

BULLETIN D'INFORMATIONS RECTORALES

ANNÉE SCOLAIRE 2024 / 2025

SOMMAIRE DU BIR N°26 DU LUNDI 31 MARS 2025

SECRETARIAT GENERAL DE L'ACADEMIE - DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	2
LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ACADÉMIQUES RELATIVES AUX PROMOTIONS ET À LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS	2
DIRECTION ACADÉMIQUE DE LA COORDINATION PAYE	9
NOUVELLE PROCÉDURE HARMONISÉE ET SÉCURISÉE DE DEMANDE DE CHANGEMENT DE DOMICILIATION BANCAIRE POUR LE VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION	9
DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ ET DE L'INSTRUCTION EN FAMILLE	10
CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LES MAITRES DES ETABLISSEMENTS PRIVES DU 1 ^{ER} DEGRE.....	10
DISPONIBILITÉ SUR AUTORISATION SOUS RÉSERVE DES NÉCESSITÉS DE SERVICE – MAÎTRES DU 1 ^{ER} DEGRÉ PRIVÉ.....	11
DIRECTION DE L'ENCADREMENT	12
PERSONNELS DE DIRECTION : DIRECTEURS ADJOINTS CHARGÉS DE SECTION D'ENSEIGNEMENT GENERAL ET PROFESSIONNEL ADAPTÉ.....	12
DIRECTION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS (PUBLIC).....	15
ACCES A LA CLASSE EXCEPTIONNELLE DES PROFESSEURS AGREGES, DES PROFESSEURS CERTIFIES, DES PROFESSEURS DE LYCEES PROFESSIONNELS, DES PROFESSEURS D'EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE, DES CONSEILLERS PRINCIPAUX D'EDUCATION ET DES PSYCHOLOGUES DE L'EDUCATION NATIONALE – ANNEE 2025.....	15
TABLEAUX D'AVANCEMENT À LA HORS CLASSE DES PROFESSEURS AGREGES, DES PROFESSEURS CERTIFIÉS, DES PROFESSEURS DE LYCÉE PROFESSIONNEL, DES PROFESSEURS D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE, DES PSYCHOLOGUES DE L'EDUCATION NATIONALE ET DES CONSEILLERS PRINCIPAUX D'ÉDUCATION - ANNEE 2025.....	17
RECRUTEMENT ET EMPLOI DES ETUDIANTS ALTERNANTS SECOND DEGRE PUBLIC – RENTREE SCOLAIRE 2025.....	18
DIRECTION DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE.....	22
INSCRIPTION AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS ITRF – SESSION 2025	22
DÉLÉGATION DE REGION ACADÉMIQUE AU NUMÉRIQUE ÉDUCATIF	23
RECRUTEMENT D'UN(E) DÉLÉGUÉ(E) TERRITORIAL(E) AU NUMÉRIQUE EDUCATIF 1 ^{ER} DEGRÉ	23
UNIVERSITE CLAUDE BERNARD LYON 1.....	25
AVIS DE RECRUTEMENT SANS CONCOURS – SESSION 2025.....	25
AVIS DE RECRUTEMENT PAR LA VOIE CONTRACTUELLE DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI D'UN INGENIEUR D'ETUDES – SESSION 2025.....	27

SECRETARIAT GENERAL DE L'ACADEMIE - DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ACADÉMIQUES RELATIVES AUX PROMOTIONS ET À LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

BIR n°26 du 31 mars 2024
Réf : SG-DRH

Le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'académie de Lyon en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (Psy-EN) ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection ;
- personnels techniques et pédagogiques des filières jeunesse et sports.

Les lignes directrices de gestion l'académie de Lyon sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet d'une révision au cours de cette période.

Ces lignes directrices de gestion définissent les orientations générales ainsi que les procédures applicables en matière de promotion et de valorisation des parcours dans le cadre de l'application des lignes directrices de gestion ministérielles, tout en tenant compte des particularités du territoire.

Les lignes de gestion académiques sont soumises, pour avis, aux comités sociaux d'administration académiques. Elles peuvent être également présentées, pour information, aux comités d'administration spéciaux concernés.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion est présenté chaque année devant le comité social académique.

I - Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière

- Le ministère assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en deux ou trois grades.

L'objectif est de permettre à minima à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades, conformément aux dispositions du protocole PPCR.

L'avancement de grade par **tableau d'avancement** s'effectue, selon les corps, **au choix ou par examen professionnel**.

- En outre, les personnels peuvent valoriser et diversifier leurs parcours en accédant à des corps de catégorie ou de niveau supérieur selon différentes voies : concours ou liste d'aptitude.

Outre les procédures de droit commun, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'une voie dérogatoire de promotion interne en application de l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il s'agit d'accéder à un corps de niveau ou de catégorie supérieure, par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics conformément aux modalités prévues par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020.

- Les personnels peuvent également être nommés sur des emplois leur permettant d'exercer des responsabilités supérieures (par exemple, secrétaire général d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale) ou de nouvelles responsabilités (directeur d'école).

Dans le cadre de l'avancement ou de la promotion dont peuvent bénéficier les agents en fin de carrière, leur attention est appelée sur le fait que le nouvel échelon doit avoir été détenu pendant six mois pour servir de base à la liquidation des droits à pension.

II – Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels

Pour les promotions de l'ensemble de ses personnels, l'académie met en place des procédures transparentes qui s'appuient sur les orientations et les critères généraux ci-après.

1. Prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle

Pour prononcer les promotions de grade et de corps, sont pris en compte les éléments relatifs **au parcours professionnel et au parcours de carrière des personnels**.

L'objectif est d'apprécier, tout au long de la carrière, l'investissement professionnel de l'agent, son implication au profit de l'institution dans la vie de l'établissement ou dans l'activité du service, la richesse et la diversité de son parcours professionnel au travers des différentes fonctions occupées et, le cas échéant, de leurs conditions particulières d'exercice, ses formations et ses compétences.

Les avancements de corps et de grade sont effectués dans le respect du nombre de promotions autorisées annuellement.

Certains processus s'appuient sur un barème. Néanmoins, celui-ci ne revêt qu'un caractère indicatif, l'administration conservant son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances, ou d'un motif d'intérêt général, notamment pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2. Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Une attention particulière est portée à **l'équilibre entre les femmes et les hommes** dans le choix des propositions, conformément au **protocole d'accord du 8 mars 2013 et de l'accord du 30 novembre 2018** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-10 du Code général de la fonction publique (CGFP).

Le recteur et les inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale (IA-Dasen) s'attachent à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. À cette fin, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions.

L'exercice des fonctions à temps partiel ne doit pas être un critère discriminant pour l'avancement de grade ou la promotion de corps.

Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Des données sexuées sont présentées annuellement dans le bilan relatif à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion.

3. Prévention des discriminations

La gestion des carrières des personnels est fondée sur **le principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations**, conformément aux politiques des ministères en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap et plus généralement de diversité.

Les personnels encadrants et les gestionnaires de ressources humaines sont particulièrement sensibilisés et sont formés sur ces questions.

• Promotion des personnels en situation de handicap

L'article L. 131-8 du Code général de la fonction publique prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des agents en situation de handicap, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

Il convient donc d'apprécier strictement leurs compétences et leur valeur professionnelle sans les moduler au regard des retentissements que peut avoir le handicap sur leur organisation de travail ou leurs besoins particuliers.

En effet, dans certains cas les agents concernés peuvent se voir contraints de demander des aménagements spécifiques, dont le principe est prévu par la loi, et/ou un temps partiel. Les rapports les concernant ne doivent pas évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés.

• Prise en compte de la diversité des environnements professionnels

Les promotions reflètent, dans toute la mesure du possible, la diversité des environnements professionnels (diversité des univers d'exercice et des territoires, représentativité des disciplines et spécialités).

• Prise en compte de l'activité exercée dans le cadre d'un mandat syndical

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

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

Pour déterminer la quotité de temps consacrée à l'activité syndicale, l'ensemble des dispositifs existants d'absence pour motif syndical est pris en compte.

Ainsi, l'agent promouvable doit communiquer les informations relatives à son service de gestion avant fin janvier au titre de l'année scolaire à laquelle le tableau d'avancement ou avancement d'échelon est établi :

- l'utilisation de crédits d'heures sur la base de l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;
- les autorisations spéciales d'absences obtenues au titre des articles 13 et 15 du décret du 28 mai 1982 ;
- les contingents d'autorisations d'absence mises en œuvre au titre de l'article 95 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

L'inscription au tableau d'avancement a lieu au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement. Ces anciennetés moyennes sont publiées dans les notes de service annuelles académiques.

III - Un accompagnement des agents à l'entrée dans le métier et tout au long de leur carrière

1. Un accompagnement continu des agents

Le ministère poursuit et renforce sa politique de gestion des ressources humaines autour de trois objectifs : la personnalisation, la proximité, l'accompagnement des parcours professionnels.

Cette politique traduit la volonté du ministère de créer les conditions optimales pour le bien-être de ses agents, pour favoriser leur épanouissement personnel et leur développement professionnel, eux-mêmes gages de la qualité du service public d'éducation, de la jeunesse et des sports.

