



**ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin académique

n°1048

du 2 juin 2025



Sommaire

Secrétariat Général

- Modalités d'organisation de l'année de stage en établissement des fonctionnaires stagiaires lauréats des concours premier et du second degré public et des étudiants contractuels tiers temps alternants (CTTA) à la rentrée 2025
- Suites avis CSA académique

Direction des Relations et des Ressources Humaines

- Lignes directrices de gestion académiques

Ecole Académique de la Formation Continue

- Recrutement d'un conseiller en ingénierie de formation (CIF) un poste à temps complet (2nd degré) vacant
- Recrutement d'un conseiller en ingénierie de formation (CIF) un poste à temps complet (2nd degré) susceptible d'être vacant

Direction Régionale Académique de l'Information et de l'Orientation

- Appel à candidatures : formateur/trice à la mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS)

**REPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE
RECTORAT DE L'ACADÉMIE D'AIX-MARSEILLE**

DIRECTEUR DE PUBLICATION : Benoît DELAUNAY - Recteur de la Région académique
Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Recteur de l'Académie d'Aix-Marseille, Chancelier des Universités

REDACTEUR EN CHEF : Bruno MARTIN - Secrétaire Général de l'Académie d'Aix-Marseille

CONCEPTION, REALISATION : Thomas PRESTIGIACOMO (Tel : 04 42 91 75 12)

ce.ba@ac-aix-marseille.fr



MODALITES D'ORGANISATION DE L'ANNEE DE STAGE EN ETABLISSEMENT DES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES LAUREATS DES CONCOURS PREMIER ET DU SECOND DEGRE PUBLIC ET DES ETUDIANTS CONTRACTUELS TIERS TEMPS ALTERNANTS (CTTA) A LA RENTREE 2025

Références :

Affectation en qualité de fonctionnaire stagiaire des lauréats des concours du second degré - rentrée 2025
Note de service du 18-04-2025 parue au bulletin officiel N°18 du 1^{er} mai 2025
Professeurs contractuels alternants inscrits en master MEEF - cadre de gestion
Note de service du 15-3-2021 parue au bulletin officiel N°14 du 8 avril 2021

Destinataires :

Mesdames et Messieurs les Inspecteurs d'Académie – Inspecteurs Pédagogiques Régionaux,
Mesdames et Messieurs les Inspecteurs de l'Éducation Nationale, Enseignement Technique et Enseignement Général
Mesdames et Messieurs les Inspecteurs de l'Éducation Nationale
Mesdames et Messieurs les Chefs d'établissement du 2nd degré,
s/c de Madame et Messieurs les Directeurs Académiques des Services de l'Éducation Nationale, Madame la directrice de l'INSPE

Dossier suivi par : Doyens des IA-IPR, des IEN ET/EG et des IEN CCPD, Corps d'inspection 1^{er} degré et 2nd degré - EAFC - DSDEN - DSM – DIPE- DPE

La présente circulaire s'applique aux stagiaires lauréats de la session 2025 des concours de recrutement des professeurs des écoles, des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des professeurs d'éducation physique et sportive, des professeurs de lycée professionnel ainsi que des conseillers principaux d'éducation qui seront affectés au 1^{er} septembre 2025.

Cette circulaire concerne également les stagiaires en renouvellement, en prolongation de stage, ainsi que les stagiaires placés en report de stage en 2025-2026, les agents recrutés au titre de l'obligation d'emploi. Elle ne s'applique pas aux lauréats de concours dans la même discipline que celle qu'ils enseignaient dans un autre corps (exemple, certifié d'anglais, lauréat de l'agrégation interne d'anglais).

Cette circulaire précise également les conditions d'organisation des services des étudiants de 2^{ème} année de master MEEF bénéficiant d'un contrat d'alternance 1/3 temps et affectés en école et en EPLE.

Étudiants Contractuels Tiers Temps Alternants (CTTA) et Fonctionnaires Stagiaires Premier Degré lauréats de concours de recrutement des professeurs des écoles de l'Enseignement Public

1 Étudiants en M2 MEEF contractuels « alternants » et Fonctionnaires Stagiaires Premier Degré, lauréats de concours de recrutement des professeurs des écoles

1.1 Étudiants en M2 MEEF contractuels « alternants »

L'alternance avec prise en charge d'une classe à tiers temps fait partie intégrante du cursus de formation initiale en deuxième année du Master MEEF et, à ce titre, est un élément du parcours de formation qui lui permet une entrée progressive dans le métier de professeur des écoles.

Pour acquérir une expérience professionnelle, les alternants assurent une mission d'enseignement en responsabilité devant élèves et les missions liées au service d'enseignement.

Ces étudiants sont en responsabilité d'une classe pour l'équivalent d'un tiers de temps de service annualisé sur l'année scolaire soit :

- 288 heures de service d'enseignement devant élèves
- 36 heures dédiées aux autres activités (conseils d'école, conseils de maîtres et de cycles, activités pédagogiques complémentaires, animations pédagogiques).

Cette période de stage en responsabilité s'organise pour tous les étudiants selon deux modalités complémentaires :

a) **une période dite « filée »**, d'une durée de 28 jours ; un jour par semaine (journée arrêtée par chaque DSDEN en lien avec l'organisation de la formation de l'INSPE) dans une même classe, du début jusqu'à la fin de l'année scolaire, en complément de l'enseignant titulaire de la classe,

b) **une période dite « massée »** en responsabilité devant élèves d'une durée totale de 5 semaines dans l'année divisées en deux périodes distinctes.

Ces deux périodes sont organisées par chaque DSDEN comme suit, 5 semaines parmi les 6 proposées :

- ▶ En période 2 : du 24 novembre 2025 au 13 décembre 2025
- ▶ En période 3 : du 19 janvier 2026 au 7 février 2026

Il est à préciser que les contractuels alternants ont également trois semaines à temps complet au sein de l'INSPE à déterminer au regard du calendrier des épreuves du CRPE 2026 ; sur cette période, ils sont libérés de toutes missions en école.

Le calendrier sera arrêté conjointement par les DSDEN et l'INSPE après publication des dates des épreuves du concours.

Les étudiants en M2 MEEF contractuels « alternants » sont accompagnés durant leur stage en responsabilité par des formateurs de l'INSPE, les équipes de circonscription et bénéficient chacun d'un tutorat assuré par un tuteur de terrain désigné par l'Inspecteur de l'Éducation Nationale.

Cette formation en alternance permet durant l'année de M2 aux étudiants contractuels alternants de renforcer les aspects professionnalisants de leur formation et de favoriser ainsi leur entrée dans le métier. Elle les conduit à acquérir une meilleure connaissance des lieux d'enseignement, de s'approprier des pratiques pédagogiques variées et adaptées aux différents environnements, publics scolaires afin de construire ainsi progressivement les compétences professionnelles indispensables à l'exercice de leur futur métier de professeur des écoles.

1.2 Fonctionnaires Stagiaires (FSTG) lauréats de concours de recrutement des professeurs des écoles du public

Les fonctionnaires stagiaires, lauréats du concours de recrutement des professeurs des écoles (CRPE), sont en responsabilité d'une classe selon deux modalités distinctes, en fonction de leurs parcours universitaires ;

a) Les lauréats du CRPE **titulaires d'un master MEEF** ou justifiant d'une expérience significative **exercent à plein temps*** dans une classe dès la rentrée de septembre 2025 et suivent un parcours de formation de 60 heures (10 journées) réparties sur l'année scolaire :

- 42 heures (7 journées) communes à tous les FSTG Premier Degré « temps plein »
 - Les 7 journées sont organisées sur l'un des 4 sites de l'INSPE (Marseille, Aix-en-Provence, Avignon et Digne-les-Bains) selon la circonscription d'affection
 - Deux premières journées (septembre) ciblées sur la prise en main de classe, gestion du groupe et relation pédagogique, construction de la programmation en présence des formateurs INSPE et PEMF.
 - Trois journées de formation à la mise en œuvre de la polyvalence en prenant appui sur le positionnement initial permettant de faire émerger les besoins de chacun.
 - Deux journées de formation ciblées sur des thématiques transversales permettant de renforcer le parcours de formation initiale.
- 18 heures (3 journées) déclinées au sein des circonscriptions
 - En lien étroit avec le contexte du support de stage (école, circonscription), une adaptation de la formation avec participation possible des FSTG à certaines journées de formation via les constellations ou plan de circonscription en lien avec les IEN CCPD.
 - En prenant appui sur les besoins exprimés des stagiaires comme le suivi de modules de formation de circonscription spécifique
 - Centrées sur l'enseignement des fondamentaux : mathématiques et français

* - *Lauréats qui sont déjà titulaires d'un titre ou d'un diplôme les qualifiant pour assurer des fonctions d'éducation (ressortissants d'un état membre de la communauté européenne) ;*

- *Lauréats qui, avant la réussite au concours étaient titulaires dans un corps d'enseignement de même niveau (sauf les ex professeurs des écoles qui sont eux affectés à mi-temps) ;*

- *Lauréats justifiant d'une expérience professionnelle d'enseignement d'au moins un an et demi au cours des trois dernières années (hors PsyEN) dans la discipline de recrutement.*

Les stagiaires à temps plein ne sont pas administrativement inscrits à l'INSPE ; ils recevront une convocation de la DSDEN pour chacune des journées de formation qui se déroulera sur un des quatre sites de l'INSPE. Le calendrier des 7 journées est précisé ci-dessous :

Journée de formation	Date
J1	17/09/2025
J2	01/10/2025
J3	05/11/2025
J4	03/12/2025
J5	14/01/2026
J6	11/02/2026
J7	25/03/2026

Des précisions et/ou ajustements pourront être apportées ultérieurement. Les 7 journées de formation statutaires organisées à l'INSPE étant obligatoires, elles sont prioritaires sur tout autre module de formation.

