaire en régime variable (\dot{i}_f^* est la dérivée du courant i_f).

Pour les machines synchrones à aimant permanent, la tension $U_f = 0$ et on posera $M_{fs} i_f = k \phi_f$ (constante).

Concernant la machine asynchrone, le programme se limite au schéma électrique statique avec les fuites électromagnétiques totalisées au rotor et la résistance statorique est négligée (schéma à 3 composants : inductance propre statorique, inductance totale de fuite ramenée au stator et résistance rotorique ramenée au stator). Seule la commande scalaire en couple est étudiée.

$$\begin{aligned} V_{ds} &= R_s I_{ds} - L_{cs} \omega_s I_{qs} - \frac{3}{2} M_{sr} \omega_s I_{qr} \\ V_{qs} &= R_s I_{qs} + L_{cs} \omega_s I_{ds} + \frac{3}{2} M_{sr} \omega_s i_{dr} \\ 0 &= R_r I_{dr} - L_{cr} \omega_r I_{qr} - \frac{3}{2} M_{sr} \omega_r I_{qs} \\ 0 &= R_r I_{qr} + L_{cr} \omega_r I_{dr} + \frac{3}{2} M_{sr} \omega_r I_{ds} \end{aligned}$$

Soit en notation complexe :

$$\vec{V}_s = R_s \vec{I}_s + j\omega_s L_{cs} \vec{I}_s + j\omega_s \frac{3}{2} M_{sr} \vec{I}_r$$

$$O = \frac{R_r}{g} \vec{I}_r + j\omega_s L_{cr} \vec{I}_r + j\frac{3}{2} M_{sr} \vec{I}_s$$

Avec : \vec{V}_s la tension complexe statorique en régime permanent ;
 \vec{I}_s le courant complexe statorique en régime permanent ;
 \vec{I}_r le courant complexe rotorique en régime permanent ;
 ω_s la pulsation des grandeurs statoriques ;
 g le glissement de la pulsation rotorique ;
 R_s la résistance statorique ;
 L_{cs} l'inductance propre du stator ;
 R_r la résistance rotorique ;
 L_{cr} l'inductance propre du rotor ;
 M_{sr} l'inductance mutuelle entre le stator et le rotor.

Le couple électromagnétique, peut s'exprimer :

$\Gamma = p \frac{3M_{sr}}{2L_{cr}} (\varphi_{dr} \cdot i_{qs} - \varphi_{qr} \cdot i_{ds})$ si la commande permet d'orienter le flux tel que $\phi_{qr} = 0$, nous retrouvons une expression du couple électromagnétique analogue à celui d'une machine à courant continu :

$$\Gamma = p \frac{M}{L_{cr}} \varphi_r \cdot i_{qs} \text{ en posant } M = \frac{3}{2} M_{sr}$$

$$\varphi_r = L_{cr} \cdot I_{dr} + M \cdot I_{ds}$$

$$O = L_{cr} \cdot I_{qr} + M \cdot I_{qs}$$

La mise en place de cette commande est simple, il suffit d'imposer les courants statoriques par une comparaison avec des courants références I_{sref} calculés à partir du flux ϕ_r (à la limite de la saturation de la machine) et de la position θ_s calculée à partir de l'intégration de la somme entre la vitesse de rotation du rotor et le glissement souhaité (couple) : $\theta_s = \int (\omega_r + g \omega_s) dt$

$$I_{sref} = \frac{\Phi_r}{M} \sqrt{1 + \left(\frac{L_r}{R_r} \omega_r \right)^2} \begin{cases} \cos(\theta_s) \\ \cos(\theta_s - \frac{2\pi}{3}) \\ \cos(\theta_s + \frac{2\pi}{3}) \end{cases}$$

Pour toutes les machines, il est indispensable de montrer la nécessité d'une commande avec un contrôle du couple électromagnétique et non une commande en tension sans contrôle du courant absorbé par l'actionneur.

Une fois les caractéristiques mécaniques (couple / vitesse) obtenues, les différents paramètres de réglages sont introduits de façon à justifier la nature des convertisseurs à associer. Selon le cahier des charges, les quadrants de fonctionnement sont identifiés en fonction de l'application envisagée.

La nécessité de l'optimisation de l'accélération dans un système de commande est mise en évidence. L'analyse de la chaîne cinématique et la nature des charges entraînées, puis l'utilisation des théorèmes généraux de la dynamique ou de l'énergétique (par exemple pour calculer l'inertie équivalente ramenée à l'arbre moteur) y trouvent tout leur sens.

S24 Transmettre l'énergie

S241 Liaisons mécaniques

Les liaisons mécaniques sont ici abordées par leurs conditions fonctionnelles et leurs surfaces fonctionnelles (précision, tenue aux efforts, rigidité).

Des exemples sont traités au cours de TD ou d'activités expérimentales de façon à couvrir les grandes familles que sont les assemblages (démontables ou permanents), les guidages en rotation et en translation.

L'étude des montages de roulements avec précharge est à exclure mais le réglage du jeu dans les montages de roulements à contact oblique doit être abordé, en s'appuyant par exemple sur leur caractère hyperstatique.

La fonction lubrification est abordée mais le graissage centralisé n'est pas au programme.

S242 Composants mécaniques de transmission

On cherche ici à apporter une culture des solutions techniques concernant les systèmes de transmission avec et sans transformation de mouvement.

Des TD ou activités expérimentales sont l'occasion d'aborder la caractérisation cinématique de la transmission, son rendement, ses conditions fonctionnelles.

Les étudiants doivent être capables de justifier un choix constructif et de comparer plusieurs solutions technologiques.

S3 Chaîne d'information

S31 Acquérir, traiter et communiquer l'information

S311 Capteurs et détecteurs

Le domaine industriel a besoin de contrôler de très nombreux paramètres physiques (longueur, force, poids, pression, déplacement, position, vitesse, température, luminosité, ...). À chacune de ces grandeurs à mesurer peut correspondre un ou plusieurs types de capteurs fonctionnant selon un phénomène physique spécifique : variation de résistance, variation d'induction magnétique, variation capacitive, de fréquence, de flux lumineux... On prend soin cependant de se limiter aux grandeurs physiques les plus courantes.

S312 Traitement de l'information

Les structures à base d'Amplificateurs Linéaires Intégrés (ALI) sont analysées avec le modèle de l'ALI parfait.

Les fonctions de transfert ou transmittances des filtres analogiques peuvent aussi bien être exprimées en fonction de $j\omega$ ou de p . Le principe des filtres à capacités commutées n'est pas au programme, on n'exclut pas toutefois l'utilisation de fonctions intégrées spécialisées analogiques dans un circuit PSOC.

Le traitement de l'information fait appel à des solutions constructives de type matérielle et/ou logicielle qui peuvent être très complexes. Les principaux types de filtres sont décrits par leurs gabarits. L'approche de la chaîne de traitement se limite aux fonctions d'amplification, de mise en forme à seuils, de conversions A/N (CAN / CNA) et aux opérations mathématiques simples. Concernant les solutions constructives logicielles, les langages de description des algorithmes sont uniquement graphiques ou bien écrits en pseudo code. Ils introduisent des fonctions simples combinatoires, séquentielles, liées à une représentation par graphes d'états ou par organigramme.

S313 Transport et transmission de l'information

S3131 Conditionnement du signal

On souligne les avantages de la transposition des signaux en fréquence pour la transmission (adaptation du signal aux caractéristiques fréquentielles du canal de transmission, multiplexage fréquentiel, ...).

La modulation d'amplitude (AM) permet une initiation à la transmission de l'information. On se limite au principe de la multiplication du signal modulant par une porteuse, au taux de modulation m , à l'étude spectrale du signal modulé en amplitude dans le cas d'un signal modulant sinusoïdal ou quelconque à spectre borné. Pour la démodulation d'amplitude, on se limite au principe de la démodulation synchrone (oscillateur, multiplieur, filtre). La démodulation d'enveloppe n'est pas au programme.

La modulation ASK est présentée comme un sous ensemble de la modulation AM.

On caractérise la "qualité" de ce système de transmission en comparant le rapport signal sur bruit à son entrée avec le rapport à sa sortie.

S3132 Modes de transmission

Dans cette partie, on se limite à la transmission série de l'information entre deux systèmes (liaison point à point en bande de base). La notion de sens de transfert de l'information est traitée. L'utilisation d'un signal d'horloge local ou transmis est abordée. Dans le cas d'une transmission du signal d'horloge, on explicite la transmission séparée ou autoportée.

Les contraintes environnementales (bruits électromagnétiques, atténuations des supports) permettent de justifier la technologie du support de transmission (deux brins, coaxial ou fibre optique).

Les différents codages sur les niveaux et les transitions sont abordés (NRZ, NRZI pour les niveaux et Manchester pour les transitions) d'un point de vue temporel et fréquentiel de façon à dégager leurs avantages et inconvénients (les spectres sont fournis ou mesurés).

S3133 Réseaux

Les transmissions en mode série sont abordées au travers d'exemples industriels précis (liaison point à point et liaison multipoints). Pour les liaisons point à point asynchrones, on met en évidence la notion de protocole (champs de début et fin de trame pour la couche transport, incluant le bit de start et le ou les bits de stop pour la couche physique).

Pour les modes de transmission multipoints, on insiste sur les différentes topologies existantes et sur la notion d'adresse (adresse mac ou identificateur) ainsi que la notion de diffusion générale.

Les points communs fondamentaux de réseaux industriels sont mis en évidence au travers d'exemples de réseaux existants I2C, SPI, CAN, LIN, TCP/IP, Ethernet, Modbus, (support physique, trame).

La norme OSI (Open System Interconnection) est citée en montrant les écarts qui existent entre celle-ci et les principaux réseaux TCP/IP et CAN. On montrera la nécessité de découper les messages en paquets, puis d'incorporer ceux-ci dans des trames. La structure des trames est analysée afin de retrouver les notions de champ de début et de fin de trame, d'identification (adresses), de données, de contrôles d'erreurs.

La structure d'un système de détection d'erreur peut être analysée et simulée, à l'aide d'éléments algorithmiques ou logiques.

Les liaisons sans fils peuvent être utilisées lors d'activités expérimentales mais ne font pas l'objet de développement théorique.

Le multiplexage temporel peut être présenté en 4 cas d'étude différents, mettant en évidence le découpage en paquets dû à des contraintes de tailles ou de disponibilité.

Canal	Émetteur	Récepteur	Structure des données	Ordonnancement des paquets à la réception
Mono canal	Mono émetteur	Mono récepteur	Un flot de données de taille importante	Identique à celui de l'émission
Mono canal	Multi émetteur	Multi récepteur	Plusieurs flots de données de taille importante	Multiplexage temporel sur le canal Identique pour chacun des récepteurs à l'émission
Multi canal	Mono émetteur	Mono récepteur	Un flot de données de taille importante	Non respect de l'ordre d'émission
Multi canal	Multi émetteur	Multi récepteur	Plusieurs flots de données de tailles importantes	Non respect de l'ordre d'émission pour chaque flux de données

La durée de transmission induit une attente de récepteur pour ordonner et compléter les données.

Le multiplexage fréquentiel peut être présenté en 2 cas d'étude différents (la notion de paquets subsiste).

S4 Comportement des systèmes

S41 Solide indéformable

S411 Lois de mouvement

Le principe général des associations de liaisons en série ou en parallèle doit être connu mais on se limite à faire calculer des associations de 2 liaisons.

L'étude de l'agencement des liaisons et des répercussions sur le degré d'hyperstatisme est mise en relation avec la cotation fonctionnelle et les spécifications portées sur les dessins de définition des pièces.

Ainsi, on peut montrer comment il est possible de limiter les effets de l'hyperstatisme en imposant des spécifications géométriques sur les pièces. Cet aspect est abordé uniquement qualitativement.

La notion de liaison équivalente peut trouver sa justification au travers d'exemples : il s'agit de rendre un système isostatique (limitation du coût de réalisation, facilité de montage) ou de transformer des liaisons à contact linéique ou ponctuel par des liaisons à contact surfacique (limitation de la pression de contact). On montre toute l'utilité d'une étude locale de la liaison et les répercussions sur la conception de la pièce.

S412 Actions mécaniques

Pour la détermination des actions mécaniques, les études doivent se faire selon deux points de vue : local et global. Le point de vue local concerne la modélisation de l'action mécanique de contact à partir de la densité surfacique de charge. Le point de vue global, quant à lui, permet d'exprimer l'ensemble des actions mécaniques élémentaires sous forme d'un torseur.

Dans ce cadre, les liaisons, parfaites ou non, sont alors caractérisées par un torseur d'actions mécaniques transmissibles. Outre le rappel des lois fondamentales et le développement écrit des principes, les résultats d'étude peuvent être obtenus avantageusement par les outils informatiques spécifiques. L'accent est mis alors sur les hypothèses et les modèles de liaisons pour renseigner les logiciels.

On s'attache à étudier ou analyser le comportement local des liaisons. Il s'agit d'appliquer les différents modèles de répartition des charges surfaciques et de les comparer. Les études comportementales s'appuient sur les phénomènes et leurs conséquences (exemple : densité surfacique de charge, précision géométrique de la liaison, adhérence, frottement ...). Le but est de prédéterminer la géométrie de la liaison en adéquation avec le matériau et son procédé de mise en forme.

L'outil informatique doit être privilégié dans les approches dynamique et énergétique d'un problème complexe, pour éviter les calculs lourds et fastidieux, l'accent est mis sur l'exploitation des résultats (choix des grandeurs pertinentes) et sur la validation du modèle utilisé.

Dans les cas simples, la détermination des matrices d'inertie se fait au centre d'inertie à l'aide de logiciels adaptés. L'accent est mis sur l'analyse de la forme de la matrice d'inertie, la reconnaissance des termes inertiels utiles à l'étude et sur l'incidence d'une modification de forme du solide. L'élève peut être amené à déplacer une matrice d'inertie en un point différent du centre d'inertie pour résoudre le problème posé.

L'approche énergétique permet, dans le cadre du choix d'une motorisation et de sa commande, de déterminer l'inertie équivalente ramenée sur l'arbre de l'actionneur (ou la masse équivalente), de caractériser les sens de transfert d'énergie et de faire apparaître les réversibilités (quadrants de fonctionnement).

S42 Solide déformable

Dans ce chapitre, on insiste sur la notion de modèle. On s'attache à montrer les limites du modèle et à valider les hypothèses retenues dans le cadre d'un dimensionnement lors d'une démarche de conception ou dans le cadre d'une vérification.

Le modèle retenu est celui des poutres droites chargées dans leur plan de symétrie matérielle (notamment pour la flexion simple). Dans le cas d'un modèle hyperstatique d'ordre 1, la prise en compte de la résistance des matériaux permet de déterminer l'équation supplémentaire nécessaire.

Même si l'élasticité n'est pas explicitement au programme, les limites du modèle « poutre » peuvent être montrées à l'aide d'un logiciel d'éléments finis. Les notions d'élasticité sont alors abordées dans le seul but de donner du sens à l'utilisation du logiciel d'éléments finis. On peut notamment aborder les critères de Tresca et Von Mises grâce à la notion de contrainte équivalente.

Les notions de contrainte et de concentration de contraintes doivent être illustrées à partir d'utilisation de logiciel de calcul par éléments finis. Ces notions sont abordées qualitativement dans le cas de pièces de forme complexe.

Dans l'approche Produit-Matériau-Procédé, le choix du couple Matériau-Procédé est réalisé, à l'aide de logiciels adaptés, par la mise en place d'indicateurs de performance en lien avec le cahier des charges et l'analyse de diagrammes de choix de matériaux. Des critères tels que l'influence qualitative sur la géométrie des pièces, les contraintes économique et environnementale, permettent de valider le choix du tryptique Produit-Matériau-Procédé.

Le procédé d'obtention retenu pour la pièce (fonderie, injection plastique, forgeage, emboutissage et enlèvement de matière) est simulé afin de mettre en évidence la faisabilité.

À partir d'une documentation technique d'un matériau, l'élève doit être capable d'extraire les critères principaux permettant de justifier le choix.

S43 Modélisation des systèmes multi-physiques

S431 Systèmes de commande

Seul le schéma de principe d'un échantillonneur - bloqueur est explicité. La nécessité de cette fonction dans la conversion A/N de signaux à variation rapide est mise en évidence. La structure interne d'un échantillonneur - bloqueur n'est pas détaillée. Ses caractéristiques principales sont évoquées au travers d'applications industrielles en s'appuyant sur une documentation technique. Le théorème de Shannon est donné sans démonstration, simplement pour justifier le choix de la fréquence d'échantillonnage. Le phénomène de repliement de spectre est mis en évidence de manière expérimentale ou simulée.

On présente les critères de choix des convertisseurs CNA, CAN (précision, rapidité). La structure interne des convertisseurs n'est pas au programme. On se limite aux principales fonctions logiques (portes, compteur et fonction mémoire), étant entendu que celles-ci sont intégrées dans des circuits programmables et ne se présentent pas sous forme de composants discrets.