Désormais incarnée par la feuille de route RH dans l'académie, la politique de gestion des ressources humaines et l'accompagnement individualisé qui en découle reposent sur la mobilisation des compétences et la mise en synergie de l'ensemble des acteurs de la chaîne RH, de l'accompagnement et de la formation. Elle doit permettre à chaque agent d'être accompagné à chaque étape de sa carrière, dès l'entrée dans les différents métiers. Cet accompagnement prend la forme d'information, de conseil, le cas échéant, d'un soutien, d'accès à de la formation, et peut être mobilisé par l'agent pour favoriser son développement personnel, construire un projet d'évolution professionnelle ou de mobilité, à l'interne du ministère ou en dehors de ce dernier. Cet accompagnement à l'entrée dans le métier et tout au long de la carrière s'inscrit dans l'esprit de l'arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et l'accompagnement personnalisé des agents de l'État. Il concerne les agents titulaires et sera particulièrement développé pour les agents contractuels.

- **Formation et accompagnement à l'entrée dans le métier : un parcours d'intégration et de formation**

Le moment de l'entrée dans le métier est déterminant pour le déroulement ultérieur des parcours professionnels. L'objectif est de sécuriser la prise de fonction des agents et de les accompagner non seulement en proximité mais aussi dans le temps, dans le cadre d'un parcours mobilisant l'ensemble des acteurs RH et de la formation, en posant le cadre d'une culture professionnelle commune.

Ce parcours environne la prise de fonction et articule différentes étapes, tels l'accueil institutionnel, l'offre d'une formation à la culture professionnelle commune, notamment celles relatives aux valeurs de la République, à l'égalité des chances, à la lutte contre les inégalités et toute forme de discrimination et de violence, aux enjeux écologiques et à l'accompagnement à l'entrée dans le métier.

En appui de cet accompagnement pour l'entrée dans le métier, des dispositifs d'accompagnement personnalisés, individuels ou collectifs, sont mobilisés, en particulier ceux liés à l'appropriation des gestes métier au moyen notamment du tutorat, à l'appui des apports de la recherche et en lien avec les universités. Des dispositifs favorisant le conseil et le partage d'expertise entre pairs peuvent également être organisés, tel le mentorat collectif, pratiqué soit à l'échelle de l'environnement direct de travail, soit au niveau du bassin ou de la circonscription. Enfin, au titre de ce même parcours, une phase de consolidation de la pratique professionnelle peut être proposée l'année suivante.

- **Accompagnement et formation tout au long de la carrière**

Un nouveau schéma directeur de la formation continue et de nouvelles écoles académiques de la formation.

Une deuxième édition du schéma directeur de la formation continue et tout au long de la vie de tous les agents du ministère 2022-2025 (MENH2201155C, circulaire MENJS du 11 février 2022) poursuit la volonté ministérielle de la mise en œuvre d'une formation plus à l'écoute des besoins des personnels, plus en proximité des environnements de travail et au service du développement professionnel des individus et des collectifs. Il s'adresse aussi aux agents de la jeunesse et des sports, dans le respect de leurs spécificités, avec l'objectif de renforcer la continuité éducative.

Au croisement des besoins de l'institution et de ceux des agents, il décline les orientations de la DGAFP portées par les schémas directeurs de la formation professionnelle des agents de l'État 2021-2023 et 2024-2027, et constitue le cahier des charges des plans de formation aux niveaux national, académique et des établissements.

Le ministère doit favoriser l'accès de tous les agents à la formation continue, permettre à chaque personnel d'enseignement, d'éducation, administratif, d'encadrement, de santé (développement professionnel continu), d'être acteur de son parcours, notamment en utilisant les dispositifs de formation à l'initiative de l'agent, tels le compte personnel de formation et le congé de formation professionnelle, qui doivent être progressivement renforcés, donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et permettre, dès que possible, l'accès à des diplômes et des certifications, mais aussi de développer, dans le cadre d'un parcours, des compétences lui permettant d'atteindre un objectif d'évolution professionnelle ou de répondre à un souhait de mobilité.

Cet accompagnement par la formation est incarné désormais par les nouvelles écoles académiques de la formation continue à destination de tous les personnels, avec une offre renouvelée de formations, plus lisible, plus accessible, plus proche des besoins des agents et plus en proximité de l'environnement de travail de chaque agent, et proposant un accès à de véritables parcours davantage à la main des agents. Cette offre doit s'appuyer sur le recueil des besoins des agents, leur analyse et l'examen de leur évolution, en particulier dans le cadre du conseil académique de la formation. Elle doit être construite, s'agissant du service public d'éducation et de la jeunesse et des sports, en cohérence avec l'objectif de continuité pédagogique, à l'appui d'une organisation favorisant la formation des agents. Ces objectifs sont désormais mesurés par quinze indicateurs adossés au schéma directeur ministériel de la formation.

Dans ce cadre, une attention particulière doit être accordée à la formation des agents contractuels, notamment pour les accompagner dans la préparation des concours et favoriser leur fidélisation.

- **Des feuilles de route RH académiques et un dispositif renforcé de ressources humaines de proximité.**

Chaque académie dispose désormais d'une feuille de route RH, destinée à permettre au ministère dans son ensemble de conforter sa politique d'accompagnement RH personnalisé et de proximité dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue. Cette dernière passe par la professionnalisation de la fonction RH, à commencer par la structuration de la fonction recrutement dans l'ensemble du système afin notamment de tenir compte de la composante contractuelle de l'effectif du ministère et d'explorer des viviers nouveaux. Les personnels exerçant ou ayant vocation à exercer les fonctions RH bénéficient d'un parcours de formation adaptée.

L'objectif est de mobiliser l'ensemble de la chaîne des acteurs responsables de l'accompagnement des agents, dès l'entrée dans le métier et tout au long de la carrière : l'encadrement de proximité des enseignants (inspecteurs et chefs d'établissement), les directeurs académiques des services de l'éducation nationale (Dasen), les conseillers RH de proximité, le pôle RH académique, l'école académique de la formation continue, les chefs de service et les managers de proximité, les référents laïcité et handicap, les acteurs de la filière médico-sociale.

- **Le service de ressources humaines de proximité**

Pour répondre à l'enjeu de proximité, l'académie de Lyon a mis en place une agence RH de proximité dans chacun des départements (Ain, Loire, Rhône). Dirigée par un(e) DRH de proximité, chacune de ces agences est composée de conseillers RH de proximité. Chaque agent peut ainsi contacter et/ou rencontrer un conseiller RH de proximité via la plateforme <https://portail.ac-lyon.fr/proxirh/> qui permet de prendre rendez-vous et de dialoguer en toute confidentialité avec un conseiller RH de proximité.

Le service RH de proximité n'exerce pas de compétence en matière de gestion administrative (avancement et promotion).

Chaque agence RH offre à tous les agents des rendez-vous d'information et d'orientation sur les projets d'évolution professionnelle, rendez-vous organisés sur tous les territoires et un parcours « mobilité » a été mis en place par le service RH de proximité.

- **La structuration de la fonction « recrutement »**

La professionnalisation de la fonction RH dans l'académie de Lyon s'incarne à tous les niveaux des services et notamment par la création d'une direction du recrutement, équipe dirigée par une directrice des ressources humaines adjointe et composée à la fois de chargés de mission recrutement et de conseillers RH de proximité à valence recrutement dans chaque département.

Cette équipe initie et organise des partenariats avec différents acteurs locaux sur les territoires de l'académie notamment dans le cadre de la convention régionale signée avec Pôle emploi. Elle participe à différents événements liés au recrutement sur nos territoires et à une meilleure connaissance et valorisation des différents métiers de l'éducation nationale.

- **L'accompagnement des personnels vers des fonctions d'encadrement**

Le ministère et les académies accompagnent les personnels désireux d'évoluer professionnellement vers des fonctions d'encadrement, sur des postes en administration centrale, auprès d'opérateurs et au sein des services académiques et départementaux.

Le ministère organise depuis 2014 dans les académies, au sein des directions de l'administration centrale, et depuis 2022 dans des établissements d'enseignement supérieur, une revue des cadres qui permet de rencontrer des cadres désireux d'évoluer à court ou moyen terme vers des emplois fonctionnels (sous-directeur, chef de service, directeur de projet, expert de haut niveau, secrétaire général, directeur de cabinet, conseiller de recteur, inspecteur académique-directeur académique des services de l'éducation nationale (IA-Dasen), adjoint au Dasen en charge du premier degré, secrétaire général de direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), directeur général des services). Les entretiens proposés ont pour objectif d'accompagner ces agents dans la construction de leurs parcours professionnels et dans leurs transitions.

Des missions académiques de l'encadrement (MAE) ont été déployées depuis 2021 dans l'ensemble des académies. Elles visent à identifier et à accompagner des cadres dans leurs parcours et le développement de leur potentiel, à l'appui d'une offre de services dédiée (formation, immersion, mentorat, etc.). Ce dispositif académique s'inscrit en cohérence et en complémentarité avec la revue des cadres pilotée au niveau national.

La MAE de l'académie de Lyon propose des entretiens individualisés aux différents agents identifiés et les accompagne ensuite dans leur désir d'évolution professionnelle et pour la construction de leur parcours professionnel notamment grâce à l'organisation de stages d'observation en immersion.

