

ÉVALUATION

# Pour nos carrières, une réforme s'impose !

L'évaluation des personnels enseignants, CPE et CO-Psy a été au cœur de l'actualité pendant toute l'année scolaire dernière. La réforme, imposée par L. Chatel et rejetée par l'ensemble des personnels, a été abrogée dès sa prise de fonction par V. Peillon. Il a cependant précisé que ce chantier serait réouvert suite à la publication de la loi d'orientation sur l'École dans le cadre de ses déclinaisons concernant la redéfinition des missions des personnels. Pour le SNES, ce dossier doit être ouvert sereinement. L'évaluation ne doit pas avoir la fonction de sélectionner. La compétition qu'engendrerait un rôle sélectif de l'évaluation s'oppose au travail collectif. Cette compétition risquerait de nuire à la richesse que ce travail collectif apporte à chacun de ceux qui y participent et donc à l'institution. Pour le SNES, il s'agit donc de déconnecter l'évaluation de l'avancement d'échelon. Il faut ainsi mettre fin, dans les promotions d'échelon, aux trois rythmes d'avancement et garder le rythme le plus favorable comme c'est d'ailleurs le cas pour les chefs d'établissement et IPR. Ce supplément fait un point précis sur ses revendications.

Toutefois, un autre chantier, en partie lié actuellement à l'évaluation, doit être ouvert : celui de la revalorisation de nos métiers. Pour le SNES, cette revalorisation doit s'entendre sous toutes ses formes : tant salariale que du point de vue des conditions de travail. Les États généraux du SNES conclus à Paris le 25 octobre dernier ont réaffirmé cette nécessité.

La dégradation de nos rémunérations et de nos carrières, subie depuis de nombreuses années, participe de la crise du recrutement que nous connaissons actuellement. L'élévation du niveau de qualification requise pour passer les concours, parfaitement justifiée, ne s'est pas traduite par une réelle élévation du montant de nos salaires. À cela s'est ajoutée avec le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, la dégradation des conditions d'exercice (augmentation du nombre d'élèves par classe, affectation sur plusieurs établissements...). Il y a des choix à faire pour la rénovation de l'École, mais ceux-ci ne peuvent se faire sans que soit prise en compte toutes les composantes de notre métier (formation, rémunération, affectations, conditions de travail...). Le SNES prendra sa place avec force et détermination dans le débat sur la loi et dans les négociations qui en découleront.

**Daniel Robin**, *cosecraire général*  
**Xavier Marand**, *secrétaire national*



Ont participé  
à la rédaction de  
ce 8 pages :  
Pascale Balestrat,  
Serge Deneuveglise,  
Marie-Jo Hénicque,  
Xavier Marand,  
Erick Staëlen,  
André Voirin

Supplément à L'US n° 724 du 20 octobre 2012

## Calendrier des CAP Académiques et Nationale

**Vous trouverez ci-dessous les dates des CAPA d'avancement d'échelon telles que les services académiques nous les ont communiquées. Les dates avec une étoile ne sont pas définitives, consultez le site du SNES de votre académie pour plus de précision.**

Académie	Certifiés	CPE	CO-PSY	Académie	Certifiés	CPE	CO-PSY
Aix-Marseille	18/12/12	11/12/12	18/01/13	Martinique	09/04/13	09/04/13	09/04/13
Amiens	18/12/12 *	17/12/12 *	17/12/12 *	Mayotte	09/04/13	09/04/13	09/04/13
Besançon	18/12/12 *	17/12/12 *	17/12/12 *	Montpellier	20/12/12	29/11/12	29/11/12
Bordeaux	Décembre			Nancy-Metz	11/12/12 *	06/12/12 *	06/12/12 *
Caen	Décembre			Nantes	14/12/12 *	13/12/12 *	25/01/13 *
Clermont-Fd	25/10/12	25/10/12	25/10/12	Nice	Dates non communiquées		
Corse	Dates non communiquées			Orléans-Tours	10/12/12	12/12/12	12/12/12
Créteil	2 <sup>e</sup> trimestre			Paris	27/11/12	26/11/12	26/11/12
Dijon	22/01/13	18/01/13	18/01/13	Poitiers	25/01/13	21/01/13	22/01/13
Grenoble	Janvier			Reims	10/12/12	26/11/12	26/11/12
Guadeloupe	Dates non communiquées			Rennes	Fin décembre	Fin décembre	Début janvier
Guyane	19/12/12	19/12/12	19/12/12	Réunion	04/12/12 *	06/12/12 *	06/12/12 *
Hors de France	12/12/12	11/12/12	11/12/12	Rouen	19/12/12	19/12/12	21/01/13
Lille	09/01/13	09/01/13	09/01/13	Strasbourg	18/12/12	NC	NC
Limoges	28/01/13 *	25/01/13 *	24/01/13 *	Toulouse	Début décembre		
Lyon	12/12/12	NC	NC	Versailles	Décembre		

### Pour les Agrégés, CAPN du 19 au 21 février 2013

#### Avantage spécifique d'ancienneté (ASA)

Il s'agit d'une bonification d'ancienneté pour l'avancement d'échelon. Elle n'a d'effet que sur la date de promotion, la date de promouvabilité restant inchangée.

