

NOUS NE VOULONS PAS DE CETTE RÉFORME

Ont participé
à la rédaction de
ce 8 pages :
Xavier Marand,
Erick Staëlen,
André Voirin

Le ministre a engagé une réforme de l'évaluation prétextant l'améliorer en rapprochant l'évaluateur de l'évalué. En fait, en faisant du chef d'établissement le seul évaluateur pour les enseignants et en modifiant en profondeur les objectifs et l'objet de l'évaluation pour tous les personnels, il entend transformer radicalement nos métiers et nos missions. En plaçant les personnels sous la coupe du chef d'établissement, tant du point de vue de l'évaluation que des propositions pour la promotion d'échelon, il cherche à caporaliser les personnels.

Pouvons-nous croire un seul instant à la capacité que pourrait avoir un chef d'établissement à construire « avec l'enseignant une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide ou de progrès souhaitables » ? Qui se risquera à mettre par écrit de façon claire et honnête ses difficultés, ses expérimentations, ses tâtonnements et à plus forte raison ses échecs, sachant que ce rapport doit déboucher sur un avancement ?

Les entretiens à 2 et 20 ans de carrière, prévus dans le « pacte de carrière » mis en place l'année dernière, sont un ballon d'essai. Dans le cadre de la campagne de notation administrative qui débute, soyez vigilant et ne vous laissez pas imposer des entretiens.

La lutte contre ce projet de réforme de notre évaluation passe par la mobilisation nationale du 31 janvier et la signature de la pétition en ligne (retraitduprojetevaluation.net).

Le Président, comme son ministre, se félicitent d'avoir amené le salaire mensuel de début de carrière des certifiés, CPE et CO-Psy à 2 000 € brut, oubliant de dire que cela ne sera effectif qu'au 1^{er} février. C'était bien le moins qu'ils pouvaient faire pour reconnaître l'élévation du niveau de diplôme requis pour accéder à nos corps. Mais on voit bien qu'ils y ont été contraints par la pression qu'ils ont subie, tant des manifestations que du rapport de l'OCDE. Cette revalorisation toujours corrélée à la suppression de l'année de stage est pourtant bien minime au regard de la dépréciation que connaissent nos carrières, d'autant que les agrégés et les certifiés bi-admissibles ont été laissés sur la touche.

Pour le retrait du projet sur l'évaluation, une véritable revalorisation de nos métiers et de nos carrières et l'arrêt des suppressions de postes : tous en grève le 31 janvier, manifestons tous à Paris ce jour.

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

Vos élus et la carrière

À toutes les étapes

Tous les actes de gestion de la carrière des collègues (avancement d'échelon, promotions, notation, changement de corps, mutations...) sont soumis, préalablement à la décision de l'administration, à l'avis obligatoire des commissions administratives paritaires nationales (CAPN) ou académique (CAPA) dans lesquelles 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

Par leurs interventions, les élus du SNES refusent que ces CAP ne deviennent de simples chambres d'enregistrement et que l'administration ait la mainmise sur nos carrières. Toute l'année, les élus vous renseignent et vous conseillent en prenant en compte votre situation personnelle.

Avant les CAP, ils réalisent un important travail de vérification et d'analyse.

Pendant les CAP, ils contrôlent les propositions de l'administration et exigent de celle-ci le respect des règles qu'elle a elle-même édictées et dont elle souhaite parfois s'affranchir. Ils interviennent pour réparer les erreurs et les oublis, et font des propositions pour améliorer le projet de l'administration.

À l'issue des CAP, ils informent et rendent

compte des résultats, accompagnés d'une analyse qui permet de les éclairer en les reliant à la politique générale du ministère.

