

SPÉCIAL CERTIFIÉS :

- **PROMOTIONS
À LA
HORS-CLASSE**
- **PROMOTIONS
DE CORPS**



Carrières :

suivez votre dossier !

Dans cette seconde partie de l'année scolaire s'ouvre la période des **promotions à la hors-classe** et des **promotions de corps par liste d'aptitude**. En fonction des calendriers académiques et national, les CAP (commissions administratives paritaires) siègeront pour examiner la situation des collègues promouvables.

Le premier objectif de ce supplément « spécial carrière » est de donner à chacun les moyens de vérifier sa situation individuelle et ses droits à promotion, en comprendre le mécanisme, **faire valoir ses droits. Prendre contact avec ses élus en CAP**, dont l'expertise est reconnue par tous, leur fournir toutes les informations nécessaires aux vérifications qu'ils devront effectuer, leur envoyer la fiche syndicale de suivi individuel : c'est le moyen le plus sûr de s'assurer que ses droits seront respectés.

Le second objectif de cette publication est de donner à toutes et tous les moyens de **comprendre les enjeux** d'opérations de gestion qui apparaissent bien souvent complexes.

Au cœur de ces enjeux, la conception de l'évaluation et la différence entre un « mérite » aux contours flous et la « valeur professionnelle », l'importance des débouchés de carrières et enfin, évidemment, **la question des salaires** et de leur **indispensable et urgente revalorisation**.

Concernant particulièrement l'accès à la hors-classe, l'action résolue et opiniâtre du SNES-FSU et de ses élu(e)s dans les CAP a permis d'engranger des avancées importantes dès la campagne de promotion 2014. Mieux, à l'issue des discussions ouvertes par le ministère en 2013-2014, a été acté le principe selon lequel **« tous les enseignants du second degré ont vocation à atteindre la hors-classe en fin de carrière »**. Les promotions 2015 qui seront examinées dans les CAP devront donc permettre d'avancer concrètement vers la réalisation de cet objectif.

Mais des obstacles persistent, principalement le maintien des avis attribués par le chef d'établissement et l'inspection, qui constituent toujours un frein important à la promotion. Le SNES-FSU en demande la suppression et ses élu(e)s agissent avec efficacité pour en limiter le poids.

Les commissaires paritaires du SNES-FSU s'engagent pour votre défense, pour le respect des droits de tous et de chacun, pour l'amélioration des conditions de travail, pour la revalorisation de nos carrières, de nos métiers et de nos salaires.



Xavier Marand
secrétaire
général adjoint



Christophe Barbillat
secrétaire
national

Sommaire

Page 2

Information pratique :
après la promotion,
le reclassement

Pages 3-4

Le point sur le dossier
« hors-classe »

Page 5

La fiche syndicale
de suivi individuel
« hors-classe »

Pages 6-7

Accès au corps
des Agrégés

Page 8

La fiche syndicale de
suivi individuel « Liste
d'aptitude Agrégés »

Ont participé à la rédaction
de ce 8 pages : Christophe Barbillat,
Marc Billard, Serge Deneuvégise,
Xavier Marand, Claire Pous,
Erick Staëlen, André Voirin

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 ^e échelon		3 mois	
au 3 ^e échelon		1 an	
au 4 ^e échelon		2 ans	
au 5 ^e échelon		4 ans 6 mois	
au 6 ^e échelon		8 ans	
au 7 ^e échelon		11 ans 6 mois	
au 8 ^e échelon		15 ans	
au 9 ^e échelon		19 ans 6 mois	
au 10 ^e échelon		24 ans 6 mois	
au 11 ^e échelon		30 ans	
Certifiés hors-classe		Agrégés hors-classe	
au 6 ^e échelon	33 ans	au 6 ^e échelon	34 ans
au 7 ^e 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 de reclassement	Indice
11 ^e avec plus de 4 ans	821	6 ^e (échelle lettre A1) sans ancienneté	881
11 ^e avec moins de 4 ans	821	5 ^e avec ancienneté conservée	821
10 ^e avec plus de 2,5 ans	783	5 ^e sans ancienneté	821
10 ^e avec moins de 2,5 ans	783	4 ^e avec ancienneté conservée	783
Agrégé		Chaires supérieures	
11 ^e avec plus de 6 ans	821	6 ^e (échelle lettre A1) sans ancienneté	881
11 ^e avec moins de 6 ans	821	5 ^e avec ancienneté conservée	821
10 ^e	783	5 ^e sans ancienneté	821
9 ^e avec plus de 2 ans	734	4 ^e sans ancienneté	776
9 ^e avec moins de 2 ans	734	3 ^e avec ancienneté conservée	734
8 ^e avec plus de 2 ans	684	3 ^e sans ancienneté	734
8 ^e avec moins de 2 ans	684	2 ^e 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^e échelon depuis le 6/02/2012, devenant agrégé à la rentrée prochaine, sera reclassé dans le corps des agrégés au 10^e échelon le 1/09/2015 avec un reliquat d'ancienneté dans l'échelon de 2 ans 4 mois et 23 jours.