Les établissements qui y ouvrent droit, pour les collègues titulaires, sont ceux du plan violence dans sa version d'octobre 2000. Ils sont situés dans dix académies : Aix-Marseille, Amiens, Créteil, Lille, Lyon, Montpellier, Rouen, Strasbourg, Toulouse et Versailles. La liste complète est publiée au *BO* du 8 mars 2001.

#### La constitution des droits

La période de constitution initiale des droits (services accomplis de manière continue dans un établissement de la liste ministérielle ; l'établissement peut être différent d'une année sur l'autre) est une période d'obligatoirement trois ans (voir exemple d'application plus loin). Au bout de ces trois ans, il y a attribution de trois mois d'ASA. Puis, pour chaque année supplémentaire, il y a attribution de deux mois d'ASA supplémentaires si vous êtes dans un établissement de la liste.

Deux situations sont possibles :

- Vous avez été affecté dans un établissement ouvrant droit à l'ASA **après le 1/09/2000**. Vos

droits sont déterminés au **1<sup>er</sup> septembre** de chaque année scolaire.

- Vous étiez en poste dans un établissement ouvrant droit à l'ASA au **1/01/2000**. Vos droits sont déterminés au **1<sup>er</sup> janvier** de chaque année scolaire.

#### L'application des droits

On examine toujours l'avancement des collègues promouvables au cours de l'année scolaire. Si un collègue disposant de mois d'ASA a une note globale suffisante pour être promu à un rythme considéré, alors la date de promotion sera égale à la date de promouvabilité moins les mois d'ASA acquis à cette date, y compris si cela a pour conséquence de le promouvoir avant la date de la rentrée scolaire.

Par exemple, un collègue promuable et promu au grand choix à l'échelon supérieur le 11/01/2013 bénéficiant de trois mois d'ASA sera de fait promu le 11/10/2012. En revanche, si ce même collègue n'est pas promu au grand choix mais au choix un an plus tard, il bénéficiera alors de cinq mois d'ASA s'il est demeuré dans un établissement de la liste et sa promotion interviendra non pas avec la date d'effet 11/01/2014 mais avec celle du 11/08/2013.

Ce dispositif ne rend donc pas promuable plus tôt mais permet d'avancer la date d'effet de la promotion d'échelon du nombre de mois d'ASA acquis à la date de promouvabilité. Les mois d'ASA utilisés sont déduits du nombre de mois acquis. Par contre, la prochaine date de promouvabilité est calculée à partir de la date réelle de promotion.

#### Pratiquement ?

Chaque collègue concerné doit disposer chaque année d'un arrêté lui signifiant le nombre de mois d'ASA utilisé lors de sa promotion ou capitalisé pour une prochaine promotion. Ce document est indispensable pour pouvoir justifier, en cas de mutation par exemple, de la rétroactivité de la date d'effet de la promotion au titre des prochaines campagnes annuelles d'avancement.

#### Les problèmes relevés par les élus

L'important travail de vérification des élu(e)s du SNES en CAP a permis depuis la mise en place de ce dispositif de rectifier de nombreuses erreurs tant dans la détermination des droits que dans leur application à l'avancement d'échelon. Chaque année, leurs interventions permettent de corriger de nombreuses situations.

## Quelle évaluation pour les personnels ?

**Le SNES, avec l'ensemble de la profession, a mis en échec la réforme de l'évaluation imposée par le précédent ministre. Cela ne signifie pas qu'ils soient satisfaits de l'évaluation telle qu'elle se pratique actuellement. Pour rénover l'évaluation des personnels, le SNES avance des propositions ambitieuses autour de quatre axes : les objectifs, le contenu, les procédures et les conséquences de l'évaluation.**

L'évaluation des personnels du second degré doit viser à l'amélioration du fonctionnement du système éducatif en favorisant l'efficacité de ces agents et l'amélioration de leurs pratiques tout en respectant la liberté pédagogique. Elle doit conduire à construire des outils avec les personnels pour qu'ils exercent mieux leur métier. L'évaluation doit ainsi consister en de l'aide et du conseil et doit aussi permettre aux personnels de bénéficier d'une formation continue de qualité. La formation continue est indigente et à visée exclusivement institutionnelle (mise en œuvre de réformes contestées).

Chacun sait qu'il n'en est rien actuellement. L'inspection est souvent rare et de fait vécue comme une inspection sanction. Nul ne sait exactement ce que l'inspecteur attend de cette rencontre.

Certains chefs d'établissement utilisent la campagne de notation administrative pour imposer aux personnels des entretiens de carrière, en dehors de toute réglementation statutaire. Ils essayent ainsi d'exercer des pressions sur les personnels en leur demandant de se justifier sur leur intervention dans l'établissement.

### Que faut-il évaluer ?

Les personnels sont demandeurs d'une réelle évaluation de leur travail dans toutes ses formes mais centrée sur les missions qui leur sont propres : pratiques pédagogiques en classe, hors la classe et action dans les équipes disciplinaires pour les enseignants ; pour les CPE, suivi individuel et collectif des élèves avec les enseignants, organisation de la vie collective et animations éducatives. En tant que fonctionnaires de l'État, ces personnels doivent aussi être évalués sur cette qualité (respect des horaires, présence aux réunions relevant de leurs statuts...). Mais la part principale de leur évaluation doit être le cœur de leur métier.

