

SPÉCIAL CERTIFIÉS

# Et nos carrières ?

Le Président a changé, le gouvernement a changé, le ministre a changé, la directrice générale des ressources humaines a changé, la fin de carrière des certifiés changera-t-elle ? Pas sûr et en tout cas pour l'instant pas en profondeur. C'est l'amer constat que nous pouvons faire suite à la publication des notes de service nationales relatives à l'accès à la hors-classe et à l'accès au corps des agrégés, les deux opérations de gestion qui offrent un débouché de carrière aux certifiés. Malgré des engagements du cabinet et les demandes répétées du SNES à la DGRH, le ministère a pris la décision de ne presque rien changer dans les consignes données aux recteurs pour l'accès à la hors-classe et au corps des agrégés. Le « mérite », dicté par les avis des chefs d'établissement et des IPR, reste la pierre angulaire du dispositif d'accès à la hors-classe. Pour le SNES, cet immobilisme est inacceptable. En effet, l'objectif du SNES est bien que l'ensemble des certifiés ayant une carrière complète partent à la retraite en ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon de la hors-classe. Seule la volonté politique empêche cela puisque le contingent national actuel permet aux recteurs de promouvoir l'ensemble des certifiés au 11<sup>e</sup> échelon. Les modifications mineures apportées à la note de service nationale présagent de durs combats dans les négociations portant sur les barèmes académiques et dans la défense des personnels lors des CAPA de promotion.

Dans le même temps, la baisse des recrutements dans le corps des agrégés impacte gravement les possibilités d'accès à ce corps par liste d'aptitude. Renforcé par la volonté de certains IPR qui préfèrent proposer leurs jeunes poulains plutôt que des collègues en fin de carrière, cela obère pour un grand nombre de certifiés en fin de carrière la seule voie de promotion qu'il leur reste. Pour le SNES, cette voie d'accès au corps des agrégés doit s'élargir et se démocratiser.

La crise de recrutement que connaît actuellement le corps des certifiés devrait faire prendre conscience au ministre qu'il est urgent de mettre en place une réelle revalorisation de nos rémunérations comme de nos conditions de travail afin de rendre à nos métiers l'attractivité nécessaire. Le SNES, tant en CAPA par la défense des collègues que dans les discussions avec le ministère, continuera d'avancer ces propositions pour les personnels.

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



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

Supplément à L'US n° 727 du 26 janvier 2013

## Après la promotion : le reclassement

Deux types de reclassement, dépendant de la nature de la promotion, sont utilisés :

### LE RECLASSEMENT GÉNÉRAL AVEC RECONSTITUTION DE CARRIÈRE

Il concerne les collègues qui accèdent à un grade supérieur par concours ou liste d'aptitude (sauf pour les PEGC et AE au titre des décrets de 1989 et 1993), comme par exemple : certifié → agrégé, PEGC ou AE → certifié par le décret de 1972. Il intéresse également les professeurs certifiés biadmissibles à l'agrégation demandant à accéder à l'échelle de rémunération des biadmissibles. Il est procédé à une reconstitution de carrière à l'ancienneté sans tenir compte des promotions au choix ou au grand choix qui ont pu être prononcées selon le principe suivant. Chaque corps ou catégorie est affecté d'un coefficient caractéristique (voir tableau ci-contre) et l'ancienneté dans le nouveau corps est obtenue en multipliant l'ancienneté dans l'ancien par le rapport des coefficients caractéristiques des corps concernés (voir tableau d'ancienneté théorique ci-dessous). L'échelon dans le nouveau corps est alors déterminé sur la base de cette ancienneté.

Ancienneté théorique de service selon les échelons professeurs certifiés et agrégés	
au 2 <sup>e</sup> échelon	3 mois
au 3 <sup>e</sup> échelon	1 an
au 4 <sup>e</sup> échelon	2 ans
au 5 <sup>e</sup> échelon	4 ans 6 mois
au 6 <sup>e</sup> échelon	8 ans
au 7 <sup>e</sup> échelon	11 ans 6 mois
au 8 <sup>e</sup> échelon	15 ans
au 9 <sup>e</sup> échelon	19 ans 6 mois
au 10 <sup>e</sup> échelon	24 ans 6 mois
au 11 <sup>e</sup> échelon	30 ans

Certifiés hors-classe		Agrégés hors-classe	
au 6 <sup>e</sup> échelon	33 ans	au 6 <sup>e</sup> échelon	34 ans
au 7 <sup>e</sup> échelon	36 ans	au chevron A3	36 ans

L'ancienneté théorique d'un échelon est constituée de la somme des durées maximales requises dans les échelons inférieurs pour parvenir au dit échelon en supposant que tous les échelons ont été franchis à l'ancienneté.

### LE RECLASSEMENT À L'INDICE IMMÉDIATEMENT SUPÉRIEUR

Il concerne les collègues suivants : les AE et PEGC devenant certifiés respectivement par intégration au titre du décret de 1989 et 1993, les certifiés, agrégés, CPE et PEGC accédant à la hors-classe, les CO-Psy accédant au grade de directeur de CIO, les agrégés devenant professeurs de chaires supérieures et les PEGC hors-classe accédant à la classe exceptionnelle.

