SNEP-FSU Nancy-Metz
Secteur CORPO-Carrières
corpo-nancy@snepfsu.net

ÉVALUATION, AVANCEMENT ET RÉMUNÉRATION

La carrière d'un enseignant d'EPS est riche et multiple. Mais son déroulement doit aussi s'accompagner d'une évolution de le salaire. Gagner un échelon, passer en hors-classe, obtenir la classe exceptionnelle : ce sont à chaque fois des dizaines d'euros en plus sur le bulletin de paye, à la fin du mois. Chacun doit s'emparer de sa carrière ! Nous avons des droits, nos droits, parce que nos carrières sont notre acquis. C'est un enjeu capital, à l'heure où le gouvernement met à bas l'ensemble des garanties et statuts qui protègent les salariés en général et les fonctionnaires en particulier : paritarisme, système des retraites et code des pensions… La loi de Transformation de la Fonction publique a supprimé certaines compétences des commissions administratives paritaires (CAP). Mais des CAP demeurent, et les compétences des élus paritaires du SNEP ne sont plus à démontrer. Face à l'opacité et l'arbitraire, le SNEP-FSU est plus que jamais à vos côtés !

Nos carrières, c'est :

- **A - L'avancement d'échelon**
- **B - Les rendez-vous de carrière**
- **C - L'accès au grade de la hors-classe**
- **D - L'accès au grade de la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial**
- **E - L'accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude**

Avancer dans chaque étape de sa carrière

A - « L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction de l'ancienneté. […] Il se traduit par une augmentation de traitement » (Statut général : loi 84-16).
On avance d'un échelon au suivant dès que l'on a la durée requise dans l'échelon actuel pour atteindre l'échelon supérieur. Il en résulte une hausse du salaire. Les rythmes d'avancement diffèrent selon le grade (classe normale, hors classe, classe exceptionnelle) et/ou selon le corps d'appartenance (PEPS/agrégés).

Classe normale : un grade avec des rythmes communs d'avancement

Classe normale		Indice de rémunération (Indice majoré)		
Échelon	*Durée*	*Professeur agrégé d'EPS*	*Professeur biadmissible***	*Professeur d'EPS*
1	1 an	450		390
2	1 an	498		441
3	2 ans	513	452	448
4	2 ans	542	473	461
5	2 ans 6 mois	579	501	476
6	3 ans (ou 2 ans) * *Avancement accéléré*	618	525	492
7	3 ans	659	551	519
8	3 ans 6 mois (ou 2 ans 6 mois) * *Avancement accéléré*	710	593	557
9	4 ans	757	635	590
10	4 ans	800	675	629
11		830	703	673

* Réduction d'un an de la durée pour 30 % des collègues
** Professeur certifié classé bi-admissible avant le 1/09/2017

Le SNEP-FSU revendique pour tous :

• un **avancement d'échelon au rythme le plus favorable** ;
• le raccourcissement des premiers échelons de la classe normale pour un accès au 4e échelon dès deux ans de carrière ;
• la déconnexion entre évaluation professionnelle et progression de carrière ;
• l'extension du dispositif « ASA » à l'ensemble des conditions d'exercice difficiles : affectation dans tout établissement classé REP+ ou REP (classement élargi à la réalité du terrain), affectation en ZR, affectation avec complément de service dans un autre établissement…
• un accès non contingenté à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle.

L'avantage spécifique d'ancienneté (ASA)

L'ASA est une **bonification d'ancienneté pour l'avancement d'échelon** concernant les personnels affectés dans certaines communes relevant de la **politique de la ville.** Ce dispositif ne rend pas promouvable plus tôt (on est promu selon la règle commune), mais il permet d'avancer la date d'effet de l'avancement d'échelon à raison du nombre de mois d'ASA acquis à la date de promotion. Pour en bénéficier, il faut justifier d'une période de trois ans de services accomplis de manière continue dans un établissement de la liste ministérielle publiée par l'arrêté du 16 janvier 2001 (JORF du 18/01/2001, BOEN n° 10 du 8/03/2001). Ces établissements sont situés dans dix académies : Aix-Marseille, Amiens, Créteil, Lille, Lyon, Montpellier, Rouen, Strasbourg, Toulouse et Versailles.