La fiche syndicale : un atout indispensable

La fiche syndicale **remplie avec une grande précision et accompagnée de copies des documents nécessaires** est un outil essentiel pour vérifier

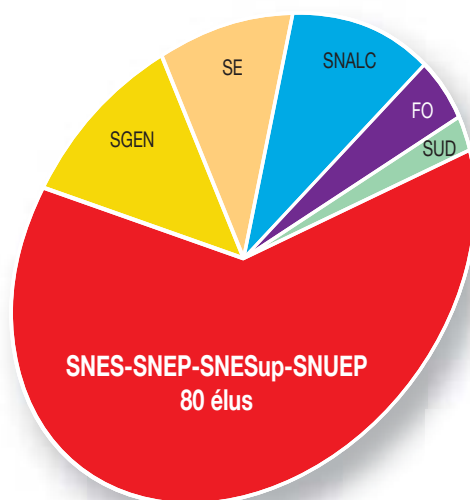
chaque situation et sur lequel repose une bonne part de l'argumentation qu'un élu pourra développer en CAP sur la base des principes défendus par le SNES. Outre qu'elle permet aux commissaires paritaires d'effectuer leur travail (voir ci-dessous), elle permet aussi de peser sur les textes réglementaires pour permettre l'interprétation la plus favorable en s'appuyant sur des situations individuelles et faire avancer nos demandes d'amélioration pour tous.

Élections professionnelles

Les élections professionnelles d'octobre ont vu le SNES confirmé comme première force syndicale du second degré tant au niveau national qu'académique, malgré des conditions de vote épouvantables pour nombre de collègues.

La légitimité du SNES en sort renforcée, sa capacité à peser dans les commissions paritaires y est donc plus forte.

Les élus nationaux du SNES



Nombre total d'élus aux CAPN des certifiés, agrégés, CPE, DCIO/CO-Psy, chaires supérieures

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^{er} 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^{er} 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 11/01/2012 bénéficiant de trois mois d'ASA sera de fait promu le 11/10/2011. 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 11/01/2013 mais avec celle du 11/08/2012.

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.

Évaluation des fonctionnaires : une remise en cause

Si un décret de la fonction publique veut généraliser l'entretien professionnel annuel avec le supérieur hiérarchique direct et supprimer la notation à partir de 2013, nos catégories conservent encore une note annuelle fondée sur nos statuts particuliers que nous continuons de défendre.

Seulement, le ministre Chatel a voulu de son côté rédiger en novembre son propre projet de décret pour l'Éducation nationale.

La version Chatel

Dans le projet ministériel disparaît le mot notation remplacé par évaluation. Le nouvel article remplace ainsi la notation annuelle tenant compte de la notation administrative et pédagogique. Pour lui comme pour Sarkozy, la note considérée archaïque, moquée par le côté mécanique de son augmentation, doit disparaître. Cet abandon méconnaît la spécificité de nos métiers - travail sur un contenu disciplinaire ou une spécialité - basée sur une double notation garantissant une indépendance dans la pratique du métier, du fait notamment de la distance avec le local. Exit l'objectif fixé par la LOLF d'une inspection tous les quatre ans ; comme quoi le gouvernement peut oublier certains indicateurs quand cela l'arrange !

Des effets néfastes

La pratique des entretiens professionnels existe pour les personnels administratifs avec tous les effets néfastes que l'on connaît : grande dif-

ficulté d'harmonisation, rancœur de certains, recours très difficiles en CAPA. Le poids du chef d'établissement, déjà renforcé pour la promotion à la hors-classe aux effets néfastes dans nombre d'académies, n'est plus du tout contrebalancé par les IPR. L'objectif est bien de transformer ces derniers en cadres chargés, au détriment de leurs missions disciplinaires, de faire des « audits » qui pourraient avoir des conséquences sur la DGH des établissements en évaluant la mise en place du socle commun ou encore l'efficacité de projets dans le cadre du contrat d'objectif.

Ce système s'apparente à un rendez-vous tri-annuel inspiré des techniques utilisées dans le secteur privé. Si dialogue et échanges il doit y avoir, cela signifie que les chefs d'établissement auront du temps pour les mener, les préparer... Ce n'est pas sérieux et c'est peut-être pourquoi l'arrêté prévoit que d'autres pourraient le conduire, comme des super-enseignants chargés de missions ou conseillers pédagogiques comme y pense l'UMP pour son projet pour 2012.

Revaloriser nos métiers et nos carrières : une urgence qui ne passe pas par un pacte mais par des actes

Le pacte de carrière de Luc Chatel de septembre 2010 est une énième opération de communication sans lendemain. Il s'apparente même à une provocation ! Le sentiment de dévalorisation de l'image de la profession, de décrochage des rémunérations au regard de la qualification est pourtant unanime.