Les 3 journées déclinées en circonscription sont organisées par chaque circonscription ; les stagiaires seront tenus informés des modalités de suivi et des dates arrêtées.

Les stagiaires présentant ou ressentant des difficultés dans leur pratique pourront bénéficier d'un accompagnement renforcé ; dans ce contexte, des formations complémentaires liées au dispositif d'accompagnement pourront être prescrites ; le suivi de ces formations devient alors obligatoire et prioritaire sur toute autre formation, dont les formations statutaires décrites ci-dessus.

Dans le cadre du suivi de formation, chaque stagiaire rédigera progressivement un écrit réflexif de suivi de formation dans lequel il mettra en avant les éléments de formation suivis et leur contribution au développement professionnel.

Cet écrit, de deux à trois pages, sera déposé sur la plateforme de suivi COMPAS ; dans un format intermédiaire pour le 15 décembre 2025 (1 page) et dans sa version finale en fin d'année le 02 mai 2026.

- b) Les lauréats du CRPE qui ne sont pas titulaires d'un master MEEF et qui ne justifient pas d'une expérience significative dans le corps des professeurs des écoles **sont placés en alternance : ils exercent à mi-temps** dans une classe tout au long de l'année scolaire et suivent une formation de 250 heures annuelles à l'INSPE au sein du DIU « Professeurs et CPE stagiaires entrée dans le métier ».

Le stagiaire doit effectuer 12 heures de classe hebdomadaires. Il complète le mi-temps d'un professeur des écoles titulaire. Par ailleurs, il effectue la moitié des 108 heures annualisées (temps scolaire effectué en dehors de la présence en classe), soit 54 heures.

Les journées en école sont organisées comme suit :

- **Pour les départements du 04 – 05 – 84 : les lundi et mardi**
- **Pour le département du 13 : soit les lundi et mardi** (les stagiaires dépendent de l'INSPE de **Marseille** pour la formation), **soit les jeudi et vendredi** (les stagiaires dépendent de l'INSPE **d'Aix-en-Provence**).

Le DIU étant un diplôme universitaire, les stagiaires en alternance doivent s'inscrire administrativement à l'INSPE.

L'offre de formation à l'INSPE se décline en trois axes :

- Un premier axe articule les dispositifs de formation liés à l'alternance dont la didactique et la pédagogie, indispensables à la spécificité de chaque métier du professorat et de l'éducation, de la polyvalence pour les professeurs des écoles ;
- Dans un second axe, l'analyse des pratiques professionnelles dans leurs dimensions collective et pluridisciplinaire s'articule avec le développement de communautés de pratique, favorisant ainsi l'ancrage de l'action dans une culture commune par des projets pluri et interdisciplinaires ;
- Enfin, l'exploration des environnements professionnels dans lesquels les stagiaires évoluent inscrit le troisième axe de cette formation dans la dynamique de l'école formatrice et de la circonscription apprenante. Dépendante ainsi du contexte d'exercice du métier, ce sont l'école et le tuteur qui assurent la construction et la coordination d'un parcours de formation individualisé, en proposant un espace-temps de formation permettant d'explorer les situations vécues ou celles à investir de manière à enrichir les compétences du stagiaire.

La formation en alternance permet aux Fonctionnaires Stagiaires, non titulaires d'un master MEEF de développer, pendant leur année de stage, les compétences professionnelles attendues en vue d'une titularisation en tant que professeur des écoles.

Cette formation pendant leur année de stage ainsi que leur expérience acquise en école contribuent à l'entrée dans le métier d'enseignant du premier degré et à leur adaptation à leurs futures fonctions.

Tous les professeurs des écoles stagiaires sont accompagnés par les équipes de circonscription, de tuteurs et, pour les FSTG à mi-temps en responsabilité de classe, par des tuteurs universitaires.

Étudiants Contractuels « Alternants » et Fonctionnaires Stagiaires Second Degré lauréats de concours de recrutement de l'Enseignement Public

2 Étudiants en M2 MEEF contractuels "alternants" et Fonctionnaires Stagiaires Second Degré, lauréats de concours de recrutement du public

2.1 Étudiants bénéficiant d'un 1/3 temps d'alternants en Établissement Public Local d'Enseignement (EPL)

Les étudiants inscrits à l'INSPE suivant le M2 MEEF et qui présentent le concours en fin de M2 peuvent opter pour le dispositif d'alternance 1/3 temps. Il s'agit pour eux d'une première expérience en responsabilité.

Les alternants exerçant dans le 2nd degré sont affectés 2 jours par semaine en EPLE (**Lundi-Jeudi**).

▫ Suivi et accompagnement

Le suivi de ces contractuels alternants sera assuré par un tuteur de terrain (Cf Circulaire DGESIP - DGRH du 27 novembre 2020 sur le cadre de gestion des professeurs et CPE contractuels alternants inscrits en Master MEEF) et un enseignant référent désigné par l'INSPE.

Ils rendent un avis au titre de l'évaluation sur cette période d'alternance.

▫ Nature du service

Afin de permettre une entrée progressive dans le métier, il est demandé de ne pas confier aux alternants les classes les plus difficiles, et de limiter dans la mesure du possible, à deux ou trois les niveaux des classes dans lesquels ils interviennent.

2.2 Affectation des fonctionnaires stagiaires 2nd degré, détermination du service.

Les stagiaires sont affectés sur les postes réservés à cet effet à l'issue de la campagne de saisie des vœux début juillet. Dès lors qu'un stagiaire est affecté en établissement, les services sont établis en respectant les principes suivants :

2.2.1 Quotité de service

Les conditions de stage des stagiaires placés en prolongation ou en renouvellement demeurent identiques à celles de la première année de stage.

2.2.1.1 Les lauréats titulaires d'un master disciplinaire et ne justifiant pas d'une expérience significative

Les lauréats d'un master disciplinaire et qui ne justifient pas d'une expérience significative dans la discipline de recrutement effectueront **un service correspondant à un mi-temps de l'obligation réglementaire de service (ORS) du corps considéré**. Il s'agit d'éviter que des classes soient partagées entre plusieurs enseignants et à trouver un équilibre entre l'ORS maximale qui est préconisée et les besoins pédagogiques qui peuvent s'inscrire dans les modulations suivantes :

- Lauréats du CAPES (hors documentation), du CAPET et du CAPLP : 8 à 10h en fonction des besoins.
- Lauréats de l'agrégation externe : 7 à 9h d'enseignement.
- Lauréats du CAPEPS : 8 à 9h d'enseignement et 3h consacrées à l'animation de l'AS sur une demi-année.
- Lauréats de l'agrégation externe d'EPS : 7 à 8h d'enseignement et 3h consacrées à l'animation de l'AS sur une demi-année.
- Lauréats du CAPES documentation et du CACPE : 18 heures.

La quotité de service doit correspondre obligatoirement à l'ORS du corps considéré. Pour envisager ces modulations, il conviendra de prendre l'attache de la DSM.

2.2.1.2 Tous les lauréats titulaires du M2 MEEF ou justifiant d'une expérience significative

Les lauréats titulaires du M2 MEEF ou justifiant d'une expérience significative dans la discipline de recrutement effectueront **un service à temps complet**.

2.2.2 Organisation du service en lien avec la formation

Quelle que soit leur quotité de service en établissement, les stagiaires suivront une formation à l'Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation (INSPE).

Il s'agit de veiller à ce que le service en établissement des stagiaires soit compatible avec l'organisation des enseignements à l'INSPE.

Stagiaires affectés à mi-temps (lauréats de concours détenteurs d'un master disciplinaire)

Ces fonctionnaires stagiaires, qui bénéficient d'une formation initiale statutaire à mi-temps en application de l'arrêté du 18 juin 2014 modifié, suivront à compter de la rentrée 2025 le Diplôme Inter-Universitaire (DIU) « Professeurs et conseillers principaux d'éducation stagiaires – entrée dans le métier » piloté par l'INSPE.

La formation proposée permet aux lauréats des concours de recrutement non titulaires d'un master MEEF de développer, pendant leur année de stage, les compétences professionnelles attendues en vue d'une titularisation en tant que professeur ou Conseiller Principal d'Éducation (CPE).

