



# Valse-hésitation

Le ministre affiche sa volonté de revaloriser le métier enseignant. La poursuite des discussions sur les missions des enseignants, et l'apparition, lors de la dernière réunion au mois de décembre, d'une fiche sur la revalorisation salariale vont dans ce sens. Dans cette fiche, le ministre met en discussion la création d'un nouveau grade offrant un débouché de carrière après la hors-classe. Si, pour le SNES-FSU, cette proposition n'est pas à rejeter *a priori*, des efforts sur l'actuelle carrière des agrégés doivent aussi être actés.

En effet, du point de vue des carrières, les dernières décisions du ministre sont contradictoires : un pas en avant pour l'accès à la hors-classe, un grand pas en arrière pour les débuts de carrière et une lente érosion du traitement indiciaire pour le reste des collègues.

Grâce à l'action du SNES-FSU, tous les agrégés ayant atteint le 11<sup>e</sup> échelon depuis au moins 4 ans et ayant au moins un avis « très honorable » du recteur devront être inscrits sur la liste des propositions académiques qui seront ensuite étudiées par la CAPN. Le ministère reconnaît ainsi que tous les agrégés ont vocation à accéder à la hors-classe. Cette orientation devra se concrétiser lors de la CAPN qui examinera les propositions de promotion du ministre, d'autant que le contingent permet à l'administration de promouvoir tous les agrégés ayant atteint le 11<sup>e</sup> échelon depuis au moins quatre ans. Le SNES-FSU y sera vigilant. Toutefois, le maintien des avis attribués par le chef d'établissement et l'IPR constitue toujours un frein majeur à la promotion de grade. Le SNES-FSU en demande la suppression. Le retour des débuts de carrière au 1<sup>er</sup> échelon et le gel du point d'indice qui conduit à une lente mais inexorable dégradation du pouvoir d'achat des agrégés sont des signes négatifs forts. Si l'attractivité du corps des agrégés n'est, pour l'instant, pas en jeu, sa place dans la hiérarchie des corps de la Fonction publique l'est, obérant grandement les possibilités de mobilité professionnelle des collègues à l'intérieur de celle-ci.

Pour le SNES-FSU, il est urgent de mettre en place une réelle revalorisation de nos rémunérations comme de nos conditions de travail afin de maintenir attractif le corps des agrégés. Le SNES-FSU, tant en CAPA et en CAPN par la défense des personnels que dans les discussions avec le ministre, continuera d'avancer ces propositions pour les personnels.



Ont participé  
à la rédaction de  
ce 8 pages :  
Marc Billard,  
Jean-Hervé Cohen  
Serge De neuveglise,  
Xavier Marand,  
Erick Staëlen,  
André Voirin

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

## 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 A1) 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 A1) 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 6/02/2011, devenant agrégé à la rentrée prochaine sera reclassé dans le corps des agrégés au 10<sup>e</sup> échelon le 1/09/2014 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 6/02/2011 = 11<sup>e</sup> échelon le 1/09/2014 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<sup>e</sup> 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 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 notes de service ministérielles ont beau se succéder, elles prévoient toujours des dispositions qui aboutissent à l'exclusion de nombreux collègues d'un débouché de carrière naturel à la hors-classe. Si, pour les agrégés, l'examen en CAP Nationale permet de corriger certaines dérives, pour les certifiés et les CPE la déconcentration de la gestion démultiplie de terribles injustices qui sont amplifiées par l'application de barèmes très variables selon les académies. Même si la pression du SNES-FSU a permis des avancées dans les dernières notes de service 2014, le poids des avis demeure encore trop déterminant alors que ceux-ci sont souvent incohérents, injustes et incompréhensibles. Plus que jamais le rôle des élus SNES-FSU dans les CAP sera essentiel. À l'injustice entérinée au travers d'un pseudo-mérite subjectif de l'administration, le SNES-FSU 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 mais il y a loin de la coupe aux lèvres. Les nouvelles notes de service publiées par le ministère, si elles corrigent certaines dispositions particulièrement néfastes de ces dernières années, ne sont pas porteuses d'un changement en profondeur des orientations inacceptables fixées par le précédent ministère de Luc Chatel. En tout premier lieu, elles restent fondées sur l'idée que les collègues particulièrement « méritants » doivent prioritairement 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.