• **Accompagnement des transitions professionnelles**

Le ministère doit accompagner les parcours de ses agents et leurs souhaits d'évolution professionnelle, tant à l'interne du système éducatif qu'à l'extérieur de celui-ci. Il s'agit désormais de prendre en compte les aspirations de chacun et d'adapter cet accompagnement de proximité à la tendance récente à l'accélération des mobilités sur le marché du travail, en particulier auprès des nouvelles générations, caractérisant désormais tant le secteur public que le secteur privé.

Dans cet esprit, le ministère a initié, en partenariat avec le réseau des Instituts régionaux d'administration (IRA), le Parcours passerelle, qui permet à des enseignants d'être recrutés chaque année dans le corps des attachés d'administration de l'État. Plus généralement, l'accompagnement doit permettre à tout agent d'être conseillé dans son souhait de rejoindre d'autres fonctions en interne ou en externe ou de bénéficier d'un plan d'accompagnement dans le contexte d'une réorganisation. Chaque académie doit proposer aux agents qui le souhaitent des périodes d'immersion, des forums de la mobilité, des ateliers d'évolution professionnelle, en nouant des partenariats avec les acteurs locaux des bassins d'emploi (PFRH, Apec et France Travail).

L'agent en reconversion ou en mobilité bénéficie d'une offre de services pour son orientation professionnelle, consistant en des diagnostics de compétences, en la définition d'un plan de mobilité, d'un accès à des offres d'emploi sourcées, en conseils lui permettant de faire aboutir son évolution professionnelle (rédaction de CV, lettres de motivation, préparation à l'entretien d'embauche, auto-entrepreneuriat). L'objectif est aussi de capter de nouveaux viviers, en donnant de la visibilité à l'employeur académique parmi les acteurs interministériels présents localement.

Pour les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ou lorsque l'adaptation du poste n'a pas été possible, un reclassement et une préparation au reclassement tels qu'ils sont fixés par le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 doivent être proposés. La période de reclassement doit être accordée de manière à permettre le suivi d'une formation qualifiante pour assurer une véritable transition professionnelle.

Le service RH de proximité de l'académie de Lyon participe en lien avec les services médico-sociaux et les services de gestion à la mise en œuvre de ce dispositif de reclassement en accompagnant notamment la période de préparation au reclassement pour les agents concernés par une inaptitude.

• **Accompagnement des dispositifs de rupture conventionnelle et de retraite progressive**

Le même accompagnement personnalisé est fourni aux agents souhaitant mobiliser le dispositif de rupture conventionnelle (cf. note de cadrage DGRH du 9 juillet 2020 sur la mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans les services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse), qui cible la cessation définitive des fonctions et consiste en un accord mutuel entre un agent et son administration, mais qui ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Le ministère accompagne la dernière partie de la carrière des agents.

La retraite progressive, prévue par le décret n° 2023-753 du 10 août 2023, constitue un dispositif parmi d'autres d'accompagnement des dernières parties de carrière des agents.

Tous les agents publics ont accès à la retraite progressive sous réserve de satisfaire à trois conditions :

- être à deux ans ou moins de deux ans de l'âge légal d'ouverture des droits applicables. L'âge légal s'apprécie en fonction de la génération. En cible, l'âge légal à partir duquel la retraite progressive est accessible s'établit à 62 ans. Le dépassement de l'âge légal ne prive pas l'agent du droit d'entrer en retraite progressive ;
- disposer d'une durée d'assurance tous régimes d'au moins 150 trimestres ;
- exercer son activité à temps partiel à titre exclusif. De ce fait, le cumul d'emploi n'est pas compatible avec la retraite progressive.

Seul le temps partiel de droit tel que prévu à l'article L.612-3 du CGFP et le temps partiel pour convenances personnelles prévu à l'article L.612-1 du CGFP peuvent permettre de bénéficier du dispositif de retraite progressive.

L'employeur n'a pas à se prononcer sur la retraite progressive en tant que telle, mais il est compétent pour délivrer une autorisation de travail à temps partiel, dans les conditions de droit commun. Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être motivés et précédés d'un entretien avec l'agent concerné.

La pension partielle est directement versée par le service des retraites de l'État (SRE) en sus de la rémunération d'activité versée par l'employeur. La pension partielle est calculée à due proportion de la quantité non travaillée (par exemple 40 % de la pension pour un temps de travail de 60 %).

Il est garanti un paiement le premier mois de temps partiel aux agents qui adressent leur demande au SRE au moins six mois avant cette date. Il est recommandé d'utiliser l'Ensap pour effectuer cette demande.

Le SRE vérifie auprès du ministère que l'agent est bien à temps partiel ou le sera au moment où la pension partielle sera versée.

Le ministère doit informer le SRE en cas de changement de quotité de temps partiel. Le ministère informe également le SRE de toute modification de temps partiel : absence de renouvellement, la suppression, la suspension, la modification de l'autorisation, y compris lorsque cette autorisation est de droit.

En cas de retour à temps plein, le dispositif de retraite progressive prend fin définitivement.

- **L'accompagnement collectif et individuel des personnels**

Dans l'esprit de l'arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics, les ministères mettent en place des dispositifs conformément aux dispositions statutaires ou, le cas échéant, en application de protocoles résultant de démarches de dialogue.

2. L'information des personnels tout au long des procédures de promotion

Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois sur le site education.gouv.fr et sur les sites internet et intranet de l'académie.

Les notes de service ministérielles annuelles, publiées au BOENJS, précisent les calendriers des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps, notamment les périodes prévisionnelles de publication des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude et, le cas échéant, les dossiers à constituer. Il en est de même des notes de service académiques et départementales annuelles qui font l'objet d'une publication par les services déconcentrés.

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité.

Les gestionnaires de gestion individuelle ou de carrière des divisions de personnel (DIPE pour les personnels enseignants du second degré, DIPER pour les personnels enseignants du premier degré pour l'Ain et DPE pour la Loire et le Rhône, DE pour les attachés, les médecins, les personnels de direction et les personnels d'inspection, DPATSS pour les personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé et jeunesse, engagement et sports) informent et accompagnent les agents pendant la durée des opérations. La plateforme « Colibris » permettra d'échanger directement avec les gestionnaires des personnels.

S'agissant de l'accès par voie de liste d'aptitude aux corps des professeurs agrégés, des personnels de direction, des inspecteurs de l'éducation nationale, des inspecteurs de la jeunesse et des sports, des professeurs de sport, des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, l'administration accuse réception de la candidature des personnels et en apprécie la recevabilité. L'irrecevabilité de la candidature étant assimilée à une décision défavorable, les personnels peuvent former un recours administratif en application de l'article L. 216-1 du Code général de la fonction publique.

Dans ce cadre, les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale de leur choix pour les assister.

Les nombres de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur les différents sites des ministères et académiques. Les organisations syndicales représentées en comités sociaux d'administration sont destinataires de ces documents.

Chaque année, une information sur les campagnes de promotion de grade et de corps est publiée sur les différents sites du ministère et académiques.

Les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude peuvent faire l'objet d'un recours dans les conditions de droit commun.

Les actes préparatoires aux décisions de promotion ne peuvent pas faire l'objet d'un recours.

L'académie communique aux organisations syndicales représentées au comité social d'administration académique ou aux comités sociaux d'administration ministériels, annuellement, au plus tard au mois de novembre, les listes nominatives de l'ensemble de leurs personnels comportant leurs corps, grade, échelon, statut (stagiaire ou titulaire), fonction, affectation, et, le cas échéant, discipline, avec une date d'observation au 1er septembre pour les titulaires et au 1er octobre pour les contractuels.

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont complétées par deux annexes déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux Psy-EN (**annexe 1**);
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (**annexe 2**).

Pour les personnels d'encadrement et les personnels techniques et pédagogiques des filières jeunesse et sport, il conviendra de se référer aux lignes directrices de gestion ministérielles publiées au bulletin officiel spécial n°7 du 19 décembre 2024.

Concernant plus particulièrement les personnels relevant des corps spécifiques à jeunesse et sport (à savoir les inspecteurs de la jeunesse et des sports, les professeurs de sport, les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse et les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs), il est précisé que la gestion de tous les agents affectés dans la région Auvergne-Rhône-Alpes est assurée par les services du rectorat de l'académie de Lyon (DPATSS - Personnels jeunesse, engagement et sports et contractuels SNU). Les opérations de promotion pour ces agents ne sont pas déconcentrées. Au niveau de la région académique, la DPATSS assure l'information des agents promouvables, la communication autour des calendriers et des procédures, la transmission des dossiers de candidature à l'administration centrale et plus généralement l'accompagnement des agents dans leurs démarches de promotion.

DIRECTION ACADÉMIQUE DE LA COORDINATION PAYE

NOUVELLE PROCÉDURE HARMONISÉE ET SÉCURISÉE DE DEMANDE DE CHANGEMENT DE DOMICILIATION BANCAIRE POUR LE VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

BIR n° 26 du 31 mars 2025

Réf : DE / DPATSS / DIPE / DEP-IEF / DSDEN / DACP

À compter du **31 mars 2025**, toute demande de **changement de domiciliation bancaire** devra obligatoirement être opérée sur le **portail COLIBRIS** : <https://demarches-lyon.colibris.education.gouv.fr/rh-informations-personnelles-coordonnees-bancaires/>. Le formulaire ne sera ouvert qu'à compter du 31 mars 2025.