### Qui évalue et comment ?

L'évaluation du cœur du métier ne peut être faite que par un spécialiste. Seul un inspecteur de la discipline peut savoir si le personnel enseignant se donne les moyens de mettre en œuvre les programmes, de savoir si les méthodes didactiques mises en œuvre lui permettent d'atteindre ce but. Cela nécessite la création d'inspection dans toutes les disciplines et un recentrage des missions des inspecteurs sur un véritable contact et un dialogue avec les enseignants.

Pour les CPE, il en est de même. Leur évaluation par les seuls chefs d'établissement n'est pas acceptable. La spécificité de leur métier n'est pas reconnue. Un corps d'inspection spécifique, différent de celui en charge des chefs d'établissement, doit être créé.

### Quelles conséquences ?

L'évaluation doit conduire les personnels à disposer de l'aide et des conseils dont ils ont besoin pour poursuivre l'exercice de leur métier dans les meilleures conditions possibles. Elle peut aussi servir pour solliciter une affectation, temporaire ou non, dans un autre métier de la Fonction publique. Cela implique la mise en place d'une véritable formation continue qui offre de larges contenus de formation et qui ne soit pas à la charge du personnel. Elle doit donc se dérouler sur le temps de travail et être gratuite.

L'évaluation ne doit pas avoir d'impact sur la vitesse du déroulement de carrière. Il doit donc y avoir **déconnexion entre l'évaluation et l'avancement d'échelon**. Ce n'est pas en sanctionnant financièrement un enseignant, CPE ou CO-Psy qu'il fera mieux son travail, sinon, tous les personnels au dernier échelon de la hors-classe cesseraient de travailler ! La reconnaissance du travail passe par l'attention experte qui lui est portée.



Le SNES et les personnels dans la rue : manifestation du 31 janvier 2012

© Agnès Verdurand

## L'évaluation par le supérieur hiérarchique direct

### La version managériale

Luc Châtel et son équipe ministérielle déclaraient en 2011 : « nous pensons qu'il faut un patron dans un lycée ou un collège ». « C'est important que le chef d'établissement ait un rôle prépondérant » dans l'évaluation des enseignants, « mais il peut prendre l'avis d'un technicien, d'un expert ». Ces principes ont fondé sa réforme de l'évaluation rejetée par l'ensemble de la profession et abrogée depuis.

Pour ces idéologues, le patron est forcément l'évaluateur. Ce serait son rôle naturel !

Cela répond aux objectifs de personnalisation de la gestion des ressources humaines fondée sur le lien entre évaluation, modulation indemnitaire et avancement ou promotion à la performance. La pratique des entretiens professionnels pour les personnels administratifs est bien connue avec tous ses effets néfastes : grande difficulté d'harmonisation, rancœur de certains, recours très difficiles en CAP.

### Le patron de l'EPLE...

Le principe d'autonomie de l'établissement découle des lois de décentralisation de 1982-1983 codifiées maintenant par le code de l'éducation (ex décret du 30 août 1985). Ces textes ont confié au chef d'établissement un double rôle : d'un côté, il est l'exécutif du conseil d'administration et n'a, à ce titre, d'autre devoir que de mettre en œuvre les décisions du CA ; de l'autre, il représente l'État dans l'établissement. La création du conseil pédagogique, le recrutement local des assistants d'éducation, les indemnités décidées localement (Éclair, IFIC...) viennent notamment renforcer son pouvoir.

La fonction toute entière devrait requérir un haut niveau de formation juridique et administrative couplée évidemment à des qualités relationnelles nécessaires à la gestion des conflits, à l'organisation de travaux en équipes, à l'écoute et au respect des autres. Il devrait avant tout avoir un rôle régulateur et fédérateur dans le respect des compétences et des qualifications de chacun.

### ... et l'évaluation des enseignants

Certains personnels d'encadrement souhaitent pourtant affirmer la légitimité de leur intervention dans le domaine pédagogique. Une contradiction est rapidement mise en évidence. Ils pensent tous que les enseignants doivent travailler en équipe et ils veulent les enfermer dans une démarche d'évaluation individuelle avec un

entretien. Ils sont encouragés en cela depuis longtemps par les conclusions de plusieurs rapports.

L'affaiblissement du travail disciplinaire comme composante centrale de notre métier serait ainsi officialisé. Le chef d'établissement n'a de fait que du pouvoir sur le bon fonctionnement de l'EPLE. Comme il y a bien

deux espaces d'intervention de l'enseignant : pédagogique et administratif, il doit y avoir deux évaluateurs. En effet, il n'existe aucun supérieur pouvant à la fois avoir des compétences nécessaires pour évaluer chacun ces champs d'intervention. Même s'ils peuvent être parfois complémentaires, ils n'en restent pas moins, par nature, distincts. Le chef d'établissement n'a donc pas à porter d'appréciation sur la pratique pédagogique de l'enseignant.

**La distinction entre les domaines administratif et pédagogique est une exigence forte de la profession et aucune évaluation globale par le chef d'établissement ne saurait se justifier.**



Se syndiquer

Pour connaître et défendre ses droits

## Augmenter nos salaires

Les enseignants attendent depuis 1989 une nouvelle revalorisation de leur carrière. Le précédent gouvernement avait cru se dédouaner en proposant, à travers un pacte de carrière (*sic*), une faible revalorisation indiciaire, limitée aux seuls débuts de carrière, sans commune mesure avec la hausse de la qualification exigée pour le recrutement ni avec la dévalorisation subie par nos traitements depuis 1989. Cette pseudo-revalorisation est très loin du compte et des attentes de professions qui voient, du fait entre autres du gel de la valeur du point d'indice depuis plus de 2 ans, leur pouvoir d'achat diminuer.