### INJUSTICES ET INÉGALITÉS DEMEURENT

Dans les faits, les inégalités, liées à la subjectivité des évaluateurs, perdurent. Selon leur discipline, leur établissement et leur académie, les personnels sont évalués différemment, ce qui aboutit à une insupportable confiscation des fins de carrière. Globalement, ce sont plus de 25 % des certifiés et des agrégés qui 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, parfois, d'en accentuer les résultats. En 2013, néanmoins, à la suite de nos interventions, elle a modifié les modalités de répartition des possibilités de promotions et a attribué des contingents plus importants aux académies possédant le plus de collègues en fin de carrière afin d'accélérer leur promotion. Pourtant, dans certaines académies, les recteurs n'ont toujours pas promu tous les collègues au 11<sup>e</sup> au profit de collègues moins avancés dans la carrière. Les politiques rectorales donnent encore 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 2013 moins de la moitié des avis « très favorable » donnés par les IPR et, par corollaire, les avis « exceptionnel », attribués par le rec-

teur 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-FSU, 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 celui-ci 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-FSU revendique une carrière en onze échelons, parcourus au rythme le plus favorable et intégrant les indices terminaux de l'actuelle hors-classe.



## Fin de carrière pour qui ?

La note de service 2012 par ses clauses restrictives a été responsable d'une exclusion majeure des collègues les plus avancés dans la carrière. La note 2013, en dépit d'aménagement à la marge, avait reconduit en grande partie la note de service 2012, en particulier en maintenant la prépondérance des avis hiérarchiques. Cette année enfin, le ministère semble avoir entendu nos demandes. La note de service 2014 ouvre une perspective non négligeable de voir réaliser notre revendication de faire de la hors-classe le débouché de fin de carrière pour tous. Cette avancée est à porter à notre crédit. Elle est le fruit de notre opiniâtreté en CAPA et en CAPN.

Obligation est faite aux recteurs d'inscrire sur leur liste académique **tous les collègues au 11<sup>e</sup> échelon avec 4 ans d'ancienneté (11+4)**, bénéficiant au moins d'un avis Très Honorable (THO). En introduisant cette préconisation le ministère rend justice à notre combat. Le ministère n'avait d'autre choix que de mettre en conformité sa note de service et sa pratique. Il ne faut pas pour autant se voiler la face. Les orientations engagées les années précédentes n'ont pas disparu. En 2013, seulement 39 % des 11+4 ont été promus à la hors-classe à l'issue de la CAPN, soit 449 collègues alors même que les possibilités offertes (2 241) auraient permis de promouvoir les 1 150 collègues 11+4 qui restent au niveau national.

### MAINTIEN DE LA CLAUSE INIQUE D'EXCLUSION

La condition d'une promotion au choix ou au grand choix au 10<sup>e</sup> ou au 11<sup>e</sup> échelon des agrégés pour bénéficier des points de carrière est la première cause de cette exclusion. Nos interventions déterminées ont permis que des collègues victimes de cette clause puissent être proposés à l'issue des CAPA et promus à l'issue de la CAPN, mais il demeure d'inacceptables inégalités selon les académies et les disciplines<sup>(1)</sup>.

### LA MÉCANIQUE AVEUGLE DES « AVIS »

Elle constitue la deuxième cause d'exclusion. L'avis « très favorable », déterminant dans l'obtention de la promotion, est limité à 20 % par chef d'établissement et par IPR, mais n'est pas toujours utilisé en totalité. Ces notateurs primaires abusent, par défaut, de l'avis « favorable », non contingenté, ignorant ainsi les orientations générales de la note de service selon lesquelles les avis devraient être portés sur le « parcours professionnel [...] mesuré sur la durée de la carrière » apprécié globalement « en premier lieu au travers [...] des] activités d'enseignement » et prononcés « en cohérence avec les notations des personnels concernés ». **Il est donc très important d'intervenir auprès du chef d'établissement, pour faire prévaloir l'examen de toute sa carrière.** C'est d'autant plus primordial que l'esprit visant à donner l'exclusivité aux avis émis par les notateurs primaires, au détriment de tous les autres éléments sur lesquels devraient se fonder un accès à la hors-classe, reste présent dans la note de service.