Les demandes émises par un autre canal (mail, e-Prof, courrier...) ne pourront plus être traitées. Cette démarche ne concerne que le changement de RIB, et non le dépôt d'un RIB dans le cadre de la prise en charge initiale du dossier financier.

Seule la démarche évolue, mais la pièce justificative attendue ne varie pas : le porteur du RIB doit y annoter son numéro de sécurité sociale, et le RIB doit être établi au nom d'usage déjà connu du service gestionnaire.

DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ ET DE L'INSTRUCTION EN FAMILLE

CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LES MAÎTRES DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS DU 1^{ER} DEGRÉ

BIR n° 26 du 31 mars 2025

Réf : DEP-IEF 1

- **Article R 914-105 du code de l'éducation**
- Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié **relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.**
- Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 modifié **relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État.**

I – PUBLIC CONCERNÉ ET CONDITIONS REQUISES

➤ **Les maîtres titulaires d'un agrément ou d'un contrat définitif** doivent être en position d'activité et avoir accompli au moins trois années de services effectifs.

➤ **Les maîtres délégués** exerçant en établissement sous contrat d'association et justifiant de l'équivalent de trente-six mois au moins de services effectifs à temps plein, au titre de contrats de droit public, dont douze mois au moins dans l'éducation nationale. Les maîtres délégués bénéficiaires d'un tel congé ne seront pas réemployés sur leur poste actuel à l'issue de la période de congé de formation professionnelle accordée.

II – DURÉE DU CONGÉ

La durée du congé de formation professionnelle est de **3 ans sur l'ensemble de la carrière, dont 12 mois indemnisés.**

III – RÉMUNÉRATION ET OBLIGATIONS DU BÉNÉFICIAIRE

Les intéressés perçoivent une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence compte tenu de l'indice qu'ils détenaient au moment de leur mise en congé. Toutefois, le montant de cette indemnité mensuelle forfaitaire ne peut excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 (net majoré 543). La durée de versement de cette indemnité est limitée à 12 mois.

L'État rémunère uniquement les maîtres pendant leur congé de formation et n'assume pas la prise en charge financière des formations.

Le versement de cette indemnité est subordonné à la production d'une **attestation mensuelle de présence effective** à la formation suivie. Cette attestation devra être adressée à la fin de chaque mois de formation au rectorat de l'académie de Lyon - Direction de l'enseignement privé et de l'instruction dans les familles (bureau DEEP1).

L'interruption de la formation, sans motif valable, entraîne **la suppression du congé et le remboursement par l'intéressé des indemnités perçues.**

L'intéressé qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle **s'engage** à rester au service de l'une des trois fonctions publiques, pendant une période égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité.

IV – MODALITÉS D'OCTROI

Les maîtres devront compléter l'annexe 1

Les candidatures devront parvenir au rectorat, à la DEP-IEF, **au plus tard le mercredi 5 mai 2025, par courriel exclusivement à l'adresse suivante : deep1@ac-lyon.fr**

→ Voir annexe 1 à la fin du BIR

DISPONIBILITÉ SUR AUTORISATION SOUS RÉSERVE DES NÉCESSITÉS DE SERVICE – MAÎTRES DU 1^{ER} DEGRÉ PRIVÉ

BIR n°26 du 31 mars 2025

Réf : DEP-IEF 1

- Décret n°2008-1429 du 19 décembre 2008
- Décret n°2019-234 du 27 mars 2019

I - DISPOSITIONS GENERALES

La disponibilité est la situation du maître contractuel qui cesse temporairement d'exercer son activité dans la fonction publique. Elle peut être accordée pour différents motifs. Le maître en disponibilité cesse :

- de bénéficier de sa rémunération,
- de ses droits à avancement, sauf s'il exerce une autre activité conformément aux modalités précisées dans le décret du 27 mars 2019 cité en référence,
- et de ses droits à la retraite, sauf, sous certaines conditions, s'il exerce une autre activité.

La durée d'une disponibilité pour convenance personnelle est de 5 ans maximum, renouvelable dans la limite de 10 ans pour toute la carrière à condition de réintégrer la fonction publique au moins 18 mois, au plus tard à la fin d'une période de 5 ans.

II - DISPONIBILITE SUR AUTORISATION

La disponibilité sur autorisation est accordée en fonction des nécessités de service :

- pour études ou recherches présentant un intérêt général,
- pour convenances personnelles,
- pour créer ou reprendre une entreprise.

La mise en disponibilité est prononcée à la demande de l'intéressé(e), **pour une année scolaire.**

Toute demande de mise en disponibilité sur autorisation entraîne automatiquement **la perte du poste occupé.**

III - CALENDRIER

Les premières demandes de disponibilité sous réserve des nécessités de service au titre de l'année scolaire 2025-2026 sont à adresser à la DEP-IEF avant le :

Mercredi 7 mai 2025

Les demandes de renouvellement de disponibilité pour la prochaine rentrée scolaire devront parvenir à la DEP-IEF au minimum trois mois avant la date de fin de la période de disponibilité accordée, soit avant le **1^{er} juin 2025.**

Aucune demande de disponibilité sur autorisation ne sera acceptée en dehors des dates **indiquées.**

IV - EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE PENDANT LA PÉRIODE DE DISPONIBILITÉ

Le maître placé en disponibilité pour convenances personnelles peut exercer une activité rémunérée, sous réserve d'autorisation. Toutefois, un maître en disponibilité ne peut être recruté par l'administration dont il relève.

→ Voir annexe 1 à la fin du BIR

DIRECTION DE L'ENCADREMENT

PERSONNELS DE DIRECTION : DIRECTEURS ADJOINTS CHARGÉS DE SECTION D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL ADAPTÉ

BIR n°25 du 31 mars 2025

Réf : DE

I- MOUVEMENT DES DIRECTEURS ADJOINTS CHARGÉS DE SECTION D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL ADAPTÉ POUR LA RENTRÉE SCOLAIRE 2025

Je vous prie de trouver, ci-dessous, des éléments d'information concernant le mouvement académique et le mouvement inter-académique des directeurs adjoints chargés de section d'enseignement général et professionnel adapté.

L'imprimé de candidature au mouvement intra-académique est téléchargeable en annexe 1.

1 - Les candidats à une mutation doivent, sauf cas exceptionnel, avoir exercé au moins 3 années consécutives dans leur poste.

2 - Dates limites de transmission des demandes :

1. Mouvement académique :

CALENDRIER:

Envoi à la DSDEN, sous couvert hiérarchique : **5 mai 2025**

Envoi au rectorat (de-gestion@ac-lyon.fr et de-direction@ac-lyon.fr) : **16 mai 2025**

Pour mémoire : tout poste est susceptible d'être vacant, les vœux doivent être formulés en conséquence.

2. Mouvement inter-académique :

Pour plus d'informations, se renseigner auprès des académies concernées.

3 – Candidatures en établissement REP+

Les personnels souhaitant candidater sur les postes en collège REP+ (fiches de poste en annexes 4 et 5) doivent adresser aux chefs d'établissement concernés une fiche de candidature (voir annexe 2) qu'ils enverront pour copie à la DSDEN concernée et à la direction de l'encadrement – DE (de-gestion@ac-lyon.fr et de-direction@ac-lyon.fr), avant le **16 mai 2025**.

Les chefs d'établissement organiseront les entretiens avant le **26 mai 2025**, date à laquelle ils feront connaître leurs propositions aux services académiques.

Attention :

- Si le candidat retenu exerçait déjà les fonctions de directeur adjoint de SEGPA dans un autre établissement, il convient qu'il complète son dossier de mutation (annexe 1). Son poste sera alors ajouté à la liste des postes vacants.
- Si le candidat retenu n'exerçait pas les fonctions de directeur adjoint de SEGPA au cours de l'année scolaire 2025-2026 en qualité de titulaire, il convient qu'il présente un dossier d'inscription sur la liste d'aptitude des directeurs adjoints de SEGPA (annexe 3).

Je vous rappelle par ailleurs que, dans le cadre du mouvement, d'autres postes de directeur adjoint de SEGPA sont susceptibles d'être vacants si un directeur adjoint de SEGPA en établissement REP+ venait à obtenir satisfaction. Les candidats intéressés par une affectation sur ce type de poste peuvent donc élargir leurs vœux de mobilité en conséquence.

Le recrutement en établissement REP+ ne dispense pas les candidats de remplir les conditions requises pour exercer les fonctions de directeur adjoint de SEGPA soit :

- Appartenir au corps des personnels d'enseignement, d'éducation ou d'inspection, être âgé d'au moins 30 ans et justifier de 5 années de services accomplis en qualité de titulaire dans un ou plusieurs de ces corps au 1er septembre 2025 (sont pris en compte, dans la limite de 2 ans, les services accomplis en qualité de

stagiaire, de maître auxiliaire, d'instituteur suppléant ou remplaçant) et être titulaire du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEEAS) ;

- Appartenir au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.