Au cours de cette période minimale de trois ans, on peut avoir été affecté sur différents établissements, mais tous doivent relever de la liste de 2001. À l'issue de ces trois ans, il y a attribution de trois mois d'ASA. Puis, pour chaque année supplémentaire, il y a attribution de deux mois d'ASA supplémentaires. Les droits sont déterminés au 1er septembre de chaque année scolaire pour une affectation à compter du 1/09/2000, ou postérieure.

Comment ça fonctionne ?

Exemple 1 : un collègue au 7e échelon, ayant un droit de trois mois d'ASA, est promu automatiquement le 1/05/2020 au 8e échelon. Son changement d'échelon prendra effet rétroactivement le 1/02/2020.

Exemple 2 : un collègue au 6e échelon depuis le 1/03/2018, affecté dans un établissement ouvrant droit à l'ASA depuis le 1/09/2017, est promu avec réduction d'ancienneté le 1/03/2020 au 7e échelon. Ne justifiant pas de la durée minimale requise de trois ans depuis le 1/09/2017, il ne bénéficie pas de l'ASA mais garde son capital. Il passera automatiquement au 8e échelon trois ans après, soit le 1/03/2023. Il aura alors cumulé 7 mois d'ASA. Son nouveau changement d'échelon prendra effet rétroactivement le 1/08/2022.

Faire valoir ses droits

Chaque collègue concerné doit disposer chaque année d'un arrêté lui signifiant le nombre de mois d'ASA utilisés lors de la promotion antérieure ou capitalisés en vue d'une prochaine promotion. Il convient, en toute circonstance, de conserver par-devers soi cet arrêté : en cas de mutation, on ne perd pas les droits acquis qui ont ainsi été signifiés. L'important travail de vérification des élu-e-s du SNES-FSU en CAP a permis depuis la mise en place de ce dispositif de rectifier de nombreuses erreurs, tant dans la détermination des droits que dans leur application à l'avancement d'échelon. Chaque année, leurs interventions permettent de corriger de nombreuses situations.

Hors-classe et classe exceptionnelle : deux grades avec des rythmes uniques d'avancement d'échelon

Hors-classe	*Professeur agrégé d'EPS*		*Professeur EPS*	
Échelon	Durée	IM*	Durée	IM*
1	2 ans	757	2 ans	590
2	2 ans	800	2 ans	624
3	3 ans	830	2 ans 6 mois	668
4	HEA-1 : 1 an	890	2 ans 6 mois	715
	HEA-2 : 1 an	925		
	HEA-3	972		
5			3 ans	763
6			3 ans	806
7	Création au 1/01/2021			821

* Indice majoré

HEA = Hors-échelle indiciaire, lettre A, passage automatique d'un « chevron » au suivant.

Classe exceptionnelle	*Professeur agrégé d'EPS*		*Professeur d'EPS*	
Échelon	Durée	IM*	Durée	IM*
1	2 ans 6 mois	830	2 ans	695
2	HEA-1 : 1 an	890	2 ans	735
	HEA-2 : 1 an	925		
	HEA-3 : 1 an	972		
3	HEB-1 : 1 an	972	2 ans 6 mois	775
	HEB-2 : 1 an	1013		
	HEB-3	1067		
4			3 ans	830
5	**Échelon spécial**		HEA-1 : 1 an	890
			HEA-2 : 1 an	925
			HEA-3	972

* Indice majoré

HEA, HEB = Hors-échelle indiciaire, lettre A puis B, passage automatique d'un « chevron » au suivant.

Les réductions d'ancienneté ou « avancement d'échelon accéléré »

Qui est concerné ? De quoi s'agit-il ?