Dans le même temps se sont restreintes les voies statutaires de revalorisation et de débouchés de carrière. **L'accès à la hors-classe**, qui devrait être un débouché de carrière pour tous, est de plus en plus inégalitaire. Quel que soit le corps d'origine, si certains recteurs privilégient encore l'ancienneté dans le 11<sup>e</sup> échelon, la plupart mettent en avant un pseudo « mérite » ou les avis du chef d'établissement et de l'IPR jouent un rôle primordial. De tels choix entraînent une augmentation importante du nombre de collègues nommés à la hors classe alors qu'ils n'ont pas atteint le 11<sup>e</sup> échelon de la classe normale. Cette politique est d'autant moins pertinente que ces collègues ne tirent aucun bénéfice financier significatif de telles nominations.

Pour les certifiés, la baisse drastique de recrutements d'agrégés par concours par les gouvernements précédents a réduit comme peau de chagrin les possibilités d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude.

**Pour le SNES, une véritable revalorisation salariale doit embrasser toutes les dimensions du sujet.** Il est indispensable d'assurer le rattrapage de la valeur du point d'indice commun à tous les fonctionnaires et revenir à son indexation sur les prix. Dans le même temps, une refonte de la grille indiciaire en 11 échelons s'impose. Le SNES demande que les débuts de carrière soient revalorisés à l'indice 495 pour les certifiés, CPE

et CO-Psy, et à l'indice 518 pour les agrégés. Cette nouvelle grille devrait aussi intégrer les actuels indices terminaux de la hors classe, pour permettre à tous d'atteindre l'indice terminal de leur corps. Avec le même objectif, le SNES revendique la création d'une hors classe pour les CO-Psy.

**Avec la mise en place du recrutement au master, nous affirmons la nécessité de ne recruter pour l'enseignement que des agrégés, d'intégrer les actuels certifiés dans le corps des agrégés et d'aligner les grilles de rémunération des CPE, CO-Psy sur celle des agrégés.**



Se syndiquer

Pour défendre nos métiers

## Modalités de notation

Les modalités de la notation sont fixées par nos statuts particuliers.

**Pour les agrégés, certifiés et AE, elle se traduit par une note sur 100. Les CPE, CO-Psy et les PEGC ont une seule note sur 20, les AE sur 100 : la note administrative.**

**Pour les certifiés et agrégés, le système est fondé sur une double notation, la note administrative sur 40 et la note pédagogique sur 60.**

### La notation administrative

Sur proposition du chef d'établissement, elle est arrêtée chaque année scolaire par le recteur d'académie, sauf pour les chaires supérieures dont la notation relève du ministre. La proposition du chef d'établissement est une note chiffrée sur 40 (ou sur 20 pour certains corps ou 100 pour les AE), fondée sur une appréciation littérale et des pavés (assiduité, ponctualité, autorité et rayonnement). Avant d'être transmise au recteur, elle doit vous être communiquée. Vous devez veiller à cette proposition en contrôlant que les éléments qui la fondent ne débordent pas le champ de compétence administrative. Une grille de référence nationale (note moyenne, note minimum, note maximum) existe dans chaque corps pour chaque échelon ([www.snes.edu](http://www.snes.edu)). Cette grille est un élément de transparence.

Vous devez signer la proposition de notation administrative. **Cela signifie simplement que vous en avez pris connaissance.** En cas de contestation (cf. « Quels recours ? »), indiquez-le dans la case « Remarques éventuelles » et joignez un courrier.

**Chaque académie fixe le calendrier annuel de notation** (phase de proposition des chefs d'établissement et communication, phase d'appel avec une date butoir). Une circulaire rectorale doit être affichée dans les établissements. Informez-vous auprès des sections académiques du SNES.

**La notation des agrégés fait l'objet d'une péréquation nationale**, opération statistique d'harmonisation entre les académies. C'est la note péréquée qui est la note annuelle définitive. Elle vous est communiquée par un avis annuel ministériel de notation. Certains rectorats refusent encore d'établir les tableaux de référence et continuent à ignorer les notes réelles de référence que communique chaque année le ministère pour les agrégés. *L'US* publie chaque année les notes moyennes péréquées par échelon et par académie.

### La notation pédagogique

**À l'entrée dans le métier**, une première note pédagogique est attribuée ([www.snes.edu](http://www.snes.edu)). Après une visite effectuée dans la plupart des cas par un IPR (sauf en CPGE, par un IG), qui donne lieu à l'établissement d'un rapport d'inspection, la note pédagogique sur 60 est arrêtée par l'inspection (inspection pédagogique régionale pour les certifiés ; inspection générale pour les agrégés et les chaires supérieures). Le rapport d'inspection devrait être communiqué à l'intéressé(e) dans le mois qui suit la visite. Ce délai souffre de graves retards, ce qui est inadmissible. La note est communiquée par arrêté au plus tard dans l'année scolaire qui suit celle de l'inspection, elle est consultable sur I-Prof en toute fin du premier trimestre.