Le comportement des systèmes à événements discrets est décrit à l'aide d'outils de descriptions graphiques (algorithme, logigramme, graphe d'états). On s'appuie sur le diagramme étape / transition de la modélisation SysML.

On peut utiliser, en activités expérimentales, des langages propres aux automates, mais ceux-ci ne sont pas au programme.

S432 Systèmes asservis multi physiques

Les systèmes multi physiques sont limités aux domaines de l'électricité, de la mécanique et de la thermique.

Pour l'identification, on se limite à des modèles de comportement du premier ordre et du second ordre à pôles complexes conjugués sans retard pur. On privilégiera l'identification à partir des courbes de réponse temporelle (indicielle) et fréquentielle.

Pour la stabilité, on se limite au critère graphique du revers dans le plan de Bode. On présente les différents cas de stabilité d'un système du 2nd ordre en boucle fermée selon la position de ses pôles dans le plan complexe.

On met l'accent sur les relations entre le comportement temporel du système en boucle fermée et le comportement fréquentiel en boucle ouverte.

On attire l'attention des étudiants sur la nécessité de comparer des grandeurs homogènes, par exemple la nécessité d'adapter la sortie et sa consigne. On insiste sur la notion de perturbations et on montre l'influence d'une perturbation supposée constante sur la précision d'un système asservi.

Le choix du correcteur (nature et valeur des paramètres) est obtenu dans le domaine analogique. Lorsque sa réalisation est faite dans le domaine numérique, on discrétise l'équation différentielle décrivant le correcteur analogique afin d'obtenir l'équation de récurrence.

L'implémentation de cette équation est réalisée à partir d'un algorithme puis transférée dans le composant cible. Lors des activités expérimentales, certaines étapes du passage du correcteur analogique au correcteur numérique peuvent cependant être transparentes pour l'élève.

Enseignements secondaire et supérieur

Classes préparatoires aux grandes écoles

Répartition horaire des enseignements de sciences de la vie et de la Terre en classe préparatoire scientifique biologie, chimie, physique et sciences de la terre (BCPST)

NOR : ESRS1327889N

note de service n° 2013-0023 du 27-11-2013

ESR - DGESIP A2

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux chefs d'établissement ; aux professeurs des classes préparatoires aux grandes écoles de la filière scientifique

Deux arrêtés, l'un publié au Journal officiel le 30 avril 2013, l'autre en cours de publication, fixent notamment les programmes de sciences de la vie et de la Terre (SVT) pour la classe préparatoire scientifique biologie, chimie, physique et sciences de la terre (BCPST), programmes applicables à compter de la rentrée scolaire 2013 pour celui de première année et de la rentrée scolaire 2014 pour celui de seconde année.

L'objet de la présente note de service est de prévoir, à titre indicatif, la répartition horaire entre les cours et les travaux pratiques, pour ces enseignements de SVT.

La répartition proposée a pour but principal d'indiquer l'importance relative de chaque partie du programme. Les horaires indicatifs, associés à chaque thématique, permettent une construction des connaissances fondée sur l'exploitation de documents et l'introduction d'exercices.

La note de service n° 2003-095 du 11 juin 2003, relative à la répartition horaire des enseignements de sciences de la vie et de la Terre, de physique et de chimie en BCPST, est abrogée.

Programme de sciences de la vie

I - Des molécules du vivant à la cellule : organisation fonctionnelle

I - A Organisation fonctionnelle des molécules du vivant (18 heures) - S1

I - B Membrane et échanges membranaires (13 heures) - S1

I - C Métabolisme cellulaire (20 heures) - S2

I - C - 1 Les réactions chimiques du vivant (3 heures)

I - C - 2 Biosynthèses caractéristiques (5 heures)

I - C - 3 Aspects énergétiques du métabolisme - liens avec les synthèses (12 heures)

I - D Synthèse sur l'organisation fonctionnelle de la cellule (2 heures) - S2

Travaux pratiques : 6 séances - S1

II - L'organisme : un système en interaction avec son environnement

II - A L'organisme vivant : un système physico-chimique en interaction avec son environnement (10 heures) - S1

Travaux pratiques : 5 séances - S1

II - B Exemple d'une fonction en interaction directe avec l'environnement : la respiration (7 heures) - S3

II - C Un exemple d'intégration d'une fonction à l'échelle de l'organisme (15 heures)

Travaux pratiques : 3 séances - S3

II - D Ontogenèse et reproduction (24 heures) - S2

II - D - 1 Reproduction des organismes animaux et végétaux (12 heures)

II - D - 2 Développement d'un organisme animal (12 heures)

Travaux pratiques : 5 séances - S2

II - E Diversité morpho-fonctionnelle des angiospermes (12 heures) - S3

II - E - 1 Nutrition des angiospermes en liaison avec le milieu (6 heures)

II - E - 2 Développement des angiospermes (6 heures)

Travaux pratiques : 3 séances - S3

II - F Diversité morpho-fonctionnelle des organismes (3 heures)

Travaux pratiques : 3 séances - S3

III - Populations, écosystèmes, biosphère

III - A Les populations et leur dynamique (3 heures) - S3

III - B Les écosystèmes, leur structure et leur fonctionnement (12 heures) - S4

III - C Flux et cycles biogéochimiques : l'exemple du carbone (4 heures) - S4

Travaux pratiques : 4 séances - S3/S4

IV - La biodiversité et sa dynamique

IV - A Génomique structurale et fonctionnelle (8 heures) - S1

IV - B Réplication de l'information génétique et mitose (5 heures) - S1

IV - C La diversification des génomes (7 heures) - S2

Travaux pratiques : 3 séances - S1/S2

IV - D Les mécanismes de l'évolution (7 heures) - S3

Travaux pratiques : 1 séance

IV - E Une approche phylogénétique de la biodiversité (5 heures) - S4

Programme de sciences de la Terre

I - La Terre, planète active (5 heures) - S1

I - A Structure de la planète Terre (2 heures)

I - B Dynamique des enveloppes terrestres (3 heures)

Travaux pratiques : 1 séance - S1

II - Risques et ressources : les géosciences et l'Homme (2 heures) - S1

III - La géologie, une science historique (2 heures) - S1

Travaux pratiques : 1 séance - S1

IV - La carte géologique (2 heures) - S1

Travaux pratiques : 2 séances - S1

V - Le magmatisme (8 heures) - S2

V - A Les modes d'expression des magmas (2 heures)

V - B Processus fondamentaux du magmatisme (6 heures)

Travaux pratiques : 2 séances - S2

VI - Le phénomène sédimentaire (12 heures) - S2

VI - A Modelés des paysages et transferts de matériaux en surface (4 heures)

VI - B La sédimentation des particules et des solutés (4 heures)

VI - C Bassins sédimentaires et formation des roches (4 heures)

Travaux pratiques : 3 séances - S2

VII - Les déformations de la lithosphère et les transformations minérales associées (11 heures) - S3

VII - A Déformations des matériaux de la lithosphère (6 heures)

VII - B Les transformations minérales du métamorphisme (5 heures)

VIII - Étude de grands ensembles géologiques (11 heures)

VIII - A L'océan (4 heures) - S3

VIII - B Une chaîne de montagnes (3 heures) - S4

VIII - C Étude de quelques grands ensembles structuraux français (4 heures) - S4

Travaux pratiques en seconde année : 6 séances (S3/S4)

Pour la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche
et par délégation,

Par empêchement de la directrice générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle,
Le chef du service de la stratégie de l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle,
Jean-Michel Jolion

Enseignements primaire et secondaire

Diplômes

Calendrier des sessions de l'examen conduisant à la délivrance du diplôme initial de langue française et du diplôme d'études en langue française en milieu scolaire pour l'année 2014

NOR : MENE1330836C

circulaire n° 2013-202 du 23-12-2013

MEN - DGESCO A1-1

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux directrices et directeurs académiques des services de l'éducation nationale.

Le diplôme initial de langue française (DILF) défini au chapitre 8 du titre III du livre III de la partie réglementaire du code de l'éducation (art. D.338.23) sanctionne un niveau de connaissance de la langue intitulé « niveau A1.1 ». Il concerne les personnes de nationalité étrangère et les Français non francophones, non titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire français.

Les dates des sessions de l'examen conduisant à la délivrance du DILF, communes pour l'ensemble des centres d'examens, sont arrêtées pour l'année 2014 selon le calendrier suivant :

- mardi 7 janvier ;
- mardi 4 février ;
- mardi 4 mars ;
- mardi 1er avril ;
- mardi 6 mai ;
- mardi 3 juin ;
- mardi 1er juillet ;
- mardi 5 août ;
- mardi 2 septembre ;
- jeudi 2 octobre ;
- mardi 4 novembre ;
- mardi 2 décembre.

La définition des épreuves du diplôme d'études en langue française (DELFF) en milieu scolaire est fixée au plan national sur la base de l'[arrêté du 22 mai 1985](#) portant sur la création du diplôme d'études en langue française et du diplôme approfondi en langue française, modifié notamment par l'[arrêté du 10 juillet 2009](#).

Trois sessions nationales sont organisées au cours de l'année scolaire.

Chaque session propose trois versions de sujets d'examen pour les niveaux A1, A2 et B1. Les académies déterminent le nombre de sessions à organiser et le niveau choisi pour chacune des sessions.

Le calendrier pour l'année 2013-2014 est le suivant :

- première session réalisée : mardi 5 novembre 2013 ;
- deuxième session à venir : mardi 13 mai 2014 ;
- troisième session à venir : mardi 3 juin 2014.

L'administration centrale prend à sa charge les coûts de réalisation des épreuves, la formation des correspondants académiques ainsi que l'impression des diplômes.

Il revient aux services académiques de mettre en place la logistique nécessaire à la passation des épreuves : mise à disposition des locaux, photocopies et acheminement des épreuves, nomination des examinateurs et des membres des jurys, formation des examinateurs avec l'appui des correspondants académiques.

Je vous remercie de votre collaboration.

Pour le ministre de l'éducation nationale

et par délégation,
Le directeur général de l'enseignement scolaire,
Jean-Paul Delahaye

Enseignements primaire et secondaire

Concours général des lycées

Modification

NOR : MENE1329365A

arrêté du 28-11-2013 - J.O. du 13-12-2013

MEN - DGESCO A2-1

Vu code de l'éducation ; arrêté du 3-11-1986 modifié ; avis du CSE du 14-11-2013

Article 1 - Dans le tableau 2 « classes terminales » en annexe de l'arrêté du 3 novembre 1986 modifié susvisé, la ligne :

Série STG - sciences et technologies de la gestion

Économie-Droit : 6 h

Est remplacée par la ligne :

Série STMG - sciences et technologies du management et de la gestion

Management et sciences de gestion : 4 h

Article 2 - Les dispositions du présent arrêté s'appliquent à compter de la session 2014 du concours général.

Article 3 - Le directeur général de l'enseignement scolaire est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 novembre 2013

Pour le ministre de l'éducation nationale

et par délégation,

Le directeur général de l'enseignement scolaire,

Jean-Paul Delahaye

Enseignements primaire et secondaire

Convention cadre

Partenariat entre le MEN, le MSJEPVA, le MDRE et le CNOSF

NOR : MENE1300578X
convention du 18-9-2013
MEN - DGESCO B3-4

Préambule

Le rôle éducatif et social du sport

Les valeurs éducatives et sociales du sport le placent au croisement de différents lieux d'éducation : à l'école, au collège et au lycée, il s'inscrit dans le cadre de l'éducation formelle par le biais de l'éducation physique et sportive (EPS), discipline d'enseignement obligatoire pour les 12 millions d'élèves scolarisés ; hors de l'école, un large réseau associatif permet à chacun de découvrir et pratiquer une multitude d'activités dans leur dimension de loisirs ou de compétition. Ce réseau, fort de 175 000 associations, rassemble plus de 16 millions de licences délivrées par les fédérations sportives. Il constitue le mouvement sportif français dont le CNOSF est le représentant légal.

L'ensemble de ces acteurs contribuent à la construction d'apprentissages fondamentaux, à l'épanouissement de l'individu et à son équilibre. Ils participent au développement de l'enfant sur le plan physique et psychologique et donnent sens aux valeurs sociales et civiques qui permettent l'éducation de futurs citoyens.

La pratique sportive associative s'inscrit dans ce parcours éducatif et citoyen du jeune.

Elle contribue à l'apprentissage du vivre ensemble, des règles sportives, au respect d'autrui et à l'engagement associatif. L'activité physique et sportive accessible à tous est un vecteur de cohésion sociale et de lutte contre les inégalités d'accès aux pratiques sportives quelles qu'en soient les causes. Elle participe à donner le goût de l'effort physique, élément essentiel d'une future hygiène de vie et donc de santé, permettant de lutter contre la sédentarité et l'obésité. Les associations sportives et les clubs veillent à la promotion des valeurs et à l'éthique du sport ; elles s'inscrivent dans la prévention des dérives liées au sport : dopage, paris sportifs, etc.

Les fédérations sportives scolaires jouent un rôle essentiel d'interface entre le système éducatif et les fédérations sportives. Elles sont des structures ressources et constituent un appui essentiel à la mise en œuvre de la présente convention.

Pour prévenir le décrochage observé au moment de l'adolescence, cette passerelle entre l'EPS, le sport scolaire et le sport fédéral est primordiale.

Le contexte de la loi d'orientation et de programmation sur la refondation de l'École de la République et de la charte de la laïcité à l'École

La loi sur la refondation de l'École, dans son rapport annexé, indique que « des activités sportives sont proposées à tous les élèves volontaires, notamment dans les territoires prioritaires, tout au long de l'année en complément des heures d'éducation physique et sportive. Ces activités doivent avoir un sens pédagogique autour des valeurs transmises par le sport comme le sens de l'effort et du dépassement de soi, le respect de l'adversaire et des règles du jeu ainsi que l'esprit d'équipe. Au-delà de l'éducation physique et sportive, dans un objectif d'éducation par le sport, le recours au sport, analysé de manière raisonnée et avec un esprit critique, comme vecteur d'apprentissage pour les autres matières, est favorisé ».

L'affichage de la charte de la laïcité dans les écoles et établissements scolaires va faciliter l'application des règles qui permettent de mieux vivre ensemble dans l'espace scolaire, en aidant chacun à comprendre le sens de ces règles, à se les approprier et à les respecter.

La mise en place des nouveaux rythmes scolaires est un levier pour faire évoluer l'action des différents intervenants (enseignants et éducateurs sportifs), visant l'articulation, la continuité et la complémentarité éducatives des différents temps de l'enfant, notamment dans la mise en place du projet éducatif de territoire (PEDT). Les pratiques associatives sportives ont toute leur place dans ces projets éducatifs de territoires et participent ainsi pleinement à l'épanouissement de la jeunesse et à sa formation citoyenne.

Article 1 - Finalités et objectifs de la présente convention

Finalités

La présente convention a pour but de rappeler les principes généraux qui faciliteront les collaborations entre le monde scolaire et le mouvement sportif :

- favoriser, sur l'ensemble du territoire, l'accès à la pratique d'activités physiques et sportives diversifiées à l'École, en complément de l'EPS, dans le cadre des sections sportives scolaires, des associations sportives d'école et d'établissement mais aussi de clubs dans le temps périscolaire et extrascolaire ;
- promouvoir les valeurs de l'olympisme et l'éthique sportive ;
- favoriser l'acquisition d'une culture générale en s'appuyant sur les activités physiques et sportives.

Les passerelles entre le monde scolaire et le mouvement sportif ainsi renforcées permettront une complémentarité des contributions des acteurs au parcours sportif de l'enfant tant dans les dimensions sportives et citoyennes, que dans ses apprentissages et son épanouissement personnel.

Objectifs

À travers cette convention, les signataires poursuivent les objectifs suivants :

- faciliter l'accès à une pratique physique et sportive associative de qualité sous ses différentes formes (loisirs, compétition) pour tous les publics ;
- proposer une offre d'activités physiques et sportives adaptées aux besoins des différents publics, notamment ceux éloignés d'une pratique sportive régulière ;
- favoriser la sociabilité, l'engagement citoyen, la prise de responsabilité des jeunes sous toutes ses formes ;
- promouvoir, à tous les niveaux de la scolarité, les valeurs éducatives, sociales et d'intégration véhiculées par le sport et l'olympisme ;
- promouvoir la pratique physique et sportive des jeunes scolarisés dans une perspective de santé ;
- favoriser la formation d'une éthique sportive permettant de lutter contre toute discrimination ou fait de violence dans le sport ;
- viser la poursuite d'activités physiques et sportives dans un cadre associatif tout au long de la vie.