Méthode de calcul :

- 11^e échelon le 6/02/2012 = 11^e échelon le 1/09/2015 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.
- Le collègue est donc reclassé au 10^e échelon avec 1 an 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 de reclassement	Indice
11 ^e avec plus de 3 ans	658	6 ^e sans ancienneté	741
11 ^e avec moins de 3 ans	658	5 ^e avec ancienneté conservée	695
10 ^e avec plus de 2,5 ans	612	5 ^e sans ancienneté	695
10 ^e avec moins de 2,5 ans	612	4 ^e avec ancienneté conservée	642
Certifié biadmissible		Certifié hors-classe	
11 ^e avec plus de 3 ans	688	7 ^e sans ancienneté	783
11 ^e avec moins de 3 ans	688	6 ^e avec ancienneté conservée	741
10 ^e avec plus de 3 ans	658	6 ^e sans ancienneté	741
10 ^e avec moins de 3 ans	658	5 ^e avec ancienneté conservée	695
PEGC HC		PEGC CE	
6 ^e avec plus de 3,5 ans	658	3 ^e sans ancienneté	694
6 ^e avec moins de 3,5 ans	658	2 ^e avec ancienneté conservée	664
5 ^e avec moins de 3 ans	612	1 ^e avec ancienneté conservée	612

« Tous les enseignants ont vocation à bénéficier de l'accès à la hors-classe avant la fin de leur carrière. »

Cette revendication historique et constante du SNES-FSU est depuis l'an passé actée par le ministère dans les conclusions des discussions sur le métier des enseignants.

Les notes de service ministérielles du 16 décembre dernier, parues au *BOEN* n° 1 du 1^{er} janvier 2015, et fixant le cadre et les modalités d'accès à la hors-classe pour les professeurs certifiés, agrégés et les CPE, traduisent cette avancée très importante.

C'est le résultat du travail opiniâtre des élu-e-s du SNES-FSU en amont et pendant les CAP : d'ores et déjà, les collègues sont de plus en plus nombreux à partir à la retraite avec le bénéfice de la hors-classe. C'est une avancée majeure à porter au crédit du SNES-FSU.

Cependant, persistent encore dans les textes les dispositions qui aboutissent à l'exclusion de trop nombreux collègues de ce débouché naturel de carrière : plus que jamais, le SNES-FSU et ses élus amplifient le combat contre les injustices et les inégalités créées par l'idéologie du « mérite » à laquelle s'accroche encore l'administration. Nous y opposons la notion statutaire de valeur professionnelle, où l'expérience et la qualification disciplinaire et pédagogique sont des éléments clefs 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. **Nous sommes actuellement au milieu du qué :** les collègues en fin de carrière sont de plus en plus nombreux à accéder à cette promotion. Les nouvelles notes de service publiées par le ministère actent au fil des années les avancées obtenues par le SNES-FSU. Pour autant, elles portent encore la marque des orientations inacceptables qu'avait fixées l'ancien ministre Luc Chatel sous l'ère Sarkozy, notamment l'idée que seuls les personnels particulièrement « méritants » devaient, prioritairement, accéder à la hors-classe.

Or définir le « mérite » est extrêmement difficile quand on l'applique à un métier aussi divers et complexe que le nôtre. Ainsi pèse encore une vision très réductrice et contestable de ce « mérite », l'assimilant à « l'utilité » du parcours professionnel et en en confiant l'évaluation aux hiérarchies intermédiaires (avis des chefs d'établissement et IPR). Si, pour les agrégés, l'examen en CAP nationale permet de corriger nombre de dérives, en revanche, pour les certifiés et les CPE la déconcentration de la gestion démultiplie les injustices, amplifiées par l'application de barèmes variables selon les académies. Seul le travail des élu-e-s du SNES-FSU permet de minimiser le poids de ces avis encore trop déterminants pour l'accès à la hors-classe.