### La notation des CPE

La notation des CPE n'est qu'administrative. Elle est prononcée par le Recteur sur avis du Chef d'établissement et de l'IPR (selon les textes). Le SNES revendique une double notation avec un volet « éducatif » pendant du volet pédagogique des enseignants. Nous ne concevons cette revendication qu'accompagnée de celle de la création d'une inspection d'éducation spécifique. Les IA-IPR « Établissements et vie scolaire » actuels, à la fois évaluateurs des chefs d'établissement, des documentalistes et des CPE n'ont pas toujours un regard compétent et objectif sur l'activité des CPE et sur leurs missions.

### Quels recours ?

#### Pour la note administrative :

Les principaux motifs de contestation sont l'incohérence entre une appréciation estimée bonne et une notation faible, la stagnation de la note (surtout après un changement d'échelon), des appréciations contestables, ou des pavés mal notés.

- **au niveau de l'établissement** : en cas de désaccord avec ces appréciations et/ou cette note, il faut d'abord dialoguer avec le chef d'établissement pour en obtenir la modification. La prise en charge individuelle et collective par le SI est importante ;

- **au niveau rectoral** : si le désaccord persiste, **contester la note chiffrée** communiquée pour signature par une requête en révision auprès du recteur. Cette contestation argumentée doit être adressée par la voie hiérarchique. La CAPA compétente (celle du corps auquel vous appartenez) est saisie des contestations individuelles. Contacter la section académique du SNES pour vous conseiller dans cette démarche et lui faire parvenir le double de la contestation pour un suivi par les élus SNES en CAPA.

En cas de contestation, il est nécessaire de respecter les délais fixés dans les circulaires rectorales.

**Attention : c'est toujours la note chiffrée qu'il faut contester pour que la CAPA soit saisie de votre requête.**

#### Pour la note pédagogique :

Si la note pédagogique ne peut être contestée, il est possible d'adresser toute remarque à son sujet et au sujet du rapport à l'inspecteur qui a effectué la visite ainsi qu'au doyen de l'inspection pédagogique régionale pour les certifiés et l'inspection générale disciplinaire pour les agrégés.

**Pour les certifiés**, il existe une grille nationale de notation commune à toutes les disciplines et à toutes les académies ([www.snes.edu](http://www.snes.edu)). Elle doit, selon la note de service « *assurer pour chaque discipline et chaque échelon, une répartition bien étalée des notes pédagogiques[...]* » et, en théorie, éviter les inégalités de notation entre disciplines. Celles-ci demeurent malgré tout très importantes, parce qu'après l'harmonisation réalisée en 1996, l'inspection n'a pas respecté la grille, se complaisant dans ces pratiques ancestrales. Cette situation est source d'injustices considérables puisque les promotions sont effectuées toutes disciplines confondues.

**Pour les agrégés**, le SNES est souvent intervenu sur les retards d'inspection et pour dénoncer les pratiques de certaines inspections générales disciplinaires. Il demandait la prise en compte dans la notation pédagogique des retards d'inspection, une harmonisation des pratiques, des grilles par disciplines et la correction des dispositifs d'attribution des notes d'entrée dans le corps. Le ministère a fait le choix d'une grille de référence commune à toutes les disciplines ([www.snes.edu](http://www.snes.edu)) et l'inspection générale a décidé de pratiques communes. Ces notes doivent rentrer dans la grille de référence selon la répartition 20 %, 50 %, 30 % qui correspond à l'intention de promotion à l'ancienneté, au choix ou au grand choix. Néanmoins, les inspecteurs ne respectent pas toujours ces principes et nous intervenons régulièrement au ministère pour faire corriger des notes.

# AVANCEMENT D'ÉCHELON

**L'avancement d'échelon ou passage d'un échelon à un autre nécessite une durée minimum de séjour dans chaque échelon. Cette durée, le rythme d'avancement, est fixée par les statuts de chaque corps (cf. tableau ci-dessous). C'est la notation qui détermine l'avancement de chacun, d'où l'importance de suivre sa notation annuelle.**

La carrière comporte onze échelons en classe normale. La hors-classe des certifiés et des CPE et le grade de DCIO comportent sept échelons, la hors-classe des agrégés et des PEGC six, et la classe exceptionnelle des PEGC en a cinq.

## Quand et comment fonctionne l'avancement ?

Pour les **certifiés, AE, CO-Psy, CPE, PEGC**, l'avancement s'effectue au niveau rectoral (sauf pour les détachés). Les tableaux de promotion sont soumis aux commissions administratives paritaires académiques (CAPA) qui les examinent entre les mois de novembre et de mars. Le SNES demande une tenue de ces CAPA avant fin décembre pour que les effets financiers soient plus rapides. Pour les certifiés, les AE et les PEGC, l'avancement se fait par échelon, toutes disciplines confondues.

Pour les **agrégés**, l'avancement s'effectue au niveau ministériel. La commission administrative paritaire nationale (CAPN) se réunit fin février, l'avancement se fait par échelon et par discipline.

Les promotions automatiques à l'ancienneté sont généralement prononcées avant la tenue des CAP.

### Cas particuliers

Pour les **chaires supérieures**, les promotions sont examinées par discipline par année civile au niveau ministériel mi-avril.