Article 2 - Chantiers prioritaires

À cette fin, les signataires s'engagent dans un programme d'actions concerté afin de :

- corriger les inégalités d'accès à la pratique sportive quelles qu'en soient les causes : territoriales, sociales, culturelles ou bien liées à un handicap en prenant en compte les besoins des jeunes scolarisés. Une attention particulière sera portée à la pratique des jeunes filles, des élèves des territoires fragilisés et des jeunes en situation de handicap. En particulier, pour les jeunes en situation de handicap, l'élaboration d'une politique de formation des éducateurs et des enseignants et une offre d'activités sportives adaptées doivent être recherchées ; le comité paralympique et sportif français (CPSF) est une structure qui peut être sollicitée pour accompagner cette politique.
- contribuer, dans le prolongement de la charte de la laïcité à l'École, à l'apprentissage du respect, à la lutte contre les incivilités, violences et discriminations, à la construction d'une citoyenneté en acte ;
- favoriser l'engagement associatif et citoyen par la formation de jeunes dirigeants, en particulier l'accès des jeunes filles aux responsabilités. Ces actions s'inscrivent dans le cadre des travaux du Comité interministériel de la jeunesse (CIJ) et de la nouvelle charte des engagements réciproques entre l'État, les collectivités et les associations ;
- promouvoir les activités physiques et sportives comme un facteur de santé notamment par l'opérationnalisation du Plan sport santé bien-être (PSSBE) interministériel ;
- faciliter l'accès et le parcours des jeunes talents vers le sport de haut niveau. Une attention toute particulière sera portée au maillage territorial des sections sportives scolaires, à l'organisation et au suivi de la scolarité des sportifs de haut niveau pour une réussite de leur double projet scolaire et sportif ;
- contribuer au développement durable par l'apprentissage des valeurs éducatives, sociales et d'intégration dans les différentes formes de pratique, en particulier des sports de nature.

Article 3 - Modalités d'intervention

Les signataires s'engagent, avec le concours des fédérations sportives scolaires, selon les modalités d'interventions concertées suivantes :

- Promouvoir la participation des élèves aux rencontres sportives organisées tant dans le cadre scolaire que dans celui du mouvement sportif, notamment pour favoriser l'apprentissage de savoirs et savoir-être valorisant les valeurs du sport, de l'olympisme et de la vie associative.
- Renforcer l'information concernant les possibilités de pratique sportive par la diffusion, via l'ensemble des sites des partenaires de la présente convention, des informations utiles aux élèves et parents d'élèves sur les pratiques sportives offertes localement. Cette disposition doit permettre aux enseignants de mieux orienter les élèves désireux de s'investir davantage dans le domaine sportif.
- Formaliser en commun des supports pédagogiques : il convient de favoriser la création commune, l'utilisation et la diffusion de documents pédagogiques mis à disposition des différents intervenants pour :
 - . la recherche de continuité de l'offre d'activités sportives entre les écoles, établissements scolaires et clubs sportifs pour une même tranche d'âge ;
 - . la promotion des comportements et valeurs caractérisant l'esprit olympique ;
 - . la mobilisation du sport comme média d'enseignement général.
- Mettre en place des collaborations entre les enseignants chargés de l'éducation physique et sportive et les éducateurs sportifs des associations et fédérations sportives. Les interventions d'éducateurs sportifs au bénéfice des élèves des établissements scolaires répondent aux exigences du code du sport (articles L. 212-1 et L. 212-2) et du code de l'éducation (article L. 312-3). L'enseignement d'éducation physique et sportive relève, dans tous les cas, de la responsabilité de l'enseignant du premier degré pour l'école élémentaire, et des enseignants d'éducation physique et sportive pour le collège et le lycée. Lors d'interventions spécifiques sur le temps scolaire, les procédures d'agrément des intervenants titulaires de cartes professionnelles seront examinées en vue d'une simplification.
- Promouvoir la mise en œuvre d'actions éducatives coconstruites dans le cadre :
 - . d'une offre d'activités sportives continue et complémentaire : temps scolaire, périscolaire ou extrascolaire ;
 - . du programme éducatif du CNOSF ;
 - . de la journée du sport scolaire ;
 - . des projets éducatifs autour des grands événements organisés par les fédérations sportives, en partenariat avec les fédérations sportives scolaires ;
 - . des différents challenges sportifs promotionnels.
- Promouvoir la mise en œuvre d'actions de prévention des conduites addictives et du dopage.
- Contribuer à la formation initiale et continue des enseignants : le MEN et le MDRE peuvent solliciter, pour des actions de formation dans le domaine des activités sportives, les cadres désignés par les fédérations sportives scolaires, les cadres désignés par les fédérations sportives délégataires ou le MSJEPVA.

Le CNOSF et les fédérations pourront être mobilisés pour des actions de formation dans le domaine de l'accès à la culture générale par le sport, l'éthique du sport et l'olympisme (valeurs éducatives et sociales). Ces formations doivent s'inscrire dans le cadre des programmes de formation existants.

De même, le MEN et le MDRE pourraient être sollicités pour participer à la formation des éducateurs sportifs.

- Favoriser l'utilisation optimale des équipements sportifs, en concertation avec les collectivités locales, pour faciliter l'accès aux installations sportives. Le module informatique « Équipements sportifs » développé par le MEN et le MDRE en lien avec le ministère chargé des sports permettra un suivi précis de l'utilisation des équipements sportifs afin d'en rationaliser l'usage.
- Permettre une meilleure détection et un meilleur suivi des jeunes talents et des jeunes désireux de s'engager vers le sport de haut niveau. Dans cette perspective, le MEN et le MDRE s'engagent, en concertation avec les représentants du mouvement sportif et des fédérations à :
 - . faire bénéficier les élèves inscrits sur les listes des sportifs de haut niveau d'un aménagement de la scolarité (horaires, examens, etc.) ;
 - . recenser et mieux faire connaître les sections sportives scolaires, qui contribuent à structurer le parcours sportif des élèves désireux de pratiquer davantage leur activité de prédilection ou de se lancer dans une carrière sportive.
- Formaliser le parcours sportif de l'enfant à travers l'élaboration d'un livret ludique visant la valorisation de ses différentes expériences sportives quels qu'en soient la forme (loisir, compétitive, d'engagement) et le lieu d'expression (à l'école, au sein de l'association sportive de l'établissement ou en club).

Article 4 - Modalités de mise en œuvre et implication des partenaires de la convention

Modalités de mise en œuvre

À l'échelon national, dans le cadre de la présente convention, les ministres ou leurs représentants peuvent conclure des conventions avec les fédérations sportives qui en feront la demande. Les fédérations sportives scolaires seront associées à ces conventions.

À l'échelon territorial, le MEN, le MSJEPVA, le MDRE et le CNOSF s'engagent, par le biais de leurs instances déconcentrées, à favoriser la déclinaison de la présente convention.

Ces conventions préciseront, au regard des spécificités territoriales, les actions concrètes de collaboration à envisager dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme des nouveaux rythmes scolaires. Ainsi, elles permettront de parfaire les dispositifs opérationnels à tous les égards.

Rôle des signataires

Le MEN et le MDRE s'engagent à communiquer largement sur cette convention auprès de ses services déconcentrés que sont les rectorats et les directions des services départementaux de l'éducation nationale. De plus, le MEN et le MDRE s'engagent à impulser, en accord avec les priorités académiques, la création de commissions sportives académiques et/ou régionales, regroupant tous les acteurs et partenaires afin d'assurer la cohérence et la complémentarité des différents dispositifs et offres de pratique physique et sportive à l'École.

Le MSJEPVA s'appuiera sur cette convention pour favoriser les passerelles avec le sport scolaire dans le cadre des conventions d'objectifs signées avec les fédérations. Ses services régionaux et départementaux aideront à faire vivre cette convention, notamment dans l'élaboration des projets éducatifs de territoire.

Le CNOSF, en tant que représentant du mouvement sportif et dans sa mission de service aux fédérations, s'engage à relayer auprès de ses membres et de ses instances déconcentrées la présente convention et à les soutenir dans l'élaboration de leurs projets éducatifs.

Article 5 - Suivi de la présente convention

Un comité de pilotage national sera réuni au moins une fois par an et/ou selon les besoins partagés, pour suivre et évaluer la mise en œuvre de la présente convention et des partenariats qui en résultent, et établir un programme d'actions prioritaires annuel.

Ce comité est composé de représentants du MEN, du MSJEPVA, du MDRE et du CNOSF.

Des personnes ressources et/ou expertes pourront au besoin y être associées.

Dans le cadre de la convention, les signataires s'engagent à communiquer avec les médias ensemble ou après que l'action de communication aura reçu l'aval de tous.

La présente convention est signée pour une durée de quatre ans. À l'issue de ces quatre années, un bilan permettra d'étudier les termes de son renouvellement. Elle peut être dénoncée par l'une des parties, au plus tard le 1^{er} mars de l'année scolaire en cours, par courrier envoyé aux autres parties.

Fait à Paris, en quatre exemplaires

Le 18 septembre 2013

Le ministre de l'éducation nationale

Vincent Peillon

La ministre des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Valérie Fourneyron

La ministre déléguée auprès du ministre de l'éducation nationale,

chargée de la réussite éducative

George Pau-Langevin

Le président du Comité national olympique et sportif français

Denis Masseglia



Personnels

Mouvement

Mouvement des IA-IPR - année scolaire 2014-2015

NOR : MENH1329570N

note de service n° 2013-196 du 18-12-2013

MEN - DGRH E2-2

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux vice-recteurs ; aux chefs de service (pour les personnels en service détaché)

La mobilité des cadres du système éducatif, axe fort de la politique de l'encadrement, permet de renforcer les compétences et de diversifier les parcours professionnels par l'exercice de responsabilités dans des contextes et environnements variés. Elle est l'un des critères pris en compte pour l'accès aux fonctions d'encadrement supérieur comme celles de directeur académique adjoint des services départementaux de l'éducation nationale (DAA SEN) ou de directeur académique des services départementaux de l'éducation nationale (DA SEN).

La mobilité est un facteur d'enrichissement des académies qui bénéficient ainsi de regards et savoir-faire renouvelés. Elle peut répondre aussi à des situations personnelles.

Au titre de la dernière rentrée scolaire, 155 IA-IPR ont formulé une demande de mutation. 50 % de ces demandes ont été satisfaites, la majorité correspondait à des vœux formulés sur postes initialement vacants.

La présente note de service précise les modalités du mouvement des IA-IPR en vue de la rentrée 2014. Cette opération concerne l'ensemble des IA-IPR actuellement en fonction dans ce corps ainsi que les IA-IPR en position de détachement.

Formulation des vœux

La liste des postes d'IA-IPR offerts au mouvement pour la rentrée scolaire 2014 sera consultable en janvier 2014 sur le site Internet du ministère (<http://www.education.gouv.fr/>, rubrique « concours, emplois, carrière », « les personnels d'encadrement », « les personnels d'inspection »).

Le nombre de vœux est limité à cinq académies mais toute mutation entraînant une nouvelle vacance, des postes, non initialement vacants, sont susceptibles de se découvrir en cours de mouvement. Il appartient aux intéressés d'en tenir compte dans l'élaboration de leur demande de mutation en postulant éventuellement sur des postes non déclarés vacants ou en indiquant « tout poste » au titre de l'un de leurs cinq vœux.

Afin de faciliter leur réintégration au sein de l'éducation nationale, les IA-IPR en position de détachement, de disponibilité ou hors cadres, sont invités à formuler plusieurs vœux.

Cas particuliers

À l'appui de toute demande de mutation au titre de la séparation, pour des raisons professionnelles, d'un conjoint ou d'un partenaire cosignataire d'un PACS, devront être précisés le nom, les fonctions et le lieu d'exercice de cette personne. Un justificatif de son employeur ou, le cas échéant, de Pôle emploi devra être joint.

Par ailleurs, si des raisons médicales sont invoquées, seront jointes les pièces nécessaires à l'examen de la demande.

Continuité du service

Je rappelle que pour des raisons de continuité du service, il est nécessaire d'avoir exercé au moins trois années dans le poste d'affectation actuelle avant de solliciter une mutation lorsque l'intérêt du service le requiert ou pour raisons personnelles dûment justifiées.

Cependant, la situation des stagiaires, qui pour des raisons familiales ou personnelles graves et avérées, sollicitent leur mutation, pourra être examinée dans le cadre de cette procédure après l'affectation des titulaires et en fonction des postes restés vacants.

Transmission des demandes de mutation

Les candidats à une mutation devront retourner la fiche de vœux d'affectation (ci-jointe), revêtue de l'avis du recteur (ou du supérieur hiérarchique direct pour ceux qui n'exercent pas en académie) à l'adresse suivante **au plus tard le 5 mars 2014 (date impérative)** : direction générale des ressources humaines, service de l'encadrement, DGRH E2-2, 72, rue Regnault, 75243 Paris cedex 13.

Parallèlement, le service de l'encadrement recueillera, en tant que de besoin, l'avis de l'inspection générale de l'éducation nationale.

Par ailleurs, je vous informe que pour des impératifs liés aux délais nécessaires à la préparation de la CAPN, les demandes de modification de vœux **ne pourront être acceptées au-delà du 12 mars 2014**.

Emplois fonctionnels

Je vous précise que les postes de DAA SEN et DA SEN font l'objet d'une note de service particulière. Ces postes, ainsi que ceux de conseillers de recteur sont mis en ligne sur l'application BIEP (Bourse interministérielle de l'emploi public), accessible sur le site du ministère à l'adresse suivante : www.education.gouv.fr, rubrique « concours, emplois, carrière », « les personnels d'encadrement », « rechercher un emploi sur le site de la BIEP ».

Mes services sont à votre disposition pour toute information complémentaire relative aux opérations de mobilité 2014.

Pour le ministre de l'éducation nationale
et par délégation,
La directrice générale des ressources humaines,
Catherine Gaudy

Annexe

 [Fiche de vœux](#)

**Annexe
Fiche de vœux**

DGRH E2-2

Année scolaire 2014-2015

MOUVEMENT DES IA-IPR VŒUX D'AFFECTATION

M. <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/>	Nom d'usage : Nom de famille : Prénom(s) :	Discipline ou spécialité : Année du concours : <input type="checkbox"/> Stagiaire <input type="checkbox"/> Titulaire <input type="checkbox"/> Détaché(e) dans le corps des IA-IPR Date :
Célibataire <input type="checkbox"/> Marié(e) <input type="checkbox"/> Pacsé(e) <input type="checkbox"/> Union libre <input type="checkbox"/>	Veuf(ve) <input type="checkbox"/> Séparé(e) <input type="checkbox"/> Divorcé(e) <input type="checkbox"/>	Profession du conjoint : Lieu d'exercice : Corps (1) :
Date et lieu de naissance :		
Nombre d'enfant(s) à charge et âge :		
Adresse personnelle : Téléphone : Courriel : Portable : Adresse de vacances : Téléphone :		
Affectation actuelle : Préciser la date :		
Préférences géographiques (rappel : ces vœux sont formulés à titre indicatif) : ① ④ ② ⑤ ③		
Motif de la demande (joindre en annexe les copies des pièces justificatives : raisons médicales, séparation de conjoint, etc.) : <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> Date : Signature : </div>		
Avis du recteur ou du supérieur hiérarchique (en cas d'opposition à la mutation, expliciter les raisons par un avis circonstancié) : <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> Date : Signature : </div>		

Fiche à retourner au plus tard le 5 mars 2014 au : MEN DGRH, Bureau DGRH E2-2, 72, rue Regnault, 75243 Paris cedex 13
 Télécopie : 01 55 55 22 59

(1) Si le conjoint relève du ministère de l'éducation nationale.

Personnels

Personnels de direction

Titularisation au 1er septembre 2014 des personnels de direction recrutés au 1er septembre 2013

NOR : MENH1329042N

note de service n° 2013-200 du 20-12-2013

MEN - DGRH E2-3

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux vice-recteurs ; aux directrices et directeurs académiques des services de l'éducation nationale (pour information) ; au chef de service de l'éducation nationale à Saint-Pierre-et-Miquelon (pour information)

Références : article 9 du décret n° 2001-1174 du 11-12-2001 modifié ; articles 5 et 22-II du décret n° 2012-932 du 1-8-2012 modifiant décret n° 2001-1174 du 11-12-2001 ; note de service n° 2011-084 du 23-5-2011

La présente note de service a pour objet de préciser **les modalités de gestion académiques et ministérielles ainsi que le calendrier de la titularisation des personnels de direction recrutés par la voie des concours et de la liste d'aptitude au 1er septembre 2013.**

La titularisation des personnels de direction stagiaires revêt une importance particulière pour l'institution car elle valide l'entrée dans un nouveau corps et inscrit dans la durée le recrutement initié lors du concours ou de l'inscription sur la liste d'aptitude.

Elle constitue également pour les personnels une étape essentielle dans le déroulement de leur carrière en consacrant leur engagement dans les fonctions de personnel de direction.

Il convient donc d'évaluer si les compétences attendues pour l'exercice de l'ensemble des responsabilités attachées au corps ont été acquises.

L'article 5 du décret n° 2012-932 du 1er août 2012 modifiant le décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 définit les compétences dévolues respectivement aux recteurs et au ministre de l'éducation nationale.

Ainsi, les recteurs disposent de la compétence de titularisation ou non titularisation dans le corps des personnels de direction après consultation de la commission administrative paritaire académique.