Les réductions d'ancienneté concernent les professeurs agrégés ou les PEPS à deux moments de la carrière. Aux 6e et 8e échelons de la classe normale, la durée nécessaire pour accéder à l'échelon supérieur (respectivement aux 7e et 9e échelons) **peut être réduite d'un an** par une « bonification d'ancienneté ». Dans toutes les autres situations, l'avancement est automatiquement déterminé par la durée unique de séjour dans l'échelon.

Cette réduction d'ancienneté est accordée à 30 % des collègues promouvables, c'est-à-dire atteignant au cours de l'année scolaire (i.e. du 1er septembre au 30 août) la durée de séjour minimale requise dans l'échelon détenu : 2 ans au 6e échelon, 2 ans 6 mois au 8e échelon.

Qui attribue cette réduction d'ancienneté ?

Situation	Autorité compétente	CAP saisie (Commission administrative paritaire)
Professeurs d'EPS gérés en académie	Le recteur	CAPA du corps (CAP Académique)
Professeurs agrégés et personnels gérés « hors académie » (Professeurs d'EPS gérés en « 29e base »)	Le ministre	CAPN du corps (CAP Nationale)

Comment sont départagés les promouvables ?

Les promouvables sont départagés en fonction de la « valeur professionnelle » telle qu'arrêtée à l'issue du « rendez-vous de carrière » ayant eu lieu l'année scolaire précédant l'année de promouvabilité, soit respectivement le 1er « rendez-vous » pour l'accès au 7e échelon, le 2e « rendez-vous » pour l'accès au 9e échelon.

Les 30 % les mieux classés bénéficieront de la réduction d'ancienneté. L'administration est tenue de respecter les équilibres femmes/hommes : la proportion femmes/hommes parmi les collègues promus doit être celle existant au sein des promouvables.

B - Les rendez-vous de carrière

Rendez-vous de carrière - Appréciation finale et recours

Dans le protocole PPCR mis en place en 2017, les enseignants bénéficient de **3 rendez-vous de carrière à des moments fixes** : au 6ème (dans la 2ème année), au 8ème (entre 18 et 30 mois) et au 9ème échelon (dans la 2ème année).
Ces rendez-vous de carrière donnent lieu à l'élaboration d'un compte rendu. Il y a plusieurs modèles de compte rendus prévus réglementairement pour tenir compte des différentes situations professionnelles (2nd degré, supérieur, DD et DR UNSS…).

Sur le compte rendu, figure le positionnement sur les items ainsi que les appréciations des évaluateurs. Celui-ci est communiqué à l'agent par le biais d'une notification dans l'application SIAE, sur la messagerie professionnelle et I-prof.

À réception de ce compte rendu, vous pouvez formuler des observations dans le cadre réservé à cet effet, durant un délai de 2 semaines.

C'est une nouveauté de PPCR, vous pouvez, une fois connue l'appréciation finale du rendez-vous de carrière, la contester. Cette année, les RDV de carrière ont été décalés à cause de la crise sanitaire, vous devriez donc avoir reçu votre appréciation finale au maximum le 15 janvier 2021. Rappelons qu'avant PPCR, après une inspection, nous ne pouvions rien contester.
Vous pouvez former un recours gracieux par écrit en vue de demander la révision de votre appréciation finale dans un délai de 30 jours francs, suivant la notification de cette dernière.

Pour les professeurs d'EPS :

Envoi du recours :	
soit par voie postale (cachet de la poste faisant foi)	soit par courriel (l'administration ne devrait faire d'accusé de réception, se mettre en copie de l'envoi du mail)
Rectorat d'académie d'affectation - Département des Personnels	courriel académique

Le recteur dispose alors de 30 jours francs pour vous répondre. L'année dernière, le rectorat avait répondu à la quasi-totalité des recours.
Après cette réponse du rectorat, **vous disposerez de 30 jours maximum pour saisir la CAP concernée** de votre contestation et demande de révision d'appréciation finale. Aucune contestation ne sera examinée en CAPA si la première contestation n'a pas été effectuée.