L'offre de formation à l'INSPE se décline en trois axes :

- Un premier axe articule les dispositifs de formation liés à l'alternance dont la didactique et la pédagogie, indispensables à la spécificité de chaque métier du professorat et de l'éducation ;
- Dans un second axe, l'analyse des pratiques professionnelles dans leurs dimensions collective et pluridisciplinaire s'articule avec le développement de communautés de pratique, favorisant ainsi l'ancrage de l'action dans une culture commune par des projets pluri et interdisciplinaires ;
- Enfin, l'exploration des environnements professionnels dans lesquels les stagiaires évoluent inscrit le troisième axe de cette formation dans la dynamique de l'établissement formateur. Dépendante ainsi du contexte d'exercice du métier, ce sont l'établissement et le tuteur qui assurent la construction et la coordination d'un parcours de formation individualisé, en proposant un espace-temps de formation permettant d'explorer les situations vécues ou celles à investir de manière à enrichir les compétences du stagiaire.

Stagiaires affectés à mi-temps – Hors EPS	
Service possible en établissement	Jours de formation à l'INSPÉ
- Lundi, Jeudi - Mercredi matin (à éviter notamment si l'EPLÉ est éloigné du centre de formation ; cf. annexe 1)	- Mardi, Mercredi Après-midi, Vendredi
Stagiaires EPS affectés à mi-temps	
- Lundi, Mercredi, Jeudi	- Mardi, Vendredi

Stagiaires affectés à temps complet (Lauréats de concours détenteurs du Master MEEF ou pouvant justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 18 mois dans la discipline de recrutement dans les trois ans précédant le recrutement).

Ces fonctionnaires stagiaires bénéficient de 10 journées de formation réparties sur l'année. Ils seront mobilisés soit le mardi soit le vendredi selon les disciplines pour le 2nd degré.

Stagiaires affectés à temps complet. Jour de formation à l'INSPÉ selon la discipline	
MARDI	VENDREDI
<p>- Disciplines L ALLEMAND, ANGLAIS, ARABE, ARTS PLAST., BIOCH.G.BIOL, BIOTECH-SANTE, DOCUMENTATION, E. P. S, ESPAGNOL, ITALIEN, PHILOSOPHIE, SCIENCES.PHY., S. V. T, ARTS APPLI, MATHEMATIQUES</p> <p>- Disciplines P BIOTEC-SANTE, COIFFURE, ESTHE-COSM, MATH.SC.PH, SC.TEC.MED, HORTICULTURE, BIJOUTERIE, CHARPENTE, COND. ROUTI, CONS.R. CAR, EBENISTERIE, G. CIVIL CONS.REA, G. CIVIL CONS. ECO., G. ELECTROT, G.I.S. MET, G.IND.BOIS, GI TEXT, G. MECA, G. CIVIL EQUIP. TECH., MA. BATEAU, PEINT REVT, IMPRESSION, ARTS APPLI, LET ANGLAIS, LET ESPAGNOL, LET.HIS.GEO</p>	<p>- Disciplines L ECO.GE.COM, ECO.GE.FIN, ECO.GE.MK, EDU MUSICALE, EDUCATION, HIST. GEO., LET MODERN, LET CLASS, S.E.S, S.I.I., TECHNO, STMS</p> <p>- Disciplines P ECO.GE.COM, ECO.GE.CPT, ECO.GE.GA, ECO.GE.LOG, ECO.GE.VEN, H.SERV.COM, H.TECH.CUL</p>

Les stagiaires à temps plein ne sont pas administrativement inscrits à l'INSPE ; ils recevront une convocation de l'EAFIC pour chacune des journées de formation qui se déroulera sur un de sites de l'INSPE. Le calendrier des 10 journées est précisé ci-dessous :

Journée de formation	Date
J1 Disciplinaire*	Mardi 23 septembre 2025 Ou Vendredi 26 septembre 2025
J2 Disciplinaire*	Mardi 7 octobre 2025 Ou Vendredi 10 octobre 2025
J3 Transversale	Mardi 4 novembre 2025 Ou Vendredi 7 novembre 2025
J4 Disciplinaire*	Mardi 25 novembre 2025 Ou Vendredi 28 novembre 2025
J5 Transversale	Mardi 9 décembre 2025 Ou Vendredi 12 décembre 2025
J6 Disciplinaire*	Mardi 6 janvier 2026 Ou Vendredi 9 janvier 2026
J7 Transversale	Mardi 20 janvier 2026 Ou Vendredi 23 janvier 2026
J8 Disciplinaire*	Mardi 3 février 2026 Ou Vendredi 6 février 2026
J9 Transversale	Mardi 10 mars 2026 Ou Vendredi 13 mars 2026
J10 Disciplinaire*	Mardi 31 mars 2026 Ou Vendredi 03 avril 2026

* Certaines dates des journées disciplinaires du calendrier pourront être modifiées selon les spécialités de recrutement ; l'information sera adressée au plus tôt aux stagiaires et les convocations reçues feront foi.

Les 10 journées de formation statutaires étant obligatoires, elles sont prioritaires sur tout autre module de formation.

Les 6 journées de formation disciplinaire se tiendront sur le site de l'INSPE d'Aix-en-Provence ou de Marseille selon la répartition établie des formations de chaque spécialité du 2nd degré (annexe 1).

Les 4 journées de formation transversales s'organiseront sur un des trois sites de l'INSPE selon l'établissement d'affectation du stagiaire : Avignon, Aix-en-Provence ou Marseille.

Les sites de formation seront indiqués sur les convocations.

Dans le cadre du suivi de formation, chaque stagiaire rédigera progressivement un écrit réflexif de suivi de formation dans lequel il mettra en avant les éléments de formation suivis et leur contribution au développement professionnel.

Cet écrit, de deux à trois pages, sera déposé sur la plateforme de suivi COMPAS ; dans un format intermédiaire pour le 15 décembre 2025 (1 page) et dans sa version finale en fin d'année (02 mai 2026).

2.2.3 Nature du service

Afin de permettre une entrée progressive dans le métier, il s'agit de :

- ne pas confier aux stagiaires les classes les plus difficiles,
- limiter si possible à deux le nombre de niveaux de classe dans lesquels ils interviennent.

Pour les stagiaires affectés à mi-temps :

- éviter de leur confier des classes à examens,
- éviter de leur confier la fonction de professeur principal

2.3 Organisation de l'année de stage des fonctionnaires stagiaires second degré

2.3.1 Semaine d'accueil

Les fonctionnaires stagiaires sont conviés à une semaine d'accueil et de formation du mardi 26 au jeudi 28 août 2025 afin de faciliter leur prise de fonction en établissement. Les informations relatives à cette semaine d'accueil seront accessibles aux stagiaires lors de la saisie des vœux d'affectation et disponibles sur le site académique : <https://www.ac-aix-marseille.fr/fonctionnaires-stagiaires-2d>

2.3.2 Organisation du service pour les stagiaires affectés à mi-temps en établissement

L'emploi du temps hebdomadaire des stagiaires est établi conformément à l'organisation du service en lien avec la formation. Un mi-temps de leur ORS est consacré au stage en responsabilité en établissement, l'autre mi-temps est occupé par les formations suivies à l'INSPE.

2.3.3 L'accompagnement du stagiaire

Chaque stagiaire est accompagné durant la totalité de la période de son stage par un tuteur de terrain nommé par le recteur sur proposition des corps d'inspection.

Par ailleurs tous les stagiaires affectés à mi-temps seront également accompagnés par un formateur de l'INSPE (réfèrent) désigné par la directrice de l'INSPE dans le cadre d'un tutorat mixte.

2.3.4 Rôle du chef d'établissement

En tant que responsable de l'établissement terrain du stage, il revient d'apporter toute l'aide nécessaire au déroulement harmonieux du stage et de participer à la formation des stagiaires.

Ainsi il s'agit de :

- accueillir le stagiaire et faciliter son intégration rapide dans l'établissement.

À cet effet, les stagiaires pourront être reçus à partir du 29 août, afin par exemple de leur présenter l'établissement, son projet, ses spécificités,

- l'accompagner et le former aux différentes dimensions du métier telles que définies par le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation (arrêté du 01-07- 2013, BOEN 30 du 25-07-2013),

- alerter les tuteurs de terrain et de l'INSPE ainsi que les corps d'inspection en cas de difficultés avérées du stagiaire afin de mettre en place un dispositif d'accompagnement renforcé dès que possible.

En outre vous contribuerez à l'évaluation du stagiaire à travers des échanges avec son ou ses tuteurs, en émettant un avis en vue de la titularisation (note de service n°2016-070, BO n°17 du 28-04-2016).

2.4 Dispositions administratives et financières pour les fonctionnaires stagiaires du second degré

2.4.1 Dispositions financières

Quelle que soit la quotité d'affectation en établissement, les stagiaires sont rémunérés à taux plein.

Les personnels enseignants du second degré stagiaires perçoivent l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) instituée par le décret n°93-55 du 15 janvier 1993 ; les personnels enseignants du second degré stagiaires exerçant des fonctions de documentation perçoivent l'indemnité de sujétions particulières instituée par le décret n°91-467 du 14 mai 1991 et les conseillers principaux d'éducation stagiaires perçoivent l'indemnité de fonction instituée par le décret n°91-468 du 14 mai 1991.