## Qui est promu ?

Ce sont tous les collègues en activité qui, à l'échelon considéré et au cours de l'année scolaire (1<sup>er</sup> septembre 2012 - 31 août 2013), ont atteint la durée nécessaire de séjour dans l'échelon pour être promu à l'échelon suivant, soit au grand choix, soit au choix. Compte tenu des durées de séjour requises, on peut, à certains échelons, être promu dans la même année scolaire au grand choix et au choix ou au choix et à l'ancienneté.

Les promouvables pour un même rythme de promotion, grand choix ou choix, et pour un même échelon, sont classés par note décroissante.



C'est la note 2011/2012 qui est prise en compte, note administrative pour les CPE, CO-Psy, AE ou somme de la note administrative et de la note pédagogique pour les agrégés et certifiés.

## Qui est promu ?

- 30 % des promouvables au grand choix sont promus.
- 5/7 des promouvables au choix sont promus.

En cas d'égalité de notation, le ministère préconise d'utiliser dans l'ordre : l'ancienneté de corps ou de grade, l'ancienneté dans l'échelon, le mode d'accès à l'échelon et enfin la date de naissance. S'il est essentiel que s'appliquent des règles communes, **le SNES dénonce le recours à l'ancienneté dans l'échelon (qui ne dépend que d'une potentielle date de reclassement)**

**et le mode d'accès à l'échelon (qui favorise ceux qui ont déjà été promus le plus rapidement).**

**Attention :** À un échelon considéré, chacun n'est promuable qu'une seule fois au grand choix et, si nécessaire, *une seule fois* au choix. Ceux qui, à un échelon considéré, ne peuvent être promus ni au grand choix, ni au choix seront promus automatiquement à l'ancienneté lorsqu'ils auront atteint la durée de séjour requise.

### Exemples

- Un collègue promu au 6<sup>e</sup> échelon le 10/04/2010 justifie en 2012/2013 à la fois de 2 ans 6 mois et 3 ans de séjour dans l'échelon. Il est donc promuable au grand choix le 10/10/2012 et au choix le 10/04/2013. Si sa note globale est insuffisante pour être promu à l'un de ces deux rythmes, il sera promu automatiquement à l'ancienneté le 10/10/2013.
- Un collègue promu au 10<sup>e</sup> échelon le 05/06/2010 justifie en 2012/2013 de 3 ans d'ancienneté dans l'échelon. Il est donc promuable uniquement au grand choix le 05/06/2013. S'il n'est pas promu au grand choix, il sera promuable au choix le 05/12/2014, soit en 2014-2015.

## RYTHMES D'AVANCEMENT

Échelon	Agrégés-Certifiés-CPE-CO-Psy			AE-CH.E-PEGC		
	Grand choix	Choix	Ancienneté	Grand choix	Choix	Ancienneté
1 <sup>er</sup> au 2 <sup>e</sup>	-	-	3 mois	-	-	1 an
2 <sup>e</sup> au 3 <sup>e</sup>	-	-	9 mois	1 an	-	1 an 6 mois
3 <sup>e</sup> au 4 <sup>e</sup>	-	-	1 an	1 an	-	1 an 6 mois
4 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup>	2 ans	-	2 ans 6 mois	2 ans	-	2 ans 6 mois
5 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
6 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
7 <sup>e</sup> au 8 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
8 <sup>e</sup> au 9 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	4 ans
9 <sup>e</sup> au 10 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans	5 ans	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	4 ans 6 mois
10 <sup>e</sup> au 11 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	4 ans 6 mois

Échelon	Hors-classe agrégés	Hors-classe certifiés, CPE, DCIO	Chaires supérieures	
			Choix	Ancienneté
1 <sup>er</sup> au 2 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	1 an 3 mois	2 ans
2 <sup>e</sup> au 3 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	1 an 3 mois	2 ans
3 <sup>e</sup> au 4 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	1 an 3 mois	2 ans
4 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	1 an 3 mois	2 ans
5 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup>	4 ans	3 ans	3 ans 6 mois	6 ans
6 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup>	-	3 ans	-	-

## Grille indiciaire

**AU 1<sup>er</sup> NOVEMBRE 2012, NOUVELLE AUGMENTATION DE LA RETENUE POUR PENSION**

La valeur annuelle du point d'indice reste bloquée à 55,5635 € (01/07/2010)

Grades Échelons	Professeurs de chaires supérieures	Agrégés hors classe	Agrégés	Hors-classes certifiés, CPE, D-CIO	Biadmissibles	Certifiés, CPE, CO-Psy	Classe exceptionnelle PEGC	Hors-classe PEGC	AE, chargés d'enseignement, PEGC
1	658	658	379	495	366	349	612	457	321 (b)
2	696	696	436	560	400	376	664	481	339
3	734	734	489	601	436	432	695	510	360 (c)
4	776	783	526	642	457	445	741	539	376
5	821	821	561	695	483	458	783	612	394
6	(a)	(a)	593	741	500	467		658	415
7			635	783	527	495			434
8			684		567	531			458
9			734		612	567			482
10			783		658	612			511
11			821		688	658			540

Élèves des ENS 1<sup>re</sup> année : 331 ; 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> années : 342 ; CO-Psy stagiaires 1<sup>re</sup> année : 311 ; 2<sup>e</sup> année, 3 premiers mois : 349, 9 mois suivants : 376 ; professeur en cours de formation professionnelle : 85 % de l'indice maximum 543.

(a) La carrière se poursuit hors échelles indiciaires, aux rémunérations afférentes à la lettre A (équivalence indiciaire des trois chevrons : A1 : 881 ; A2 : 916 ; A3 : 963).