Si le recteur répond défavorablement, c'est à partir de la notification de cette réponse que vous aurez alors 30 jours francs pour renouveler la contestation.

Si vous n'avez pas de réponse du rectorat ou une réponse défavorable, alors vous aurez 30 jours pour saisir la CAPA.

Il n'y a pas de courrier type pour contester son appréciation finale. Si vous aviez à la contester, prenez contact avec le SNEP-FSU académique pour les professeurs d'EPS, qui pourra vous aider.

Les points de contestation peuvent être un décalage entre les appréciations des évaluateurs et l'appréciation finale, une non-prise en compte de l'ensemble des activités menées dans votre appréciation, etc.

Le rectorat, par la complexité de la procédure, tente de décourager les collègues de demander une révision. En cas de désaccord, il ne faut surtout pas hésiter à se lancer dans cette procédure de contestation.
En effet, nombre de collègues ont obtenu satisfaction l'année dernière dans leur contestation.

Pour les agrégés par exemple, 83 % des demandeurs ont obtenu satisfaction :

Pour les 6ème et 8ème échelons, tous les collègues ayant au moins 6 avis Excellent et 5 avis TS ont vu leur avis porté de TS à Excellent, voire de S à Excellent.

Pour le 9ème échelon, ce sont tous les collègues ayant au moins 7 avis Excellent et 4 avis TS qui ont vu leur appréciation revue à la hausse de TS à Excellent !

Le SNEP-FSU et ses commissaires paritaires académiques seront là pour vous renseigner, vous aider, vous accompagner si vous contestiez votre appréciation.
Chaque année, vous pouvez nous transmettre à corpo-nancy@snepfsu.net. une copie de votre lettre de contestation pour que nous puissions défendre votre demande lors de la Commission Administrative Paritaire Académique !
CAPA qui est une des dernières que nous conservons.

L'examen des recours par la CAPA des professeurs d'EPS doit normalement se tenir le **vendredi 28 avril 2021**.

C – L'accès au grade de la Hors-Classe

L'accès à la hors classe est possible pour tous les collègues au 9ème échelon + deux ans d'ancienneté dans cet échelon. Jusqu'à l'an dernier, cette promotion se faisait au cours d'une CAPA où, chaque année dans notre académie, une quarantaine de collègue étaient promus pour environ 250 promouvables.

La promotion se fait selon un classement en fonction d'un barème obtenu :

- par son ancienneté (échelon et ancienneté dans l'échelon)
- par l'appréciation donnée par le recteur à la suite du 3ème rendez-vous de carrière au 9ème échelon et un an

L'appréciation de la valeur professionnelle donnée par le recteur est portée selon les modalités suivante : (BO N°12 du 21 mars 2019 / personnel)
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 compétent de consulter le dossier de promotion constitué pour chaque agent promouvable dans i-Prof et de formuler un avis.
Les avis se fondent sur une évaluation du parcours professionnel de chaque promouvable, mesurée sur la durée de la carrière, et englobent l'ensemble des critères de la valeur professionnelle qui valorise ce parcours professionnel.
Ces avis se déclinent en trois degrés :
- très satisfaisant ;
- satisfaisant ;
- à consolider.
L'avis « très satisfaisant » doit être réservé à l'évaluation des enseignants promouvables les plus remarquables au regard des critères définis précédemment.
Chaque enseignant promouvable doit pouvoir 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.

Pour les collègues affectés ou détachés dans un établissement d'enseignement supérieur ou n'exerçant pas des fonctions d'enseignement, les académies sont chargées de recueillir l'avis émis par le responsable de l'établissement auprès duquel ils sont affectés.

Appréciation du recteur

Cette appréciation qualitative, fondée sur un examen approfondi de la valeur professionnelle porte sur l'expérience et l'investissement professionnels de chaque agent promouvable. Cette appréciation sera formulée à partir de la notation et des avis rendus.