Les indemnités seront versées au prorata du temps de service effectif d'enseignement.

Les heures supplémentaires ainsi que toute activité accessoire ne sont pas recommandées en raison de l'attention particulière qui doit être portée au service des stagiaires afin de leur garantir une progression.

Les stagiaires à mi-temps ne peuvent pas percevoir d'heures supplémentaires.

2.4.2 Dispositions administratives

Les dossiers administratifs et financiers des stagiaires du 2nd degré seront gérés par les gestionnaires des titulaires de la DIPE.

Les stagiaires devront adresser à la DIPE avant le 18 août 2025 l'ensemble des pièces justificatives constituant leur dossier.

Après vérification des justificatifs notamment de diplôme, l'arrêté d'affectation sera envoyé dans l'établissement pour remise au stagiaire par le chef d'établissement.

Mes services se tiennent à votre disposition pour répondre à toute difficulté que vous pourriez être amenés à rencontrer.

Signataire : Pour le Recteur et par délégation, Bruno MARTIN, Secrétaire Général de l'Académie d'Aix-Marseille

Annexe 1

Site(s) de formation selon les disciplines

Disciplines CLG / Lycées G et T		Site de formation
L0421	ALLEMAND	Aix
L0422	ANGLAIS	Aix
L0423	ARABE	Aix
L6500	ARTS APPLIQUES	Marseille
L1800	ARTS PLASTIQUES	Marseille
L7100	BIOCH. BIOL	Marseille
L7200	BIOTECHNOLOGIE	Marseille
L0080	DOCUMENTATION	Aix
L1900	E. P. S	Marseille
L8011	ECO.GE.COM	Aix
L8012	ECO.GE.FIN	Aix
L8013	ECO.GE.MK	Aix
L1700	EDU MUSICALE	Aix
E0030	EDUCATION	Aix
L0426	ESPAGNOL	Aix
L1000	HIST. GEO.	Aix
L0429	ITALIEN	Aix
L0202	LETTRES MODERNES	Aix
L0201	LETTRES CLASSIQUES	Aix
L1300	MATHEMATIQUES	Marseille
L0100	PHILOSOPHIE	Aix
L1500	PHYSIQUE CHIMIE	Marseille
L1600	S. V. T.	Marseille
L7300	SC.&.TEC M	Marseille
L1100	SC.ECO.SOC	Aix
L1412	SII.EE	Marseille
L1414	SII.ING.ME	Marseille
L1413	SII.SIN	Marseille
L1400	TECHNOLOGIE	Marseille

Disciplines LP		Site de formation
P6500	ARTS APPLIQUES	Marseille
P6631	BIJOUTERIE	Marseille
P7200	BIOTECHNOLOGIE	Marseille
P7420	COIFFURE	Marseille
P6310	COND.ROUTIERE	Marseille
P2450	CONS.R.CAR.	Marseille
P8011	ECO.GE.COM.	Aix
P8012	ECO.GE.CPT.	Aix
P8039	ECO.GE.GA	Aix
P8038	ECO.GE.LOG.	Aix
P8013	ECO.GE.VEN.	Aix
P7410	ESTH.COSME.	Marseille
P3010	G.CONS.ECO.	Marseille
P3020	G.CONS.REA.	Marseille
P5200	G.ELECTROT.	Marseille
P2400	G.I.S.MET.	Marseille
P2100	G.IND.BOIS	Marseille
P4500	G.MECA.ENG.	Marseille
P3100	GENIE THER.	Marseille
P8520	H.SERV.COM.	Aix
P8510	H.TECH.CUL.	Aix
P7140	HORTICULTURE	Marseille
P6150	IMPRESSION	Marseille
P0222	LET ANGLAIS	Marseille
P0226	LET ESPAGNOL	Marseille
P0210	LET.HIS.GE.	Marseille
P4530	MA. BATEAU	Marseille
P1315	MATH.PHY. CHIMIE	Marseille
P3028	PEINT. REV'T	Marseille
P7300	SC.TEC.MED.	Marseille



**ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat Général

SG/25-1048-188 du 02/06/2025

SUITES AVIS CSA ACADEMIQUE

Destinataires : Tous personnels

Dossier suivi par : M. MARTIN - Secrétaire général - ce.sg@ac-aix-marseille.fr

Vous trouverez ci-joint les suites données aux avis émis lors du conseil social d'administration académique du 29 janvier 2025.

Signataire : Pour le Recteur et par délégation, Bruno MARTIN, Secrétaire Général de l'Académie d'Aix-Marseille

Suites données aux avis émis

Conseil Social d'Administration académique du 29 janvier 2025

Avis	Suites données par l'administration
<p>Avis n°1 : Lycée Ampère à Marseille</p> <p>Depuis la rentrée 2024, les personnels du lycée Ampère à Marseille alertent sur la dégradation continue de leurs conditions de travail.</p> <p>Entre novembre 2024 et début janvier 2025, une trentaine de fiches du Registre Santé Sécurité au Travail ont été renseignées par des personnels en souffrance ou témoins de la souffrance de leurs collègues. Un signalement de danger grave et imminent a été rempli et transmis par des membres de la CHS de l'établissement.</p> <p>Bien que ce soit une obligation légale, aucune réponse n'a été portée à la connaissance des auteurs et autrices de ces fiches et signalements.</p> <p>Tou·tes sont laissé·es face à leur mal-être et leur souffrance. Face, parfois, à l'expression d'intentions suicidaires. C'est inacceptable. La protection de la santé et de la sécurité des personnels est de votre responsabilité au titre de l'article 2-1 du décret n°82-453.</p> <p>La gravité et la permanence des risques professionnels auxquels sont exposés les personnels du lycée Ampère sont patentés. C'est pourquoi, les représentant·es des personnels en CSA et F3SCT académiques vous demandent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de répondre favorablement à la demande d'audience des personnels du Lycée Ampère • de faire connaître les actions envisagées pour mettre fin à l'exposition grave des personnels de l'établissement aux risques psycho-sociaux, et le calendrier de leur mise en œuvre. 	<p>L'académie, en sa qualité d'employeur, est particulièrement vigilante à la protection de tous ses personnels et à leurs conditions de travail. Les nombreux travaux réalisés sur ces sujets dans le cadre des F3SCT attestent de l'attention que l'académie leur porte. La présence du conseiller de prévention académique à la CHS de l'établissement en témoigne également.</p> <p>La situation confirme l'importance de porter avec force l'élaboration des DUER qui constitue une préoccupation majeure pour laquelle un travail et un suivi importants doivent être engagés sur l'ensemble du territoire académique.</p> <p>Concernant les fiches SST, l'académie a engagé un travail de dématérialisation de celles-ci afin d'améliorer à la fois leur accessibilité et leur suivi.</p> <p>S'agissant du lycée Ampère à Marseille, l'académie est informée de la situation et a répondu favorablement à la demande d'audience des personnels de l'établissement en recevant une délégation dès le 25 janvier 2025, concomitamment à la tenue du CSA au cours duquel cet avis a été présenté.</p> <p>Les actions envisagées ont été présentées lors de cette audience et seront engagées dans les meilleurs délais. Elles visent à recréer un collectif de travail de tous les personnels de l'établissement.</p> <p>L'académie maintient un suivi attentif de l'évolution de la situation de cet établissement.</p>

Avis n°2 : La prise en charge de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap sur le temps de pause méridienne

Suite à une question diverse posée par l'UNSA au CSA du 5 novembre qui demandait quand le rectorat mettrait en place les avenants et donnerait consigne aux DSDEN pour le faire, vous aviez répondu : « Les échanges avec les collectivités visant à identifier les besoins et à élaborer les conventions en application des consignes ministérielles du 24 juillet 2024 prises en application de la loi du 27 mai 2024 sont en cours. »

Aujourd'hui, les représentant·es des personnels CGT, FSU, SUD, UNSA en CSA académique demandent que, conformément à la loi n°2024-475 du 27/05/2024 relative à la prise en charge de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap sur le temps de pause méridienne, soit présentée la mise en application concrète du texte. Le décret d'application étant imminent, il nous paraît indispensable, compte-tenu des délais impartis (la majorité des contrats avec les collectivités arrivant à échéance fin février, un mois étant nécessaire pour la signature des avenants aux contrats initiaux des AESH) qu'un groupe de travail au CSA académique se réunisse pour travailler sur cette question à brève échéance avant validation en instance. L'objectif étant d'obtenir un cadre transparent de mise en œuvre pour un traitement équitable des personnels AESH sur l'ensemble du territoire académique.

Avis n°3 : École Parc Bellevue à Marseille

Lors du CSA-A du mois de novembre, dans un vœu voté à l'unanimité des organisations syndicales, vous étiez interpellés sur le caractère inadapté et inacceptable pour la communauté scolaire d'une délocalisation partielle à l'école Ruffi de l'École Parc Bellevue pendant qu'une autre partie resterait sur site durant la durée des travaux prévus dans le cadre du « plan Ecoles Marseille ». Nous vous demandons, comme cela a été évoqué dans l'entretien entre la DSDEN13 et la communauté éducative de Parc Bellevue le 18 décembre dernier que l'École Jolie Manon (en cours de construction) héberge l'école Parc Bellevue durant la durée des travaux. Nous vous demandons par ailleurs de nous informer sur les aménagements concrets envisagés afin d'assurer l'efficacité et la sécurité des élèves pour aller à et revenir de l'école (25 à 30 minutes à pied). Au regard de ce temps de déplacement, nous vous demandons de favoriser des aménagements du temps scolaire (entrée et sortie) et/ou la gratuité de la cantine dans la discussion avec la mairie de Marseille.