Ancienne situation		Nouvelle situation	
Agrégé		Agrégé hors-classe	
Échelon	Indice	Échelon reclassement	Indice
11 <sup>e</sup> avec plus de 4 ans	821	6 <sup>e</sup> (échelle lettre A) sans ancienneté	881
11 <sup>e</sup> avec moins de 4 ans	821	5 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	821
10 <sup>e</sup> avec plus de 2,5 ans	783	5 <sup>e</sup> sans ancienneté	821
10 <sup>e</sup> avec moins de 2,5 ans	783	4 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	783
Agrégé		Chaires supérieures	
11 <sup>e</sup> avec plus de 6 ans	821	6 <sup>e</sup> (échelle lettre A) sans ancienneté	881
11 <sup>e</sup> avec moins de 6 ans	821	5 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	821
10 <sup>e</sup>	783	5 <sup>e</sup> sans ancienneté	821
9 <sup>e</sup> avec plus de 2 ans	734	4 <sup>e</sup> sans ancienneté	776
9 <sup>e</sup> avec moins de 2 ans	734	3 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	734
8 <sup>e</sup> avec plus de 2 ans	684	3 <sup>e</sup> sans ancienneté	734
8 <sup>e</sup> avec moins de 2 ans	684	2 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	696

Coefficients caractéristiques des différents corps	
Agrégés	175
Certifiés biadmissibles	145
Certifiés, CPE, CO-Psy, DCIO, certifiés HC	135
AE, PEGC	115

#### Exemple : reclassement d'un certifié promu agrégé

Un collègue certifié au 11<sup>e</sup> échelon depuis le 6/02/2010, devenant agrégé à la rentrée prochaine sera reclassé dans le corps des agrégés au 10<sup>e</sup> échelon le 1/09/2013 avec un reliquat d'ancienneté dans l'échelon de 2 ans 4 mois et 23 jours.

#### Méthode de calcul :

- 11<sup>e</sup> échelon le 6/02/2010 = 11<sup>e</sup> échelon le 1/09/2013 avec 3 ans 6 mois 25 jours d'ancienneté dans l'échelon.
- Calcul de l'ancienneté théorique de certifié à la date de reclassement : 30 ans + 3 ans 6 mois 25 jours = 33 ans 6 mois 25 jours.
- Application de la formule avec les coefficients caractéristiques : cette ancienneté théorique de service est multipliée par le rapport des coefficients caractéristiques de l'ancien et du nouveau corps : 33 ans 6 mois 25 jours x 135/175 = 25 ans 10 mois 23 jours. On obtient alors l'ancienneté à prendre en compte dans le nouveau corps.
- On définit sur cette base la carrière théorique et le reclassement dans le nouveau corps à la date d'accès définie précédemment : 25 ans 10 mois 23 jours.
- Suite au dispositif « mastérisation » une bonification d'ancienneté d'un an doit être appliquée : 25 ans 10 mois 23 jours + 1 an = 26 ans 10 mois 23 jours = 10<sup>e</sup> échelon avec 2 ans 4 mois 23 jours d'ancienneté dans l'échelon.



Le collègue est automatiquement reclassé à l'échelon correspondant à l'indice immédiatement supérieur à celui détenu avec conservation de l'ancienneté acquise. Si cette ancienneté permet d'accéder à l'échelon supérieur, le reclassement est alors prononcé à cet échelon sans report d'ancienneté.

Ancienne situation		Nouvelle situation	
Certifié/CPE/CO-Psy		Certifié hors-classe/CPE HC/DCIO	
Échelon	Indice	Échelon reclassement	Indice
11 <sup>e</sup> avec plus de 3 ans	658	6 <sup>e</sup> sans ancienneté	741
11 <sup>e</sup> avec moins de 3 ans	658	5 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	695
10 <sup>e</sup> avec plus de 2,5 ans	612	5 <sup>e</sup> sans ancienneté	695
10 <sup>e</sup> avec moins de 2,5 ans	612	4 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	642
Certifié biadmissible		Certifié hors-classe	
11 <sup>e</sup> avec plus de 3 ans	688	7 <sup>e</sup> sans ancienneté	783
11 <sup>e</sup> avec moins de 3 ans	688	6 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	741
10 <sup>e</sup> avec plus de 3 ans	658	6 <sup>e</sup> sans ancienneté	741
10 <sup>e</sup> avec moins de 3 ans	658	5 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	695
PEGC HC		PEGC CE	
6 <sup>e</sup> avec plus de 3,5 ans	658	3 <sup>e</sup> sans ancienneté	694
6 <sup>e</sup> avec moins de 3,5 ans	658	2 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	664
5 <sup>e</sup> avec moins de 3 ans	612	1 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	612