Dans l'hypothèse d'un refus de titularisation, le ministre de l'éducation nationale est compétent en ce qui concerne le renouvellement ou le non-renouvellement de stage après consultation de la commission administrative paritaire nationale.

1 - Les compétences du recteur

1.1 La titularisation

Les propositions de titularisation doivent s'appuyer sur un rapport qui prend en considération les éléments fournis par le chef d'établissement d'affectation, l'IA-IPR établissements et vie scolaire, le directeur académique et le délégué académique à la formation des personnels d'encadrement au regard du déroulement du parcours de formation de l'intéressé.

La fiche figurant en annexe I vous permettra de formaliser individuellement vos propositions de titularisation qui seront soumises à **l'avis de la commission administrative paritaire académique.**

Conformément au 2e alinéa de l'article 29 du **décret n° 94-874 du 7 octobre 1994** fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics, les commissions administratives paritaires académiques siégeront en formation restreinte dont la composition sera déterminée par le grade de titularisation examiné.

Suite à la commission administrative paritaire académique, **vous devrez notifier aux intéressés vos décisions de titularisation**, à savoir un arrêté individuel portant titularisation dans le corps des personnels de direction pour chaque stagiaire concerné.

Je précise par ailleurs que **le classement** dans le corps des personnels de direction intervient dès la nomination, la titularisation n'entraînant pas un nouveau classement.

1.2 La non-titularisation

Avant de formuler **une proposition de non-titularisation**, vous ferez savoir au personnel stagiaire au cours d'un entretien que sa manière de servir ne donne pas satisfaction. Vous l'informerez du sens de la proposition que vous envisagez de prendre, ainsi que des éléments sur lesquels elle est fondée. **Vous lui communiquerez votre rapport ainsi que toutes les pièces afférentes afin qu'il les contresigne pour attester qu'il en a pris connaissance.**

J'insiste sur le respect de la procédure concernant vos propositions de non-titularisation : votre rapport devra être motivé et documenté. **Il sera contresigné par l'intéressé. Le respect du principe du contradictoire conditionne la légalité de la procédure et de la décision qui sera prise par la suite.**

En tout état de cause, en cas de doute sur le parcours du stagiaire ou en cas de difficultés avérées, vous en informerez le stagiaire le plus tôt possible dans le courant de l'année scolaire et prendrez les mesures susceptibles de remédier aux défaillances constatées.

Vous veillerez particulièrement à faire apparaître les observations et les conseils prodigués au stagiaire dans votre rapport afin que toute proposition de non-titularisation repose sur des faits matériellement constatés.

La fiche figurant en annexe I vous permettra de formaliser individuellement vos propositions de non-titularisation qui seront soumises à **l'avis de la commission administrative paritaire académique** dans les mêmes conditions qu'indiquées précédemment.

À la suite de la commission administrative paritaire académique, **vous devrez notifier aux intéressés vos décisions de non-titularisation**, à savoir un courrier motivant le refus de titularisation et mentionnant les voies et délais de recours envoyé par lettre recommandée avec avis de réception. Pour ce faire, la lettre type figurant en annexe II pourra vous servir de modèle.

1.3 La titularisation ou non-titularisation différée

Relèvent également de votre compétence, **les agents en prorogation de stage en raison de congés** faisant l'objet d'une titularisation ou d'une non-titularisation différée dans le respect des procédures énoncées aux points 1-1 et 1-2 de la présente note.

Je vous rappelle à ce titre que :

1°) l'article 26 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires dispose que le total des congés rémunérés de toute nature accordés aux stagiaires en sus du congé annuel ne peut être pris en compte comme temps de stage que pour un dixième de la durée globale de celui-ci soit 36 jours ;

2°) dans les cas de congé de maternité ou d'adoption, la titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prorogation imputable à ce congé ;

3°) les congés supplémentaires accordés sur prescription médicale en cas d'état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement (deux semaines avant la date de début du congé prénatal et quatre semaines après la fin du congé postnatal) doivent être considérés comme des congés de maternité (et non de maladie).

2 - Les compétences ministérielles

Il est de la compétence ministérielle, après avis de la commission administrative paritaire nationale qui se réunira le 16 juillet 2014, d'autoriser ou de refuser le renouvellement de stage.

En conséquence, je vous demande de bien vouloir indiquer, dans l'annexe I relative aux personnels faisant l'objet d'une décision de non-titularisation, les éléments qui pourraient être pris en compte pour un renouvellement de stage éventuel.

Je vous rappelle par ailleurs qu'afin de garantir les meilleures conditions de renouvellement de stage, un changement d'établissement peut être envisagé. Par conséquent, et conformément au 2e alinéa de l'article 9 du décret du 11 décembre 2001 modifié, il vous appartiendra de décider, le cas échéant, d'une nouvelle affectation au mieux de l'intérêt du stagiaire et du service. Vous devrez donc, dans la mesure du possible, tenir compte de ces situations dans l'élaboration de votre projet de mobilité sur les postes de chef d'établissement adjoint. À ce titre, je vous informe qu'en cas de changement d'affectation, les postes occupés par les stagiaires non titularisés seront considérés comme vacants et pourront être proposés à des personnels nouvellement recrutés.

3 - Documents à transmettre et calendrier

Pour les personnels faisant l'objet d'une décision de titularisation :

- l'annexe I dûment renseignée et signée par l'intéressé ;
- l'arrêté portant titularisation dans le corps des personnels de direction.

Pour les personnels faisant l'objet d'une décision de non-titularisation :

- l'annexe I dûment renseignée et signée par l'intéressé, avec les éléments relatifs à un éventuel renouvellement de stage ;
- les différents rapports établis par le Dasen, l'IA-IPR EVS, le DAFPE et plus largement toutes les pièces constitutives du dossier de non-titularisation contresignées par l'intéressé ;
- une copie du courrier motivant le refus de titularisation et mentionnant les voies et délais de recours envoyé par lettre recommandée avec avis de réception contresigné par l'intéressé.

Vous voudrez bien adresser ces documents **ainsi que le procès verbal de la commission administrative paritaire académique** par courrier postal (DGRH E2-3, 72 rue Regnault, 75243 Paris cedex 13) ou par courriel (titularisation.perdir@education.gouv.fr) **pour le 23 mai 2014 au plus tard.**

Vous veillerez à réunir la commission administrative paritaire académique à une date vous permettant de respecter ce délai.

De plus, en vue d'une présentation en commission administrative paritaire nationale, je vous demande de bien vouloir remplir l'enquête jointe en annexe III. Ce bilan statistique devra être adressé selon les modalités susmentionnées **pour le 23 mai 2014** au plus tard.

Mes services se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Pour le ministre de l'éducation nationale
et par délégation,
La directrice générale des ressources humaines,
Catherine Gaudy

Annexe I

↳ Titularisation des personnels de direction - Proposition du recteur - Année 2014

Annexe II

↳ Modèle de lettre-type pour le refus de titularisation

Annexe III

↳ Tableau du bilan statistique 2014 de la titularisation des personnels de direction stagiaires

Annexe I**Titularisation des personnels de direction - Proposition du recteur - Année 2014****ACADÉMIE :**

Nom :

Prénom :

Grade :

Emploi :

Établissement d'affectation :

Date de début de stage :

Date prévue de fin de stage :

Total des congés :

Motivation de la proposition du recteur :**Proposition du recteur :**Proposition de titularisation : OUI NON

En cas de proposition de non titularisation, précisez les éléments relatifs à un éventuel renouvellement de stage :

Date :

Signature du recteur :

Vu et pris connaissance par l'intéressé(e)

Date :

Signature de l'intéressé(e) :

Annexe II
Modèle de lettre-type pour le refus de titularisation dans le corps des personnels de direction



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

Le recteur

à

Madame / Monsieur NOM Prénom
Principal(e) adjoint(e) au collège
Proviseur(e) adjoint(e) au lycée

Objet : non titularisation dans le corps des personnels de direction

Lauréat du concours de recrutement des personnels de direction de 1re / 2e classe session 2013 ou Recruté(e) par voie de liste d'aptitude au titre de l'année 2013, vous avez été nommé(e) dans les fonctions de principal(e) adjoint(e) / proviseur(e) adjoint(e) au collège / lycée ---- à ----.

Au terme de votre stage et après consultation de la commission administrative paritaire académique compétente à l'égard des personnels de direction, j'ai décidé de ne pas vous titulariser dans le corps des personnels de direction.

Ma décision s'appuie notamment sur les rapports détaillés du directeur académique des services de l'éducation nationale du ---- et/ou de l'inspecteur pédagogique régional établissements et vie scolaire qui font état de ---- (motiver la décision).

Fait à _____, le _____

Vu et pris connaissance le _____

Signature du recteur

Signature de l'intéressé(e) :

Indiquer les voies et délais de recours

Annexe III
Bilan statistique 2014 de la titularisation des personnels de direction stagiaires

Académie :

	Concours 2013 1re classe	Concours 2013 2e classe	Total concours 2013	Liste d'aptitude 2013	Total des stagiaires recrutés au 1er septembre 2013
Nombre de nominations de stagiaires au 1er septembre 2013					
Nombre de stagiaires en renouvellement de stage au 1er septembre 2013					
Nombre de stagiaires titularisés au 1er septembre 2014					
Dont nombre de stagiaires en renouvellement de stage titularisés au 1er septembre 2014					
Nombre de stagiaires non-titularisés au 1er septembre 2014					
Dont nombre de stagiaires en renouvellement de stage non-titularisés au 1er septembre 2014					
Nombre de démissions					
Nombre de stagiaires en prorogation de stage qui ont été titularisés*					
Nombre de stagiaires en prorogation de stage qui n'ont pas été titularisés*					
Nombre de stagiaires en prorogation de stage en attente de titularisation**					

* Veuillez indiquer le nombre et la session de recrutement.

** Concerne les lauréats des concours 2013 et les listes d'aptitude 2013.

Personnels

Personnels de direction

Détachement et intégration dans le corps des personnels de direction pour l'année 2014

NOR : MENH1329095N

note de service n° 2013-197 du 20-12-2013

MEN - DGRH E2-3

Texte adressé aux rectrices et recteurs ; aux vice-recteurs ; aux directrices et directeurs académiques des services de l'éducation nationale ; au chef du service de l'éducation nationale à Saint-Pierre-et-Miquelon

L'accueil en détachement dans le corps des personnels de direction permet l'exercice de responsabilités pédagogiques et administratives dans un établissement scolaire au sein d'une équipe de direction.

La souplesse du dispositif de détachement offre la possibilité d'exercer de nouvelles fonctions sans nécessairement effectuer un choix professionnel définitif.

I - Détachement dans le corps des personnels de direction

1. Les modalités d'accès par détachement

Le détachement est prononcé pour une première période de **trois ans** renouvelable.

Toutefois, en application de l'article 22 du [décret n° 85-986 du 16 septembre 1985](#) modifié, il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé, soit à la demande de l'intéressé, soit à la demande de l'administration.

En application de l'article 25 du [décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001](#) modifié, le corps des personnels de direction est accessible par la voie du détachement :

- dans le grade de personnel de direction de 2e classe, aux fonctionnaires titulaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966 et le niveau des missions comparable aux fonctions mentionnées à l'article 2 du décret du 11 décembre 2001 précité, qui justifient de dix années de services effectifs à temps plein en catégorie A ;
- dans le grade de personnel de direction de 1re classe, aux fonctionnaires titulaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau dont l'indice brut terminal est au moins égal à 985 et le niveau des missions comparable aux fonctions mentionnées à l'article 2 du décret du 11 décembre 2001 précité, qui ont atteint au moins l'indice brut 728 et justifient de dix années de services effectifs à temps plein en catégorie A ;
- dans les grades de personnel de direction des 2e et 1re classes, aux personnes relevant d'une fonction publique d'un État membre de l'Union Européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'espace économique européen, autre que la France dans les conditions prévues par le [décret n° 2010-311 du 22 mars 2010](#) et justifiant de dix années d'exercice effectif à temps plein de fonctions équivalentes, au regard de leur nature et de leur niveau, à celles mentionnées à l'article 2 du décret 11 décembre 2001 précité.

2. Le dossier de candidature

Les candidats doivent remplir une demande de détachement dans le corps des personnels de direction (annexe I) et l'accompagner d'une lettre de motivation. Le dossier complet, revêtu des avis circonstanciés des supérieurs hiérarchiques, sera transmis, par voie hiérarchique, au recteur de l'académie du candidat, avant la date limite fixée par celui-ci.

La demande de détachement (annexe I) doit impérativement être accompagnée de la fiche informatique individuelle de synthèse pour les agents relevant du ministère de l'éducation nationale ou d'un état des services validé par les autorités hiérarchiques pour les candidats issus d'autres ministères ou organismes. Les services académiques doivent obligatoirement vérifier la recevabilité des demandes et informer les intéressé(e)s en cas de non recevabilité.

Tous les candidats, y compris ceux qui ne relèvent pas du ministère de l'éducation nationale, doivent être reçus en entretien par le recteur ou son représentant.

À partir des appréciations des supérieurs hiérarchiques et après entretien avec le recteur ou l'un de ses collaborateurs, l'avis sera porté, en fonction des qualités professionnelles constatées, d'une part sur la capacité du candidat à exercer des fonctions de personnel de direction et, d'autre part, sur la capacité du candidat à occuper les types de postes sollicités.

La plupart des personnels dont la candidature aura été retenue se verront confier des fonctions de chef d'établissement adjoint.

Cependant, au regard de leur profil et de leur parcours, quelques-uns pourront assurer immédiatement la direction d'un établissement de petite taille et sans complexité particulière.

Les recteurs classeront par ordre préférentiel les candidats au détachement pour lesquels ils auront émis un avis favorable.

Il est rappelé que pour augmenter leurs chances d'obtenir satisfaction, les candidats au détachement doivent formuler des vœux les plus larges possibles, prioritairement dans les académies où demeurera le plus grand nombre de postes vacants après la nomination des lauréats de concours, session 2014.

Les services académiques transmettront les dossiers de candidature au bureau DGRH E2-3, 72, rue Regnault, 75243 Paris cedex 13, accompagnés du tableau récapitulatif des candidatures (annexe II) pour le **lundi 24 mars 2014** au plus tard. Ce tableau sera aussi transmis au format Excel à l'adresse suivante : detalap.perdir@education.gouv.fr

3. Le recrutement spécifique des directeurs d'établissement régional d'enseignement adapté (Erea) et des directeurs d'école régionale du premier degré (ERPD)

Les personnels titulaires du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEEAS) candidats au détachement peuvent être nommés dans les fonctions de directeur d'Erea ou de directeur d'ERPD. Ils devront en formuler explicitement la demande. Les vœux portant sur ces deux types d'établissement seront examinés prioritairement (cf. annexe I - point 2).

4. Le traitement des demandes et les propositions d'affectation

Les candidatures seront examinées par la commission administrative paritaire nationale des personnels de direction les **4 et 5 juin 2014**.

L'administration centrale adressera, courant juin, une proposition d'affectation académique aux candidats retenus, en fonction de leurs vœux.

Les services académiques prendront contact avec les candidats retenus pour leur proposer une affectation.

Pour rappel, le décret du 11 décembre 2001 précité donne compétence aux recteurs pour affecter les agents accueillis en détachement dans le corps des personnels de direction lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans une académie.

Je vous précise à cette occasion que les affectations à titre définitif prononcées ultérieurement au cours du détachement relèvent de la compétence du ministre dans le cadre des opérations annuelles de mobilité.

Les personnels qui ne rejoindront pas leur poste au 1er septembre 2014 perdront le bénéfice du détachement au titre de l'année 2014.

Les arrêtés de détachement concernant les attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et les personnels enseignants du premier degré, relevant de la compétence des recteurs, devront être transmis au bureau DGRH E2-3 après avis de la commission administrative paritaire académique.

II - Intégration après détachement et renouvellement de détachement dans le corps des personnels de direction

Les agents placés en position de détachement dans le corps des personnels de direction depuis au moins trois ans peuvent, sur leur demande, être intégrés dans ce corps.

Ils peuvent aussi solliciter, soit le renouvellement de leur détachement, soit la réintégration dans leur corps d'origine. La durée du renouvellement de détachement sera envisagée au cas par cas, selon les situations, un à deux ans pouvant constituer une période utile.

Afin de me permettre d'examiner chaque situation individuelle de demande d'intégration dans le corps des personnels de direction, de renouvellement de détachement ou de réintégration dans le corps d'origine, vous voudrez bien me faire parvenir pour le **lundi 24 mars 2014** au plus tard, l'annexe III renseignée par les candidats et par vous-même.

La demande d'intégration (annexe III) devra obligatoirement être accompagnée du dernier arrêté de promotion d'échelon dans le corps des personnels de direction et du dernier arrêté de promotion d'échelon dans le corps d'origine.

En cas d'avis défavorable émis à l'encontre d'une demande d'intégration mais favorable à un renouvellement de détachement dans le corps des personnels de direction, vous voudrez bien informer l'intéressé des motifs de ces avis. Il pourra alors, s'il le souhaite, faire valoir ses observations et formuler une demande de renouvellement de

détachement.