Afin de mettre en œuvre les dispositions de la loi n°2024-475 du 27/05/2024 relative à la prise en charge de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap sur le temps de pause méridienne, l'académie poursuit ses échanges sur ce sujet avec l'ensemble des collectivités territoriales concernées dans l'objectif de procurer des conditions de travail et d'étude optimales à tous les personnels AESH et aux élèves en situation de handicap qu'ils accompagnent.

L'académie confirme que le cadre de gestion des AESH est en cours de finalisation au niveau national et se concrétisera par la publication d'un décret d'application. Cette publication permettra de préciser avec chaque collectivité concernée les conditions de substitution de la prise en charge de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap sur le temps de pause méridienne.

L'académie, tout comme la DSDEN des Bouches-du-Rhône, demeurent attentives aux demandes exprimées par la communauté éducative de l'école Parc Bellevue.

L'académie confirme que l'accueil au sein de l'école Jolie Manon, conforme aux souhaits des familles, est la solution qui a été retenue par la ville.

Au regard de cette solution, l'académie précise qu'il sera fait preuve de souplesse en termes d'aménagements d'horaires si des demandes sont remontées en ce sens à la DSDEN des Bouches-du-Rhône.

Attentive à la sécurité des élèves, elle est par ailleurs en relation avec la ville sur les questions liées au transport et à la restauration qui relèvent de sa compétence.

Avis n°4 : Publication du bilan de l'enquête VSS dans l'académie

En février 2024, une enquête, préparée par les élu·es de la FS académique, était envoyée à l'ensemble des personnels. En quelques heures à peine, plusieurs centaines de personnes s'en étaient saisies. Au total ce sont plus de 2000 personnels qui ont répondu aux questions, toutes victimes ou témoins de violences sexistes et sexuelles, plus de 1000 se déclarant victime ou témoin de harcèlement sexuel. Démonstration est ainsi faite, si cela était nécessaire, qu'il s'agit là d'un enjeu majeur et que l'éradication de ces violences sexistes et sexuelles doit être une priorité. Plusieurs GT se réunirent pour concevoir ce questionnaire, puis en analyser les résultats. En juillet 2024, lors de la fsa, cette analyse fut présentée. La fsa actait aussi que le bilan de l'enquête serait publié dans la lettre d'info RH du mois de novembre dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences sexistes. La lettre info RH est parue, mais sans le bilan de l'enquête.

La FSU exige que ce bilan soit publié par le rectorat d'ici au 8 mars 2025, faute de quoi nous en ferons nous-mêmes la publication sans oublier de mentionner ce que nous serions alors en droit de considérer comme un manquement grave du rectorat à ses obligations en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Avis n°5 : Création de postes de CPE dans l'académie

Notre académie bénéficie pour la rentrée prochaine de la création de 11 postes de CPE. Il s'agit là d'une décision que nous accueillons positivement comme permettant de résorber en partie les difficultés dans lesquelles se trouvent nombre de vies scolaires de notre académie.

Afin de travailler en toute transparence et selon le respect des règles fixées par le SRE à l'implantation de ces postes, nous demandons à ce que le GT CPE soit avancé et se tienne avant les vacances de février et au plus tard à la reprise. Ces moyens sont censés être attribués depuis début janvier. Travailler à la répartition de ces postes avant le mouvement intra nous permettrait aussi, d'en faire des supports pérennes sur lesquels seront affectés des personnels titulaires.

L'académie est extrêmement vigilante au regard de la sensibilité et de l'importance du sujet des VSS. Elle est ainsi l'une des premières académies à avoir mis en place un dispositif académique de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Cette cellule d'écoute académique fonctionne depuis maintenant deux ans et fait depuis la rentrée scolaire l'objet d'un conventionnement avec le groupe EGAE afin d'améliorer la prise en charge des signalements.

Le bilan de l'enquête VSS évoquée fera l'objet d'une publication dans le cadre d'un numéro spécial de la lettre RH du 8 mars 2025 en veillant à contextualiser et expliquer les résultats de l'enquête lors de sa publication. Cette publication permettra de mesurer l'engagement de l'académie pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'académie réunira un groupe de travail pré-CSA le 18 mars 2025 afin d'examiner les évolutions des emplois de CPE, qui comprendront la création de 11 emplois supplémentaires à la date du 1^{er} septembre 2025, conformément à l'inscription de ces emplois dans le BOP 230.

Cet examen permettra de consulter le CSA académique en sa séance du 26 mars 2025, dans un calendrier effectivement contraint mais qui permettra de pourvoir ces emplois dans le cadre des opérations de mobilité.

Avis n°6 : Rémunération et temps de travail des AESH

Le CSA académique d'Aix-Marseille alerte sur les conséquences de la note de service du 24/07/2024 et du projet de décret qui vient d'être soumis au CSA Ministériel.

De nombreux AESH sont actuellement rémunérés par des communes pour intervenir sur le temps de la pause méridienne et bénéficient à ce titre d'une deuxième rémunération, en plus de leur salaire d'AESH versé par l'Etat (correspondant souvent à une quotité de 62% maximum-24h-).

A Marseille, la municipalité a informé les AESH que leurs contrats avec la ville ne seront plus renouvelés à partir du 28 février puisqu'ils seront rémunérés par l'Etat pour intervenir sur ce temps en application de la nouvelle loi.

Plus de 400 AESH ne toucheraient plus que leur salaire d'AESH et perdraient ainsi plus de 400 € par mois dès le 1er mars.

Le CSA académique, tout en réaffirmant les revendications d'un vrai statut de fonctionnaire de catégorie B, d'un vrai salaire avec un temps plein à 24 heures d'accompagnement, revendique, dans l'immédiat, aucune baisse de revenu pour les AESH et donc l'établissement d'avenants aux contrats initiaux garantissant aucune perte de salaire. Il exige que le travail des AESH sur la pause méridienne soit effectué uniquement sur la base du volontariat et refuse toute utilisation « gratuite » des AESH par les communes, comme le permettrait le projet de décret sans même qu'une convention ne soit signée.

Avis n°7 : Scolarisation des mineurs isolés de Marseille

Le collectif Binkadi soutenu par des organisations syndicales se mobilise depuis la rentrée pour obtenir la scolarisation de l'ensemble des mineurs.e.s isolé.e.s de Marseille. Les jeunes qui se mobilisent sont pour la plupart isolé.e.s et étrangers mais n'en sont pas moins mineur.e.s et l'Education Nationale ne peut invoquer aucune raison lui permettant de se soustraire à cette obligation de scolarisation. Mercredi prochain, le 5 février une délégation de 5 personnes sera reçue pour la 4^{ème} fois depuis le 2 octobre pour réclamer l'application de ce droit. Lors de l'audience du 27/11, Mme Blua a reconnu que ce droit n'était pas respecté faute de moyens et s'est engagée à en trouver avant l'audience suivante. A l'audience suivante en date du 18 décembre, une solution avait été trouvée pour une 15 aine de jeunes sur les 31 recensés 3 semaines plus tôt. 17 demeurent cependant sans affectation faute de dispositif adapté pour les accueillir, la plupart relevant de l'UPE2A. En tant que personnels et syndicats de l'éducation nationale, nous ne pouvons

Cf. réponse à l'avis n°2.

L'académie se conforme au cadre réglementaire existant confirmé par la jurisprudence du Conseil d'État.

La scolarisation des mineurs étrangers non accompagnés est une préoccupation de l'académie, qui y porte une attention particulière traduite par les moyens qui y sont dédiés.

En effet, des moyens conséquents sont mobilisés et le nombre de dispositifs ne cesse de croître d'année en année. A titre d'exemple, le nombre d'UPE2A, 1^{er} degré et 2nd degré confondus, a progressé de 126 à 146 entre 2021 et 2024, soit +15.8% dans les seules Bouches-du-Rhône. L'académie dispose de 246 dispositifs dont la création à titre provisoire permet d'ajuster la localisation afin de répondre au mieux aux besoins.

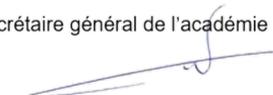
accepter que des élèves soient ainsi privés de scolarité, que leur droit soit bafoués alors même qu'ils sont identifiés et ont passé test CASNAV. Nous demandons que dans l'urgence et comme solution provisoire ces jeunes soient scolarisés dans les dispositifs qui ont des places vacantes comme c'est le cas dans plusieurs dispositifs de lutte contre le décrochage scolaire. L'éducation est un droit fondamental, vos services y dérogent depuis plusieurs mois déjà, mettant en péril la vie et l'avenir de nombreux jeunes. Cette situation ne peut plus durer.