Point d'indice

La question du nombre de points d'indice via le traitement indiciaire reste pour nos catégories une question clé. C'est la part de traitement commune à tous qui sert de référence en cas de maladie, de maternité comme pour le calcul de la pension. Pour le SNES et la FSU, la valeur du point d'indice reste l'élément central et prioritaire en matière salariale dans la fonction publique. Le gel du point depuis le 1^{er} juillet 2010 est maintenu encore en 2012 et la Cour des comptes n'hésite d'ailleurs pas à écrire que pour respecter « l'objectif global de maîtrise des dépenses publiques (...), le gel du point d'indice jusqu'en 2013 semble techniquement nécessaire ».

Quid de la revalorisation pour tous ?

Le ministre récusé la revalorisation de tous les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation. Dans la perspective d'individualiser les carrières, il préfère créer des dispositifs indemnitaires (préfet des études, référent culturel, tuteur...). Par ailleurs, l'État refuse de reconnaître plei-

nement le niveau master en mettant en adéquation le classement indiciaire avec l'exigence de possession de ce diplôme (la grille est restée la même). Il fait le choix de l'affaiblissement du lien entre diplôme universitaire, qualifications disciplinaires et classement indiciaire.

Dans un contexte où notre métier est de plus en plus complexe et rendu moins attractif du fait de la double dégradation salariale et des conditions de travail, nous nous opposons à l'individualisation des rémunérations et des carrières ainsi qu'aux tentatives de bouleverser l'évaluation. De plus une réelle revalorisation du métier d'enseignant ne saurait exister sans une amélioration des conditions de travail : instauration de décharges de services pour la concertation des équipes dans nos établissements, réduction du nombre d'élèves par classe, limitation des compléments de service, respect des missions de remplacement...

Le SNES condamne et combat la logique que veut mettre en œuvre le gouvernement qui prétend subordonner la revalorisation à une diminution de l'emploi public pour la financer. Un service public d'éducation de qualité exige la création d'un emploi public statutaire répondant à ses besoins, une rémunération et des perspectives de carrière pour ses personnels à la hauteur de leur qualification et de leur rôle social.

Améliorer les procédures de notation

Seule la double évaluation des enseignants permet de prendre en compte la spécificité de notre métier et de garantir notre indépendance dans sa pratique. Le SNES en demande l'extension aux CPE. Cela nécessite la création d'inspections pédagogiques spécifiques dans toutes les disciplines où il n'en existe pas (documentation, éducation...).

Réduire le dossier de l'évaluation à la seule question d'un avancement au mérite comme veut l'imposer le ministère est éminemment réducteur et infantilisant. Certes, le système tel qu'il existe est imparfait, voire sclérosant lui-même : la note administrative est devenue un moyen de pression pour certains chefs d'établissement, les trop rares visites des inspecteurs ressemblent à une évaluation couperet. Il est donc urgent de repenser l'évaluation des enseignants.

Ce qui est au cœur de notre métier, et qui doit donc être évalué en priorité, c'est l'activité dans la classe. L'évaluation pédagogique doit être une priorité dans l'évaluation des enseignants. Mais, pour le SNES, l'inspection doit avant tout jouer un rôle d'impulsion et de conseil. L'évaluation individuelle doit être replacée dans ce cadre, favoriser le travail en équipe et se traduire dans les actions de formation continue. Elle **doit respecter la liberté pédagogique et tenir compte des nouvelles formes de travail collectif**. Elle doit d'abord permettre à l'agent de s'interroger sur ses propres pratiques, de les confronter aux autres et donc de progresser dans l'exercice de son métier. Pour autant, elle doit aussi permettre à l'institution d'apprécier la manière dont l'agent exerce son métier. Il est donc indiscutable pour nous que la spécificité de notre métier renvoie à une double notation.

Cela implique également, comme nous le revendiquons, la déconnexion entre avancement et notation. La spécificité de nos missions l'exige et il n'y a aucune raison de ne pas bénéficier de procédures qui s'appliquent très

La notation des CPE

La notation des CPE n'est qu'administrative contrairement à celle des enseignants qui comprend deux volets, l'administratif et le pédagogique. La double notation pour les CPE est une revendication du SNES, que nous ne concevons qu'accompagnée de la création d'un collège d'inspection spécifique issu de notre catégorie (celle-ci implique bien sûr la création d'une agrégation d'éducation).