## Exigence d'un accès à la hors-classe pour tous

**Les conséquences alarmantes des notes de service d'accès à la hors-classe que le SNES prévoyait depuis des années se sont confirmées malheureusement. Ces notes de service sont de redoutables machines qui excluent de nombreux collègues d'un débouché de carrière naturel à la hors-classe. Pour les certifiés et les CPE, la déconcentration de la gestion démultiplie de terribles injustices qui sont amplifiées par l'application de barèmes iniques. Pour les agrégés, l'existence d'une CAP Nationale permet de corriger certaines dérives. Malgré ses dires, la nouvelle administration ne cherche pas à réduire le poids des avis alors que ceux-ci sont souvent incohérents, injustes et incompréhensibles. Plus que jamais le rôle des élus SNES dans les CAP sera essentiel. À l'injustice entérinée au travers d'un pseudo-mérite subjectif de l'administration, le SNES oppose la notion statutaire de valeur professionnelle où la qualification disciplinaire et pédagogique est un élément clé de l'évaluation.**

L'accès à la hors-classe pour tous les collègues demeure l'une de nos revendications majeures et un enjeu primordial pour les fins de carrière. Il y a loin de la coupe aux lèvres. Les nouvelles notes de service publiées par le ministère, si elles corrigent, à la marge, certaines dispositions particulièrement néfastes de ces dernières années, ne sont pas porteuses d'un changement en profondeur des orientations inacceptables fixées par l'équipe précédente. **En tout premier lieu, elle reste fondée sur l'idée que seuls les collègues particulièrement « méritants » doivent accéder à la hors-classe. Or la définition même du « mérite » est particulièrement difficile, s'appliquant à un métier aussi divers et complexe que le nôtre.** Le ministère, appliquant benoîtement les injonctions de la fonction publique, a depuis longtemps tranché la question par une vision très réductrice et très contestable du « mérite » en ne l'assimilant qu'à la notion « d'utilité » du parcours professionnel et en en confiant son évaluation, par le biais d'avis, aux hiérarchies intermédiaires, chef d'établissement et IPR. Cette orientation idéologique, qui avait été accentuée avec la note de service 2012 pour l'accès à la hors-classe des agrégés en donnant une primauté absolue aux avis sur le barème, n'est en fait pas fondamentalement remise en cause pour l'ensemble des catégories.

### INJUSTICES ET INÉGALITÉS DE PLUS EN PLUS MARQUÉES

Dans les faits, les injustices engendrées par cette orientation se sont multipliées : **les inégalités du fait de la subjectivité des évaluateurs se sont accentuées, d'année en année, inégalités de plus en plus fortes entre les collègues selon leur discipline, leur établissement et leur académie, ce qui aboutit à une insupportable confiscation des fins de carrière.** De fait, alors que le nombre de possibilités d'accéder à la hors-classe a progressé (1 500 promotions supplémentaires pour les certifiés entre 2007 et 2012, 200 chez les agrégés), plus de 25 % des certifiés et des agrégés ne terminent toujours pas leur carrière à l'indice terminal de la hors-classe et partent à la retraite sans bénéficier de cette ultime promotion. L'administration centrale s'est longtemps contentée de cet état de fait sans chercher à le corriger, quand elle n'a pas tenté d'en accentuer les résultats. Cette année, enfin, elle devrait modifier les modalités de répartition des possibilités de promotions suite à nos interventions et devrait attribuer des contingents plus importants aux académies possédant le plus de collègues en fin de carrière afin d'accélérer leur promotion. En effet, dans certaines académies, même si les recteurs l'auraient souhaité, ce qui était loin d'être le cas, les possibilités de promotion n'auraient pas permises de promouvoir tous les collègues au 11<sup>e</sup> échelon ! Les politiques rectorales donnent, trop souvent, la primauté aux avis des chefs d'établissement et des IPR au détriment de tous les autres éléments sur lesquels devrait se fonder l'accès à la hors-classe. Pour les certifiés, corps à gestion déconcentrée dont la promotion

dépend directement de la politique du recteur, c'est soumettre de fait cette promotion à l'arbitraire des supérieurs hiérarchiques et leur donner un droit quasi-absolu du choix des promus ; pour les agrégés, les dégâts sont tout aussi conséquents : les collègues au 11<sup>e</sup> échelon ont recueilli lors de la campagne 2012 moins de la moitié des avis « très favorables » donnés par les IPR et, par corollaire, les avis « exceptionnels », attribués par le recteur et permettant un examen obligatoire par la CAPN, sont de plus en plus attribués à des collègues n'ayant pas atteint le 11<sup>e</sup> échelon, privant ainsi d'examen par la CAPN des collègues au 11<sup>e</sup>.