Vous devrez de la même manière motiver vos éventuels avis défavorables au renouvellement du détachement. Les demandes d'intégration après détachement seront examinées par la commission administrative paritaire nationale des personnels de direction les **4 et 5 juin 2014**.

III - Classement

En application du premier alinéa de l'article 27 du décret du 11 décembre 2001 précité, les agents accueillis par voie de détachement dans le corps des personnels de direction pour exercer au sein d'une académie sont classés, dans ce corps, par le recteur d'académie.

De même, le troisième alinéa de l'article 29 dudit décret prévoit que les agents intégrés dans le corps des personnels de direction sont affectés et classés par le recteur lorsqu'ils étaient en détachement dans une académie.

En outre la [loi n° 2009-972 du 3 août 2009](#) relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique prévoit que :

- lorsque le fonctionnaire est intégré dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, il est tenu compte du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps d'origine, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables ;
- en cas de renouvellement du détachement ce sont les mêmes règles de classement qui s'appliquent.

De même, lors de la réintégration de l'agent dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, il est tenu compte du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

Je vous saurais gré d'assurer une large diffusion de cette procédure auprès des personnels de votre académie selon les modalités que vous jugerez appropriées. Pour ce qui concerne l'information des personnels exerçant leurs fonctions en dehors de l'éducation nationale, je vous invite à vous rapprocher des services de l'État et/ou des collectivités locales, afin d'en assurer la plus large diffusion auprès des candidats potentiels.

Pour le ministre de l'éducation nationale
et par délégation,
La directrice générale des ressources humaines,
Catherine Gaudy

Annexe I

[Dossier de candidature](#)

Annexe II

[Tableau récapitulatif des demandes de détachement](#)

Annexe III

[Demande d'intégration ou de renouvellement de détachement](#)

1.3 Activités professionnelles actuelles (indiquer en regard les principaux projets menés à bien et les compétences acquises)

1.4 Postes et activités précédents (indiquer en regard les principaux projets menés à bien et les compétences acquises)

2 - Vœux du candidat

- Type d'établissement (collège, lycée, lycée professionnel et/ou Erea, ERPD pour les personnels titulaires du DDEEAS - les vœux portant sur les Erea et/ou ERPD étant examinés prioritairement) :

- Fonctions envisagées :

- Académies (10 maximum, les candidats se verront proposer une affectation parmi les académies où demeurera le plus grand nombre de postes vacants, donc éventuellement en dehors des vœux géographiques formulés) :

1 -

6 -

2 -

7 -

3 -

8 -

4 -

9 -

5 -

10 -

Date et signature du candidat

3 - Avis hiérarchique circonstancié

- ♦ Compétences professionnelles dans les fonctions actuelles

- ♦ Aptitude au pilotage et à la conduite de projet notamment dans les domaines pédagogique et/ou éducatif

- ♦ Aptitudes relationnelles

- ♦ Engagement et motivation du candidat

Nom et qualité du signataire**4 - Avis du recteur sur l'aptitude du candidat**

- sur le principe du détachement : favorable défavorable
- sur les types de postes demandés : favorable défavorable
- sur l'aptitude à exercer les fonctions de directeur d'Erea :
 favorable défavorable sans objet
- sur l'aptitude à exercer les fonctions de directeur d'ERPD :
 favorable défavorable sans objet

En cas d'avis défavorable, préciser les motifs :

Date et signature du recteur

Annexe II**Tableau récapitulatif des demandes de détachement dans le corps des personnels de direction à compter du 1-9-2014****ACADÉMIE :**

Nom d'usage	Nom patronymique	Prénom	Date de naissance	Titres et diplômes	Nombre d'années effectuées en catégorie A	Corps actuel	Discipline	Faisant fonction (O/N) *	Fonctions actuelles	1re cl 2e cl **	Vœux académiques	Type d'établissement souhaité	Concours C Liste d'aptitude LA ***	Avis du recteur (F/D)	Rang recteur

* O si le personnel est actuellement faisant fonction, et indiquer depuis quand.

** Demande de détachement en 1re ou en 2e classe.

*** Le candidat est-il inscrit au concours (C) ou proposé par le recteur sur la liste d'aptitude (LA) au titre de l'année 2014.

Annexe III

Demande d'intégration dans le corps des personnels de direction à compter du 01-09-2014

Je soussigné(e), M. Mme

Affectation :

Détachement depuis le :

Corps et fonctions d'origine :

- demande mon intégration dans le corps des personnels de direction
- demande un renouvellement de mon détachement
- demande à réintégrer mon corps d'origine à la prochaine rentrée scolaire

Date et signature

AVIS HIERARCHIQUES CIRCONSTANCIÉS sur les compétences du candidat dans chacun des domaines suivants.

- Pilotage de l'établissement

- Politique pédagogique et éducative

- Conduite et animation de l'ensemble des ressources humaines

- Relation avec l'environnement

- avis favorable à l'intégration dans le corps
- avis défavorable à l'intégration dans le corps et au renouvellement du détachement (**rapport à joindre obligatoirement**)
- avis favorable au renouvellement du détachement demandée par le candidat
- avis défavorable à l'intégration mais favorable au renouvellement du détachement (dans ce cas, il est nécessaire d'inviter l'intéressé à formuler une demande de renouvellement de détachement) (**rapport à joindre obligatoirement**)

Date et signature du recteur

Joindre obligatoirement les derniers arrêtés de promotion d'échelon dans le corps d'origine et dans le corps des personnels de direction.

Personnels

Directeurs d'Erea et directeurs d'ERPD

Accès au corps des personnels de direction, mobilité et recrutement 2014

NOR : MENH1329247N

note de service n° 2013-203 du 20-12-2013

MEN - DGRH E2-3

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie, aux directrices et directeurs académiques des services de l'éducation nationale

Références : décret n° 2001-1174 du 11-12-2001 modifié par décret n° 2012-932 du 1-8-2012 ; décret n° 81-482 du 8-5-1981 modifié

L'article 21 du [décret n° 2012-932 du 1er août 2012](#) portant modification du statut des personnels de direction prévoit que les fonctionnaires titulaires nommés dans les emplois de directeur d'Erea et de directeur d'ERPD peuvent demander à être nommés dans la deuxième classe du corps des personnels de direction, pendant une période de quatre ans, du 1er septembre 2012 au 1er septembre 2016.

Ces nominations seront prononcées après inscription sur une **liste d'aptitude annuelle spécifique** dont les modalités de mise en œuvre sont précisées dans la présente note au point 1.

Durant la période de transition susmentionnée, le mouvement des directeurs d'Erea et des directeurs d'ERPD se déroulera selon la procédure habituelle énoncée au point 2 et sera examiné par les commissions consultatives paritaires nationales (CCPN) compétentes à l'égard des directeurs d'Erea et des directeurs d'ERPD.

Enfin, le recrutement sur les postes restés vacants à l'issue du mouvement des directeurs d'Erea et des directeurs d'ERPD s'effectuera selon les modalités définies au point 3.

1 - L'intégration par liste d'aptitude des directeurs d'Erea et des directeurs d'ERPD dans le corps des personnels de direction

Les candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude ouverte au titre de l'année 2014 pour l'accès des directeurs d'Erea et des directeurs d'ERPD au corps des personnels de direction doivent remplir les conditions suivantes :

- être fonctionnaire titulaire en position d'activité dans un Erea ou un ERPD

et

- justifier au 1er septembre 2014 de trois années d'exercice effectif des fonctions de directeur d'Erea ou de directeur d'ERPD.

La demande d'inscription sur la liste d'aptitude à remplir par les candidats est jointe à la présente note de service en annexe I.

Conformément à l'article 21 du [décret n° 2012-932 du 1er août 2012](#), les directeurs d'Erea et les directeurs d'ERPD qui intégreront le corps des personnels de direction seront maintenus sur le poste qu'ils occupent à la date de leur nomination et classés dans le grade de personnel de direction de 2e classe selon les dispositions de l'article 11 du [décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001](#). Les articles 12 et 13 du même décret, relatifs au classement, leur sont également applicables.

Par ailleurs, les services accomplis dans le corps et grade d'origine dans les fonctions de direction d'Erea ou d'ERPD, sont assimilés à des services accomplis dans le corps et grade d'intégration.

Important : les agents qui n'auront pas été intégrés dans le corps des personnels de direction ne pourront plus exercer leurs fonctions de directeur d'Erea ou de directeur d'ERPD au-delà du 1er septembre 2016.

2 - La mobilité sur les postes de directeur d'Erea et de directeur d'ERPD

Pendant la période transitoire, le mouvement des directeurs d'Erea et des directeurs d'ERPD s'effectue selon les modalités rappelées ci-après. À l'issue de cette période, il sera partie intégrante du mouvement des personnels de direction.

Seront examinées **en priorité** les demandes de mobilité présentées par les candidats occupant leur poste depuis au moins trois ans.

Les demandes de mobilité, établies selon le modèle joint en annexe II, doivent être transmises par la voie

hiérarchique. Le nombre de vœux est limité à six. La liste des postes susceptibles d'être vacants (annexes III et IV) n'a qu'une valeur indicative, des vacances pouvant se découvrir postérieurement à sa publication. Il est donc recommandé aux candidats à la mobilité de faire figurer dans leurs vœux tout établissement, département ou académie susceptible de les intéresser.

L'attention des candidats est appelée sur le fait que tout vœu exprimé sur la fiche de demande de mobilité implique l'engagement d'accepter le poste considéré.

3 - Le recrutement des directeurs d'Erea et des directeurs d'ERPD

Pendant la période de transition, le recrutement des directeurs d'Erea et des directeurs d'ERPD sur les postes restés vacants à l'issue du mouvement s'effectuera en deux temps complémentaires.

3.1 Recrutement de personnels de direction par la procédure dite « postes à profil »

Les postes restés vacants à l'issue des CCPN seront proposés aux personnels de direction, **titulaires du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEEAS)**, selon une procédure de recrutement de type « **postes à profil** » dont les délais sont précisés au point 4, qu'ils soient ou non inscrits dans le mouvement général 2014 des personnels de direction.

Les candidats devront remplir et transmettre le dossier figurant en annexe V au recteur de leur académie d'origine par la voie hiérarchique.

Après avoir émis un avis circonstancié, le recteur de l'académie d'origine transmettra au(x) recteur(s) de(s) l'académie(s) demandée(s) un exemplaire du(des) dossier(s).

Les recteurs des académies demandées recevront les candidats en entretien et transmettront à l'administration centrale les dossiers complets revêtus de leur avis.

Les propositions d'affectation seront ensuite soumises à l'examen de la commission administrative paritaire nationale (CAPN) compétente à l'égard des personnels de direction.

3.2 Recrutement par la voie de la liste d'aptitude de droit commun pour l'accès au grade de personnel de direction de 2e classe ou par la voie du détachement

Au cas où des postes resteraient vacants à l'issue de la précédente procédure, ils seraient accessibles par la voie de la liste d'aptitude de droit commun ou par la voie du détachement.

Ces modes de recrutement seront précisés dans les deux notes de service annuelles dont les publications auront lieu en janvier 2014.

4 - Calendrier des opérations

. Transmission par les services académiques au service de l'encadrement des demandes de mobilité (annexe II) des directeurs d'Erea et des directeurs d'ERPD : **le vendredi 14 février 2014 au plus tard.**

. Réunion des CCPN des directeurs d'Erea et des directeurs d'ERPD pour l'examen de la mobilité : **le mercredi 2 avril 2014.**

. Publication par les services académiques sur la BRIEP et/ou les PIA des fiches des postes restés vacants à l'issue des CCPN : **le vendredi 11 avril 2014 au plus tard.**

. Transmission par les services académiques au service de l'encadrement des fiches des postes (annexe V) restés vacants à l'issue des CCPN pour publication sur la BIEP : **le vendredi 11 avril 2014 au plus tard.**

. Transmission par les services académiques au service de l'encadrement des demandes d'inscription sur la liste d'aptitude spécifique d'intégration des directeurs d'Erea et des directeurs d'ERPD dans le corps des personnels de direction : **le vendredi 11 avril 2014 au plus tard.**

. Date limite de réception par les recteurs des académies d'origine des dossiers de candidature au recrutement des personnels de direction dans les fonctions de directeur d'Erea et d'ERPD : **le vendredi 18 avril 2014 au plus tard.**

. Inscription des avis des recteurs des académies d'origine sur les dossiers de candidature et date limite d'envoi des dossiers aux recteurs des académies demandées : **le vendredi 25 avril 2014 au plus tard.**

. Entretien des candidats avec les recteurs des académies demandées et inscription de leurs avis sur les dossiers : **le mercredi 7 mai 2014 au plus tard.**

. Date limite de transmission par les recteurs des académies demandées au service de l'encadrement des dossiers de candidature : **le vendredi 9 mai 2014 au plus tard.**

. Réunion de la CAPN des personnels de direction **les mercredi 4 et jeudi 5 juin 2014** pour notamment :

- l'examen des demandes d'inscription des directeurs d'Erea et des directeurs d'ERPD sur la liste d'aptitude spécifique d'intégration dans le corps des personnels de direction ;

- l'examen du recrutement des personnels de direction par la procédure dite « postes à profil » sur les postes de directeur d'Erea et de directeur d'ERPD restés vacants à l'issue des CCPN ;
- l'examen du recrutement par la voie de la liste d'aptitude de droit commun pour l'accès au grade de personnel de direction de 2e classe et par la voie du détachement sur les postes de directeur d'Erea et de directeur d'ERPD restés vacants à l'issue de la procédure dite « postes à profil ».

Je vous remercie pour votre collaboration et vous invite à saisir mes services sous le présent timbre pour toute précision que vous estimerez nécessaire afin de garantir le bon déroulement de cette procédure.

Pour le ministre de l'éducation nationale
et par délégation,
La directrice générale des ressources humaines,
Catherine Gaudy

Annexe I

[Demande d'inscription](#)

Annexe II

[Demande de mobilité](#)

Annexe III

[Liste des postes de directeur d'Erea](#)

Annexe IV

[Liste des postes de directeur d'ERPD](#)

Annexe V

[Fiche de poste](#)

Annexe VI

[Dossier de candidature](#)

Annexe I**Demande d'inscription sur la liste d'aptitude d'intégration des directeurs d'Erea et des directeurs d'ERPD dans le corps des personnels de direction - année scolaire 2014-2015**Directeur d'établissement régional d'enseignement adapté (Erea) Directeur d'école régionale du premier degré (ERPD) M. Mme Nom d'usage : Prénom :

Nom patronymique : Date de naissance :

Adresse postale personnelle :

Code postal : Commune :

N° de téléphone : N° de téléphone portable :

Courriel :

Date d'affectation dans l'établissement actuel (1) :

Académie :

Numéro de l'établissement :

Nom de l'établissement :

Adresse postale :

Code postal : Commune : N° de téléphone :

Date de première nomination en qualité de directeur d'Erea ou de directeur d'ERPD (1) :

Académie :

Numéro de l'établissement :

Nom de l'établissement :

Adresse postale :

Code postal : Commune : N° de téléphone :

Je, soussigné(e),, certifie exacts les renseignements ci-dessus et demande mon intégration dans le corps des personnels de direction à compter du 1er septembre 2014.

Date :

Signature :

Important : les directeurs d'Erea et les directeurs d'ERPD qui intégreront le corps des personnels de direction seront maintenus sur leur poste.**Avis du directeur académique des services de l'éducation nationale (2) :**Favorable Défavorable

En cas d'avis défavorable, motiver l'avis :

Date :

Signature :

Avis du recteur (2) :Favorable Défavorable

En cas d'avis défavorable, motiver l'avis :

Date :

Signature :

(1) Joindre une copie de l'arrêté correspondant.

(2) Avis à porter à la connaissance du candidat à l'intégration.

Annexe II
Demande de mobilité - année scolaire 2014-2015

Directeur d'établissement régional d'enseignement adapté (Erea)
 Directeur d'école régionale du premier degré (ERPD)

M. <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> Nom d'usage: (en lettres capitales) Prénom : Nom patronymique : Date de naissance :	Postes demandés (par ordre de préférence) : 1- 2- 3- 4- 5- 6-
Situation de famille : Célibataire <input type="checkbox"/> Pacsé(e) <input type="checkbox"/> Marié(e) <input type="checkbox"/> Divorcé(e) <input type="checkbox"/> Veuf(ve) <input type="checkbox"/> Nombre d'enfants à charge : Profession et lieu d'exercice du conjoint :	Engagement obligatoire Je soussigné(e) m'engage à accepter tout poste correspondant aux vœux exprimés ci-dessus. Date : Signature :
Adresse postale personnelle : N° de téléphone : Courriel :	
Académie actuelle : Numéro et nom de l'établissement actuel : Adresse postale : N° de téléphone : Courriel :	Date : Signature :
Grade : Échelon (1) : Ancienneté dans le grade au 01/09/2014 :	
Année de première nomination dans l'emploi (1) :	
Année d'affectation dans le poste actuel (1) :	
Avis du directeur académique des services de l'éducation nationale (2) : Favorable <input type="checkbox"/> Défavorable <input type="checkbox"/> En cas d'avis défavorable, motiver l'avis : Date : Signature :	
Avis du recteur (2) : Favorable <input type="checkbox"/> Défavorable <input type="checkbox"/> En cas d'avis défavorable, motiver l'avis : Date : Signature :	

(1) Joindre une copie de l'arrêté correspondant.
 (2) Avis à porter à la connaissance du candidat à la mobilité.