L'appréciation se décline en quatre degrés :

- excellent ;
- très satisfaisant ;
- satisfaisant ;
- à consolider.

Pour chacun des échelons de la plage d'appel, le nombre d'appréciations « excellent » et « très satisfaisant » pouvant être attribuées aux agents promouvables est contingenté. Par exemple, pour chacun des échelons de la plage d'appel, **10 % des promouvables appelés à recevoir une appréciation au titre de la présente campagne pourront bénéficier de l'appréciation « excellent » et 45 % de l'appréciation « très satisfaisant ».**

Barème :

Ces points attribués pour l'ancienneté sont calculées sur la base de l'échelon détenu et de l'ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année N-1, conformément au tableau ci-dessous.

Echelon et ancienneté N-1	Ancienneté dans le classement	points
9 + 2	0 an	0
9 + 3	1 an	10
10 + 0	2 ans	20
10 + 1	3 ans	30
10 + 2	4 ans	40
10 + 3	5 ans	50
11 + 0	6 ans	60
11 + 1	7 ans	70
11 + 2	8 ans	80
11 + 3	9 ans	100
11 + 4	10 ans	110

L'appréciation portée par le recteur sur la valeur professionnelle de l'agent se traduit par l'attribution d'une bonification.

A chaque degré d'appréciation correspond un niveau de bonification :

- excellent : 145 points
- très satisfaisant : 125 points
- satisfaisant : 105 points
- à consolider : 95 points

Il faut souligner que l'avis du recteur est pérenne, il ne peut donc changer.

A titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors classe pourra être formulée par le recteur à l'encontre de tout agent promouvable après consultation du chef d'établissement et des corps d'inspection. Elle ne vaudra que pour la présente campagne. L'opposition à promotion fera l'objet d'un rapport motivé qui sera communiqué à l'agent. En cas de maintien d'une opposition formulée l'année précédente, ce rapport devra être actualisé, et l'avis de la CAPA sur cette opposition sera demandée lors de l'examen des promotions.

Le BO concernant cet accès à la classe précise également :
« La valorisation de ces critères se traduit par un barème national, dont le caractère est indicatif. Il est destiné à aider à arrêter la liste de vos propositions. **Dans l'objectif de permettre aux agents de dérouler leur carrière sur au moins deux grades, vous porterez une attention particulière aux agents qui arrivent en fin de carrière**. Vous veillerez à respecter l'équilibre entre les femmes et les hommes. 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.
Vous veillerez à présenter devant les Capa un bilan annuel des avancements et des promotions de votre académie intégrant des données sexuées. »

Concernant notre académie

Depuis 2019 on constate que tous les promus sont au minimum au 10ème échelon et 1 an 6 mois.
Enfin il est regrettable que désormais plus aucun commissaire paritaire ne participent à cette CAPA d'accès à la Hors Classe et aient accès à cette liste des promus et promouvables.

L'année dernière nous avons informé la CAPA d'une erreur de barème de 2 collègues qui ont pu être promus grâce à cette rectification. Il sera difficile maintenant de vérifier si ce classement respecte bien les quotas imposés, l'ancienneté et les appréciations de chacun, ainsi que la parité hommes/femmes ou l'opposition du recteur comme cela est demandé dans les directives ministérielles de cette promotion.

On distingue 2 cas parmi les promouvables : ceux qui ont eu leur appréciations suite au PPCR en 2018 avec des avis pérennes donnés selon des quotas, et ceux dont l'appréciation est désormais donnée suite au dernier rendez-vous de carrière (échelon 9+2).

Cette différence engendre parfois un retard d'avancement conséquent pour certains issus du PPCR avec même parfois un recul dans le classement (retard de plus de 4 ans).
Nous relayons cette injustice lors des CAPA Hors Classe depuis 2019, mais dans notre académie nous n'arrivons jamais à obtenir une attention particulière, malgré nos demandes répétées lors d'audience auprès des IPR et du recteur.