### REVENDEICATIONS

Pour le SNES, il est urgent de remettre à plat l'ensemble du dispositif. Il faut substituer à l'arbitraire des critères plus justes et plus transparents avec l'objectif que tous les collègues accèdent à la hors-classe. Il faut en finir avec ces politiques qui ne visent qu'à opposer les collègues entre eux, à sortir d'une individualisation forcée et redonner un sens au mot carrière. Il est inadmissible que des collègues au 11<sup>e</sup> échelon, avec trois ans d'ancienneté dans ce 11<sup>e</sup> chez les certifiés et quatre ans chez les agrégés, pour lequel le gain indiciaire est conséquent, continuent d'être exclus. **Mais plus encore c'est l'ensemble de la carrière qui doit être repensé. Le SNES revendique une carrière en 11 échelons, parcourus au rythme le plus favorable et intégrant les indices terminaux de l'actuelle hors-classe.**



## Fin de carrière pour qui ?

Malgré les promesses du ministère de mettre en œuvre un cadrage national plus important pour cette opération de gestion, rien n'a été écrit dans ce sens dans la note de service. Seul un paragraphe a été ajouté. Il invite les recteurs à promouvoir, par l'intermédiaire de l'avancement d'échelon, les personnels en début de carrière « méritants » avant de leur attribuer une promotion à la hors-classe. Mais l'orientation générale reste la même : l'accès à la hors-classe est basé sur un « mérite » défini par les avis des chefs d'établissement et des IPR leur offrant, dans certaines académies, un droit quasi absolu du choix des promus.

**S**ont « promouvables » tous les certifiés ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale au 31/12/2012. Il n'y a pas d'acte de candidature.

### SON DOSSIER SUR I-PROF

Depuis 2005, l'administration a supprimé tout acte de candidature et utilise I-Prof pour traiter les dossiers de promotion.

Le « dossier » comporte essentiellement les principaux éléments de la carrière : échelon, date d'accès, modalité d'accès ; affectation, y compris affectations antérieures ; note pédagogique, note administrative. Ces éléments sont automatiquement saisis sous la responsabilité de l'administration mais **il est indispensable d'en vérifier l'exactitude et de le compléter s'il y a lieu.**

En cas d'erreur : saisir le rectorat par le biais de la messagerie I-Prof ; en conserver une copie et suivre si les modifications sont bien prises en compte. Ne pas hésiter à utiliser le courrier et à adresser toutes pièces justificatives, notamment pour les affectations en éducation prioritaire qui, dans certaines académies, sont prises en compte dans les critères de promotion.

L'appréciation des IPR et des chefs d'établissement sera affichée toujours sur I-Prof (voir calendrier académique). Chacun pourra avoir connaissance de ces avis en consultant son dossier de promotion en ligne. N'oubliez pas d'en faire une copie écran, d'y joindre vos remarques et contestations éventuelles, et de l'adresser en vue de votre défense en CAPA.

### CALENDRIER ACADÉMIQUE

Il est fixé par chaque recteur. Dans certaines académies, la « campagne », c'est-à-dire l'ouverture du module I-Prof dédié à la hors-classe, commencera courant janvier. Les CAPA ont lieu généralement en mai-juin, même si les périodes peuvent varier d'une académie à l'autre (se renseigner auprès du S3).

Année	2009	2010	2011	2012
Certifiés	8 924	8 688	8 601	8 383

### DES POSSIBILITÉS D'ACCÈS EN BAISSÉ DEPUIS 2009

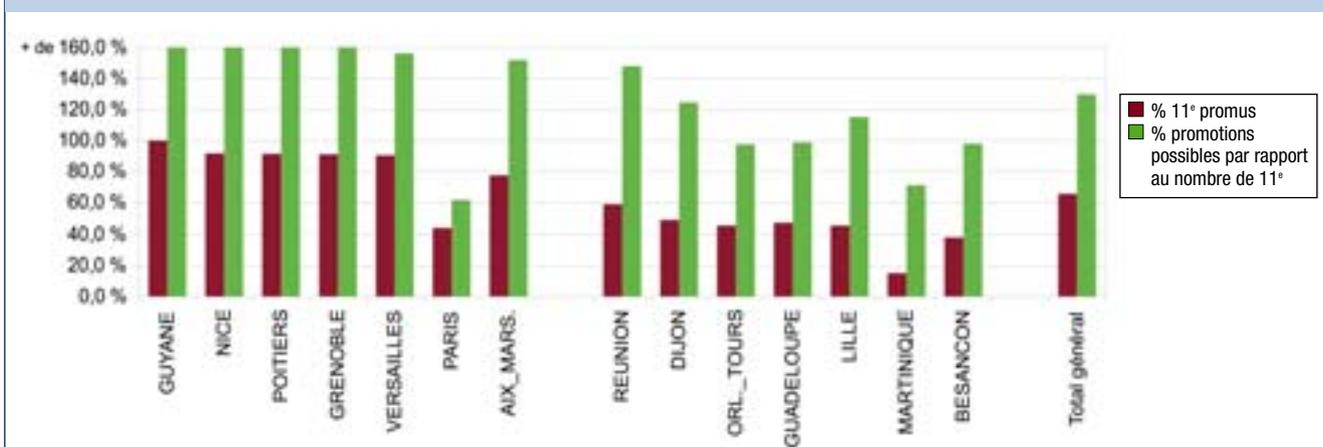
Le rapport entre le nombre de promus et le nombre de promouvables est fixé, pour les certifiés, à 7 % depuis 2007. La baisse du nombre de promus s'explique donc par la baisse du nombre de promouvables. Cela aurait dû engendrer une réflexion dans chaque académie pour se focaliser sur la promotion des personnels les plus anciens dans la classe normale. Or le constat est tout autre : alors que le contingent global le permet pourtant (il représente encore 130 % du nombre de certifiés au 1<sup>er</sup> échelon), seuls 65 % des 1<sup>er</sup> sont promus.

