



**ACADÉMIE  
DE POITIERS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction des Ressources Humaines**

**Division des Personnels Enseignants**  
Bureau de l'enseignement privé – DPE3

Poitiers, le 2 février 2026

Affaire suivie par :  
**Lise GUILLEMOT**  
Cheffe de bureau

Monsieur le recteur

A

Gestion collective  
05 16 52 62 46  
05 16 52 62 50

Mesdames et messieurs les chefs d'établissements  
d'enseignement du 2<sup>nd</sup> degré privé sous contrat  
*pour attribution*

Mél : [dpe3@ac-poitiers.fr](mailto:dpe3@ac-poitiers.fr)  
22 rue Guillaume VII Le Troubadour  
CS 40625  
86022 Poitiers Cedex

Mesdames et messieurs les inspecteurs d'académie -  
inspecteurs pédagogiques régionaux  
Mesdames et messieurs les inspecteurs de l'éducation  
nationale de l'enseignement technique et général  
*pour information*

**AFFICHAGE OBLIGATOIRE**

#### **NOTE DE SERVICE N° 2026-004P**

**Objet : Liste d'aptitude - Accès des maîtres contractuels ou agréés des établissements privés sous contrat à l'échelle de rémunération des professeurs agrégés – Année 2026**

#### **Références :**

- Article R.914-64 du code de l'Éducation ;
- Décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 modifié relatif au statut particulier des professeurs agrégés ;
- Note de service MENJS DAF-D1 n°MENF2533013N du 10 décembre 2025 relative à l'accès des maîtres contractuels ou agréés des établissements d'enseignement privés sous contrat à l'échelle de rémunération des professeurs agrégés ;
- Note de service MENJ DAF-D1 n°2025-015907 du 18 décembre 2025 relative aux contingents 2026 de la liste d'aptitude d'accès à l'échelle de rémunération des professeurs agrégés.

La présente note de service fixe les conditions applicables à la préparation de la **liste d'aptitude** d'accès des maîtres à l'échelle de rémunération des professeurs **agrégés** à effet de la **rentrée 2026**.

---

**Pièces jointes :** **Annexe 1 :** Modèle de Curriculum vitae issu de l'application I-PEL, pour information  
**Annexe 2 :** Fiche individuelle de candidature  
**Annexe 3 :** Contingents nationaux 2026

---

#### **IMPORTANT :**

**LE RESPECT DU CALENDRIER EST IMPERATIF**

**Date limite de dépôt des candidatures au bureau DPE 3 par les maîtres :**

**Mardi 24 février 2026**

**Candidature transmise à la DPE3 via l'établissement après complétude de l'avis du chef d'établissement**

**Avis des corps d'inspection :**

**Du 25 février au 2 mars 2026**

**Les documents devront être complétés de manière lisible car la transmission au ministère est dématérialisée et les dossiers seront scannés.  
Les dossiers incomplets ne seront pas examinés.**

## I – CONDITIONS GENERALES DE RECEVABILITE

### RAPPEL

La présente campagne est **annuelle** : les personnels candidats l'année précédente doivent à nouveau faire acte de candidature.

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

→ être **en activité au 31 août 2026** ou bénéficier de l'un des congés entrant dans la définition de la position d'activité des agents titulaires de l'État (congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée, congé de maternité, de paternité ou pour adoption, congé de formation professionnelle, congé de proche aidant, congé de présence parentale) ;

→ **relever au 31 décembre 2025 de l'échelle de rémunération des professeurs certifiés, des professeurs d'éducation physique et sportive ou des professeurs de lycée professionnel.**

Dans ce dernier cas, les postulants devront être proposés dans la discipline dans laquelle ils justifient du diplôme le plus élevé, sauf avis circonstancié des corps d'inspection ; il en sera de même pour tous les certifiés enseignant dans une discipline pour laquelle il n'y a pas d'agrégation ;

→ être âgé de **quarante ans au moins au 1<sup>er</sup> octobre 2026** ;

→ **justifier au 1<sup>er</sup> octobre 2026 de 10 années de services effectifs d'enseignement** dont 5 années dans l'échelle de rémunération des professeurs certifiés, des professeurs d'éducation physique et sportive ou des professeurs de lycée professionnel.

A cet égard, les services accomplis en qualité de chef de travaux ou de Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques (DDFPT) sont assimilés à des services d'enseignement.

Sont pris en compte :

- l'année ou les années de stage accompli en situation (en présence d'élèves) ;
- les services d'enseignement ou de documentation en tant que titulaire ou non titulaire dans un établissement public d'enseignement relevant du ministère chargé de l'éducation nationale et ceux effectués en tant que délégué auxiliaire, maître contractuel ou agréé dans un établissement d'enseignement privé sous contrat relevant également du ministère chargé de l'éducation nationale.

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

Les années de service effectuées à temps incomplet jusqu'au 31 décembre 1996 sont prises en compte au prorata de la quotité de service, y compris dans le cas des personnels qui complètent leur service d'enseignement par des fonctions de direction ou de formation prévues au 2<sup>o</sup> des articles R. 914-44 et R 914-54 du code de l'éducation. En revanche, les années de service effectuées à temps incomplet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997 sont comptabilisées comme des services à temps complet.

Par ailleurs, sont exclus du décompte : la durée du service national, les services de maître d'internat, de surveillant d'externat ou d'assistant d'éducation, et les services accomplis en qualité de professeur adjoint d'éducation physique et sportive stagiaire issu du concours.