La multiplication des avis THO est ainsi le résultat de deux avis « favorable »

de la part des notateurs primaires qui organisent par ce biais, en conscience, l'exclusion de ces collègues en fin de carrière.

### L'APPRÉCIATION « EXCEPTIONNELLE » DU RECTEUR

Limitée à 10 % des promouvables par académie, cette appréciation est déterminante pour la promotion. Elle reste même indispensable. La note de service précise que tout collègue à qui le recteur attribue cette appréciation doit **automatiquement** être inscrit sur la liste remontant au ministère. **C'est inacceptable !** En effet, si réellement, dans la note de service, la formulation de l'appréciation du recteur était « l'occasion d'une véritable évaluation qualitative du parcours de carrière et du parcours professionnel de chaque promouvable », avant CAPA, les dégâts pourraient être limités. Mais, trop souvent, le recteur se contente de suivre, mécaniquement, les avis émis par l'inspection et les chefs d'établissement.

En 2013, parmi les collègues au 11<sup>e</sup> échelon avec plus de 4 ans d'ancienneté, seuls 32 % ont eu l'avis « exceptionnel ».

Les avis « exceptionnel » sont eux inutiles lorsqu'ils sont distribués aux échelons les plus faibles. Les 125 avis « exceptionnel » distribués aux échelons 7 à 9 n'ont abouti à aucune promotion en 2013. Les 1 312 avis « exceptionnel » attribués au 10<sup>e</sup> échelon ont abouti à 306 promotions (23 %). Par contre, l'avis « exceptionnel », lorsqu'il est attribué aux collègues au 11<sup>e</sup> échelon est plus efficace (1 792 ont eu cet avis - 1 588 ont été promus soit 93 %).

(1) Un bilan de la CAPN de juin 2013 est consultable sur le site national du SNES-FSU.

### Le rôle des élus et du SNES-FSU

Plus que jamais, par leurs interventions auprès de chefs d'établissement, des corps d'inspection et en CAP, le SNES-FSU et ses élus vont agir contre les pratiques d'exclusion, pour le respect des carrières et permettre au final la promotion de collègues qui en seraient injustement écartés. Ils sont déterminés à mettre en échec une politique qui s'apparente à une chasse aux collègues les plus âgés. Notre revendication d'une reconstitution de carrière en onze échelons, incluant les actuels indices de la hors-classe, parcourus sur le rythme le plus favorable, reste évidemment d'actualité !

## Modalités pratiques

### Conditions requises

Tout agrégé en activité, mis à disposition ou détaché ayant atteint au moins le 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale au 31/08/2014 est promouvable.

### Dispositif administratif

La constitution des dossiers se fait exclusivement par le portail de services internet i-Prof.

Les personnels affectés à Saint-Pierre-et-Miquelon relèvent de la compétence de l'académie de Caen. 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, mis à disposition de la Polynésie française ou affectés dans les établissements d'enseignement supérieur du Pacifique) pourront, dans un premier temps, contribuer à la constitution de leur dossier de promotion

en enrichissant leur curriculum vitae sur le site i-Prof (« Se connecter à i-Prof pour les enseignants hors académie »). Le dossier de ces personnels comportera, outre l'édition papier du curriculum vitae, une fiche d'avis qui leur parviendra par la messagerie i-Prof. S'agissant des agents en position de détachement ou mis à disposition, la fiche d'avis devra être renseignée et visée par le supérieur hiérarchique. En ce qui concerne les agents affectés à Wallis-et-Futuna au moment du dépôt de leur dossier, la fiche d'avis portera les avis du chef d'établissement ainsi que du vice-recteur. Pour les agents mis à disposition de la Polynésie française, la fiche sera revêtue des avis du chef d'établissement, du directeur des enseignements secondaires et du vice-recteur. Les dossiers complets devront parvenir au bureau des personnels enseignants du second degré hors académie (bureau DGRH B2-4), **au plus tard pour le 25 février 2014.**

### Le calendrier

• Distribution des avis : entre mars et avril selon le calendrier rectoral (se reporter aux circulaires rectoriales et aux circulaires académiques du SNES-FSU).