### DE FORTES INÉGALITÉS ET INJUSTICES

Cet état de fait cache en fait des réalités extrêmement diverses selon les académies et de fortes inégalités. Celles-ci sont de deux natures : la répartition du contingent et l'application de barèmes iniques. Comme le montre le graphique ci-dessous, tous les recteurs n'ont pas les mêmes possibilités de promotions des certifiés au 1<sup>er</sup> échelon de leur académie. Ainsi, les recteurs de Lille et Versailles ont un contingent qui leur permet de promouvoir tous les certifiés au 1<sup>er</sup> de leur académie alors que les recteurs d'Orléans-Tours et de Besançon ne le peuvent pas. Dans le même temps, lorsque ces recteurs mettent en place un barème donnant aux avis des chefs d'établissement et des IPR un poids équivalent à la note globale, cela conduit à d'énormes inégalités de traitement. Ainsi, le recteur de Grenoble promeut 91 % des certifiés au 1<sup>er</sup> de son académie, celui de Versailles 90 % alors que celui de Lille n'en promeut que 46 % et celui de Besançon 38 %, comme le montre le graphique ci-dessous. Ces inégalités flagrantes de gestion conduisent à priver définitivement certains collègues d'accès à la hors-classe pour finir leur carrière. En 2012, 45 % des certifiés partant à la retraite n'ont pas atteint l'indice terminal de la hors-classe (indice 783).

**Le SNES continuera dans toutes les académies à faire respecter les droits des personnels à une carrière complète, défendra son objectif que tous les personnels partent à la retraite en ayant atteint l'échelon terminal de la hors-classe de leur corps et dénoncera toutes les tentatives d'arbitraire des recteurs en CAPA et du ministre en CAPN.**

Les académies sont classées de gauche à droite, dans l'ordre de celles qui utilisent le plus favorablement leur contingent pour promouvoir les certifiés au 1<sup>er</sup> à celles qui l'utilisent le moins (voir ci-dessus « De fortes inégalités et injustices »)



Source : données MEN

# Accès à la hors-classe des certifiés

**Avertissement :** les barèmes d'accès à la hors-classe sont, depuis 2005, académiques et forts différents. Tous les éléments demandés dans la fiche ci-dessous ne sont donc pas forcément pris en compte dans votre académie. Ils ne correspondent pas tous non plus aux revendications du SNES qui sont rappelées par ailleurs. Il est néanmoins nécessaire de fournir le plus d'indications possibles aux élus du SNES dans les CAPA, c'est une condition nécessaire à la défense efficace, face à l'administration, des intérêts individuels et collectifs des collègues dans les CAP. **Utilisez en priorité la fiche syndicale académique.**

### DISCIPLINE

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.

### VOTRE SITUATION ADMINISTRATIVE

Affectation ministérielle : .....

CODE | ..... |

Établissement d'exercice (si différent de l'affectation) : .....

CODE | ..... |

Classes enseignées : .....

### VOTRE SITUATION DE CARRIÈRE

Échelon au 31/12/12 ..... Date de promotion .....

Mode de promotion : grand choix  choix  ancienneté

Mode d'accès aux échelons précédents : .....

Note pédagogique : ..... Note administrative : .....

Nombre d'inspections au cours de la carrière : .....

Dates : ..... Biadmissible

Mode d'accès au corps : concours  liste d'aptitude  détachement

Exercez-vous en : ZEP  sensible  APV

RAR  plan violence  depuis le .....

Si vous n'y exercez pas, y avez-vous exercé au cours de votre carrière ?

oui  non  nombre d'années .....

Date prévue de départ à la retraite : .....

Avez-vous eu connaissance des avis :

– du chef d'établissement  – de l'IPR

Par quel moyen ? Consultation sur I-prof  Information directe

Nature de ces avis (joindre une copie d'écran si possible) :

– CE : ..... / IPR : .....

Avez-vous contesté cet/ces avis ? Joindre tout élément d'appréciation.

Avis 2013 CE : ..... / IPR : .....

Titres et diplômes détenus (maîtrise, master, DESS, DEA, thèse, diplôme d'ingénieur, admissibilités...) :

– .....

– .....

Observations complémentaires :

– .....

– .....

### JOINDRE TOUTES LES PIÈCES JUSTIFICATIVES

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 6/1/78. Cette autorisation est à reconduire lors du renouvellement de l'adhésion et révoquée 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 : .....