Aussi, nous revendiquons :

-La scolarisation immédiate des 17 élèves dans les dispositifs ARRN où des places sont actuellement vacantes.

-L'ouverture de nouvelles classes d'UPE2A sur Marseille pour répondre à l'accroissement du nombre de mineur.es isolé.es présent.es dans notre département, et à leur besoin de scolarisation.

Pour le recteur et par délégation
Le secrétaire général de l'académie



Bruno MARTIN



DRRH/25-1048-248 du 02/06/2025

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ACADEMIQUES

Références : Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique - Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique - Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion (LDG) et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires - Lignes directrices de gestion du 27-11-2023 relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, publiés au Bulletin Officiel Spécial n° 3 du 7 décembre 2023 modifiées par les lignes directrices de gestion du 16 décembre 2024 publiées au Bulletin Officiel Spécial n°7 du 19 décembre 2024

Destinataires : Tous les établissements - Toutes les circonscriptions - Tous les services - Tous les personnels

Dossier suivi par : DRRH - Tel : 04 42 91 70 50 - Mail : ce.drrh@ac-aix-marseille.fr

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

La note du 16/12/2024 présente les lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, prévues dans les articles L. 413-1 et suivants du Code général de la fonction publique.

Orientations générales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les organisations syndicales pourront obtenir la communication des documents suivants :

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

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

I.2. L'accompagnement des personnels

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

I-Prof permet aux personnels :

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

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

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

II. Procédures de promotion

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

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

Les critères communs des procédures de promotion :

- Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement. Dans certains processus, un barème national est fixé qui permet d'interclasser les agents selon des critères objectifs. Néanmoins celui-ci revêt un caractère indicatif, l'administration conservant son pouvoir d'appréciation en fonction de situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, notamment pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- La répartition des promotions correspond à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. Cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions.
- Les promotions tiennent compte, dans toute la mesure du possible, de la diversité des environnements professionnels (diversité des univers d'exercice et des territoires).
- L'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical est prise en compte. En application des articles L.212-4 et L.212-5 du Code général de la fonction publique, les agents déchargés syndicaux qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70% d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises

II.1 - L'avancement d'échelon

II.1.1. Les conditions d'éligibilité :

La bonification d'ancienneté des personnels titulaires (hors PEGC et CE d'EPS et professeurs de chaires supérieures) permet d'accorder une accélération de carrière d'une année au 6^e et au 8^e échelon de la classe normale à 30% des effectifs d'agents atteignant au cours de l'année scolaire : deux ans au 6^e échelon, deux ans six mois au 8^e échelon. Le recteur/IA-DASEN attribue les bonifications à hauteur de 30%, à partir d'une liste de promouvables établie par corps et par échelon, toutes disciplines ou spécialités confondues.

II.1.2. Les modalités d'évaluation des dossiers

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

L'appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- À consolider

II.1.3. Les critères de classement :

- **Pour le 1^e degré :** En cas d'égalité, le départage des agents se fait selon les critères suivants : ancienneté générale de service, ancienneté dans le grade, échelon, ancienneté dans l'échelon et acquis de l'expérience professionnelle.

- **Pour le 2^e degré :**

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

II.2 - L'avancement de grade

Les modalités d'examen des candidatures pour l'ensemble des corps sont étudiées au niveau académique. L'établissement des tableaux d'avancement relève de la compétence du recteur pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et psychologues de l'Éducation nationale placés sous son autorité, par le recteur ou l'IA-DASEN par délégation pour les professeurs des écoles et par le ministre pour les professeurs agrégés, certifiés, PLP, PEPS, CPE et psychologues de l'Éducation nationale en position de détachement, mis à disposition ou non placés sous l'autorité d'un recteur d'académie.

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

II.2.1.1. Les conditions requises

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

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

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

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

II.2.1.2. Les modalités d'évaluation des dossiers

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

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

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

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

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points.

Pour le premier degré :

Excellent : 120 points
Très satisfaisant : 100 points
Satisfaisant : 80 points
À consolider : 60 points

Pour le second degré :

Excellent : 145 points
Très satisfaisant : 125 points
Satisfaisant : 105 points
À consolider : 95 points.

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

Pour le premier degré :

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

Pour le second degré :

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

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

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

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

II.2.1.3. Les critères de classement :

Pour le 1^{er} degré :

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

- Pour le 2^{ème} degré :

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

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

II.2.2.1. Les conditions requises

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

II.2.2.2. Les modalités d'évaluation des dossiers

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

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

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

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

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

II.2.2.3. Les critères de classement

- Pour le 1^e degré :

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

L'ancienneté dans le corps des instituteurs sera prise en compte, le cas échéant, dans l'ancienneté du corps à compter du tableau d'avancement de l'année 2026.

- Pour le 2^e degré :

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

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

II.3. - L'accès à d'autres fonctions ou à d'autres corps

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

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

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

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

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

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

II.3.1. Liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école

II.3.1.1 Les conditions requises

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

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

II.3.1.2. Des possibilités d'accès aux emplois de directeur d'écoles

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

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

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

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

II.3.1.3. Intégration dans le corps des professeurs des écoles

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

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

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

II.3.1.4. L'accès au corps des professeurs agrégés

II.3.1.4.1. Les conditions requises

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

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

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

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

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

- l'année ou les années de stage accomplies en situation (en présence d'élèves) ;
- les services effectués dans un établissement public d'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale et de la Jeunesse, dans un autre établissement public d'enseignement, dans un établissement privé d'enseignement sous contrat d'association, ainsi que les services effectifs d'enseignement accomplis en qualité de :
 - personnels civils de coopération culturelle, scientifique ou technique ou d'experts techniques internationaux en fonction auprès d'États étrangers ou de l'organisme auprès duquel ils sont placés, qui remplissent les conditions fixées au deuxième alinéa de l'article L. 360-3 du Code général de la fonction publique ;
 - personnels civils des établissements et des organismes de diffusion culturelle ou d'enseignement situés à l'étranger considérés comme des services déconcentrés du ministère chargé des affaires étrangères, gérés dans les conditions fixées par l'ordonnance n°62-952 du 11 août 1962 ou jouissant de l'autonomie financière en application de l'article 66 de la loi de finances n°73-1150 du 27 décembre 1973.
- les services de documentation effectués dans un CDI ;
- les services effectués en qualité de lecteur ou d'assistant à l'étranger ; ces services sont considérés comme effectués en qualité de titulaire si le candidat avait antérieurement la qualité de titulaire d'un corps enseignant relevant du ministère chargé de l'Éducation nationale ;
- les services effectués au titre de la formation continue ;

- les services accomplis dans un État membre de l'Union européenne ou État partie à l'accord sur l'espace économique européen autre que la France, ou à l'étranger, pris en compte lors du classement.

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

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

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

- un curriculum vitae, qui fait apparaître la situation individuelle du candidat, sa formation, son mode d'accès au grade, son itinéraire professionnel, ses activités au sein du système éducatif; il est alimenté sur I.Prof ;
- une lettre de motivation, qui fait apparaître l'appréciation portée par le candidat sur les étapes de sa carrière, l'analyse de son itinéraire professionnel, les motivations (projets pédagogiques, éducatifs ou autres) qui le conduisent à présenter sa candidature. Complémentaire au *curriculum vitae* qui présente des éléments factuels, la lettre de motivation permet au candidat de se situer dans son parcours professionnel en justifiant et en valorisant ses choix. Elle présente une réflexion sur sa carrière écoulée et met en évidence les compétences acquises, les aptitudes et les aspirations qui justifient sa demande de promotion.

Cette promotion permet d'accéder à un corps dont les membres exercent principalement dans les classes de lycée, les classes préparatoires aux grandes écoles et les établissements d'enseignement supérieur. Elle concerne les professeurs motivés pour poursuivre l'enrichissement de leur parcours professionnel au bénéfice des élèves, y compris en envisageant d'exercer de nouvelles fonctions ou de recevoir une nouvelle affectation dans un autre type de poste ou d'établissement.

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

II.3.1.4.2. Les modalités d'évaluation des dossiers

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

Pour établir ses propositions, le recteur apprécie attentivement les candidatures émanant d'enseignants pour lesquels il n'existe pas d'agrégation d'accueil correspondant à leur discipline de recrutement. Il veille à faire figurer parmi ses propositions des dossiers d'enseignants susceptibles de retirer un bénéfice durable d'une telle promotion qui doit leur offrir la perspective d'une véritable évolution de carrière.

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

Signataire : Pour le Recteur et par délégation, Anne ACLOQUE, Directrice des Relations et des Ressources Humaines



**RECRUTEMENT D'UN CONSEILLER EN INGENIERIE DE FORMATION (CIF)
Un poste à temps complet (2nd degré) vacant**

Destinataires : Tous destinataires

Dossier suivi par : M. VALÉRY- Directeur de l'EAFc – Tél : 04 42 93 88 02 – Mail : ce.eafc@ac-aix-marseille.fr

L'École Académique de la Formation Continue (EAFc), recrute à compter du 1^{er} septembre 2025, un **conseiller en ingénierie de formation, enseignant du 2nd degré, pour un poste à temps complet vacant.**

Ce poste est placé sous la responsabilité du directeur de l'EAFc et de ses adjoints. Il est en relation fonctionnelle immédiate et quotidienne avec les autres conseillers en ingénierie de formation (CIF) et gestionnaires de l'EAFc.