A ce jour, il reste 110 promouvables issus du PPCR de 2018, sur l'ensemble des 225 promouvables.
. 40 sont entre le rang 1 et le rang 40
. 34 sont entre les rangs 50 et 83
. 13 entre les rangs 110 et 112
. 23 entre les rangs 132 et 154

Pour ce dernier groupe depuis 2018, les collègues ont progressé de 25 places en 3 ans alors qu'ils auraient pu progresser de 120 places (sur la base 40 à 42 promus par ans).

En conclusion, si le PPCR mis en place est favorable pour une énorme majorité de collègues, il en demeure des collègues lésés par cette phase de « transition » d'un système à l'autre.

D – L'accès au grade de la Classe Exceptionnelle et à l'échelon spécial

CLASSE EXCEPTIONNELLE

Pour rappel, ce nouveau grade, issu du P.P.C.R., a été créé en 2017.

Il est prévu depuis cette date une montée en charge progressive jusqu'en 2023. A cette date, 10% des enseignants d'E.P.S. se situeront à ce grade.

Les promotions à la classe exceptionnelle sont donc prononcées en fonction du nombre de départs définitifs (départs à la retraite essentiellement).

Une fois les 10% atteints, le renouvellement ne s'effectuera que par les départs en retraite.

QUELLES CONDITIONS REMPLIR POUR ACCÉDER À CE GRADE ?

Il existe deux voies pour accéder à la classe exceptionnelle :

- Par l'exercice de fonctions (**premier vivier**). Celles-ci doivent avoir été exercées durant 8 ans au moins, pas forcément de manière continue. En cas d'exercice de plusieurs fonctions, les durées sont cumulatives sauf si les fonctions ont été exercées en même temps (directeur d'école en éducation prioritaire par exemple). La liste des fonctions est définie par un arrêté. Il faut avoir exercé celles-ci comme « titulaire », les « faisant fonction » ne sont pas éligibles.

- Par le parcours professionnel (**deuxième vivier**). Il n'existe pas de critères précis pour définir ce vivier, tant celui-ci peut être constitué d'expériences variées qu'il est impossible de hiérarchiser.

Pour être éligible à la promotion, il faut être au moins au 3ème échelon de la hors classe pour le premier vivier et être au dernier échelon de la hors classe pour le deuxième vivier.

Les personnes en congé parental sont promouvables si elles sont en activité au 31/08 de l'année en cours.

Les promotions issues du premier vivier devront représenter au moins 80% des promotions accordées.

COMMENT CANDIDATER À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE ?

Les candidats aux 2 viviers n'auront plus besoin de poser leur candidature. Ils seront repérés par l'administration.

Par contre, <u>les candidats ont intérêt à enrichir leur CV sur IProf pour donner le plus d'éléments possibles aux évaluateurs pour apprécier la candidature, qu'ils soient éligibles au premier ou au deuxième (ou les deux).</u>

Les collègues éligibles au titre du vivier 1 doivent valider via IProf les fonctions occupées (CV onglet fonctions)

COMMENT SERONT CLASSÉES LES CANDIDATURES ?

Avis recteur	Points
EXCEPTIONNEL	140
TRÈS SATISFAISANT	90
SATISFAISANT	40
INSATISFAISANT	0

L'ancienneté est peu prise en compte puisqu'elle est plafonnée à 48 pts

La promotion sera annoncée par l'administration puisque les CAP ne sont malheureusement plus consultées. Elles seront annoncées en fonction du calendrier rectoral ou départemental.

L'effectif total de la classe exceptionnelle est plafonné à 10% du corps. La montée en charge s'effectuera selon le tableau ci-dessous. Une fois les 10% atteints, le renouvellement ne s'effectuera que par les départs en retraite.

ECHELON SPECIAL

Les enseignants à la classe exceptionnelle disposant de 3 ans d'ancienneté au 4ème échelon sont éligibles à l'accès à l'échelon spécial. L'effectif de cet échelon est limité à 20% de celui des membres du corps à la classe exceptionnelle.