## Accès au corps des agrégés une voie de plu

**La liste d'aptitude est un des éléments importants du processus d'unification et de revalorisation que  
Le corps des agrégés doit devenir progressivement le corps de référence du second degré.  
d'amélioration des situations et d'unification des corps. Dans cette perspective, il serait possible de  
modalités pour les valider dans toute leur diversité. C'est pourquoi il est nécessaire que  
que les CAP puissent jouer leur rôle de contrôle et de propositions. Nos revendications, fruit des  
Au moment d'établir ses propositions l'administration serait bien inspirée de**

### CONDITIONS REQUISES

Les candidats (en activité dans le second degré ou dans l'enseignement supérieur, mis à disposition d'un autre organisme ou d'une autre administration ou en position de détachement) doivent remplir les conditions suivantes :

- être, au 31 décembre 2012, professeur certifié, professeur de lycée professionnel ou professeur d'éducation physique et sportive ;
- être âgé de 40 ans au moins au 1<sup>er</sup> octobre 2013 ;
- justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans leur grade (l'ancienneté dans le grade devant être comprise ici comme ancienneté dans le corps).

**Remarques :** les PLP sont proposés dans la discipline dans laquelle ils justifient du diplôme le plus élevé, il en est de même pour tous les certifiés relevant d'une discipline pour laquelle il n'y a pas d'agrégation (ex. : documentation).

Concernant la nouvelle agrégation de SMS, il faut attendre des titularisations dans cette discipline pour que des nominations par liste d'aptitude soient possibles. En effet, le statut des professeurs agrégés précise que le recrutement par liste d'aptitude est **d'une nomination pour sept titularisations prononcées l'année précédente.**

### APPEL À CANDIDATURE ET CALENDRIER

Le dossier de candidature, CV statutaire et lettre de motivation, est à saisir à partir de **I-Prof entre le 9 et le 31 janvier 2013.**

Répondant à nos demandes, le ministère assure avoir à nouveau travaillé à améliorer le dispositif dématérialisé. L'accès à I-Prof est possible à partir du site du ministère ([www.education.gouv.fr/personnel/iprof.html](http://www.education.gouv.fr/personnel/iprof.html)) notamment pour les collègues hors académie (détachés en France ou à l'étranger, mis en disposition, affectés à Wallis-et-Futuna, mis à disposition de la Polynésie française).

**Remarques :**

- les collègues affectés à Saint-Pierre-et-Miquelon relèvent désormais de la compétence de l'académie de Caen ;
- les collègues en position de détachement ou mis à disposition devront faire parvenir au bureau des personnels enseignants du second degré hors académie (bureau DGRH B2-4), **au plus tard pour le 4 février 2013**, l'imprimé (fiche d'avis), dûment renseigné et visé par leur supérieur hiérarchique. Cette fiche sera téléchargeable sur SIAP à l'adresse suivante : [www.education.gouv.fr/cid270/s-inscrire.html](http://www.education.gouv.fr/cid270/s-inscrire.html), ou sera disponible auprès des organismes de tutelle ou du bureau DGRH B2-4 ;
- les agents affectés à Wallis-et-Futuna ou mis à disposition de la Polynésie française au moment du dépôt de leur dossier devront transmettre, une fois leur dossier complété par leurs soins dans l'application I-Prof, une édition papier de ce dernier, revêtue de l'avis de leur chef d'établissement (ainsi que de celui du directeur des enseignements secondaires, en ce qui concerne les agents mis à disposition de la Polynésie française), au vice-

recteur auprès duquel ils exercent leurs fonctions. Les vice-recteurs de Wallis-et-Futuna et de Polynésie française formuleront un avis sur chacun des dossiers et transmettront ces derniers au bureau des personnels enseignants du second degré hors académie (DGRH B2-4) **au plus tard pour le 4 février 2013.**

### LE CV STATUTAIRE

La saisie préalable du CV sur I-Prof reste imposée. Le CV statutaire demeure automatiquement complété à partir des informations saisies dans le CV I-Prof. Ainsi, celui-ci n'est toujours pas **modifiable** comme avec le modèle papier. Nous vous recommandons de vérifier que le CV affiché est bien le CV statutaire [l'affichage est : « CURRICULUM VITAE (Arrêté du 15-10-99) »] et de signaler rapidement tout dysfonctionnement. Pour vous guider dans votre saisie, nous mettons à disposition en téléchargement le modèle statutaire de CV à la fin de cet article.

### LA LETTRE DE MOTIVATION

Rappelons que l'arrêté du 15/10/1999 modifié, comportant le modèle de CV statutaire, stipule que la lettre de motivation « décrit la diversité des expériences professionnelles du candidat ».

La note de service 2013 précise que « la lettre de motivation fait apparaître l'appréciation portée par le candidat sur les étapes de sa carrière, l'analyse de son itinéraire professionnel, les motivations (projets pédagogiques, éducatifs ou autres) qui le conduisent à présenter sa candidature. Complémentaire au curriculum vitae qui présente des éléments factuels, la lettre de motivation permet au candidat de se situer dans son parcours professionnel en justifiant et en valorisant ses choix. Elle présente une réflexion sur sa carrière écoulée et met en évidence les compétences acquises, les aptitudes et les aspirations qui justifient sa demande de promotion ».