Annexe III
Postes de directeur d'Erea susceptibles d'être vacants à la rentrée scolaire 2014

Académie	RNE	Établissement	Localité
Aix-Marseille	0040378P	Erea de haute Provence	Castel-Bevons
Bordeaux	0332198K	Erea Le Corbusier	Pessac
Clermont-Ferrand	0430109K	Erea Alexandre Vialatte	Brioude
Lille	0595483P	Erea des déficients intellectuels moyens	Lille
Lyon	0010966V	Erea Philibert Commerson	Bourg-en-Bresse
Lyon	0692390Y	Erea René Pellet	Villeurbanne
Poitiers	0790979K	Erea Françoise Dolto	Saint-Aubin-le-Cloud
Reims	0511106A	Erea Bourneville	Châlons-en-Champagne
Rennes	0560217G	Erea Les Pins	Ploemeur
Rennes	0221569L	Erea Beauregard	Taden
Rouen	0922287L	Erea Jacques Brel	Garches

Annexe IV

Poste de directeur d'ERPD susceptible d'être vacant à la rentrée scolaire 2014

Académie	RNE	Établissement	Localité
Rouen	0760904V	ERPD Louis Pergaud	Barentin

Annexe VI
Dossier de candidature - année scolaire 2014-2015

**DOSSIER DE CANDIDATURE AU RECRUTEMENT
DE PERSONNEL DE DIRECTION DANS LES FONCTIONS DE**

DIRECTEUR D'EREA (1)

DIRECTEUR D'ERPD (1)

ACADÉMIE :

NOM USUEL :
(en majuscules)

Prénom :

Nom patronymique :

Date de naissance :

N° de téléphone :

Coller une
photo

EMPLOI ACTUEL (2) Proviseur lycée - PRLY
 Proviseur LP - PRL
 Principal CLG - PAC
 Autre emploi (à préciser)

Proviseur adj. lycée - ADLY
Proviseur adj. LP - ADLP
Principal adj. CLG - ADCG

ÉTABLISSEMENT (3)

N° établissement

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nom et adresse :

Commune :

N° de téléphone :

Email :

CATÉGORIE (4) LOGÉ : oui non

si oui, nombre de pièces :
si oui, le logement est-il accessible aux
personnes handicapées : oui non
éducation prioritaire : oui non
établissement Éclair : oui non
internat : oui non

Êtes-vous actuellement en délégation rectorale : oui non Si oui, sur poste de : chef adjoint

dans quel établissement (indiquer le nom de l'établissement, la commune et le département) :

(1) Mettre une croix dans la(es) case(s) correspondante(s).
(2) En qualité de titulaire.
(3) Affectation ministérielle.
(4) Renseigner par 1, 2, 3, 4 ou E.

Situation de famille

Célibataire Pacsé(e) Marié(e) Divorcé(e) Veuf (ve)

Autre (à préciser) :

Renseignements concernant le conjoint :

Nom : Prénom : Né(e) le : J |_| M |_| A |_|

Exerce-t-il(elle) une activité ? oui non

dans le secteur public dans le secteur privé autre retraité(e)

Profession :

Lieu d'exercice : Département :

Si agent de l'éducation nationale :

Grade :

Discipline :

Établissement d'exercice : Commune : Département :

Renseignements concernant les enfants à charge :

Date de naissance	Nom	Prénom

Adresse personnelle

N° et rue :

Code postal : |_|_|_|_| Commune :

Adresse électronique :

N° téléphone mobile :

N° téléphone fixe :

Vœux

Rang du vœu	Code établissement	Nom de l'établissement	Commune
1			
2			
3			
4			
5			
6			

JOINDRE OBLIGATOIREMENT un curriculum vitæ (à remplir en ligne sur education.gouv.fr), une lettre de motivation **et le diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEAS).**

ENGAGEMENT : J'atteste sur l'honneur l'exactitude des renseignements portés sur les documents ci-joints et je m'engage à accepter tout poste correspondant à un vœu exprimé sur ce document.
J'ai bien noté que si ma candidature est retenue pour l'un des vœux formulés ci-dessus, mon éventuelle demande de mobilité au mouvement général est annulée.

Fait à le

Signature :

2014

Nom :

Prénom :

Évaluation du niveau de compétence dans chacun des domaines considérés

1.1 Capacité à piloter l'établissement

Excellent
 Très bon
 Bon
 À améliorer

Appréciation littéraire du supérieur hiérarchique justifiant le choix de l'item	Observations de l'intéressé(e)
---	--------------------------------

1.2 Capacité à impulser et conduire une politique pédagogique et éducative d'établissement au service de la réussite des élèves

Excellent
 Très bon
 Bon
 À améliorer

Appréciation littéraire du supérieur hiérarchique justifiant le choix de l'item	Observations de l'intéressé(e)
---	--------------------------------

1.3 Capacité à conduire et animer l'ensemble des ressources humaines

Excellent
 Très bon
 Bon
 À améliorer

Appréciation littéraire du supérieur hiérarchique justifiant le choix de l'item	Observations de l'intéressé(e)
---	--------------------------------

1.4 Capacité à assurer les liens avec l'environnement

Excellent
 Très bon
 Bon
 À améliorer

Appréciation littéraire du supérieur hiérarchique justifiant le choix de l'item	Observations de l'intéressé(e)
---	--------------------------------

AVIS DU RECTEUR DE L'ACADÉMIE D'ORIGINE sur la capacité du candidat à exercer les fonctions de :

directeur d'Erea

directeur d'ERPD

Date :

Signature :

**FICHE DE RENSEIGNEMENTS SUR LE POSTE ACTUEL
ETABLIE PAR LE CANDIDAT**

M <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> ⁽¹⁾ NOM : Prénom : EMPLOI détenu le 1er septembre 2013 ⁽²⁾ Proviseur lycée <input type="checkbox"/> Proviseur adj. lycée <input type="checkbox"/> Proviseur LP <input type="checkbox"/> Proviseur adj. LP <input type="checkbox"/> Principal CLG <input type="checkbox"/> Principal adj. CLG <input type="checkbox"/> Autres (préciser).....	AFFECTATION ACTUELLE : N° : Rue : <table border="1" style="width:100%; height: 20px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:15%;"></td> <td style="width:15%;"></td> <td style="width:15%;"></td> <td style="width:15%;"></td> <td style="width:15%;"></td> <td style="width:15%;"></td> <td style="width:15%;"></td> </tr> </table> Code Postal Commune : Catégorie 1è <input type="checkbox"/> 2è <input type="checkbox"/> 3è <input type="checkbox"/> 4è <input type="checkbox"/> 4è ex <input type="checkbox"/>															
TYPE D'ÉTABLISSEMENT : (cochez la case correspondante) <table style="width:100%;"> <tr> <td style="width:20%;">LPO <input type="checkbox"/></td> <td style="width:20%;">LGT <input type="checkbox"/></td> <td style="width:20%;">LT <input type="checkbox"/></td> <td style="width:20%;">LG <input type="checkbox"/></td> <td style="width:20%;">LP <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Lycée polyvalent</td> <td>Lycée général et technique</td> <td>Lycée technologique</td> <td>Lycée général</td> <td>Lycée professionnel</td> </tr> <tr> <td>CLG <input type="checkbox"/></td> <td>Erea <input type="checkbox"/></td> <td>ERPD <input type="checkbox"/></td> <td colspan="2">Établissement pouvant accueillir des handicapés : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/></td> </tr> </table>		LPO <input type="checkbox"/>	LGT <input type="checkbox"/>	LT <input type="checkbox"/>	LG <input type="checkbox"/>	LP <input type="checkbox"/>	Lycée polyvalent	Lycée général et technique	Lycée technologique	Lycée général	Lycée professionnel	CLG <input type="checkbox"/>	Erea <input type="checkbox"/>	ERPD <input type="checkbox"/>	Établissement pouvant accueillir des handicapés : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>	
LPO <input type="checkbox"/>	LGT <input type="checkbox"/>	LT <input type="checkbox"/>	LG <input type="checkbox"/>	LP <input type="checkbox"/>												
Lycée polyvalent	Lycée général et technique	Lycée technologique	Lycée général	Lycée professionnel												
CLG <input type="checkbox"/>	Erea <input type="checkbox"/>	ERPD <input type="checkbox"/>	Établissement pouvant accueillir des handicapés : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>													
ÉTABLISSEMENT AVEC : <table style="width:100%;"> <tr> <td style="width:33%;"> SEP oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> (section d'enseignement professionnel en lycée) </td> <td style="width:33%;"> SGT oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> (section générale et technologique en lycée professionnel) </td> <td style="width:33%;"> SET oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> (section technologique 4è et 3è technologiques en collège) </td> </tr> <tr> <td> SEGPA oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> (section d'enseignement général et professionnel adapté) </td> <td> CFA public oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> (centre de formation d'apprentis) </td> <td></td> </tr> </table>		SEP oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> (section d'enseignement professionnel en lycée)	SGT oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> (section générale et technologique en lycée professionnel)	SET oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> (section technologique 4è et 3è technologiques en collège)	SEGPA oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> (section d'enseignement général et professionnel adapté)	CFA public oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> (centre de formation d'apprentis)										
SEP oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> (section d'enseignement professionnel en lycée)	SGT oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> (section générale et technologique en lycée professionnel)	SET oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> (section technologique 4è et 3è technologiques en collège)														
SEGPA oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> (section d'enseignement général et professionnel adapté)	CFA public oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> (centre de formation d'apprentis)															
L'établissement est-il support de GRETA : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>																
Assurez-vous la présidence d'un GRETA : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>																
École ouverte : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>																
Internat : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>																
Établissement Éclair : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>																
EFFECTIF D'ÉLÈVES (indiquer le nombre d'élèves) : CLASSE POST BAC : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> Si oui préciser lesquelles et l'effectif :																
PERSONNELS DE L'ÉTABLISSEMENT : adjoint oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> effectif enseignants : effectif non enseignants :																
AUTRES CARACTERISTIQUES À SIGNALER (éducation prioritaire, zone violence, etc.)																

(1) Cocher la case correspondante.
 (2) En qualité de titulaire.

Au moment de quitter ou d'envisager de quitter le poste mettre en évidence de façon concise ses caractéristiques essentielles :

I - Quelles sont les principales caractéristiques de l'établissement ? (population scolaire, effectifs, structures pédagogiques, projet d'établissement, climat dans l'établissement, relations avec les partenaires extérieurs, etc.)

II - Quels ont été les acquis les plus significatifs au cours des dernières années?

III - Quels sont, de votre point de vue, les principaux problèmes à résoudre dans un avenir immédiat?

À le

Signature

NOM et Prénom du candidat :

Avis du recteur de l'académie d'accueil (3)

Date :

Signature :

(3) À remplir uniquement si différent du recteur de l'académie d'origine.

Personnels

Personnels de direction

Inscription sur la liste d'aptitude pour l'accès au grade de personnel de direction de 2e classe au titre de l'année 2014

NOR : MENH1329103N

note de service n° 2013-199 du 20-12-2013

MEN - DGRH E2-3

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux vice-recteurs ; au chef du service de l'éducation nationale à Saint-Pierre-et-Miquelon ; aux directrices et directeurs académiques des services de l'éducation nationale ; à la directrice de l'agence pour l'enseignement français à l'étranger

Le décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié par le décret n° 2012-932 du 1er août 2012, portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministère de l'éducation nationale, prévoit en ses articles 3 et 6 un recrutement par voie de liste d'aptitude dans la 2e classe du corps.

Pour rappel, sont désormais éligibles les fonctionnaires titulaires de catégorie A qui appartiennent à un corps de la filière administrative du ministère de l'éducation nationale.

De plus, les services accomplis à temps plein en position de détachement sont également pris en compte s'agissant de la condition des dix années de services requise (cf. *infra*).

Le nombre de promotions par voie de liste d'aptitude peut atteindre le 15e des nominations prononcées l'année précédente dans le corps, quel que soit le mode d'accès considéré. Ainsi, les possibilités de recrutement par liste d'aptitude pour l'année 2014 sont de 54.

La présente note de service a pour objet de préciser les modalités de présentation et d'examen des candidatures à l'inscription sur la liste d'aptitude.

I - Conditions requises pour l'inscription

Les candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude doivent remplir l'une des deux conditions suivantes.

a) Soit :

- être fonctionnaire titulaire appartenant à un corps de catégorie A de personnels enseignants de l'enseignement du premier ou du second degré ou de personnels d'éducation ou d'orientation ou de la filière administrative relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et dont l'indice brut terminal est au moins égal à 966 ;
- **et** justifier de dix années de services en qualité de fonctionnaire titulaire dans un ou plusieurs des corps susmentionnés et avoir exercé à temps plein, en position d'activité ou de détachement, des fonctions de direction dans un établissement d'enseignement ou de formation pendant vingt mois au moins, de façon continue ou discontinue, au cours des cinq dernières années scolaires.

b) Soit :

- avoir exercé à temps plein des fonctions de directeur adjoint chargé de Segpa, de directeur d'Erea, de directeur d'ERPD, de directeur d'établissement spécialisé ou de directeur d'école du premier degré ;
- **et** justifier de cinq ans de services dans ces fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire.

Les conditions de services sont appréciées au 1er septembre de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

II - Dépôt et classement des candidatures

a) Retrait des dossiers de candidature à l'inscription sur la liste d'aptitude

Les personnels qui sont candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude doivent retirer un dossier auprès des **services académiques ou du service des ressources humaines de l'organisme auprès duquel ils sont détachés, qui**

devront obligatoirement vérifier la recevabilité des demandes et informer les intéressés en cas de non recevabilité.

b) Avis et classement des candidatures

Les avis seront fondés – après entretien avec le candidat – d'une part, sur la capacité de ce dernier à exercer des fonctions de personnel de direction, et d'autre part, sur sa capacité à occuper les types de postes sollicités.

Ces avis prendront en particulier en compte :

- les compétences professionnelles du candidat dans ses fonctions actuelles ;
- son aptitude au pilotage et à la conduite de projet notamment dans les domaines pédagogique et/ou éducatif ;
- ses aptitudes relationnelles ;
- son engagement et sa motivation.

La liste d'aptitude sera arrêtée par le ministre de l'éducation nationale, sur proposition des recteurs lorsque les candidats sont affectés en académie, sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils relèvent d'une autre affectation.

Les candidatures qui auront reçu un avis favorable seront classées par ordre préférentiel. Le classement pourra tenir compte en particulier de la durée des services effectués dans des fonctions de personnel de direction ainsi que des conditions particulières de leur exercice (éducation prioritaire, par exemple).

Dans le respect du principe d'égalité de traitement entre fonctionnaires et en tenant compte des compétences de chaque candidat, vous veillerez à tendre vers la parité hommes/femmes dans le classement opéré.

Les avis défavorables devront être motivés et portés à la connaissance des intéressés.

c) Le recrutement spécifique des directeurs d'Erea et des directeurs d'ERPD

Les personnels titulaires du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEEAS), inscrits sur la liste d'aptitude, peuvent être nommés dans les fonctions de directeur d'Erea ou de directeur d'ERPD. Ils devront en formuler explicitement la demande (cf. annexe I, vœux du candidat).

III - Examen et transmission des candidatures

Après consultation de la commission administrative paritaire académique compétente (ou de la commission consultative paritaire centrale de l'AEFE), la totalité des dossiers de candidature, accompagnés de la fiche informatique individuelle de synthèse (pour les candidats affectés en académie), ainsi que le tableau récapitulatif portant classement des candidats sur la liste d'aptitude, devront être adressés au service de l'encadrement – bureau DGRH E2-3, 72 rue Regnault, 75243 Paris cedex 13, pour le **lundi 24 mars 2014 au plus tard**.

Je vous demande de bien vouloir également retourner le tableau récapitulatif des candidatures (annexe II) par courrier électronique pour le lundi 24 mars 2014 au plus tard à l'adresse suivante : detalap.perdir@education.gouv.fr
Le procès-verbal de la commission administrative paritaire académique (ou de la commission consultative paritaire centrale de l'AEFE) devra être transmis au service de l'encadrement – bureau DGRH E2-3 le **11 avril 2014 au plus tard**.

IV - Inscription sur la liste d'aptitude

a) Examen des candidatures par la commission administrative paritaire nationale

Les candidatures à l'inscription sur la liste d'aptitude d'accès au grade de personnel de direction de 2e classe seront soumises à l'avis de la commission administrative paritaire nationale les **4 et 5 juin 2014**.

b) Affectation des candidats retenus

Les candidats feront connaître les académies dans lesquelles ils souhaitent de préférence être affectés. Ils pourront joindre une lettre exposant les raisons de ces choix géographiques ainsi que, le cas échéant, les éléments utiles relatifs aux types d'emplois et d'établissements sollicités.