Aujourd'hui en effet, dans beaucoup d'académies, les CPE considèrent que les IPR « Établissements et vie scolaire », évaluateurs à la fois des chefs d'établissement, des professeurs documentalistes et des CPE, n'ont pas forcément un regard complètement objectif vis-à-vis de leurs missions.

largement pour d'autres corps de la catégorie A, dont nos notateurs (chefs d'établissement et IPR).

Pour des mesures immédiates

Dans l'immédiat, l'administration doit s'engager pour le respect des modalités de 1983 sur l'inspection, trop souvent oubliées. L'inspection doit être annoncée au préalable avec communication des objectifs (date, classe...) et il est nécessaire de faire prévaloir les dispositions qui prévoient un entretien avec les équipes.

Tant que **la question de la notation restera décisive compte tenu de son rôle dans l'avancement et des effets salariaux des rythmes d'avancement**, nous demandons qu'un dispositif de résorption des retards d'inspection et d'actualisation des notes pédagogiques soit négocié sous contrôle paritaire, et que les procédures de notation soient rendues plus transparentes, comme cela est prévu par la note de service 83-512 du 13 décembre 1983.

Pour les certifiés, à partir des inégalités constatées entre les disciplines (il y a un tableau unique d'avancement toutes disciplines confondues), du non-respect de la grille de notation et des retards d'inspection dont certains restent considérables, le SNES a obtenu de premiers résultats. Cependant la situation reste très inégalitaire. Dans certaines académies, il y a eu de véritables mesures d'harmonisation pour replacer l'ensemble des notes actuelles dans la grille, mais dans d'autres, le retard d'inspection est simplement compensé au moment de l'examen de la promotion par des dispositifs variables (rajouts de points, recalage dans la grille cible de notation, voire prise en compte de la note moyenne), ce qui est inadmissible pour la gestion d'un corps national. Sur la base de ce travail et des analyses qu'il réalise sur la notation des agrégés, le SNES demande un cadrage ministériel pour avancer partout et préserver le principe d'unité de gestion de nos catégories.

S'agissant de la notation administrative, ses bases doivent être clarifiées et la procédure de contestation en CAPA doit retrouver toute sa légitimité.

Pour les agrégés, le ministre a décidé d'harmoniser dans chaque discipline les notes pédagogiques suivant une méthode expérimentée dans la discipline des mathématiques. L'absence de prise en compte des retards d'inspection lors de cette harmonisation (les notes de 30 % des collègues sont restées en dessous de la nouvelle grille) a pénalisé ces collègues lors de l'avancement d'échelon.



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. Le SNES y a toujours été favorable et il continue à se prononcer en faveur de ce système qui reconnaît la spécificité de nos métiers - travail sur un contenu disciplinaire ou une spécialité -, garantit une indépendance dans la pratique du métier du fait notamment de la distance avec le local, et offre une possibilité de recours en cas de conflit (avec le chef d'établissement, les parents...). Certaines disciplines ou spécialités n'ont pas d'inspection pédagogique propre (technologie en collège, documentation, éducation), ce que nous contestons.

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). Cette grille est un élément de transparence.

Vous devez signer la proposition de notification 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). Dans la plupart des cas, la campagne de notation se situe dans le courant du second trimestre, parfois même dès le début janvier. 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). Après une visite effectuée dans la plupart des cas par un IPR, sauf en CPGE, 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.

Pour les certifiés, il existe une grille nationale de notation commune à toutes les disciplines et à toutes les académies (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

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 S1 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 générale de sa discipline.

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, une grille nationale de référence commune à toutes les disciplines est mise en place depuis l'année dernière (www.snes.edu). Dans le même temps, des principes communs et une procédure de prise en compte des retards de notation ont été établis :

• Chaque échelon se voit affecté d'une note médiane :

Échelon	1 à 4	5	6	7	8	9	10	11
Note	42	44	46	48	50	52	54	56

Selon l'appréciation, la note d'inspection peut varier de - 4 à + 6 par rapport à la note médiane tout en entrant dans les zones cibles A, B et C de la grille.