II - LISTE D'APTITUDE AUX FONCTIONS DE DIRECTEUR ADJOINT CHARGE DE SECTION D'ENSEIGNEMENT GENERAL ET PROFESSIONNEL ADAPTE POUR LA RENTREE SCOLAIRE 2025

L'imprimé de demande d'inscription sur la liste d'aptitude est téléchargeable en annexe 3.

Peuvent demander leur inscription sur la liste d'aptitude les agents remplissant les conditions suivantes (art. 5 et 21 du décret n° 81-482 du 8 mai 1981 modifié) :

- Appartenir au corps des personnels d'enseignement, d'éducation ou d'inspection, être âgé d'au moins 30 ans et justifier de 5 années de services accomplis en qualité de titulaire dans un ou plusieurs de ces corps au 1er septembre 2025 (sont pris en compte, dans la limite de 2 ans, les services accomplis en qualité de stagiaire, de maître auxiliaire, d'instituteur suppléant ou remplaçant) et être titulaire du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEEAS) ;
- Appartenir au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.

CALENDRIER:

Envoi à la DSDEN, sous couvert hiérarchique : **5 mai 2025**

Envoi au rectorat (de-gestion@ac-lyon.fr et de-direction@ac-lyon.fr): **16 mai 2025**

Dans le cas d'une demande d'inscription sur la liste d'aptitude dans une autre académie, il convient de prendre contact avec le rectorat de l'académie concernée.

III - POSTES VACANTS A COMPTER DE LA RENTREE SCOLAIRE 2025

1. Mouvement académique:

AIN :

N°RNE	Etablissement	Ville
0011334V	CLG SAINT-EXUPERY	VALSERHONE
0011366E	CLG SABINE ZLATIN	BELLEY
0011012V	CLG GOERGES CHARPAK	GEX
0010806W	CLG AMPERE (REP+)	OYONNAX

LOIRE :

N°RNE	Etablissement	Ville
0421077T	CLG JEAN DE LA FONTAINE	ROANNE
0421175Z	CLG LES ETINES	LE COTEAU
0421878N	CLG MARIO MEUNIER	MONTBRISON
0421522B	CLG MASSENET FOURNEYRON	LE CHAMBON FEUGEROLLES

RHÔNE :

N°RNE	Etablissement	Ville
0691665K	CLG JEAN JAURES (REP)	VILLEURBANNE
0691667M	CLG AIME CESAIRE (REP+)	VAULX EN VELIN
0691780K	CLG JEAN RENOIR	NEUVILLE SUR SAONE
0691797D	CLG JEAN-PHILIPPE RAMEAU	CHAMPAGNE AU MONT D OR

0692156U	CLG GRATTE-CIEL MORICE LEROUX	VILLEURBANNE
0692352G	CLG EVARISTE GALOIS (REP)	MEYZIEU
0692421G	CLG MAURICE UTRILLO	LIMAS
0692701L	CLG LES QUATRE VENTS	L'ARBRESLE
0694096C	CLG EMILE ZOLA	BELLEVILLE-EN- BEAUJOLAIS
0694407R	CLG SIMONE VEIL	ST PRIEST

2. Mouvement inter-académique :

Se renseigner auprès des rectorats concernés.

Pour toutes questions ou renseignements complémentaires, merci de vous adresser à la Direction de l'encadrement - DE :
Tél : 04 72 80 62 41
courriel : de-direction@ac-lyon.fr

DIRECTION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS (PUBLIC)

ACCES A LA CLASSE EXCEPTIONNELLE DES PROFESSEURS AGREGES, DES PROFESSEURS CERTIFIES, DES PROFESSEURS DE LYCEES PROFESSIONNELS, DES PROFESSEURS D'EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE, DES CONSEILLERS PRINCIPAUX D'EDUCATION ET DES PSYCHOLOGUES DE L'EDUCATION NATIONALE – ANNEE 2025

BIR n° 26 du 31 mars 2025

Réf. : DIPE 123 / 24/25 - 165

BO spécial n° 7 du 19 décembre 2024

BIR n° 26 du 31 mars 2025

I - Conditions d'inscription au tableau d'avancement à la classe exceptionnelle

Les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques citées en référence (cf. BO spécial n° 7 du 19 décembre 2024 et BIR n° 26 du 31 mars 2025), fixent les nouvelles modalités d'accès à la classe exceptionnelle des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des psychologues de l'éducation nationale et des conseillers principaux d'éducation.

Depuis la campagne 2024, les deux viviers sont supprimés et le grade de classe exceptionnelle est au titre de la présente campagne accessible aux agents ayant atteint au 31 août 2025 au moins le 4^{ème} échelon de la hors-classe de leur corps concernant les professeurs agrégés ou au moins le 5^{ème} échelon de la hors-classe de leur corps concernant les autres corps.

Le barème valorisant à la fois la valeur professionnelle (avis recteur) et l'ancienneté dans la plage d'appel (ancienneté d'échelon) est également retiré.

La valeur professionnelle de l'agent promuvable s'apprécie désormais uniquement à partir de l'avis formulé par le chef d'établissement et le corps d'inspection ou l'autorité compétente dont il relève.

Cet avis peut prendre trois formes :

- Très favorable ;
- Favorable ;
- Défavorable.

Il est rendu en tenant compte de l'ensemble de la carrière de l'agent (cf. annexe 1 des lignes directrices citées en référence).

II - Valorisation des critères de classement

Les critères de valorisation retenus figurent en annexe 1 (cf. paragraphes II.1 et II.2.3.2) des lignes directrices de gestion académiques citées en référence.

III- Ancienneté moyenne dans le grade de hors classe des promus en 2024

L'ancienneté moyenne de hors classe des promus à la classe exceptionnelle en 2024, à prendre en compte pour une inscription sur le tableau d'avancement 2025 des déchargés syndicaux concernés, est pour le corps :

- des agrégés de : 8.25 ans
- des certifiés de : 9.42 ans
- des PLP de : 9.23 ans
- des professeurs d'EPS : 8.81 ans
- des CPE : 9.40 ans
- des Psy-EN : 6.83 ans

IV- Calendrier prévisionnel

Ouverture I-prof aux agents pour vérifier et enrichir leur CV	du lundi 31 mars au vendredi 11 avril 2025
Date prévisionnelle de saisie des avis des chefs d'établissement et des corps d'inspection	du lundi 14 avril au vendredi 23 mai 2025
Date prévisionnelle consultation des avis sur I-Prof	à compter du vendredi 13 juin 2025

Date prévisionnelle de publication des résultats sur le site internet académique et d'affichage dans les locaux du rectorat durant 2 mois (accueil)

à compter du jeudi 3 juillet 2025

TABLEAUX D'AVANCEMENT À LA HORS CLASSE DES PROFESSEURS AGREGES, DES PROFESSEURS CERTIFIÉS, DES PROFESSEURS DE LYCÉE PROFESSIONNEL, DES PROFESSEURS D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE, DES PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DES CONSEILLERS PRINCIPAUX D'ÉDUCATION - ANNEE 2025

BIR n° 26 du 31 mars 2025

Réf. : DIPE 123 / 24/25 - 166

BO spécial n° 7 du 19 décembre 2024

BIR n° 26 du 31 mars 2025

I - Conditions d'inscription au tableau d'avancement à la hors classe

Les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques citées en référence (cf. BO spécial n° 7 du 19 décembre 2024 et BIR n° 26 du 31 mars 2025), fixent les modalités de l'avancement à la hors classe des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des psychologues de l'éducation nationale et des conseillers principaux d'éducation.

Le grade de la hors-classe est accessible aux agents comptant au 31 août 2025 au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon de la classe normale de leur corps.

Pour la campagne 2025, l'appréciation de la valeur professionnelle correspond à :

1. l'appréciation finale du troisième rendez-vous de carrière pour les agents ayant bénéficié de ce rendez-vous de carrière ;
2. l'appréciation attribuée dans le cadre de la campagne de promotion à la hors-classe ;
3. l'appréciation qui sera attribuée par le Recteur aux agents ne disposant d'aucune des appréciations précitées selon les modalités figurant en annexe 1 des lignes directrices citées en référence

NB : Aucun dossier n'est à valider par l'enseignant. Aucune confirmation ne sera éditée.

II - Valorisation des critères de classement

Les critères de valorisation retenus figurent en annexe 1 (cf. paragraphes II.1. et II.2.2.) des lignes directrices de gestion académiques citées en référence.