Les personnels seront affectés prioritairement dans les académies où demeurera le plus grand nombre de postes restés vacants après la nomination des lauréats du concours de la session 2014, en tenant compte de leurs vœux. Les décisions d'affectation seront arrêtées courant juin, pour une prise de fonctions au 1er septembre 2014.

La plupart des personnels dont la candidature aura été retenue se verront confier des fonctions de chef d'établissement adjoint.

Cependant, au regard de leur profil et de leur parcours, quelques-uns pourront assurer immédiatement la direction

d'un établissement de petite taille et sans complexité particulière.

Les candidats qui ne rejoindront pas le poste proposé perdront le bénéfice de leur inscription sur la liste d'aptitude au titre de l'année 2014.

Les candidats faisant fonction de personnel de direction dans un établissement particulièrement difficile (notamment dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire), inscrits sur la liste d'aptitude, pourront **exceptionnellement**, si l'intérêt du service l'exige, être nommés sur leur poste.

c) Nomination et reclassement des candidats retenus

Conformément aux dispositions de l'article 9 du décret du 11 décembre 2001, les candidats recrutés par voie d'inscription sur la liste d'aptitude sont nommés en qualité de stagiaires et placés en position de détachement dans le corps des personnels de direction.

Dès leur nomination en qualité de stagiaire, les intéressés sont classés par les recteurs d'académie dans le grade de personnel de direction de 2e classe à l'échelon doté d'un indice de traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur corps d'origine.

Dans la limite de l'ancienneté d'échelon exigée pour accéder à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédente situation lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur ancienne situation. S'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade ou emploi, ils conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur avait procurée leur avancement audit échelon.

Lorsque l'application de ces dispositions a pour effet de classer les intéressés à un échelon doté d'un indice inférieur à celui qu'ils détenaient précédemment, ils conservent à titre personnel le bénéfice de leur indice antérieur jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur nouveau corps d'un indice au moins égal.

Je vous saurais gré d'assurer selon les modalités que vous jugerez appropriées la diffusion, auprès des personnels placés sous votre autorité, des informations relatives à la procédure de recrutement par voie de liste d'aptitude détaillées dans la présente note. Pour ce qui concerne les personnels exerçant leurs fonctions en dehors du ministère de l'éducation nationale et du réseau de l'AEFE, les recteurs sont invités à se rapprocher des autorités compétentes afin d'informer les intéressés des possibilités qui leur sont offertes en la matière.

Pour le ministre de l'éducation nationale
et par délégation,
La directrice générale des ressources humaines,
Catherine Gaudy

Annexe I

[Dossier de candidature](#)

Annexe II

[Tableau portant classement des candidats sur la liste d'aptitude](#)

Ministère de l'éducation nationale

Secrétariat général

Direction générale des ressources humaines

Service de l'encadrement

Sous-direction de la gestion des carrières

des personnels d'encadrement

Bureau DGRH E2-3

Annexe I**Demande d'inscription sur la liste d'aptitude pour l'accès au grade de personnel de direction de 2^e classe - année 2014****Académie :**M. Mme

Nom d'usage (en majuscules) :

Nom de naissance (en majuscules) :

Prénoms :

NUMEN :

Date et lieu de naissance :

Adresse personnelle :

Code postal : N° de téléphone personnel :

Adresse électronique :

Conjoint : profession :

lieu d'exercice :

Nombre d'enfants à charge :

Corps d'appartenance : Grade :

Fonctions actuelles et date de nomination dans ces fonctions :

Adresse administrative (nom de l'établissement, adresse, n° de téléphone, code établissement) :
.....
.....

Titres universitaires et diplômes professionnels (date d'obtention, section ou discipline)

.....
.....
.....
.....
.....

Titulaire du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEEAS) : oui non
(Si oui le joindre)

Intitulé	Date d'obtention
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Académies : (10 au maximum, les candidats se verront proposer une affectation parmi les académies où demeurera le plus grand nombre de postes vacants, donc éventuellement en dehors des vœux géographiques formulés)

1 -

6 -

2 -

7 -

3 -

8 -

4 -

9 -

5 -

10 -

Avez-vous passé le concours de recrutement de personnels de direction ? oui non

Si oui, préciser la (ou les) année(s) :

Avez-vous été admissible ? oui non

Si oui préciser la (ou les) année(s) :

Activités professionnelles actuelles (indiquer en regard les principaux projets menés à bien et les compétences acquises)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Postes et activités précédents (indiquer en regard les principaux projets menés à bien et les compétences acquises)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Engagement

Je m'engage à accepter le poste qui me sera proposé sous peine de perdre le bénéfice de l'inscription sur la liste d'aptitude pour l'année 2014.

Date :

Signature :

Avis du recteur ou de l'autorité compétente pour les personnels détachés :

- sur l'inscription sur la liste d'aptitude : favorable défavorable
- sur les types de postes demandés : favorable défavorable
- sur l'aptitude à exercer les fonctions de directeur d'Erea :
 favorable défavorable sans objet
- sur l'aptitude à exercer les fonctions de directeur d'ERPD :
 favorable défavorable sans objet

En cas d'avis défavorable, préciser les motifs :

Date et signature du recteur / de l'autorité compétente pour les personnels détachés (nom et qualité)

Personnels

Promotions corps-grade

Avancement de grade 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

NOR : MENH1330273N

note de service n° 2013-208 du 20-12-2013

MEN - DGRH B2-3

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 présidentes et présidents, directrices et directeurs de grand établissement
Référence : décret n° 70-738 du 12-8-1970 modifié ; décret n° 72-581 du 4-7-1972 modifié ; décret n° 80-627 du 4-8-1980 modifié ; décret n° 92-1189 du 6-11-1992 modifié

I - Orientations générales

La présente note de service a pour objet de fixer, pour l'année 2014, 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.

La note de service n° 2012-207 du 27 décembre 2012 est abrogée.

Pour chacun de ces corps, il vous revient d'arrêter le tableau d'avancement 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](#) modifiée, l'avancement de grade par voie d'inscription à un tableau d'avancement s'effectue par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Il vous appartient donc de procéder à un examen approfondi de la valeur professionnelle de chaque agent promuable en vue de son inscription éventuelle au tableau d'avancement. 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 et les acquis de l'expérience professionnelle qui doivent 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 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.

À cet égard, vous veillerez à établir, avec les corps d'inspection, un programme prévisionnel de suivi et éventuellement d'actualisation des notes pédagogiques des enseignants promouvables. L'établissement des tableaux d'avancement doit ainsi procéder d'une gestion qualitative des déroulements de carrière.

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.

Vous porterez une attention particulière à la promotion des agents les plus expérimentés, qui ont atteint l'échelon le plus élevé de la classe normale et dont les mérites incontestés ne peuvent plus être reconnus qu'à l'occasion d'une promotion de grade.

En outre, vous veillerez à examiner favorablement la situation des enseignants qui ont accepté de s'investir durablement et efficacement auprès des élèves les plus en difficulté dans les établissements difficiles. 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.

Enfin, je vous invite, lors de l'élaboration des tableaux d'avancement, à accorder une attention particulière aux équilibres démographiques 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 septième échelon de la classe normale au **31 août 2014**, y compris ceux qui sont stagiaires dans d'autres corps.

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.

Il est rappelé que les enseignants en situation particulière (décharge syndicale, cessation progressive d'activité, congé de longue maladie, en poste adapté de courte durée, etc.) sont promouvables et doivent être examinés au même titre que les autres enseignants.

Les personnels remplissant les conditions statutaires, qui sont en activité dans une académie, y compris ceux qui sont affectés dans un établissement de l'enseignement supérieur, ainsi que ceux qui sont détachés en qualité de personnels d'inspection ou de direction stagiaires, voient leur situation examinée dans l'académie où ils exercent en 2013-2014.

Il est rappelé que les agents dont l'affectation en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis-et-Futuna prend effet en février 2014 voient leur dossier examiné par leur académie d'affectation actuelle. De même, les agents affectés en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis-et-Futuna, dont l'affectation en métropole ou dans un département d'outre-mer prend effet en février 2014, voient leur dossier examiné selon le cas par la Nouvelle-Calédonie ou, pour les agents affectés à Wallis-et-Futuna, par le bureau DGRH B2-4.

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

III - Constitution des dossiers servant à l'examen de la valeur professionnelle

La constitution des dossiers se fait exclusivement par le portail de service Internet 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 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, la correction éventuelle des données erronées 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, etc.) ;
- parcours d'enseignement (différentes affectations de l'enseignant, Zep, établissements difficiles, isolés, classes enseignées, etc.) ;
- formation et compétences (stages, compétence Tice, français langue étrangère, langues étrangères, titres et diplômes, etc.) ;
- activités professionnelles (dans le domaine de la formation, de l'évaluation, etc.).

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

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

IV - Définition et valorisation des critères d'évaluation

A - Critères de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle

L'inscription au tableau d'avancement doit être fondée sur la valeur professionnelle prenant en compte notamment la notation mais aussi l'appréciation de l'expérience et de l'investissement professionnels. Pour mesurer cette expérience et cet investissement, vous vous entourerez 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 la valeur professionnelle d'un enseignant tient compte de son expérience et de son investissement professionnel dans sa classe, dans son établissement, dans le cadre de formations ou d'activités spécifiques. Elle se fonde sur l'appréciation des 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 et fonctions spécifiques

C'est 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 et ces fonctions spécifiques peuvent s'inscrire dans les domaines de la formation (formateur dans le supérieur, dans un Greta, CFA éducation nationale, 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, etc.).

- 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 ou 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 peut conduire à une valorisation des affectations dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire ou dans les établissements où les conditions d'exercice sont particulières (établissement rural isolé, postes à complément de service, etc).

- 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, fonctionnelle, voire disciplinaire, etc.).

- 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, etc.).

Ces éléments ne font pas 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 compétents ont vocation à vous aider 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 paragraphe précédent. Ils se distinguent donc de la procédure de notation qui a un caractère annuel. Ils doivent néanmoins être prononcés en cohérence avec les notations des personnels concernés. Ces avis sont 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.

Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre par les chefs d'établissement ou les inspecteurs compétents, qui ne seraient pas justifiés par une dégradation de la manière de servir, doivent être limités et expliqués le cas échéant aux intéressés.

Vous veillerez à ce que chaque enseignant promu puisse prendre connaissance, dans un délai raisonnable, des avis émis sur son dossier de promotion par le chef d'établissement et l'inspecteur compétents avant la tenue de la commission administrative paritaire académique.

C - Valorisation des critères retenus et des avis recueillis

Dans le respect de ces orientations nationales, la valorisation des éléments qui fondent la valeur professionnelle relève, conformément aux dispositions des 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 peut être assortie d'un barème de points qu'il vous appartient d'établir et de présenter dans une circulaire académique. Ce barème peut également fixer les modalités de prise en compte des avis recueillis.

Il n'a cependant pas 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 des dossiers et établissement des tableaux d'avancement

Le classement des promouvables opéré sur la base des éléments figurant au titre IV de la présente note de service doit vous permettre de procéder plus facilement à l'examen approfondi de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de chaque promu.

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 le plus de nature à justifier une promotion de grade.

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.

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 peut 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, 72, rue Regnault 75243 Paris cedex 13.

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 **3 juillet 2014** (date d'observation : 1^{er} juillet 2014).

Vous assurerez la publicité des résultats de ces promotions en les publiant sur le site Internet de l'académie, selon des modalités que vous veillerez à définir dans vos circulaires académiques.

Pour le ministre de l'éducation nationale
et par délégation,
La directrice générale des ressources humaines,
Catherine Gaudy

Personnels

Promotions corps-grade

Accès au grade de professeur agrégé hors classe

NOR : MENH1330271N

note de service n° 2013-207 du 20-12-2013

MEN - DGRH B2-3

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 présidentes et présidents, directrices et directeurs de grand établissement
Référence : décret n° 72-580 du 4-7-1972 modifié

I - Orientations générales

La présente note de service a pour objet d'indiquer, pour l'année 2014, les modalités d'inscription au tableau d'avancement établi en vue de la promotion des professeurs agrégés à la hors-classe.

La note de service n° 2012-205 du 27-12-2012 est abrogée.

Le tableau d'avancement commun à toutes les disciplines est arrêté chaque année par le Ministre, après examen de vos propositions, et sur avis de la commission administrative paritaire nationale du corps.

Conformément aux dispositions réglementaires, vous devez examiner tous les dossiers des agents promouvables en vue d'établir vos propositions d'inscription.

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 au statut de la fonction publique, l'appréciation de ces mérites se fonde sur un examen approfondi de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de tous les agents promouvables.

Vous veillerez en conséquence à reconnaître les mérites des professeurs agrégés les plus expérimentés et les plus qualifiés. Vous porterez 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. 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.

De même, il convient de valoriser un engagement professionnel durable dans le cadre de l'enseignement prioritaire. Enfin, je vous invite à accorder une attention particulière à l'équilibre entre les hommes et les femmes dans le choix de vos propositions.

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 **au 31 août 2014**.

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

Il est rappelé que les enseignants en situation particulière (décharge syndicale, cessation progressive d'activité, congé de longue maladie, etc.) qui remplissent les conditions sont promouvables et doivent être examinés au même titre que les autres enseignants.

III - Constitution des dossiers servant à l'établissement des propositions

A - I-Prof

La constitution des dossiers se fait exclusivement par le portail de services Internet 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 sont précisées dans ce même message.

L'application i-Prof permet à chaque agent 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. L'attention des personnels doit donc être appelée sur la nécessité d'actualiser et d'enrichir, via i-Prof, les données figurant dans leur dossier en saisissant dans le menu « Votre CV », les différentes données qualitatives les concernant. En cas d'informations erronées, il appartient à l'enseignant de les signaler dans les délais utiles afin qu'elles soient corrigées.

B - Lieu d'examen du dossier

Les personnels en activité dans les académies, remplissant les conditions statutaires, y compris ceux qui sont affectés dans un établissement de l'enseignement supérieur (dont les enseignants détachés comme Ater), ainsi que ceux qui sont détachés en qualité de personnels d'inspection ou de direction stagiaires verront leur situation examinée dans l'académie où ils exercent en 2013-2014.

Il est rappelé que les personnels affectés à Saint-Pierre-et-Miquelon relèvent de la compétence de l'académie de Caen.

Les dossiers des agents dont l'affectation en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis-et-Futuna prend effet en février 2014 sont examinés dans leur académie d'affectation actuelle. De même, les agents affectés en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis-et-Futuna, dont l'affectation en métropole ou dans un département d'outre-mer prend effet en février 2014, voient leur dossier examiné, selon le cas, par la Nouvelle-Calédonie ou, pour les agents affectés à Wallis-et-Futuna, par le bureau DGRH B2-4 du ministère.

Les personnels hors académie relevant du bureau DGRH B2-4 (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, mis à disposition de la Polynésie française ou affectés dans les établissements d'enseignement supérieur du Pacifique) peuvent, dans un premier temps, contribuer à la constitution de leur dossier de promotion en enrichissant leur curriculum vitae sur le site i-Prof (« Se connecter à i-Prof pour les enseignants hors académie »).

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

S'agissant des agents en position de détachement ou mis à disposition, la fiche d'avis doit être renseignée et visée par le supérieur hiérarchique. En ce qui concerne les agents affectés à Wallis-et-Futuna au moment du dépôt de leur dossier, la fiche d'avis porte les avis du chef d'établissement ainsi que du vice-recteur.

Pour les agents mis à disposition de la Polynésie française, la fiche est revêtue des avis du chef d'établissement, du directeur des enseignements secondaires et du vice-recteur. Les dossiers complets doivent parvenir au bureau des personnels enseignants du second degré hors académie (bureau DGRH B2-4), **au plus tard pour le 25 février 2014.**

IV - Définition des critères 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 promouvable sont définis ci-après.

A - Notation

La notation est celle arrêtée au 31 août 2013, sauf classement initial au 1er septembre 2013.

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.

B - 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 :

1. Parcours de carrière

L'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 ou au grand choix, est un critère pertinent d'appréciation de la valeur professionnelle. Vous veillerez, en conséquence, à proposer l'inscription au tableau d'avancement non seulement des personnels les plus expérimentés et dont les mérites sont avérés, mais aussi des enseignants moins avancés dans la carrière qui exercent leur mission de façon remarquable en faisant preuve d'un investissement professionnel exceptionnel.

Par ailleurs, il convient de valoriser un engagement professionnel durable, dans l'enseignement prioritaire, dont témoigne l'affectation, au cours de la carrière, dans des établissements où les conditions d'exercice sont difficiles.

2. Parcours professionnel

L'examen du parcours professionnel de chaque enseignant doit permettre d'apprécier, sur la durée, l'intensité de son investissement professionnel. Vous porterez cette appréciation notamment avec l'aide des corps d'inspection et des chefs d'établissement concernés.