TOUJOURS DES INJUSTICES ET DES INÉGALITÉS

Les inégalités, liées à la subjectivité des évaluateurs, perdurent. Selon leur discipline, leur établissement et leur académie, les personnels sont évalués différemment, ce qui peut aboutir à une insupportable confiscation de la fin de carrière. Trop de professeurs encore partent ainsi à la retraite sans bénéficier de cette ultime promotion. L'administration centrale s'est longtemps contentée de cet état de fait, mais depuis 2013, à la suite de nos interventions, elle a rééquilibré la répartition des contingents de promotions, en direction des académies où il y a le plus de collègues dans les derniers échelons de la classe normale. Pourtant, dans certaines académies, les recteurs persistent dans les anciennes pratiques d'exclusion.

LA HORS-CLASSE POUR TOUS !

Pour le SNES-FSU, il faut aller au bout du processus engagé et mettre en œuvre des critères plus justes et plus transparents, fondés sur l'expérience et la qualification professionnelles, avec l'objectif que tous les collègues accèdent à la hors-classe.

Plus encore, c'est l'ensemble de la carrière qui doit être repensé. Le SNES-FSU revendique une carrière en onze échelons, parcourus au rythme le plus favorable et intégrant les indices terminaux de l'actuelle hors-classe.

La fiche syndicale de suivi individuel : un outil essentiel

La fiche syndicale de suivi individuel, remplie avec une grande précision et accompagnée des copies des documents nécessaires, est indispensable aux élus pour vérifier votre situation.

C'est sur elle que repose une bonne part de l'argumentation qui sera développée en CAP sur la base des principes défendus par le SNES-FSU 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 précises et faire ainsi avancer nos demandes d'améliorations pour tous.

Où trouver les fiches de suivi individuel ?

Avancement d'échelon : voir le supplément « Carrières » à *L'US* n° 747 du 29-11-2014.

Hors-classe : voir page 5 de cette publication.

Liste d'aptitude / promotion de corps : voir page 8 de cette publication.

Toutes les fiches syndicales de suivi individuel sont téléchargeables sur notre site :

<http://www.snes.edu/Bienvenue-dans-la-rubrique-Fiches.html>

La hors-classe pour tous les certifiés !

Dès 2014, certaines dispositions ont ouvert la perspective de réaliser notre revendication de faire de la hors-classe le débouché de carrière pour tous. La note de service 2015 acte les conclusions des discussions sur le métier des enseignants et les traduit en invitant clairement les recteurs à « porter une attention particulière à la promotion des agents les plus expérimentés ». Toutefois, ce même texte laisse encore une part trop grande à la notion de « mérite », ce qui génère d'importantes inégalités entre les enseignants mais aussi entre les académies.

Sont « promouvables » tous les certifiés ayant atteint le 7^e échelon de la classe normale au 31/08/2015. Il n'y a pas d'acte de candidature.

VOTRE DOSSIER SUR I-PROF

Depuis 2005, l'administration a supprimé tout acte de candidature et utilise exclusivement *I-Prof* pour traiter les dossiers de promotion, ce qui rend les modalités d'évaluation trop souvent obscures pour les collègues.

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 compléter le dossier s'il y a lieu.**

En cas d'erreur : saisissez le rectorat par le biais de la messagerie *I-Prof* ; en conserver une copie et suivre si les modifications sont bien prises en compte. N'hésitez pas à utiliser le courrier et à adresser toutes pièces justificatives, notamment pour les enseignants affectés dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire. La note de service ministérielle pousse à valoriser plus particulièrement les enseignants exerçant leurs fonctions dans les établissements classés REP+. L'appréciation des IPR et des chefs d'établissement est affichée pendant un laps de temps souvent très court, toujours sur *I-Prof*, peu avant la tenue de la CAPA (voir calendrier académique). Chacun a donc la possibilité de connaître 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 à votre section académique en vue de votre défense en CAPA. Certaines académies, à la demande du SNES-FSU, ont, en effet, rendu possible la contestation des avis lors de la tenue de la CAPA de hors-classe.

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 de son S3).

DES CONTINGENTS DE PROMOTION VARIABLES D'UNE ACADÉMIE A L'AUTRE

Le rapport entre le nombre de promus et le nombre de promouvables est fixé, pour les certifiés, à 7 % depuis 2007. L'augmentation en 2014 du nombre de promus s'explique donc par la hausse du nombre de promouvables. La ventilation du contingent national dans chaque académie se fait ensuite au prorata du poids des personnels promouvables du 9^e au 11^e échelon. Ce dispositif est censé permettre à chaque recteur de disposer d'un contingent au moins égal au nombre de promouvables au 11^e échelon. Cet objectif, néanmoins, n'a pas été atteint dans six académies en 2014 (cf. histogramme ci-dessous).