La promotion à cet échelon est assimilée à une promotion de grade. Un collègue promu- à la classe exceptionnelle ne peut donc accéder à l'échelon spécial la même année de sa promotion.

Ancienneté de carrière

Ancienneté dans le 4e échelon de la classe exceptionnelle (au 31 août de l'année où le tableau d'avancement est établi) :	Points
3 ans	0
4 ans	10
5 ans	20
6 ans	30
7 ans	40
8 ans	50
9 ans	60
10 ans et plus	70

Nouveauté : depuis cette année l'ancienneté dans le grade est valorisée par rapport à l'avis recteur qui ne peut pas excéder 30 pts.

E – L’accès au corps des Agrégés par liste d’aptitude

Une voie très étroite

Le corps des professeurs agrégés doit devenir progressivement le corps de référence du second degré. La liste d’aptitude est un des éléments importants d’un processus d’unification des corps d’enseignement et de revalorisation que le le SNEP-FSU et le SNES-FSU revendiquent, au même titre que l’augmentation du nombre de postes offerts aux concours de l’agrégation. Pour cela, il est nécessaire que des critères clairs, objectifs et transparents donc barémés président aux nominations, et que les CAP (Commissions administratives paritaires) puissent jouer pleinement leur rôle de contrôle et de propositions. Nos revendications, fruit des réflexions collectives, ont été largement approuvées par la profession lors des dernières élections. Au moment d’établir ses propositions, l’administration serait bien inspirée de s’en souvenir et d’abandonner des pratiques qui décrédibilisent cette voie de promotion (favoritisme, non-respect de l’équilibre hommes/femmes dans les promotions…).

Conditions de recevabilité

Les candidats doivent remplir les conditions suivantes :

- être au 31 décembre 2020 professeur d’éducation physique et sportive, quel que soit le mode d’accès au corps ;
- être en activité dans le second degré ou dans l’enseignement supérieur, ou mis à disposition d’un autre organisme ou d’une autre administration, ou en position de détachement ;
- être âgé de 40 ans au moins au 1er octobre 2021 ;
- justifier à cette même date de dix années de services effectifs d’enseignement, dont cinq dans leur corps.

Dossier de candidature

L’accès au corps des agrégés par liste d’aptitude se fait exclusivement par acte de candidature individuelle.

Pour les collègues affectés en académie, l’acte de candidature et la constitution du dossier se font uniquement via le portail de services i-Prof : https://www.education.gouv.fr/cid2674/i-prof-l-assistant-carriere.html.

Le dossier de candidature en ligne doit comporter, à l’exclusion de tout autre document :

- **le curriculum vitæ rubriqué**, qui doit faire apparaître la situation individuelle du collègue : mode d’accès au corps, formation initiale et continue, diplômes au-delà du mastère, itinéraire professionnel (établissements…), activités diverses au sein de l’institution ;

- **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 vitæ 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 ».

La candidature de chaque collègue doit recevoir un avis de l'IA-IPR de la discipline d'accueil et de son chef d'établissement. Les avis se déclinent en quatre degrés : « très favorable », « favorable », « réservé », « défavorable ». Pour chaque candidat, ils doivent être rendus consultables « dans un délai raisonnable avant la tenue de la CAPA ».

La liste des candidatures de l'académie doit être présentée par le recteur et discutée en CAPA. Avant le 20 mars 2020, les candidatures retenues par le recteur à l'issue de la CAPA seront envoyées au ministère selon le classement retenu et avec un avis rectoral.

Contingent de promotions

Le contingent de promotions est établi sur la base d'1/7e des titularisations par concours de l'année précédente, pour chaque discipline d'agrégation. Celui de 2021 n'est à cette heure pas encore connu.

Dossier réalisé en mars 2021 par les élus paritaires du SNEP-FSU de NANCY-METZ

Laurence BAUDESSON, Patrick CHEVALLIER, Laurent SIMONIN, Laetitia SOBAC