### CAPA ET CAPN

Les avis portés sur les dossiers de candidatures par le chef d'établissement et l'inspection (« très favorable », « favorable », « réservé » ou « défavorable ») doivent être rendus **consultables avant la tenue de la CAPA.** Ces avis ne peuvent être formulés qu'à partir du CV et de la lettre de motivation, éléments statutaires pour cette promotion.

La date limite de réunion des CAPA d'examen des propositions rectorales (CAPN pour les collègues gérés par la DGRH B2-4) est fixée au **27 mars 2013.** La CAPN de nomination est prévue **du 28 au 30 mai 2013.**

Pensez à renvoyer la **fiche syndicale** se trouvant dans le supplément « carrières » de L'US à la section académique en y joignant une copie du CV et de la lettre de motivation.

Pour un bilan de la CAPN 2012 :

<http://www.snes.edu/Access-au-grade-d-agrege-CAPN-2012.html>

La note de service relative à l'accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude est parue au **BO n° 1 du 3 janvier 2013** : [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

# gés par liste d'aptitude : s en plus étroite

nous revendiquons au même titre que l'augmentation des postes mis aux concours internes. Dès lors, l'extension de la liste d'aptitude permettrait d'engager un véritable processus mieux reconnaître dans toutes les carrières les qualifications acquises, en recherchant de nouvelles des critères clairs, objectifs et transparents donc « barémés » président aux nominations, réflexions collectives ont été largement approuvées par la profession lors des dernières élections. s'en souvenir et d'abandonner ses pratiques qui décrédibilisent cette voie de promotion.

## UNE VOIE DE PROMOTION DE PLUS EN PLUS ÉTROITE

L'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude s'est très fortement restreint ces dernières années. Entre 2003 et 2012, **1/3 des possibilités de promotions par cette voie ont été perdues** du fait de la diminution des titularisations sur lesquelles sont indexées les possibilités de promotion. Ces diminutions ont concerné toutes les disciplines et en particulier les disciplines technologiques. La voie de promotion par liste d'aptitude se trouve à un étiage dangereux qui en remet en cause sa pertinence et son rôle. Il est véritablement nécessaire de s'interroger sur la finalité d'une liste d'aptitude qui ne permet plus qu'à 262 collègues sur plus de 10 000 candidats d'accéder au corps des agrégés.

## REVIVIFIER CETTE VOIE DE PROMOTION

Il est indispensable qu'elle puisse permettre chaque année à un nombre significatif de collègues d'accéder à ce corps. Compte tenu du vivier, et plus encore du nombre de candidats, le ratio entre candidats et promus apparaît désormais dérisoire : 2,5 % des candidats ont été promus à la fin de la CAPN. Le SNES revendique de porter le ratio de 1/7 à 1/5 des titularisations. Cela reviendrait alors à offrir autant de possibilités qu'au début des années 2000. Cette mesure marquerait la volonté du ministre d'inverser la tendance et d'offrir un véritable débouché de carrière aux collègues certifiés.

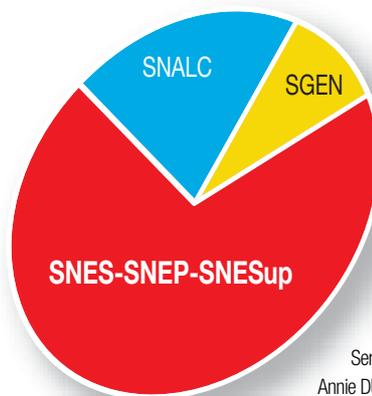
Par ailleurs, **la promotion par liste d'aptitude doit être l'aboutissement d'une carrière**. Or de plus en plus, les inspections générales proposent l'accès au corps des agrégés à de jeunes collègues n'ayant pas parcouru l'ensemble de la carrière dans le corps des certifiés, au détriment de collègues dont c'est le seul moyen d'obtenir une ultime promotion.

## CETTE VOIE DE PROMOTION DOIT DEVENIR EXEMPLAIRE DANS SON FONCTIONNEMENT

Seul le CV rempli de la manière la plus exhaustive qu'il soit, permettrait une réelle comparaison des dossiers. Pour cela, il est indispensable que des **critères clairs, objectifs avec un barème** soient définis pour cette voie de promotion et respectés par tous les acteurs. Ainsi des éléments de carrière (biadmissibilité, diplôme, qualifications disciplinaires acquises dans l'exercice du métier ou de fonctions diverses...) devraient être pris en compte et valorisés dans les propositions émanant de l'administration, et ce dans l'esprit même de la note de service. En s'opposant à l'élaboration d'un barème qui permettrait d'objectiver des critères de choix communs à tous et fondés sur la qualification disciplinaire, le ministère met à mal l'égalité de traitement. Nous constatons chaque année la grande variabilité des critères qui conduisent au choix d'un collègue plutôt que d'un autre, situation que ne font qu'accroître les très faibles possibilités de promotion au regard du nombre de candidats potentiels. L'effet mémoire, en ce sens qu'il répond à l'idée de valorisation d'une carrière, est un élément important de la constitution des listes. Il a pour effet d'éviter aux postulants les à-coups des modes et les changements des notateurs primaires. Un collègue, dont le dossier a été jugé suffisamment convaincant pour être ins-