Le CIF exerce au sein de l'EAFc. Il est mobilisé sur :

- Les étapes d'ingénierie de formation du plan académique de formation de sa conception à l'évaluation en passant par sa mise en œuvre,
- La participation aux réflexions et groupes de travail internes liés à l'ingénierie de formation,
- La participation aux instances et groupes de travail en lien avec la formation dans les réseaux.
- Le pilotage ou l'accompagnement de dossiers transversaux (la formation initiale, la formation des cadres, l'ASH, les certifications, l'orientation, le numérique, la communication...).

Pour ces missions, le CIF est amené à travailler étroitement avec les conseillers techniques et corps d'inspection référents de la prescription, les acteurs de réseaux dont les chefs d'établissements. Il rencontre ces derniers lors des activités du réseau et les accompagne dans l'élaboration de leur plan de formation d'établissement.

Dans l'ensemble de ses missions, le CIF collabore étroitement avec tous les personnels de l'EAFc et notamment les gestionnaires GAIA pour les aspects administratifs et financiers.

Acteur essentiel pour l'impulsion et la promotion des différentes modalités de formation ouverte et à distance, le CIF est en lien avec la cellule FOAD ainsi qu'avec la cellule CARDIE et le pôle premier degré de l'EAFc.

L'ensemble de ses missions implique pour partie la réalisation de tâches administratives et une bonne maîtrise des outils informatiques.

Compétences et qualités requises

- Maîtrise des outils numériques (outils bureautiques, plateformes collaboratives)
- Connaissance du système éducatif et des structures académiques
- Connaissance du cadre réglementaire de la formation (initiale, statutaire et continue)
- Connaissance de la manipulation de données (souhaité)
- Capacité à inscrire son action dans le cadre du schéma directeur, des priorités de la région académique et nationales
- Connaissance des établissements du 2nd degré, des réseaux de formation mais aussi connaissance de l'organisation territoriale de l'enseignement primaire (cycle 3)
- Intérêt pour les aspects administratifs et financiers dans la gestion des dossiers de formation et, plus généralement, dans la mise en œuvre de politiques publiques

- Aptitude au travail en équipes, écoute, communication et animation
- Rigueur et organisation
- Compétences rédactionnelles pour la réalisation de rapports et de synthèses
- Qualités relationnelles et d'entraide, être force de proposition, disponibilité, réactivité, dynamisme, bonne capacité de travail.

Le CIF sera référent d'un ou plusieurs des 21 réseaux académiques. A ce titre, il sera amené à se déplacer au sein des réseaux pour participer à ses instances où il représentera l'EAFC.

Lieu d'exercice :

Rectorat d'Aix-Marseille, Place Lucien Paye, Aix en Provence.

Il pourra bénéficier jusqu'à 2 jours de télétravail.

Les candidatures sont ouvertes aux enseignants du 2nd degré titulaires de l'académie d'Aix-Marseille de toutes disciplines. Ce poste correspond à une décharge de service d'enseignement à temps plein :

- le salaire net mensuel est celui correspondant à l'échelon et au grade au moment de la prise de fonction. L'évolution de carrière reste attachée à celle du corps d'origine.
- la mission est renouvelable annuellement sur la base du bilan fourni.

Une lettre de mission annuelle précise le cadre d'intervention du CIF.

Les enseignants souhaitant faire acte de candidature sont invités à transmettre un dossier, sous couvert du chef d'établissement ou du supérieur hiérarchique, constitué d'un curriculum vitae, d'une lettre de motivation, de leur dernier rapport d'inspection et de toute pièce annexe pouvant soutenir la candidature **avant le vendredi 20 juin 2025** à l'adresse suivante :

Monsieur le Directeur de l'EAFC
Rectorat d'Aix-Marseille
Place Lucien Paye
13621 Aix en Provence cedex 1

ou à l'adresse électronique ce.eafc@ac-aix-marseille.fr

Une première sélection sera effectuée sur dossier. Les candidats dont les dossiers auront été retenus seront reçus individuellement.

Signataire : Pour le Recteur et par délégation, Anne ACLOQUE, Directrice des Relations et des Ressources Humaines



**RECRUTEMENT D'UN CONSEILLER EN INGENIERIE DE FORMATION (CIF)
Poste à temps complet (2nd degré) susceptible d'être vacant**

Destinataires : Tous destinataires

Dossier suivi par : M. VALÉRY- Directeur de l'EAFc – Tél : 04 42 93 88 02 – Mail : ce.eafc@ac-aix-marseille.fr

L'École Académique de la Formation Continue (EAFc), recrute à compter du 1^{er} septembre 2025, un **conseiller en ingénierie de formation, enseignant du 2nd degré, pour un poste à temps complet susceptible d'être vacant.**

Une bonne connaissance du fonctionnement de la formation initiale en lien avec l'INSPÉ serait particulièrement appréciée.

Ce poste est placé sous la responsabilité du directeur de l'EAFc et de ses adjoints. Il est en relation fonctionnelle immédiate et quotidienne avec les autres conseillers en ingénierie de formation (CIF) et gestionnaires de l'EAFc.

Le CIF exerce au sein de l'EAFc. Il est mobilisé sur :

- Les étapes d'ingénierie de formation du plan académique de formation de sa conception à l'évaluation en passant par sa mise en œuvre,
- La participation aux réflexions et groupes de travail internes liés à l'ingénierie de formation,
- La participation aux instances et groupes de travail en lien avec la formation dans les réseaux.
- Le pilotage ou l'accompagnement de dossiers transversaux (la formation initiale, la formation des cadres, l'ASH, les certifications, l'orientation, le numérique, la communication...).

Pour ces missions, le CIF est amené à travailler étroitement avec les conseillers techniques et corps d'inspection référents de la prescription, les acteurs de réseaux dont les chefs d'établissements. Il rencontre ces derniers lors des activités du réseau et les accompagne dans l'élaboration de leur plan de formation d'établissement.

Dans l'ensemble de ses missions, le CIF collabore étroitement avec tous les personnels de l'EAFc et notamment les gestionnaires GAIA pour les aspects administratifs et financiers.

Acteur essentiel pour l'impulsion et la promotion des différentes modalités de formation ouverte et à distance, le CIF est en lien avec la cellule FOAD ainsi qu'avec la cellule CARDIE et le pôle premier degré de l'EAFc.

L'ensemble de ses missions implique pour partie la réalisation de tâches administratives et une bonne maîtrise des outils informatiques.

Compétences et qualités requises

- Maîtrise des outils numériques (outils bureautiques, plateformes collaboratives)
- Connaissance du système éducatif et des structures académiques
- Connaissance du cadre réglementaire de la formation (initiale, statutaire et continue)
- Connaissance de la manipulation de données (souhaité)
- Capacité à inscrire son action dans le cadre du schéma directeur, des priorités de la région académique et nationales
- Connaissance des établissements du 2nd degré, des réseaux de formation mais aussi connaissance de l'organisation territoriale de l'enseignement primaire (cycle 3)
- Intérêt pour les aspects administratifs et financiers dans la gestion des dossiers de formation et, plus généralement, dans la mise en œuvre de politiques publiques

- Aptitude au travail en équipes, écoute, communication et animation
- Rigueur et organisation
- Compétences rédactionnelles pour la réalisation de rapports et de synthèses
- Qualités relationnelles et d'entraide, être force de proposition, disponibilité, réactivité, dynamisme, bonne capacité de travail.

Le CIF sera référent d'un ou plusieurs des 21 réseaux académiques. A ce titre, il sera amené à se déplacer au sein des réseaux pour participer à ses instances où il représentera l'EAFC.

Lieu d'exercice :

Rectorat d'Aix-Marseille, Place Lucien Paye, Aix en Provence.

Il pourra bénéficier jusqu'à 2 jours de télétravail.

Les candidatures sont ouvertes aux enseignants du 2nd degré titulaires de l'académie d'Aix-Marseille de toutes disciplines. Ce poste correspond à une décharge de service d'enseignement à temps plein :

- le salaire net mensuel est celui correspondant à l'échelon et au grade au moment de la prise de fonction. L'évolution de carrière reste attachée à celle du corps d'origine.
- la mission est renouvelable annuellement sur la base du bilan fourni.

Une lettre de mission annuelle précise le cadre d'intervention du CIF.

Les enseignants souhaitant faire acte de candidature sont invités à transmettre un dossier, sous couvert du chef d'établissement ou du supérieur hiérarchique, constitué d'un curriculum vitae, d'une lettre de motivation, de leur dernier rapport d'inspection et de toute pièce annexe pouvant soutenir la candidature **avant le vendredi 20 juin 2025** à l'adresse suivante :

Monsieur le Directeur de l'EAFC
Rectorat d'Aix-Marseille
Place Lucien Paye
13621 Aix en Provence cedex 1

ou à l'adresse électronique ce.eafc@ac-aix-marseille.fr

Une première sélection sera effectuée sur dossier. Les candidats dont les dossiers auront été retenus seront reçus individuellement.