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

- Activités professionnelles et fonctions spécifiques

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

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 particulières et ces fonctions spécifiques peuvent s'inscrire dans tous les domaines de la formation (formateur dans le cadre de la formation des enseignants, 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, etc.) 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, etc.).

- 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 à la réalisation des 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.

- 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, fonctionnelle, voire disciplinaire, etc.).

- 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 des acquis de l'expérience professionnelle et établissement des propositions des recteurs

Il vous revient d'apprécier qualitativement l'expérience et l'investissement professionnels de chaque enseignant promu 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 à formuler pour chaque promouvable une appréciation portant sur le degré d'expérience et d'investissement professionnels. Cette appréciation doit être le soutien nécessaire de votre proposition.

Pour les professeurs agrégés affectés dans l'enseignement secondaire, cette appréciation s'appuie sur les avis donnés par le chef d'établissement et l'inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional. Pour les professeurs agrégés, affectés dans un établissement d'enseignement supérieur ou ne remplissant pas des fonctions d'enseignement, cette appréciation résulte 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 sont recueillis au travers de l'application i-Prof. Un module intranet permet au chef d'établissement et à l'inspecteur pédagogique régional compétent 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 compétent 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 titre 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** ;
- **Réservé** ;
- **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 » pouvant 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** », « **Réservé** » et « **Défavorable** », formulés par le chef d'établissement ou l'inspecteur compétent lors de la transaction dans i-Prof, devront être obligatoirement accompagnés d'une motivation littérale.

Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre par les chefs d'établissement ou les inspecteurs compétents, qui ne seraient pas justifiés par une dégradation de la manière de servir, doivent être limités et expliqués le cas échéant aux intéressés.

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 dans un délai raisonnable avant la tenue de 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'inspecteur compétent, 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 permet de prendre éventuellement en considération la situation des personnels les plus expérimentés, dont les mérites sont reconnus, mais qui n'auraient pas bénéficié d'un avancement au choix ou au grand choix.

L'appréciation que vous porterez doit 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, une proportion significative des bénéficiaires de ce degré d'appréciation supérieur devra être choisie 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 de vos propositions, vous veillerez à ne transmettre qu'un nombre raisonnable de propositions qui devra correspondre au plus à 20 % de l'effectif de l'ensemble des promouvables de votre académie.

Vous veillerez à examiner avec attention les enseignants dont la carrière est la plus avancée et qui ont atteint le dernier échelon de la classe normale de leur corps, afin que leur parcours et leur investissement tout au long de leur carrière puissent être reconnus par un accès légitime au grade d'avancement de leur corps. Dans cet esprit, vos propositions devront comprendre la totalité des enseignants qui ont atteint le dernier échelon de la classe normale depuis au moins 4 ans, et dont vous aurez jugé les mérites suffisants pour leur attribuer une appréciation au moins « **Très honorable** ».

S'agissant du degré d'appréciation « **Exceptionnel** », l'intégralité de vos propositions devra être transmise.

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.

Afin 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.

Il est également rappelé 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, en un seul exemplaire, **au plus tard pour le 7 mai 2014** à la direction générale des ressources humaines, sous-direction de la gestion des carrières, bureau DGRH B2-3, 72, rue Regnault 75243 Paris cedex 13.

VI - Examen des propositions présentées par les recteurs et établissement du tableau d'avancement

Conformément au décret portant statut des professeurs agrégés, seules vos propositions seront examinées au niveau national.

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.

Le tableau d'avancement, commun à toutes les disciplines, sera arrêté par le ministre après avis de la commission

administrative paritaire nationale du corps des professeurs agrégés.

Le choix des promus qu'opérera le ministre comportera notamment une part significative d'enseignants qui, sans avoir atteint le dernier échelon de la classe normale, exercent leur mission de façon particulièrement remarquable et font preuve d'un investissement professionnel exceptionnel.

Chaque enseignant proposé recevra un courriel dans sa boîte i-Prof l'informant que la liste des enseignants promus est publiée sur Siap.

Pour le ministre de l'éducation nationale
et par délégation,
La directrice générale des ressources humaines,
Catherine Gaudy

Annexe

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 pédagogiques de type 3 annualisées arrêtées au 31-8-2013 ou, en l'absence de la note de type 3, la note détenue au 1-9-2013)
- pour les agents affectés dans l'enseignement supérieur : note administrative sur 100 arrêtée au 31-8-2013 ou en cas de classement initial au 1-9-2013 ;
- pour les agents détachés : note sur 100 au 31-8-2013.

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 août 2014, à la condition que celui-ci ait été obtenu à la faveur d'un passage au choix ou au grand choix :

- 7e échelon : 10 points (*) ;
- 8e échelon : 20 points (*) ;
- 9e échelon : 40 points (*) ;
- 10e échelon : 60 points (*) ;
- 11e échelon : 80 points (*) ;
- 11e échelon 1 an : 80 points (*) ;
- 11e échelon 2 ans : 80 points (*) ;
- 11e échelon 3 ans : 80 points (*) ;
- 11e échelon 4 ans et plus : 90 points (*) .

(*) Points non cumulables entre eux.

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

Une année incomplète compte pour une année pleine.

En outre, **10 points** sont accordés au titre du parcours de carrière lorsque le professeur a enseigné au moins cinq ans, de façon continue ou pas, dans un même établissement relevant de l'éducation prioritaire. Cette bonification n'est pas conditionnée par la valorisation éventuelle de l'échelon.

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** est accordée aux agrégés qui enseignent actuellement en établissement relevant de l'éducation prioritaire depuis au moins trois ans, de manière continue, et qui ont reçu un avis très favorable ou favorable de leur chef d'établissement.

Cette bonification est cumulable, le cas échéant, avec la bonification accordée au titre du parcours de carrière pour cinq ans d'exercice dans un même établissement relevant de l'éducation prioritaire.

Personnels

Promotions corps-grade

Accès au corps des professeurs agrégés

NOR : MENH1330268N

note de service n° 2013-206 du 20-12-2013

MEN - DGRH B2-3

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 présidentes et présidents, directrices et directeurs de grand établissement
Références : décret n° 72-580 du 4-7-1972 modifié ; arrêté du 15-10-1999 modifié

I - Orientations générales

La présente note de service a pour objet d'indiquer, pour l'année 2014, les modalités d'inscription sur la liste d'aptitude pour l'accès au corps des professeurs agrégés.

La note de service n° 2012-206 du 27-12-2012 est abrogée.

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 : un curriculum vitae et une lettre de motivation.

Le contenu du curriculum vitae et celui de la lettre de motivation constituent des éléments essentiels pour l'examen des dossiers. 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 justifier de leur volonté d'exercer les fonctions dévolues aux professeurs agrégés.

Les actes de candidatures et la constitution des dossiers se font exclusivement par l'outil de gestion Internet i-Prof selon les modalités définies ci-après.

II - Rappel des conditions requises

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

- être, au 31 décembre 2013, professeur certifié, professeur de lycée professionnel ou professeur d'éducation physique et sportive ; les professeurs de lycée professionnel 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 certifiés relevant d'une discipline pour laquelle il n'y a pas d'agrégation ;
- être âgé de quarante ans au moins au 1er octobre 2014 ;
- justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans leur grade (l'ancienneté dans le grade devant être comprise ici comme ancienneté dans le corps).

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 accomplis dans les conditions fixées aux 1° et 2° 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 lpes 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 accomplis en qualité de CE-CPE, de surveillant général ;
- les services de maître d'internat, de surveillant d'externat ;
- les services accomplis 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 font uniquement via internet au travers du portail de services i-Prof (<http://www.education.gouv.fr/cid270/s-inscrire.html>), que l'enseignant soit affecté dans l'enseignement du second degré ou dans l'enseignement supérieur.

Le candidat est invité à compléter son dossier en ligne selon une procédure guidée.

À cette fin, il doit tout au long de l'année préparer son dossier de promotion en saisissant dans i-Prof (menu « Votre CV ») les différentes données qualitatives le concernant. Ces données alimenteront automatiquement le curriculum vitae spécifique de candidature à la liste d'aptitude, prévu par l'arrêté du 15 octobre 1999 modifié, figurant en annexe de la présente note.

En cas d'informations erronées, il appartient à l'enseignant de les signaler au correspondant de gestion académique dans les délais utiles afin qu'elles soient corrigées.

Cas particuliers

Les personnels affectés à Saint-Pierre-et-Miquelon relèvent de la compétence de l'académie de Caen.

Les agents dont l'affectation en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis-et-Futuna prend effet en février 2014 peuvent faire acte de candidature dans leur académie d'affectation actuelle, où sera examiné leur dossier. De même, les agents affectés en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis-et-Futuna, dont l'affectation en métropole ou dans un département d'outre-mer prend effet en février 2014, voient leur dossier examiné selon le cas par la Nouvelle-Calédonie ou, pour les agents affectés à Wallis-et-Futuna, par le bureau DGRH B2-4 du ministère.

Les personnels hors académie relevant du bureau DGRH B2-4 (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, ou mis à disposition de la Polynésie française) doivent 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/cid2674/i-prof-l-assistant-carriere.html> (« Vous êtes enseignant du second degré hors académie »).

Les agents en position de détachement ou mis à disposition doivent faire parvenir au bureau des personnels enseignants du second degré hors académie (bureau DGRH B2-4), **au plus tard pour le 4 février 2014**, l'imprimé (fiche d'avis), dûment renseigné et visé par leur supérieur hiérarchique. Cette fiche est téléchargeable sur Siap à l'adresse suivante : <http://www.education.gouv.fr/cid270/s-inscrire-pour-une-promotion.html>, ou est disponible auprès des organismes de tutelle ou du bureau DGRH B2-4.

Les agents affectés à Wallis-et-Futuna ou mis à disposition de la Polynésie française au moment du dépôt de leur dossier doivent 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 (ainsi que de celui du directeur des enseignements secondaires, en ce qui concerne les agents mis à disposition de la Polynésie française), au vice-recteur auprès duquel ils exercent leurs fonctions.

Les vice-recteurs de Wallis-et-Futuna et de Polynésie française formulent un avis sur chacun des dossiers et transmettent ces derniers au bureau des personnels enseignants du second degré hors académie (DGRH B2-4) **au plus tard pour le 4 février 2014**.

IV - Constitution des dossiers de candidature

Les dossiers de candidature doivent comporter, conformément à l'arrêté du 15 octobre 1999 modifié pris en application de l'article 5 du décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 précité :

- **un curriculum vitae**, qui doit faire apparaître la situation individuelle du candidat, sa formation, son mode d'accès au grade, son itinéraire professionnel, ses activités assurées 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 est réalisée en ligne lors de la saisie de la candidature dans l'application Internet i-Prof (menu « Les services »).

Les candidats sont 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 9 janvier au 31 janvier 2014**.

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

Vous examinerez 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 (cadences d'avancement d'échelons 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 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 les avis :

- des membres des corps d'inspection et des chefs d'établissement pour les enseignants du second degré ;
- des présidents d'université ou des directeurs d'établissement pour les enseignants du supérieur.

Ces avis, formulés à partir des éléments du curriculum vitae et de la lettre de motivation prévus par l'arrêté du 15 octobre 1999 précité, se déclinent en quatre degrés :

- **Très favorable** ;
- **Favorable** ;
- **Réservé** ;
- **Défavorable**.

La prise en compte de la valeur professionnelle et du mérite des candidats devra prévaloir dans les choix que vous opérez. Il convient en effet de souligner que la 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, constitue 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 titre II ci-dessus, selon des modalités que vous fixerez ;
- étude des dossiers de candidature ;
- consultation de la commission administrative paritaire académique.

Vous porterez une attention particulière aux dossiers des enseignants affectés dans l'enseignement supérieur.

Il convient par ailleurs d'apprécier attentivement les candidatures émanant d'enseignants pour lesquels il n'existe pas d'agrégation d'accueil correspondant à leur discipline de recrutement.

Vous vous assurez que chaque enseignant puisse prendre connaissance des avis émis sur son dossier par le chef d'établissement et l'inspecteur compétents avant la tenue de la commission administrative paritaire académique. Pour les personnels non affectés en académie, les propositions sont arrêtées par la directrice générale des ressources humaines.

VI - Transmission des propositions

Vos propositions doivent être classées par discipline d'agrégation d'accueil et, dans chaque discipline, par ordre préférentiel. Elles doivent être accompagnées de la fiche de synthèse qui 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, 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 modifié précité (curriculum vitae, lettre de motivation).

Il est rappelé que ce classement est indicatif et n'est pas juridiquement opposable au choix que le ministre arrête, après avis du groupe des inspecteurs généraux de l'éducation nationale de la discipline concernée et de la commission administrative paritaire nationale compétente.

Les tableaux des propositions ainsi que les fiches de synthèse, les CV et les lettres de motivation doivent être transmis en un seul exemplaire **au plus tard pour le 27 mars 2014** à la direction générale des ressources humaines, sous-direction de la gestion des carrières (bureau DGRH B2-3), 72, rue Regnault 75243 Paris cedex 13.

VII - Communication des résultats

Chaque candidat recevra un courriel dans sa boîte i-Prof l'informant de la suite donnée à sa candidature. La liste des enseignants promus est publiée sur Siap.

Pour le ministre de l'éducation nationale
et par délégation,
La directrice générale des ressources humaines,
Catherine Gaudy

Annexe

Curriculum vitae (arrêté du 15-10-1999)

Nom d'usage :
Nom de famille :
Prénom :
Date de naissance :
Distinctions honorifiques :
Grade :

A - Formation

a) Formation initiale (titres universitaires français au-delà de la licence, diplômes ou titres de l'enseignement technologique homologués, diplômes ou titres à finalité professionnelle inscrits au répertoire national des certifications professionnelles, niveau d'homologation ou de certification, titres étrangers et date d'obtention, lpes, admissibilité ou admission à une ENS, etc.) :

-
-
-
-
-
-

b) Formation continue (qualifications) :

- date :
- date :

- date :
- date :
- date :

B - Mode d'accès au grade actuel

1) Concours (1) :

Session (année) d'admission :

ou

2) Liste d'aptitude, année de promotion :

C - Concours présentés (2)

- date :
- date :
- date :
- date :
- date :

(1) Préciser : Capes / Capet / CAPLP interne, externe, ou réservé.

(2) Concours de recrutement d'enseignants et autres concours. Mentionner en particulier les présentations au concours de l'agrégation (et les admissibilités éventuelles).

D - Itinéraire professionnel

Poste occupé au 1-9-2013

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, CPGE, classes relais, etc.)	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 (SPE A, ZR, CPGE, classes relais, etc.)	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, projets à caractère international, 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 :

-

-

-

-

-

-

Mouvement du personnel

Conseils, comités et commissions

Désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel du ministère chargé de l'éducation nationale : modifications

NOR : MENH1300576A

arrêté du 9-12-2013

MEN - DGRH C1-3

Vu décret n° 82-453 du 28-5-1982 modifié ; arrêté du 1-12-2011 ; arrêté du 13-12-2011 ; arrêté du 23-1-2012

Article 1 - L'article 2 de l'arrêté du 23 janvier 2012 susvisé, est modifié ainsi qu'il suit :

Au titre de l'Union nationale des syndicats autonomes (Unsa)

En qualité de titulaires :

Au lieu de :

- Madame Dominique Thoby

Lire :

- Monsieur Joël Pehau.

En qualité de suppléants :

Au lieu de :

- Claire Maillard

Lire :

- Alain Brousse.

Article 2 - La directrice générale des ressources humaines est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin officiel de l'éducation nationale.

Fait le 9 décembre 2013

Pour le ministre de l'éducation nationale
et par délégation,
La directrice générale des ressources humaines,
Catherine Gaudy

Mouvement du personnel

Nominations

Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

NOR : MENI1328040D

décret du 9-12-2013 - J.O. du 11-12-2013

MEN - IG

Par décret du Président de la République en date du 9 décembre 2013, sont nommés inspecteurs généraux de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche de 1re classe :

- Jean-Michel Alfandari (2e tour),
- Madame Frédérique Cazajous (3e tour),
- Évelyne Liouville (4e tour).

Mouvement du personnel

Nomination

Directrice académique des services de l'éducation nationale

NOR : MENH1327110D

décret du 5-12-2013 - J.O. du 7-12-2013

MEN - DGRH E1-2

Par décret du Président de la République en date du 5 décembre 2013, Madame Michèle Weltzer, directrice académique des services de l'éducation nationale des Vosges, est nommée directrice académique des services de l'éducation nationale du Bas-Rhin, en remplacement de Patrick Guichard, muté.

Mouvement du personnel

Nomination

Directrice académique des services de l'éducation nationale

NOR : MENH1327430D

décret du 5-12-2013 - J.O. du 7-12-2013

MEN - DGRH E1-2

Par décret du Président de la République en date du 5 décembre 2013, Anne-Marie Bazzo, directrice académique des services de l'éducation nationale de la Haute-Vienne, est nommée directrice académique des services de l'éducation nationale de la Vendée, en remplacement de Benoît Dechambre, muté.