## CAPN des professeurs agrégés

NOS **21 élus nationaux** : 7 TITULAIRES • 14 SUPPLÉANTS



André VOIRIN (Lyon),  
Nathalie VALENCE (Lyon),  
Jean-Christophe  
ANGLADE (Versailles),  
Nadine BAGGIONI-LOPEZ  
(Aix-Marseille),  
Véronique BOISSEL  
(Caen), Cécile CALMES  
CAZALETS (SNEP), Benoît  
CHAISSY (SNEP),  
Cécile CLUZEAU (Bordeaux),  
Serge DENEUVÉGLISE (Lille),  
Annie DULOUM (Toulouse), Lionel  
DUTHEIL (SNESup), François FOURN (Paris),  
Sylvain GUILLAUME (Strasbourg), Michèle IMBERT (Rouen), Maryline LAGAUCHE (Reims),  
Éric MICHELANGELO (Nice), Didier PIHOUE (Grenoble), Claire POUS (Hors de France),  
Nicolas RIPERT (Grenoble), Corinne TERREAU (SNESup), Claudette VALADE (Versailles).

Pour les joindre : ■ carrières : [agreges@snes.edu](mailto:agreges@snes.edu)

crit sur une liste rectorale, doit pouvoir bénéficier *a priori* d'un report de cette inscription l'année suivante. La question des disciplines sans agrégation (documentation, technologie) trouverait avantage à la « critérisation » des éléments du dossier. De même, les collègues PLP ou du supérieur, parce qu'ils échappent au champ de l'inspection, ne trouvent que rarement grâce à ses yeux. Dès lors, la reconduction pure et simple de la note de service 2012 pour 2013 est un bien mauvais signal donné à la profession par le ministre. Au contraire, il nous paraissait important que la note de service 2013 intégrât les changements substantiels qui auraient été autant de signes de la volonté ministérielle de rompre avec la tendance des dernières années, d'en finir avec une certaine forme d'arbitraire et redonner un sens à cette liste d'aptitude. **En faisant le choix du statu quo, le ministère indique au contraire qu'il n'y aura pas de rupture idéologique, qu'il se place dans la logique absurde du « pseudo-mérite » et de l'arbitraire.**

## Contre l'individualisation et l'arbitraire, le SNES revendique !

Incontestablement, la promotion par liste d'aptitude emprunte une voie de plus en plus étroite et arbitraire. Cela donne un relief tout particulier aux revendications du SNES :

- la création d'agrégations dans toutes les disciplines ;
- l'augmentation des postes à l'agrégation, tant à l'externe qu'à l'interne ;
- des règles collectives et transparentes de nomination par liste d'aptitude traduites dans un barème ;
- le passage du 1/7 au 1/5 pour le calcul des promotions par liste d'aptitude.

## Liste d'aptitude pour l'accès au corps des agrégés

DISCIPLINE  ACADÉMIE

NOM(S) figurant sur le bulletin de salaire, en capitales .....	Sexe H ou F	Date de naissance 
---	----------------	-----------------------

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.

### VOTRE SITUATION ADMINISTRATIVE

Affectation ministérielle : .....  CODE

Établissement d'exercice (si différent de l'affectation) : .....  CODE

Classes enseignées : .....

### ÉLÉMENTS CONCERNANT VOTRE CANDIDATURE

**JOINDRE UNE COPIE DE LA FICHE DE SYNTHÈSE, DES DERNIERS RAPPORTS D'INSPECTION, DU CV ET DE LA LETTRE DE MOTIVATION SAISIS PAR I-PROF**

- Certifié  Classe normale  Hors-classe
- Biadmissible  Date : .....
- Date d'entrée dans le corps : .....
- Concours  Liste d'aptitude
- Nombre d'années d'enseignement antérieures à cette date : .....
- Précisez lesquelles et dans quel(s) corps ? .....
- Échelon au 31/08/2012 : .....
- Date de la dernière promotion : .....
- Notation pédagogique /60 : .....
- Date de la dernière inspection : .....

- CONCOURS : dates
- CAPES - CAPET .....
- Admissibilité(s) agrégation .....
- Titres et diplômes :  DEA  DESS  Doctorat
- Titre d'ingénieur  DEST
- Doctorat d'État
- Années d'exercice en  ZEP  Zone sensible
- Plan violence
- APV  RAR
- Nombre d'années : .....
- Précisez la date de nomination : .....

• Êtes-vous en CPA ?

OUI  NON

Si OUI, date d'entrée

**AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ INSCRIT(E) SUR**

• La liste supplémentaire nationale en 2012 ? OUI  NON

• Une liste de propositions rectorales ? OUI  NON

Si oui, année(s) : .....

Académie : .....

**À REMPLIR  
PAR LES ÉLUS EN CPA**

Proposé(e) par le recteur

Numéro ..... sur ..... propositions

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 6/1/78. 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 : .....