III - Ancienneté moyenne des promus en 2024

L'ancienneté moyenne des promus à la hors classe en 2024, à prendre en compte pour une inscription sur le tableau d'avancement 2025 des déchargés syndicaux concernés, est pour le corps :

- des agrégés : 16.25 ans
- des certifiés de : 21.08 ans
- des PLP de : 20.87 ans
- des professeurs d'EPS : 23.06 ans
- des CPE de : 19.30 ans
- des Psy-EN de : 7 ans

IV - Calendrier

Ouverture de la campagne aux personnels sans appréciation de leur valeur professionnelle (seuls les agents cités au point 3. ci-dessus sont concernés) pour enrichir leurs dossiers via I-prof	du lundi 31 mars au vendredi 11 avril 2025
Saisie des avis par les chefs d'établissements et les corps d'inspection pour ces agents	du lundi 14 avril au vendredi 23 mai 2025
Consultation des avis sur I-Prof pour l'ensemble des promouvables	à compter du vendredi 13 juin 2025
Date prévisionnelle de publication des résultats sur SIAP et d'affichage dans les locaux du rectorat durant 2 mois (accueil)	à compter du jeudi 3 juillet 2025

RECRUTEMENT ET EMPLOI DES ETUDIANTS ALTERNANTS SECOND DEGRE PUBLIC – RENTREE SCOLAIRE 2025

BIR n° 26 du 31 mars 2025

Réf. : DIPE n°24/25-164

Références :

- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;
- Arrêté du 27 août 2013 modifié fixant le cadre national des formations dispensées au sein des masters « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation » ;
- Décret n° 2022-1141 du 9 août 2022 portant création d'une indemnité de sujétions de formation au profit des agents bénéficiant d'un contrat de travail pour réaliser une période de formation en alternance dans le cadre d'un diplôme préparant aux concours d'accès aux corps des personnels enseignants ou d'éducation.

La présente note de service a pour objet de préciser le dispositif d'alternance destiné aux étudiants inscrits en deuxième année de formation du master MEEF, métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation, dans le cadre de leur stage obligatoire en milieu professionnel. Ce stage participe à la préparation au concours pour devenir enseignant dans le second degré ou Conseiller Principal d'Education et fait l'objet de crédits ECTS délivrés par les universités. Ce dispositif permet aux étudiants d'entrer dans la réalité du métier de professeur ou de CPE par le biais d'une prise de responsabilité et d'un accompagnement adaptés.

I. Procédure de recrutement et affectation

Un formulaire disponible sur la plateforme Colibris est dédié à la saisie des vœux d'affectation, avec une boîte de dialogue permettant aux étudiants de poser des questions à la cellule d'accueil (voir annexe 1).

1. Calendrier

du 01 avril au 30 avril 2025 à minuit	➤ Saisie des vœux d'affectation
A compter du 03 juin 2025	➤ Résultat d'affectation par mail
30 juin 2025	➤ Date limite du dépôt du dossier pour la prise en charge administrative et financière des agents.
août 2025 (date à venir)	➤ Formation à la prise de poste assurée par l'INSPE
29 août 2025	➤ Pré - rentrée dans l'établissement d'affectation

2. Saisie des vœux d'affectation

La saisie des vœux se déroule du 01 avril au 30 avril 2025 sur la plateforme Colibris (voir annexe 1) : <https://portail.valere.ac-lyon.fr/etudiants-meef/>

→ Les étudiants doivent exclusivement utiliser leur adresse universitaire.

3. Cellule d'accueil et d'information

Une cellule d'accueil et d'information est mise en place à compter du 01 avril et tout au long de l'année pour répondre aux interrogations des étudiants via la plateforme COLIBRIS : <https://portail.valere.ac-lyon.fr/etudiants-meef/>

Des informations seront également disponibles sur le site académique à l'adresse suivante : <https://www.ac-lyon.fr/carrieres-121692>

4. Communication des résultats d'affectation

La rectrice d'académie tiendra compte des vœux d'affectation formulés par les candidats sélectionnés et, dans la mesure du possible, de la proximité de l'établissement d'enseignement supérieur ou, à défaut, du domicile. Il est demandé un avis aux responsables de parcours, avis qui sera pris en compte en fonction des postes disponibles.

Les établissements seront destinataires d'un mail les informant de l'affectation d'un contractuel alternant dans leur établissement à compter du 3 juin. Les établissements seront informés via Colibris de l'acceptation du contrat par l'agent. Le contrat sera transmis à l'établissement d'affectation de l'étudiant alternant à la rentrée.

5. Prise en charge administrative et financière

L'ensemble des documents nécessaires à la prise en charge administrative et financière est à transmettre de façon dématérialisée par le biais de la plateforme COLIBRIS (voir annexe 2).

En l'absence de transmission de ces pièces, la prise en charge financière permettant le versement du traitement de septembre ne pourra pas être réalisée.

La gestion administrative et financière est assurée par le bureau DIPE 5 Enseignants non titulaires - gestion du remplacement (dipe5@ac-lyon.fr).

II. Un contrat de droit public d'une durée de douze mois

Les candidats sélectionnés bénéficient d'un contrat de travail d'une durée de douze mois consécutifs pendant lesquels ils assurent des fonctions d'enseignement ou d'éducation, tout en poursuivant leur formation universitaire à l'INSPE. Le contrat de travail court du 1er septembre 2025 au 31 août 2026, il ne comporte pas de période d'essai.

Une convention tripartite fixant les modalités de l'alternance sera conclue entre l'INSPE, l'administration d'accueil et l'alternant, pour reconnaissance de stage dans le cadre du M2 MEEF.

Ces contrats relèvent du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

La rémunération mensuelle s'élève à 917,85 € mensuels bruts à laquelle est ajoutée une fraction de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) ou de l'indemnité forfaitaire allouée aux conseillers principaux d'éducation dans le second degré, déterminée au prorata de leur temps effectif de service. Elle est cumulable avec l'attribution des bourses sur critères sociaux de l'enseignement supérieur dans les conditions de droit commun.

III. Conditions d'emploi

1. Missions

Pour développer leurs compétences métiers, qui seront évaluées au concours, les alternants assurent une mission d'enseignement en responsabilité devant élèves et les missions liées au service d'enseignement prévues par, le décret n° 2014-940 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement d'enseignement public du second degré. Ils doivent être pleinement intégrés à la vie de l'établissement et peuvent participer aux réunions ou aux instances de l'établissement.

De manière exceptionnelle et en début du contrat, les missions peuvent s'exercer sous la forme d'interventions ponctuelles sur des séquences pédagogiques, sous la responsabilité d'un professeur.

Concernant les alternants bénéficiant d'un contrat de conseiller principal d'éducation contractuel ils assurent la mission d'encadrement éducatif en responsabilité prévue par le décret n°70-738 du 12 août 1970 relatif au statut particulier des conseillers principaux d'éducation.

Afin de permettre aux contractuels alternants de mener de front préparation de cours, préparation du concours, obtention de leurs UE de master et rédaction de leur mémoire, il convient de :

- **limiter le nombre de niveaux pris en charge et les classes les plus difficiles ;**
- **ne pas leur confier de classes à examen, ni d'épreuves d'examens seuls (ECE...) ;**
- **ne pas leur attribuer la fonction de professeur principal.**

2. Temps et modalités de service

Le temps de service des alternants correspond à un tiers temps de l'obligation réglementaire de service d'un enseignant du secondaire ou d'un CPE :

ENSEIGNANTS 2ND DEGRE (hors documentation, EPS, CPE)	Présence à raison de 1 ou 2 jours par semaine (ou 3 demi-journées) : <ul style="list-style-type: none"> • 6 heures hebdomadaires ; • 216 heures annuelles.
PROFESSEURS EPS	Présence à raison de 2 jours par semaine : <ul style="list-style-type: none"> • Entre 3 et 9 heures hebdomadaires ; • 240 heures annuelles ; <ul style="list-style-type: none"> ○ Dont 3 heures sur un trimestre (au choix du chef d'établissement) consacrées à l'association sportive de l'établissement.
DOCUMENTALISTES	Présence à raison de 2 jours par semaine : <ul style="list-style-type: none"> • 12 heures hebdomadaires, dont : <ul style="list-style-type: none"> ○ 10 heures consacrées au service d'information et de documentation ; ○ 2 heures aux relations extérieures.
CPE	Présence à raison de 2 jours par semaine pendant toute l'année scolaire, temps de service correspondant à un tiers temps de l'ORS d'un CPE (36h).

S'il est possible de moduler le service hebdomadaire sur l'année, le volume horaire total du contrat d'alternance **ne peut être ni diminué, ni augmenté**, la rémunération étant forfaitaire. Lorsque le volume horaire de la ou des classes dont le contractuel alternant à la charge est inférieur à l'ORS prévue, pour éviter les situations de sous-service, ses missions en responsabilité pourront être étendues :

- la participation à d'autres dispositifs, comme devoirs faits, sur les seuls niveaux de classe pris en charge : la transformation du volume horaire correspondant d'HS en HP sera réalisée ;
- la prise en charge d'heures relatives à de l'accompagnement personnalisé ;
- la réalisation de remplacement de courte durée, dans son établissement et dans sa discipline.

Les contractuels alternants **ne peuvent pas effectuer des heures supplémentaires** sous forme d'heures année (HSA) ou de suppléments permanents de leur service ou des heures supplémentaires effectives (HSE).

Le statut d'alternant n'est pas compatible avec le versement d'heures supplémentaires.

Les jours de présence en établissement et à l'INSPE dépendent des disciplines et seront communiqués ultérieurement.

3. Conditions de mise en œuvre de l'alternance

- Organisation de l'alternance pendant la période des concours :

Les alternants pourront demander 2 journées (ou 4 demi-journées), devant élèves, en autorisation exceptionnelle d'absence dans les 8 jours qui précèdent la première épreuve d'admissibilité. Cette autorisation est reconduite pour les épreuves d'admission (uniquement pour ceux qui seront admissibles).