(b) L'indice est de 305 pour les chargés d'enseignement. (c) L'indice est de 359 pour les CE et les PEGC.

## Vos élus et la carrière

Tous les actes de gestion de votre carrière (avancement, promotions, changement de corps, mutations...) sont obligatoirement soumis, préalablement à la décision de l'administration, à l'avis des commissions administratives paritaires académiques (CAPA) ou nationales (CAPN). Dans ces CAP siègent en nombre égal à ceux de l'administration, les représentants des personnels élus par la profession. Le SNES détient au sein des CAP la majorité des sièges.

### • Le rôle des élus

**Toute l'année**, ils vous renseignent et vous conseillent en prenant en compte votre situation personnelle.

**Avant les CAP**, ils réalisent un important travail de préparation : vérification et analyse des documents fournis par l'administration, construction des argumentations à développer en commission, rédaction des déclarations préalables.

**Pendant les CAP**, ils interviennent pour réparer erreurs et oublis et font des propositions pour améliorer le projet de l'administration. Les améliorations proposées le sont toujours dans le respect des mêmes règles pour tous, règles édictées par l'administration mais dont elle souhaite parfois s'affranchir.

**À l'issue des CAP**, ils informent et rendent compte aux collègues des résultats qui les concernent. Ils accompagnent la communication des résultats individuels d'une analyse qui permet de les éclairer en les reliant à la politique générale du ministère.

**Les élus du SNES refusent que ces CAP ne deviennent de simples chambres d'enregistrement.**

### • La fiche syndicale : un outil essentiel

La fiche syndicale (voir au dos), remplie avec une grande précision et accompagnée des copies des documents nécessaires, est indispensable pour vérifier votre situation. C'est sur elle que repose une bonne part de l'argumentation qui sera développée par les élus en CAP sur la base des principes défendus par le SNES et dans le cadre des règles communes à tous. Outre qu'elle permet aux commissaires paritaires d'effectuer leur travail de vérification, elle permet aussi de peser sur les textes réglementaires pour en obtenir l'interprétation la plus favorable en s'appuyant sur des situations individuelles et faire ainsi avancer nos demandes d'amélioration pour tous.

Indices	Traitement brut mensuel	Salaires nets					
		Adhérents MGEN			Non-adhérents MGEN		
		zone 1	zone 2	zone 3	zone 1	zone 2	zone 3
311	1440,02	1196,65	1173,42	1161,81	1240,65	1216,60	1204,58
321	1486,32	1236,70	1211,67	1199,17	1282,17	1256,26	1243,31
331	1532,63	1275,22	1249,43	1236,52	1322,11	1295,40	1282,04
339	1569,67	1306,04	1279,62	1266,40	1354,06	1326,71	1313,02
342	1583,56	1317,60	1290,94	1277,61	1366,04	1338,45	1324,64
359	1662,27	1367,41	1339,74	1341,12	1418,26	1389,61	1390,49
360	1666,91	1371,22	1343,48	1344,86	1422,22	1393,48	1394,37
376	1740,99	1432,16	1403,18	1388,69	1485,42	1455,41	1440,40
394	1824,33	1500,73	1470,36	1455,18	1556,53	1525,08	1509,36
415	1921,57	1580,71	1548,73	1532,74	1639,49	1606,37	1589,81
432	2000,29	1645,47	1612,17	1595,53	1706,66	1672,17	1654,93
434	2009,55	1653,09	1619,64	1602,91	1714,56	1679,92	1662,59
436	2018,81	1660,70	1627,10	1610,30	1722,46	1687,66	1670,26
445	2060,48	1694,98	1660,69	1643,53	1758,01	1722,50	1704,73
457	2116,04	1740,69	1705,47	1687,86	1805,42	1768,95	1750,71
458	2120,67	1744,50	1709,21	1691,55	1809,37	1772,82	1754,54
467	2162,35	1778,78	1742,78	1724,79	1844,93	1807,65	1789,01
481	2227,17	1832,10	1795,04	1776,50	1900,23	1861,85	1842,65
482	2231,80	1835,91	1798,76	1780,20	1904,19	1865,71	1846,48
483	2236,43	1839,72	1802,50	1783,89	1908,14	1869,58	1850,31
489	2264,21	1862,57	1824,89	1806,05	1931,84	1892,81	1873,30
495	2291,99	1885,43	1847,28	1828,21	1955,54	1916,03	1896,28
500	2315,15	1904,48	1865,94	1846,67	1975,30	1935,39	1915,43
510	2361,45	1942,57	1903,26	1883,60	2014,81	1974,10	1953,74
511	2366,08	1946,38	1906,99	1887,30	2018,76	1977,96	1957,57
526	2435,53	2003,50	1962,97	1942,70	2078,01	2036,02	2015,04
527	2440,16	2007,31	1966,70	1946,40	2081,96	2039,90	2018,87
531	2458,68	2022,55	1981,63	1961,17	2097,76	2055,39	2034,19
539	2495,73	2053,02	2011,48	1990,71	2129,37	2086,35	2064,84
540	2500,36	2056,83	2015,22	1994,41	2133,32	2090,22	2068,67
543	2514,25	2068,26	2026,42	2005,48	2145,17	2101,84	2080,16
560	2592,96	2133,01	2089,86	2068,28	2212,33	2167,64	2145,29
561	2597,59	2136,82	2093,58	2071,97	2216,29	2171,50	2149,12
567	2625,38	2159,67	2115,97	2094,13	2239,98	2194,73	2172,10
593	2745,76	2258,70	2213,01	2190,16	2342,70	2295,37	2271,71
601	2782,81	2289,17	2242,86	2219,70	2374,30	2326,34	2302,35
612	2833,74	2331,08	2283,91	2260,33	2417,77	2368,91	2344,49
635	2940,24	2418,68	2369,74	2345,28	2508,63	2457,94	2432,60
642	2972,65	2445,34	2395,87	2371,13	2536,28	2485,04	2459,41
658	3046,73	2506,29	2455,57	2430,23	2599,49	2546,97	2520,71
664	3074,51	2529,14	2477,97	2452,38	2623,19	2570,19	2543,70
684	3167,12	2605,32	2552,61	2526,25	2702,21	2647,61	2620,31
688	3185,64	2620,55	2567,53	2541,03	2718,00	2663,09	2635,64
695	3218,05	2647,22	2593,66	2566,88	2745,66	2690,19	2662,45
696	3222,68	2651,03	2597,38	2570,57	2749,61	2694,06	2666,29
734	3398,63	2795,77	2739,21	2710,92	2899,74	2841,15	2811,86
741	3431,05	2822,43	2765,32	2736,77	2927,39	2868,24	2838,67
776	3593,11	2955,74	2895,94	2866,04	3065,66	3003,72	2972,75
783	3625,52	2982,41	2922,06	2891,89	3093,32	3030,82	2999,57
821	3801,47	3127,15	3063,87	3032,23	3243,43	3177,91	3145,14
881	4079,29	3355,68	3287,78	3253,84	3480,47	3410,15	3374,99
916	4241,35	3490,74	3418,41	3383,10	3618,74	3545,63	3509,07
963	4458,97	3676,43	3599,56	3561,13	3804,43	3727,56	3689,13