Signataire : Pour le Recteur et par délégation, Anne ACLOQUE, Directrice des Relations et des Ressources Humaines



**ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction Régionale Académique de l'Information et de
l'Orientation

MISSION LUTTE CONTRE LE DECROCHAGE SCOLAIRE

DRAIO/25-1048-118 du 02/06/2025

**APPEL A CANDIDATURES : FORMATEUR/TRICE A LA MISSION DE LUTTE CONTRE LE
DECROCHAGE SCOLAIRE (MLDS)**

Destinataires : Mesdames et Messieurs les chefs d'établissement du 2nd degré s/c de Madame et Messieurs les inspecteurs d'académie, directeurs académiques des services de l'éducation nationale, Mesdames et Messieurs les personnels MLDS

Dossier suivi par : Mme HAWKINS - Responsable académique Persévérance Scolaire en charge de la Mission Lutte contre le Décrochage Scolaire et l'Obligation de Formation - Tel : 04 42 91 70 80 - perseverance.draioaix@region-academique-paca.fr

Deux postes de formateur/trice à la mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS) susceptibles d'être vacants à partir du 1^{er} septembre 2025.

Vous trouverez en annexe les fiches de poste par territoires ainsi que les modalités de candidature.

Signataire : Pour le Recteur et par délégation, Bruno MARTIN, Secrétaire Général de l'Académie d'Aix-Marseille

FICHE DE POSTE Formateur MLDS

LIEU : Un demi-poste dans le réseau GIONO

PERSONNELS POUVANT POSTULER : Titulaires et Contractuels du second degré

MISSION

Mission principale : Mise en œuvre de la lutte contre le décrochage scolaire au travers des dispositifs MLDS

Missions du poste :

- Prévention : accompagnement des équipes de collèges, LP et LGT, transmission d'expertise auprès du référent décrochage scolaire et de tous les personnels des EPLE.
- Intervention : proposition, élaboration et mise en œuvre d'accompagnements individuels ou collectifs en direction des élèves en LP et LGT et accompagnement des équipes des EPLE dans la conception et la réalisation d'actions spécifiques.
- Remédiation : mise en œuvre des différents modules de remédiation (ingénierie, pédagogie, administratif).

Ces missions s'exercent dans le cadre du référentiel d'activités CPIF (Coordination Pédagogique et Ingénierie de Formation) publié au BO du 21 juillet 2016.

ACTIVITES

1. Prévention

- Contacts avec les établissements.
- Informations aux équipes direction, enseignantes et éducatives.
- Liaisons avec les référents décrochage scolaire des EPLE de son réseau.
- Accompagnement des équipes dans la mise en œuvre de stratégies et actions favorisant la prévention universelle et la persévérance scolaire.

2. Intervention

- Participation aux GPDS de son établissement de rattachement et de ceux d'un secteur défini en début d'année.
- Accueil d'élèves exposés au décrochage, ayant décroché et repérés en GPDS ou non....
- Tutorat des jeunes au travers des équipes (PP, CPE, référent décrochage scolaire) : l'élève reste inscrit dans sa classe et son EPLE.
- Entretiens avec les jeunes (de positionnement, de situation, d'aide ...).
- Elaboration d'un portefeuille de compétences pour les jeunes accompagnés.

3. Remédiation

- Concevoir et proposer des actions adaptées aux besoins recensés en accord avec les directions des établissements et dans le respect des budgets alloués.
- Recevoir et orienter les jeunes.
- Constituer des équipes pédagogiques (enseignants et non enseignants).
- Prendre en charge les élèves, notamment autour du projet professionnel.
- Suivre le bon déroulement des actions (pédagogie, administratif, cohérence).
- Assurer la transmission des informations à tous les échelons hiérarchiques.

CONTEXTE D'EXERCICE

Le formateur MLDS est rattaché à un établissement scolaire implanté dans un réseau d'établissements.

Placé sous l'autorité du chef d'établissement et de la responsable académique persévérance scolaire en charge de la MLDS et de l'Obligation de Formation sous couvert du DRAIO, il est amené à exercer ses fonctions dans différents établissements déterminés en début d'année.

Le formateur développe son action au sein d'une équipe pilotée par un coordonnateur MLDS de réseaux. Une lettre de mission annuelle définit son activité et les établissements d'intervention.

COMPETENCES ET QUALITES REQUISES

- Licence
- Certification « Lutte contre le décrochage scolaire » souhaitée
- Organisation (autonomie, piloter un projet),
- Rigueur (appliquer les règles et les procédures),
- Travail d'équipe, adaptabilité (encadrer, animer une équipe),
- Initier et conduire des partenariats,
- Encadrer des jeunes en ruptures,
- Maîtriser les TICE,
- Savoir rendre compte,
- Créativité, innovation,
- Conduite d'entretiens.

Les candidats dont les dossiers auront été pré sélectionnés seront reçus pour un entretien.

Acte de candidature : CV et lettre de motivation à faire parvenir au Pôle Persévérance Scolaire à la DRAIO avant le **VENDREDI 20 JUNI 2025 DELAI DE RIGUEUR**, par voie électronique exclusivement à l'adresse suivante : perseverance.draioaix@region-academie-paca.fr

FICHE DE POSTE Formateur MLDS

LIEU : Un poste à 70 % dans le réseau VENTOUX

PERSONNELS POUVANT POSTULER : Titulaires et Contractuels du second degré

MISSION

Mission principale : Mise en œuvre de la lutte contre le décrochage scolaire au travers des dispositifs MLDS

Missions du poste :

- **Prévention** : accompagnement des équipes de collèges, LP et LGT, transmission d'expertise auprès du référent décrochage scolaire et de tous les personnels des EPLE.
- **Intervention** : proposition, élaboration et mise en œuvre d'accompagnements individuels ou collectifs en direction des élèves en LP et LGT et accompagnement des équipes des EPLE dans la conception et la réalisation d'actions spécifiques.
- **Remédiation** : mise en œuvre des différents modules de remédiation (ingénierie, pédagogie, administratif).

Ces missions s'exercent dans le cadre du référentiel d'activités CPIF (Coordination Pédagogique et Ingénierie de Formation) publié au BO du 21 juillet 2016.

ACTIVITES

1. **Prévention**

- Contacts avec les établissements.
- Informations aux équipes direction, enseignantes et éducatives.
- Liaisons avec les référents décrochage scolaire des EPLE de son réseau.
- Accompagnement des équipes dans la mise en œuvre de stratégies et actions favorisant la prévention universelle et la persévérance scolaire.

2. **Intervention**

- Participation aux GPDS de son établissement de rattachement et de ceux d'un secteur défini en début d'année.
- Accueil d'élèves exposés au décrochage, ayant décroché et repérés en GPDS ou non....
- Tutorat des jeunes au travers des équipes (PP, CPE, référent décrochage scolaire) : l'élève reste inscrit dans sa classe et son EPLE.
- Entretiens avec les jeunes (de positionnement, de situation, d'aide ...).
- Elaboration d'un portefeuille de compétences pour les jeunes accompagnés.

3. Remédiation

- Concevoir et proposer des actions adaptées aux besoins recensés en accord avec les directions des établissements et dans le respect des budgets alloués.
- Recevoir et orienter les jeunes.
- Constituer des équipes pédagogiques (enseignants et non enseignants).
- Prendre en charge les élèves, notamment autour du projet professionnel.
- Suivre le bon déroulement des actions (pédagogie, administratif, cohérence).
- Assurer la transmission des informations à tous les échelons hiérarchiques.

CONTEXTE D'EXERCICE

Le formateur MLDS est rattaché à un établissement scolaire implanté dans un réseau d'établissements.

Placé sous l'autorité du chef d'établissement et de la responsable académique persévérance scolaire en charge de la MLDS et de l'Obligation de Formation sous couvert du DRAIO, il est amené à exercer ses fonctions dans différents établissements déterminés en début d'année.

Le formateur développe son action au sein d'une équipe pilotée par un coordonnateur MLDS de réseaux. Une lettre de mission annuelle définit son activité et les établissements d'intervention.

COMPETENCES ET QUALITES REQUISES

- Licence
- Certification « Lutte contre le décrochage scolaire » souhaitée
- Organisation (autonomie, piloter un projet),
- Rigueur (appliquer les règles et les procédures),
- Travail d'équipe, adaptabilité (encadrer, animer une équipe),
- Initier et conduire des partenariats,
- Encadrer des jeunes en ruptures,
- Maîtriser les TICE,
- Savoir rendre compte,
- Créativité, innovation,
- Conduite d'entretiens.

Les candidats dont les dossiers auront été pré sélectionnés seront reçus pour un entretien.

Acte de candidature : CV et lettre de motivation à faire parvenir au Pôle Persévérance Scolaire à la DRAIO avant **le VENDREDI 20 JUIN 2025 DELAI DE RIGUEUR**, par voie électronique exclusivement à l'adresse suivante : perseverance.draioaix@region-academie-paca.fr