## II – PRÉSENTATION DES CANDIDATURES

L'accès à l'échelle de rémunération des professeurs agrégés par voie de liste d'aptitude repose sur un **acte de candidature volontaire** que le maître devra engager individuellement.

**ⓘ Une attention particulière sera portée au contenu des dossiers, souvent incomplet au regard des années précédentes, à la lettre de motivation, qui permettront aux services académiques et à l'Inspection Générale, une plus juste évaluation des mérites des candidats.**

Les dossiers de candidature devront être transmis à la DPE3 via leur établissement avec votre avis complété le :

**Mardi 24 février 2026 – délai de rigueur**

Les dossiers de candidature devront être transmis à l'adresse suivante : [dpe3@ac-poitiers.fr](mailto:dpe3@ac-poitiers.fr)

Il conviendra d'indiquer dans le sujet du courriel :

« Liste Aptitude Agrégés / Nom – Prénom – Corps et discipline »

A réception du dossier, un **accusé de réception** sera adressé par mail au candidat sur l'adresse électronique académique devant figurer sur la fiche de candidature.

Si le candidat ne reçoit pas d'accusé de réception, il devra prendre contact auprès du bureau de la DPE3.

Les candidatures seront **ensuite soumises par mes services pour avis aux corps d'inspection**.

Les dossiers de candidature seront composés impérativement des documents suivants :

→ une **fiche individuelle** établie conformément à l'annexe 2 ;

→ un **curriculum vitae** issu de l'application I-PEL (dont un modèle est joint en annexe 1) actualisé par le candidat qui l'enrichit des données significatives. En cas d'informations erronées, il appartient à l'agent concerné de les signaler au gestionnaire compétent dans les délais utiles afin qu'elles soient corrigées ;

→ une **lettre de motivation** qui ne devra pas dépasser **deux pages dactylographiées**, qui fera 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.

La lettre de motivation doit être datée.

→ les **attestations de diplômes**

**Ces documents permettent aux candidats de présenter les diverses étapes de leur carrière et de leur itinéraire professionnel, d'exposer leur expérience acquise et de justifier leur volonté d'exercer les fonctions dévolues aux maîtres agrégés.**

### III – EXAMEN DES CANDIDATURES

L'établissement de la liste d'aptitude s'effectue selon une procédure à deux niveaux.

1/ Un premier examen sera fait de tous les dossiers après recueil des avis des chefs d'établissement et des membres des corps d'inspection. Un avis sera porté selon quatre degrés en s'appuyant particulièrement sur le curriculum vitae et la lettre de motivation :

- **Très favorable**
- **Favorable**
- **Réservé**
- **Défavorable**

2/ Toutes les candidatures seront ensuite présentées à la commission consultative mixte académique pour établir le classement de celles qui seront finalement transmises au niveau national.

#### **Critères de choix :**

Les propositions doivent concerner des personnels qui ont fait preuve dans l'exercice de leurs fonctions de compétences exceptionnelles justifiant cette promotion.

Seront notamment pris en compte :

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

Ces critères qualitatifs permettent de mettre en valeur les dossiers présentés par les maîtres dont l'engagement et le rayonnement dépassent le seul cadre de la salle de classe.

Il convient de souligner que cette liste d'aptitude constitue l'un des modes d'accès à l'échelle de rémunération des professeurs agrégés et que ces derniers assurent généralement leur service dans les classes de lycée et dans les classes post-baccalauréat.

Les dossiers retenus prendront en compte les candidatures de maîtres susceptibles de retirer un bénéfice durable d'une telle promotion, et de leur offrir la perspective d'une évolution de carrière.

Une attention toute particulière sera apportée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions conformément aux principes découlant du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique.

#### IV – NOMINATION ET RECLASSEMENT

##### RAPPEL

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

Par ailleurs, les maîtres inscrits sur la liste d'aptitude à l'échelle de rémunération de professeur agrégé ne sont pas tenus à l'accomplissement d'une période probatoire et font l'objet d'un reclassement immédiat.

##### **Concomitance des promotions de grade et d'échelle de rémunération :**

Les maîtres promus au grade de la classe exceptionnelle dans leur échelle de rémunération d'origine à effet du 1<sup>er</sup> septembre 2026, et concomitamment promus par voie de liste d'aptitude dans l'échelle de rémunération des agrégés, ne sont plus tenus de choisir entre ces deux promotions.

Dès lors, l'avancement de grade dont bénéficie un maître dans son échelle de rémunération d'origine le jour de sa nomination, intégration ou titularisation est pris en compte pour son classement dans sa nouvelle échelle de rémunération.

Enfin, l'attention des maîtres est appelée sur les conséquences sur leur carrière d'une éventuelle promotion dans l'échelle de rémunération des professeurs agrégés. Ceux en fin de carrière, prochainement éligibles à une promotion au grade de la classe exceptionnelle de leur échelle de rémunération d'origine, veilleront à mesurer l'intérêt de candidater à la présente liste d'aptitude. En effet, le déroulement de leur future carrière peut être moins favorable que dans leur échelle de rémunération d'origine.

\*\*\*\*\*

Je vous remercie d'assurer la plus large diffusion de cette note auprès des personnels concernés de votre établissement, y compris auprès de ceux actuellement en congé ; et vous remercie de votre précieuse collaboration en leur permettant d'être accompagnés dans leur démarche de promotion.

Mes services (Division des personnels enseignants - Bureau de l'enseignement privé DPE 3) se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Pour le recteur et par délégation,  
La cheffe de la Division des Personnels Enseignants

  
Rachel MARQUER