• En cas de retard d'inspection, il est ajouté deux fois le nombre d'échelons franchis depuis la précédente inspection à la note, ce qui évite juste un déclassement en maintenant la position de la note par rapport à la note médiane.

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, 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 promuable ?

Tous les collègues en activité qui, à l'échelon considéré et au cours de l'année scolaire (1^{er} septembre 2011 - 30 août 2012), 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 promuable 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 2010/2011 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^e échelon le 10/04/2009 justifie en 2011/2012 à la fois de 2 ans 6 mois et 3 ans de séjour dans l'échelon. Il est donc promuable au grand choix le 10/10/2011 et au choix le 10/04/2012. Si sa note globale est insuffisante pour être promu à l'un de ces deux rythmes, il sera promu automatiquement à l'ancienneté le 10/10/2012.
- Un collègue promu au 10^e échelon le 05/06/2009 justifie en 2011/2012 de 3 ans d'ancienneté dans l'échelon. Il est donc promuable uniquement au grand choix le 05/06/2012. S'il n'est pas promu au grand choix, il sera promuable au choix le 05/12/2013, soit en 2013-2014.

RYTHMES D'AVANCEMENT

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

Grille indiciaire

AU 1^{er} JANVIER 2012, NOUVELLE AUGMENTATION DE LA RETENUE POUR PENSION. La valeur annuelle du point d'indice est bloquée à 55,5635 € (01/07/2010)

Échelons	Grades	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	460	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 (a)	821 (a)	561	695	483	458	783	612	394
6				593	741	500	467		658	434
7				635	783	527	495			415
8				684		567	531			434
9				734		612	567			458
10				783		658	612			482
11				821		688	658			511
										540

Élèves des ENS 1^{re} année : 331 ; 2^e et 3^e années : 342 ; CO-Psy stagiaires 1^{re} année : 305 ; 2^e année, 3 premiers mois : 349, 9 mois suivants : 376 ; professeur en congé 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.