BILAN HORS-CLASSE 2014 : DES SATISFACCTIONS MAIS DES INÉGALITÉS QUI DEMEURENT

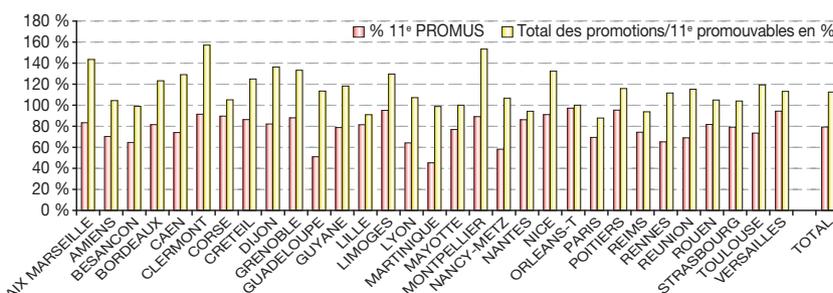
La note de service ministérielle relative à l'avancement de grade des professeurs certifiés en 2014 contenait des inflexions par rapport aux obsessions méritocratiques de la période Chatel.

Au niveau national, cela s'est traduit, entre 2013 et 2014, par une augmentation de 6 points du pourcentage de 11^e échelon promus à la hors-classe. Ce taux atteint désormais 79 %. C'est une avancée incontestable à porter au crédit du SNES-FSU et de ses élus en CAPA. Certaines académies comme Orléans-Tours ou Lille ont modifié leur note de service de telle façon que la plupart des collègues au 11^e échelon ont été promus, ce qui était loin d'être le cas l'année précédente. D'autres recteurs, en revanche, sont restés rétifs au changement et ont continué à privilégier le soi-disant mérite, c'est-à-dire les avis des chefs d'établissement et des inspecteurs. Besançon, la Guadeloupe, la Martinique, Lyon, Nancy-Metz, Paris, Reims, Rennes et la Réunion ont eu en 2014 un taux de promotion des 11^e échelons inférieur à 70 % (cf. graphique).

Certains recteurs (Toulouse, Rouen ou Rennes) ont continué d'interdire la promotion à des collègues qui étaient depuis plusieurs années au 11^e échelon alors qu'à Clermont-Ferrand, Limoges ou Poitiers, tous les collègues au 11^e échelon l'ont obtenu en moins de trois ans. La déconcentration administrative invoquée par le ministère ne peut justifier de tels écarts dans la gestion des personnels.

Le SNES-FSU continuera, en 2015, 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 qui seraient en contradiction avec les nouvelles orientations de la note de service nationale. Il faut, dans chaque académie, parachever les avancées de l'année dernière. Chaque section académique du SNES-FSU s'y emploiera.

Utilisation par les recteurs du contingent de promotions



Source : données SNES

Accès au corps des agrégés une voie tou

La liste d'aptitude est un des éléments importants du processus d'unification des corps et concours externe et interne de l'agrégation. Le corps des agrégés doit devenir progressivement le un véritable processus d'amélioration des situations et d'unification des corps. Pour cela, il est néces et que les CAP puissent jouer pleinement leur rôle de contrôle et de propositions. Nos revendications, élections. 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 2014, professeur certifié, professeur de lycée professionnel ou professeur d'éducation physique et sportive quel que soit le mode d'accès au corps ;
- être âgé de 40 ans au moins au 1^{er} octobre 2015 ;
- 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 (par exemple en documentation ou en technologie) ;
- 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 sur *i-Prof* entre le 6 et le 28 janvier 2015. Les agents mis à disposition de la Polynésie française relèvent dorénavant de la même procédure. Repondant 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 (<http://www.education.gouv.fr/cid2674/i-prof-l-assistant-carriere.html>).

Remarques :

- les personnels affectés à Saint-Pierre-et-Miquelon relèvent de la compétence de l'académie de Caen ;
- les agents dont l'affectation à Wallis-et-Futuna ou la mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie prend effet en février 2015 peuvent faire acte de candidature dans leur académie d'affectation actuelle, où sera examiné leur dossier. De même, les agents affectés à Wallis-et-Futuna ou mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie, dont l'affectation en métropole ou dans un DOM prend effet en février 2015, voient leur dossier examiné selon le cas par la Nouvelle-Calédonie ou, pour les agents affectés à Wallis-et-Futuna, par le bureau DGRH B2-4 du ministère ;
- les personnels hors académie relevant du bureau DGRH B2-4 (détachés dans l'enseignement supérieur, auprès d'une administration ou auprès d'un organisme implanté en France, personnels mis à disposition, personnels en position de détachement à l'étranger, affectés à Wallis-et-Futuna) doivent enrichir leur dossier et faire acte de candidature via *i-Prof* ;
- les agents en position de détachement ou mis à disposition doivent faire parvenir au bureau DGRH B2-4, au plus tard pour le 4 février 2015, l'imprimé (fiche d'avis), dûment renseigné et visé par leur supérieur hiérarchique.