- Fin de contrat anticipée en cas de difficulté pendant la période d'alternance :

Les motifs et modalités de rupture de contrat sont ceux prévus par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

- Frais de déplacement :

Les alternants bénéficient, dans les conditions et selon les modalités du décret n°2022-1141 du 9 août 2022, de l'indemnité de sujétions de formation (ISF) pour compenser les frais de déplacements effectués entre leur lieu de formation et l'établissement d'enseignement dans lequel ils exercent (voir annexe 5).

IV. Accompagnement

Chaque étudiant est accompagné tout au long de l'année par deux tuteurs qui travaillent en collaboration : un tuteur académique au titre de l'établissement d'affectation, et un tuteur universitaire au titre de l'INSPE. Les corps d'inspection et les chefs d'établissement accompagnent également les contractuels alternants au même titre que tout personnel enseignant. Tous les moyens d'accompagnement et de remédiation devront être déployés, dans l'objectif de soutenir l'étudiant en situation de difficulté avérée.

L'ensemble des informations concernant l'accompagnement des contractuels alternants est disponible dans **le Cahier des charges – Expériences en milieu professionnel Master MEEF 2nd degré** (document destiné aux responsables de parcours, aux services gestionnaires, aux étudiants, aux chefs d'établissements, aux maîtres de stage et tuteurs).

DIRECTION DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE

INSCRIPTION AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS ITRF – SESSION 2025

BIR n° 26 du 31 mars 2025

Réf : DPATSS-ITRF

Les candidats aux concours et examens professionnels ITRF de catégorie A, B et C – session 2025 – peuvent s’inscrire aux épreuves de recrutement en se connectant sur le site internet du ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche, sur la page suivante :

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/recrutements/itrf>

Une seule période d’inscription est prévue pour l’ensemble des concours et des examens professionnels :

- les concours de droit commun (concours externes et internes) ;
- les examens professionnels d’avancement de grade nationaux (IGR hors classe, technicien de classe supérieure et technicien de classe exceptionnelle) et académiques (adjoint technique principal de 2^{ème} classe).

Du mercredi 2 avril 2025 (12 heures) au mercredi 30 avril 2025 (12 heures)

Seuls les recrutements sans concours sont organisés par une voie spécifique (cf. publication BIR de la Direction des examens et concours de l’académie de Lyon).

FOCUS EXAMENS PROFESSIONNELS D’AVANCEMENT DE GRADE CATEGORIE B ET C

Outre l’avancement de grade au choix (dossier de tableau d’avancement), les agents peuvent être promus au grade supérieur par la voie d’un examen professionnel.

Le détail des épreuves est accessible sur le site internet du ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche :

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-examens-professionnels-itrf-46464>

Conditions de recevabilité aux examens professionnels pour les techniciens (au 31 décembre 2025) :

● Peuvent être promus au grade de technicien de recherche et de formation de classe supérieure par la voie d’un examen professionnel, les techniciens qui, au 31 décembre de l’année au titre de laquelle l’examen professionnel est organisé, ont atteint au moins le 6^{ème} échelon de la classe normale, et justifient d’au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d’emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

● Peuvent être promus au grade de technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle par la voie d’un examen professionnel, les techniciens qui justifient, au 31 décembre de l’année au titre de laquelle l’examen professionnel est organisé, d’au moins un an dans le 6^{ème} échelon de la classe supérieure et d’au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d’emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Conditions de recevabilité aux examens professionnels pour les adjoints techniques (au 31 décembre 2025) :

Peuvent être promus au grade d’adjoint technique principal de recherche et de formation de 2^{ème} classe les fonctionnaires remplissant les conditions suivantes au 31 décembre de l’année au titre de laquelle l’examen professionnel est organisé :

- avoir atteint le 4^{ème} échelon du grade d’adjoint technique de recherche et de formation ;
- compter au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d’un autre corps ou cadre d’emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d’emploi d’origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n’est pas classé en catégorie C.

DÉLÉGATION DE REGION ACADÉMIQUE AU NUMÉRIQUE ÉDUCATIF

RECRUTEMENT D'UN(E) DÉLÉGUÉ(E) TERRITORIAL(E) AU NUMÉRIQUE EDUCATIF 1^{ER} DEGRÉ

BIR n°26 du 31 mars 2025

Réf. : DRANE - site de Lyon

Un poste de délégué(e) territorial(e) au numérique du 1^{er} degré (DTNE) est ouvert à la délégation de région académique au numérique éducatif – site de Lyon.

Date de prise de fonction à déterminer (au plus tard le 1^{er} septembre 2025)

Membre de l'équipe de direction de la délégation de région académique au numérique éducatif (DRANE), le délégué territorial au numérique éducatif 1er degré de la DRANE site de Lyon participe au pilotage de l'ensemble des actions mises en place à l'échelle de la région académique.

Il a une mission d'expertise, d'impulsion, de diffusion, de coordination, de recherche de partenariat et d'évaluation des usages du numérique. Il travaille sur tous les projets académiques et de région académique faisant appel aux usages du numérique, et plus particulièrement au pilotage de l'ensemble des dossiers académiques pour le premier degré. Il a vocation à déployer ses compétences sur l'ensemble du territoire de la région académique.

Missions à l'échelle de la région académique

Sous le pilotage et la coordination du délégué régional pour le numérique éducatif, le délégué territorial au numérique éducatif du 1er degré participe à l'élaboration et la mise en œuvre du développement stratégique de la politique régionale en matière de numérique éducatif.

Il contribue au développement d'un pôle d'expertise et/ou mutualisation des compétences à l'échelle de la région académique. Dans ce cadre il est le pilote opérationnel à l'échelle du territoire de la région académique des projets qui lui ont été confiés.

Il met en œuvre d'un point de vue opérationnel la déclinaison dans les territoires des orientations stratégiques régionales.

Missions à l'échelle académique

Placé sous l'autorité du délégué de région académique au numérique éducatif responsable du site de Lyon, le délégué territorial au numérique du 1^{er} degré travaille sur tous les projets académiques faisant appel aux usages du numérique, et plus particulièrement au pilotage de l'ensemble des dossiers pour le premier degré.

Il a une mission d'expertise, d'impulsion, de diffusion, de coordination, de recherche de partenariat et d'évaluation des usages du numérique.

Il participe à la coordination des actions avec les responsables éducatifs, les acteurs de la communauté scientifique de l'enseignement supérieur et les collectivités concernés par le numérique éducatif et la culture numérique. Il entretient dans ce cadre des relations avec l'ensemble des partenaires identifiés sur le territoire académique.

Ses missions concernent principalement :

- L'évaluation des pratiques dans le numérique éducatif, principalement dans le premier degré mais aussi en inter-degré
- Une veille sur les nouveaux usages du numérique et du digital dans la société
- La diffusion des usages et des enjeux du numérique auprès des acteurs du système éducatif de l'académie
- Le développement de partenariats avec les acteurs de la prospective dans le domaine des pratiques du numérique (domaine de la recherche, EdTech, monde professionnel et associatif)
- La coordination des projets communs avec les collectivités territoriales, l'interministériel et les opérateurs de l'Etat
- La réponse, le suivi et l'évaluation des appels à projets impulsés par le ministère dans le domaine du numérique éducatif
- L'accompagnement des structures éducatives dans la mise en œuvre d'une stratégie numérique
- L'accompagnement à la conception et à la mise en œuvre de formations au et par le numérique, des enseignants, formateurs et autres acteurs en lien avec l'EAFC
- Le conseil et l'accompagnement des corps d'inspections et des personnels de direction dans la conception et la mise en œuvre de dispositifs faisant appel au numérique
- En lien étroit avec les IEN chargés de mission numérique : animation, coordination et mutualisation entre les réseaux départementaux au numérique placés sous l'autorité des DASEN de chaque

département

- Correspondant académique de la DEPP pour l'organisation des évaluations nationales (CEDRE, SOCLE...)° ou internationales (PISA, PIRLS, TIMSS, ICILS...) en lien avec la DPS
- La participation au pilotage du service académique du numérique éducatif
- La représentation du DRANE adjoint académie de Lyon, ou du DRANE, en cas d'empêchement de ces derniers ou par délégation.

Profil du candidat

Les fonctions de délégué(e) territorial(e) au numérique éducatif du 1er degré peuvent être exercées par un cadre disposant d'une solide culture numérique, d'une expérience dans l'encadrement et le pilotage de projet et d'une très bonne connaissance de l'institution en particulier sur le 1^{er} degré.

La capacité à travailler en équipe collaborative constitue une caractéristique majeure pour le choix du candidat. Celui-ci sera en effet appelé à s'associer à différents groupes de travail inter degré impliquant aussi bien des services du rectorat, de la région académique ou du ministère, des partenaires institutionnels, que des collectivités territoriales ou des associations. Il aura aussi à promouvoir et à s'investir dans différents projets impliquant la sphère de la recherche et de l'enseignement supérieur dans le champ de l'éducation au numérique.

Pour assurer l'ensemble de ses missions dans de bonnes conditions, il est souhaitable que le candidat fasse preuve d'une grande disponibilité et qu'il soit capable de prendre des initiatives maîtrisées, au service du projet académique.