Indices	TRAITEMENT brut mensuel	SALAIRES NETS					
		Adhérents MGEN			Non-adhérents MGEN		
		zone 1	zone 2	zone 3	zone 1	zone 2	zone 3
305	1 412,24	1 175,94	1 152,70	1 141,09	1 219,11	1 195,06	1 183,03
321	1 486,32	1 224,45	1 199,70	1 187,33	1 269,92	1 244,29	1 231,48
331	1 532,63	1 262,59	1 237,08	1 224,32	1 309,48	1 283,06	1 269,84
339	1 569,67	1 293,11	1 266,98	1 253,91	1 341,12	1 314,06	1 300,53
342	1 583,56	1 304,55	1 278,19	1 265,00	1 353,00	1 325,69	1 312,04
359	1 662,27	1 369,40	1 341,72	1 327,89	1 420,25	1 391,59	1 377,26
360	1 666,91	1 373,22	1 345,46	1 331,59	1 424,21	1 395,47	1 381,10
376	1 740,99	1 434,24	1 405,26	1 390,77	1 487,50	1 457,48	1 442,47
394	1 824,33	1 502,91	1 472,53	1 457,35	1 558,72	1 527,26	1 511,53
415	1 921,57	1 583,01	1 551,02	1 535,03	1 641,79	1 608,66	1 592,10
432	2 000,29	1 647,86	1 614,55	1 597,91	1 709,05	1 674,56	1 657,31
434	2 009,55	1 655,49	1 622,03	1 605,30	1 716,96	1 682,31	1 664,99
436	2 018,81	1 663,12	1 629,51	1 612,70	1 724,88	1 690,06	1 672,66
445	2 060,48	1 697,45	1 663,14	1 645,99	1 760,48	1 724,95	1 707,18
457	2 116,04	1 743,22	1 707,99	1 690,38	1 807,95	1 771,47	1 753,23
458	2 120,67	1 747,04	1 711,73	1 694,08	1 811,91	1 775,35	1 757,06
467	2 162,35	1 781,36	1 745,36	1 727,37	1 847,51	1 810,23	1 791,59
481	2 227,17	1 834,77	1 797,69	1 779,16	1 902,90	1 864,50	1 845,30
482	2 231,80	1 838,58	1 801,42	1 782,85	1 906,86	1 868,37	1 849,14
483	2 236,43	1 842,40	1 805,16	1 786,55	1 910,81	1 872,25	1 852,97
489	2 264,21	1 865,28	1 827,59	1 808,74	1 934,54	1 895,51	1 875,99
495	2 291,99	1 888,17	1 850,01	1 830,94	1 958,29	1 918,77	1 899,01
500	2 315,15	1 907,25	1 868,70	1 849,43	1 978,07	1 938,15	1 918,19
510	2 361,45	1 945,39	1 906,08	1 886,41	2 017,63	1 976,91	1 956,55
511	2 366,08	1 949,21	1 909,81	1 890,11	2 021,59	1 980,78	1 960,38
526	2 435,53	2 006,41	1 965,87	1 945,60	2 080,92	2 038,93	2 017,94
527	2 440,16	2 010,23	1 969,61	1 949,30	2 084,88	2 042,81	2 021,77
531	2 458,68	2 025,49	1 984,56	1 964,09	2 100,70	2 058,32	2 037,12
539	2 495,73	2 056,00	2 014,46	1 993,68	2 132,35	2 089,32	2 067,81
540	2 500,36	2 059,82	2 018,20	1 997,38	2 136,31	2 093,20	2 071,64
543	2 514,25	2 071,26	2 029,41	2 008,48	2 148,18	2 104,83	2 083,15
560	2 592,96	2 136,11	2 092,95	2 071,36	2 215,44	2 170,73	2 148,37
561	2 597,59	2 139,93	2 096,68	2 075,06	2 219,39	2 174,60	2 152,21
567	2 625,38	2 162,81	2 119,10	2 097,25	2 243,12	2 197,86	2 175,23
593	2 745,76	2 261,99	2 216,28	2 193,42	2 345,98	2 298,65	2 274,97
601	2 782,81	2 292,50	2 246,18	2 223,01	2 377,63	2 329,65	2 305,66
612	2 833,74	2 334,47	2 287,29	2 263,70	2 421,16	2 372,29	2 347,86
635	2 940,24	2 422,20	2 373,25	2 348,77	2 512,15	2 461,44	2 436,10
642	2 972,65	2 448,90	2 399,41	2 374,66	2 539,83	2 488,58	2 462,95
658	3 046,73	2 509,93	2 459,21	2 433,85	2 603,13	2 550,60	2 524,34
664	3 074,51	2 532,81	2 481,63	2 456,04	2 626,87	2 573,86	2 547,36
684	3 167,12	2 609,11	2 556,39	2 530,01	2 706,00	2 651,39	2 624,08
688	3 185,64	2 624,36	2 571,33	2 544,82	2 721,81	2 666,89	2 639,43
695	3 218,05	2 651,07	2 597,49	2 570,71	2 749,51	2 694,03	2 666,28
696	3 222,68	2 654,88	2 601,23	2 574,41	2 753,47	2 697,90	2 670,12
734	3 398,63	2 799,83	2 743,26	2 714,96	2 903,80	2 845,21	2 815,90
741	3 431,05	2 826,53	2 769,41	2 740,85	2 931,49	2 872,33	2 842,75
776	3 59,11	2 960,04	2 900,22	2 870,31	3 069,95	3 008,00	2 977,03
783	3 625,52	2 986,74	2 926,39	2 896,20	3 097,65	3 035,14	3 003,88
821	3 801,47	3 131,69	3 068,41	3 036,76	3 247,98	3 182,44	3 149,66
881	4 079,29	3 360,56	3 292,64	3 258,69	3 485,35	3 415,01	3 379,85
916	4 241,35	3 495,81	3 423,46	3 388,15	3 623,81	3 550,69	3 514,12
963	4 458,97	3 681,76	3 604,88	3 566,44	3 809,76	3 732,88	3 694,44

Avancement d'échelon 2011/2012

DISCIPLINE

ACADÉMIE

Catégorie Chaire sup. Agrégé Certifié A.E.
 CH.E CPE CO-Psy DCIO

SITUATION 2011/2012

TITULAIRE HORS-CLASSE OUI NON
 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 2010/2011

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. 10)

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.

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 :