## Avancement d'échelon 2012/2013

DISCIPLINE

ACADÉMIE

Catégorie

Agrégé

Certifié

CPE

→ Hors-classe

OUI \*

NON

Chaire sup.

A.E.

CO-Psy

→ DCIO

OUI \*

NON

\* Dans ce cas, l'avancement est uniforme

SITUATION 2012/2013

TITULAIRE

STAGIAIRE PAR CONCOURS

STAGIAIRE PAR LISTE D'APTITUDE

NOM(S) figurant sur le bulletin de salaire, en capitales

Sexe

Date de naissance

H ou F

Prénoms ..... Nom de naissance .....

Adresse personnelle .....

Code postal ..... Commune .....

N° de téléphone personnel ..... Courriel .....

N° de téléphone mobile ..... En fournissant ce numéro, les syndiqués acceptent de recevoir par SMS leur résultat.

Établissement d'exercice ..... CODE .....

### VOTRE SITUATION DE CARRIÈRE

Les notes prises en compte sont celles de l'année 2011/2012

Note pédagogique ..... (sur 60) Date de la dernière inspection .....

Note administrative ..... (CPE et CO-Psy : sur 20 ; A.E. : sur 100 ; autres cat. : sur 40) Date d'entrée dans le corps .....

### SELON VOTRE SITUATION, remplir la rubrique A ou B

#### **A** Dans le corps actuel, vous êtes titulaire

- Échelon dans ce corps .....
- Date d'accès à cet échelon .....
- Mode de promotion à cet échelon :  
Grand choix  Choix  Ancienneté  Reclassement
- Si cet échelon est acquis par reclassement, reliquat d'ancienneté dans l'échelon à la date du reclassement  
.....  
a m j

→ JOINDRE le dernier arrêté de promotion ou l'arrêté de reclassement

#### **B** Dans le corps actuel, vous êtes stagiaire

- Ancien corps .....
- Échelon dans l'ancien corps .....
- Date d'accès à cet échelon .....
- Mode de promotion à cet échelon :  
Grand choix  Choix  Ancienneté  Reclassement

→ JOINDRE le dernier arrêté de promotion

#### AVANTAGE SPÉCIFIQUE D'ANCIENNETÉ

(cf. art. p. 2)

Pour connaître la liste des établissements y ouvrant droit, consultez le BO n° 10 du 8/03/2001. Si vous exercez, même partiellement, dans un de ces établissements, joignez à cette fiche le détail de vos affectations depuis l'année scolaire 1999/2000 (précisez le ou les établissements d'exercice) et indiquez à chaque fois la quotité de service effectuée dans ledit ou lesdits établissements.

#### Si congé ou disponibilité depuis la dernière promotion d'échelon

Type du congé .....

Début du congé .....

Date de la réintégration .....

N° SNES  
(voir carte syndicale)

Cotisation remise

le ..... / ..... / .....

Académie : .....

Nom(s) figurant sur la carte

### IMPORTANT : autorisation CNIL

J'accepte de fournir au SNES et pour le seul usage syndical les données nécessaires à mon information et à l'examen de ma carrière. Je demande au SNES de me communiquer les informations académiques et nationales de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements informatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 6/01/78. Cette autorisation est à reconduire lors du renouvellement de l'adhésion et révoquable par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant au SNES, 46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13 ou à ma section académique.

Date : ..... Signature : .....