Modalités de candidature

Les candidatures comprenant curriculum vitae et lettre de motivation doivent être adressées avant le 15 avril 2025. Le dossier de candidature est à transmettre par mail à la DRANE – site de Lyon : drane-site-lyon@region-academique-auvergne-rhone-alpes.fr .

En complément un mail sera à transmettre au cabinet de monsieur le secrétaire général de l'académie de Lyon à l'adresse sga@ac-lyon.fr

Modalités de recrutement

- Sélection sur dossier (CV et lettre de motivation),
- Le cas échéant, entretien devant une commission.

Pour tout renseignement complémentaire, contacter le 04.72.80.66.05

UNIVERSITE CLAUDE BERNARD LYON 1

AVIS DE RECRUTEMENT SANS CONCOURS – SESSION 2025

BIR n° 26 du 31 mars 2025

Réf : DRH – Université Claude Bernard Lyon 1

En application des dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, des recrutements réservés sans concours d'adjoints techniques de 2ème classe de recherche et de formation auront lieu, au titre de l'année 2025.

Le nombre de postes de catégorie C à pourvoir est fixé à 6.

La fiche de poste est consultable sur le site de l'Université Claude Bernard Lyon 1.

Les candidats doivent remplir l'ensemble des conditions d'éligibilité suivantes :

- ne pas être fonctionnaire ;
- posséder la nationalité française ou être ressortissant d'un autre État membre de la Communauté Européenne ou partie à l'accord sur l'espace économique européen ;
- jouir de leurs droits civiques et électoraux (droit de vote, d'élection et d'éligibilité) en France ou dans leur pays d'origine ;
- n'avoir fait l'objet d'aucune condamnation inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire qui soit incompatible avec les fonctions exercées ;
- se trouver en position régulière au regard du code du service national ;
- justifier des conditions d'aptitude physique requises (compte tenu des possibilités de compensation du handicap).

Aucune limite d'âge ne peut être opposée aux candidats (ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique).

Aucun diplôme n'est exigé des candidats. Il permet l'accès aux emplois de catégorie C.

Les candidats sont priés de constituer **un dossier de candidature unique**, téléchargeable sur le site de l'Université Claude Bernard Lyon 1, et composé des éléments suivants :

- un curriculum vitae (dactylographié de préférence) détaillé relatif aux formations suivies (initiale et continue) et aux expériences professionnelles acquises
- une lettre de motivation
- le formulaire « état-civil »
- la copie recto-verso d'une pièce d'identité en cours de validité (passeport ou carte national d'identité)
- un justificatif de position régulière au regard du code du service national :
 - Candidats français : les candidats âgés de moins de 25 ans doivent fournir la copie du certificat individuel de participation à la journée d'appel de préparation à la défense ou du certificat individuel de participation à la journée défense et citoyenneté. Les candidats âgés de 25 ans et plus n'ont aucun document à fournir.
 - Candidats ressortissants de l'Espace économique européen : fournir une attestation mentionnant qu'ils se trouvent en position régulière au regard des obligations de service national de l'Etat dont ils sont ressortissants. Cette attestation devra être délivrée par l'autorité de l'Etat d'origine et rédigée en langue française ou à défaut être accompagnée d'une traduction effectuée par un traducteur assermenté.
- un récapitulatif des formations et diplômes (joindre les justificatifs)
- la demande d'extrait de casier judiciaire dûment remplie
- les deux déclarations sur l'honneur

- Les candidats doivent adresser leur dossier de candidature exclusivement **par mail à l'adresse :**

drh.recrutements-directs@univ-lyon1.fr

Tout dossier incomplet ou envoyé hors délais sera déclaré irrecevable.

MODALITÉS DE RECRUTEMENT :

Conformément à leur compétence respective, le Recteur de l'Académie de Lyon ou le président de l'Université Claude Bernard Lyon 1 arrête la composition des commissions de pré-sélection chargées d'examiner les candidatures reçues dans le délai fixé ci-dessous et des commissions de sélection sur entretiens.

Cette commission est composée d'au moins trois membres désignés par l'autorité chargée de la direction de l'établissement dont au moins un membre est extérieur à l'établissement (membre appartenant à une administration ou à un autre établissement public).

La commission de sélection se réunit fin mai pour examiner l'ensemble des dossiers de candidature déposés dans le délai fixé ci-dessus.

Au terme de l'examen des dossiers, la commission procède à la sélection puis à l'audition des candidats retenus. Les auditions se dérouleront fin juin.

La durée de l'audition par le jury est de 15 minutes sur les motivations, les formations et l'expérience professionnelle dont 5 minutes de présentation du candidat.

À l'issue des auditions la commission arrête la liste des candidats aptes au recrutement qui pourront être nommés en qualité de stagiaire dans le corps concerné.

Date de nomination : **1^{er} septembre 2025.**

La date limite d'envoi des dossiers de candidatures est fixée au 15 avril 2025 inclus.
(Date de réception du mail faisant foi)

Pour toute information sur les recrutements sans concours, consultez le site internet de l'Université Claude Bernard Lyon 1 :

Travailler à Lyon 1 → rubrique Concours et campagnes de recrutement → [Recrutement sans concours session 2025](#)

Pour tout renseignement complémentaire, les candidats doivent s'adresser au bureau du recrutement et des concours de l'Université Claude Bernard Lyon 1 : drh.recrutements-directs@univ-lyon1.fr

AVIS DE RECRUTEMENT PAR LA VOIE CONTRACTUELLE DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI D'UN INGENIEUR D'ETUDES – SESSION 2025

BIR n° 26 du 31 mars 2025

Réf : DRH – Université Claude Bernard Lyon 1

En application du décret 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris en application des articles L352-1 à L352-6 du Code Général de la Fonction Publique, l'Université Claude Bernard Lyon 1 va procéder à des recrutements par la voie contractuelle de travailleurs handicapés, **ayant vocation à donner lieu à une titularisation.**

Le contrat est passé pour une période d'**un an** à l'issue de laquelle un entretien est organisé devant la commission chargée d'apprécier les compétences professionnelles de l'agent. La titularisation est prononcée si l'agent recruté a fait la preuve de ses compétences professionnelles durant cette période.

Le nombre de poste à pourvoir est fixé à :

- **1 postes d'ATRF** Filière ITRF, Corps ADJOINT TECH, **BAJ J**, Catégorie C

Les candidats doivent remplir l'ensemble des conditions d'éligibilité suivantes :

- ne pas être fonctionnaire ;
- posséder la nationalité française ou être ressortissant d'un état membre de la Communauté européenne ou d'un état de l'espace économique européen ;
- jouir de leurs droits civiques et électoraux (droit de vote, d'élection et d'éligibilité) en France ou dans leur pays d'origine ;
- n'avoir fait l'objet d'aucune condamnation inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire qui soit incompatible avec les fonctions exercées ;
- se trouver en position régulière au regard du code du service national.
- être bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L.323-1 du code du travail (<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid23530/liste-des-beneficiaires-de-l-obligation-d-emploi.html>).

Les candidats sont priés de constituer un dossier de candidature **unique** composé des éléments suivants :

- Justificatif attestant l'appartenance à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi éligibles et dont la validité couvre la durée totale du contrat jusqu'au moment de la titularisation
- Lettre de motivation (préciser en objet, le cas échéant, le ou les postes envisagés) ;
- Curriculum vitae détaillé indiquant le niveau d'études, les emplois occupés, le contenu et la durée des formations suivies ;
- Copie recto-verso d'une pièce d'identité en cours de validité (passeport ou carte d'identité)
- Justificatif de position régulière au regard du code du service national :
 - Candidats français : les candidats âgés de moins de 25 ans doivent fournir la copie du certificat individuel de participation à la journée d'appel de préparation à la défense ou du certificat individuel de participation à la journée défense et citoyenneté. Les candidats âgés de 25 ans et plus n'ont aucun document à fournir.
 - Candidats ressortissants de l'Espace économique européen : fournir une attestation mentionnant qu'ils se trouvent en position régulière au regard des obligations de service national de l'Etat dont ils sont ressortissants. Cette attestation devra être délivrée par l'autorité de l'Etat d'origine et rédigée en langue française ou à défaut être accompagnée d'une traduction effectuée par un traducteur assermenté.
- Copie des diplômes obtenus ou équivalence, le cas échéant. Les relevés de notes ne sont pas admis.

Les candidats doivent adresser leur dossier de candidature complet exclusivement **par mail à :**
drh.recrutement-boe@univ-lyon1.fr

Conformément à leur compétence respective, le Recteur de l'Académie de Lyon ou le président de l'Université Claude Bernard Lyon 1 arrête la composition des commissions de pré-sélection chargées d'examiner les candidatures reçues dans le délai fixé ci-dessous et des commissions de sélection sur entretien. Les dossiers incomplets ne pourront être étudiés.

La date limite d'envoi des dossiers de candidatures est fixée au 15 avril 2025 inclus.
(Date de réception du mail faisant foi)

Pour toute information sur la procédure de recrutement et les profils de postes :

Site internet de l'Université :

Travailler à Lyon 1 → Vous êtes personnel BIATSS ou en recherche d'emploi → [Recrutement sans concours BOE des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi en application du décret du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés](#)

Pour tout renseignement complémentaire, vous devrez vous adresser à correspondant.handicap@univ-lyon1.fr