Cette fiche est téléchargeable sur Siap à l'adresse suivante : <http://www.education.gouv.fr/cid270/s-inscrire-pour-une-promotion.html>, ou est disponible auprès des organismes de tutelle ou du bureau DGRH B2-4 ;

- les agents affectés à Wallis-et-Futuna au moment du dépôt de leur dossier doivent 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 au vice-recteur de Wallis-et-Futuna. Ce dernier formule un avis sur chacun des dossiers et transmet ces derniers au bureau DGRH B2-4 **au plus tard pour le 4 février 2015**.

LE CURRICULUM VITÆ 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 VITÆ (Arrêté du 15-10-99) »] et de signaler rapidement tout dysfonctionnement.

LA LETTRE DE MOTIVATION

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

La note de service 2015 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 vitæ 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 le bureau DGRH B2-4) est fixée au 24 mars 2015. La CAPN de nomination est prévue du 27 au 29 mai 2015.

Pensez à renvoyer la fiche syndicale de suivi individuel se trouvant dans ce supplément à la section académique en y joignant une copie du CV et de la lettre de motivation.

Un bilan de la CAPN de mai 2014 est consultable sur le site national du SNES-FSU (www.snes.edu).

gés par liste d'aptitude : jours étroite

de revalorisation que nous revendiquons au même titre que l'augmentation des postes mis aux corps de référence du second degré. Dès lors, l'extension de la liste d'aptitude permettrait d'engager saine que des critères clairs, objectifs et transparents donc « barémés » président aux nominations, fruit des réflexions collectives, ont été largement approuvées par la profession lors des dernières s'en souvenir et d'abandonner ses pratiques qui décrédibilisent cette voie de promotion.

DES POSSIBILITÉS DE PROMOTION AU PLUS BAS

La CAPN de mai 2014 a prononcé 261 promotions. Ce chiffre est le plus bas depuis une dizaine d'années. Le nombre de possibilités d'accéder au corps des agrégés par liste d'aptitude a donc repris sa tendance baissière. Rappelons que le nombre de possibilités est calculé pour chaque discipline selon un ratio d'une possibilité ouverte pour sept titularisations prononcées l'année précédente.

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. Le SNES-FSU revendique de porter le ratio de 1/7 à 1/5 des titularisations prononcées l'année précédente. 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.

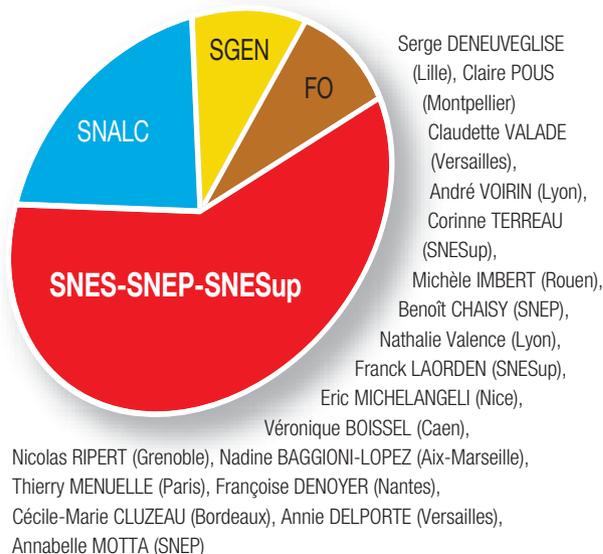
Par ailleurs, **la promotion par liste d'aptitude doit être l'aboutissement d'une carrière.** Or, de plus en plus, les inspections générales proposent l'accès au corps des agrégés à de jeunes collègues n'ayant pas parcouru l'ensemble de la carrière dans le corps des certifiés, au détriment de collègues 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, 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 qu'un autre, situation que ne font qu'accentuer 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 de notateurs primaires. Un collègue, dont le dossier a été jugé suffisamment convaincant pour être inscrit 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 2014 pour 2015 est un bien mau-

CAPN des professeurs agrégés

NOS 18 élus nationaux : 6 TITULAIRES • 12 SUPPLÉANTS



vais signal donné à la profession par le ministre. Au contraire, il nous paraissait important que la note de service 2015 intègrât 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 de 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

- 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.

La note de service relative à l'accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude est parue au BO n° 47 du 18 décembre 2014 : http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=84585

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 :

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 31/08/2014 :
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 2014 ? 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 :