À suivre de près via I-Prof et s'emparer des moyens d'action syndicale pour intervenir collectivement en amont.

• CAPA : examen des avis et des propositions rectorales (CAPN pour les collègues gérés par la DGRH B2-4), **avant le 7 mai 2014.**

Les propositions rectorales à l'issue des CAPA doivent représenter au plus 20 % des promouvables en ordre décroissant de barème, sous réserve des dispositions prévues pour l'examen des collègues n'ayant pas les « points de carrière ».

• CAPN : nomination entre le 24 et le 26 juin 2014.

### Le barème

Le barème pour l'accès à la hors-classe des agrégés est défini nationalement. Vous pouvez le consulter à l'adresse [www.snes.edu](http://www.snes.edu).

## Accès à la hors-classe 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 : ..... CODE | | | | | |

### ÉLÉMENTS PERMETTANT LE CALCUL DE VOTRE BARÈME

- Échelon au 31/08/14 .....  
Date de promotion (ou reclassement dans le corps, et dans ce cas reliquat d'ancienneté) .....  
– Mode de promotion  
Grand choix  Choix  Ancienneté   
– Si 11<sup>e</sup> échelon acquis à l'ancienneté  
mode d'accès au 10<sup>e</sup> échelon  
Grand choix  Choix  Ancienneté
- Notation sur 100 au 31/08/13  
(ou note au 1/09/13 si entrée dans le corps)  
Notation administrative (sur 40) : .....  
Notation pédagogique (sur 60) : .....  
Date de la dernière inspection : .....
- Nombre d'années d'exercice .....  
 ZEP  Zone sensible  Plan violence  APV  RAR  ÉCLAIR  
Préciser : date de nomination dans l'établissement : .....  
date de classement de l'établissement : .....
- Diplômes et titres français ou étranger (bac + 5 et au-delà)  
.....
- Mode d'accès au corps  Concours  Liste d'aptitude  Détachement
- Nombre d'inspections au cours de la carrière : .....  
Dates : .....
- Avis hiérarchiques de l'an dernier :  
– chef d'établissement : .....  
– inspection : .....

### JOINDRE LES PIÈCES JUSTIFICATIVES À LA FICHE SYNDICALE

Observations complémentaires : .....

#### À REMPLIR PAR LES ÉLUS EN CAPA

Transmis par le recteur  Non transmis

Avis du recteur :

Exceptionnel  Remarquable  Très honorable  Honorable

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 révoquant 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 : .....

## Enseigner en po

**Une des spécificités de l'enseignement supérieur français est le grand nombre de formations qui (CPGE, DCG, ...) et les sections de techniciens supérieurs (STS). Elles accueillent chaque année**

**D**ans un souci de démocratisation de l'enseignement supérieur, devant conduire à augmenter significativement le taux de diplômés par génération (actuellement 45 %), le SNES-FSU défend l'existence des formations supérieures des lycées, tout en souhaitant que chacune d'elles représente au mieux la diversité de la société française, tant en terme de genre que d'origine sociale.

<b>STS</b>	Section de technicien supérieur	Cursus en deux ans, préparant le brevet de technicien supérieur (BTS).
<b>CPGE</b>	Classes préparatoires aux grandes écoles	Cursus en deux ans, préparant les concours des grandes écoles (ingénieurs, management, écoles normales...). Trois filières : scientifique, économique et commerciale, littéraire.
<b>DCG</b>	Classes préparant au diplôme de comptabilité et gestion	Cursus en trois ans préparant le diplôme.

Intégrés à l'espace européen de l'enseignement supérieur, ces cursus permettent la délivrance de crédits européens (30 ECTS par semestre validé) et les poursuites d'études à l'Université ou dans un autre établissement d'enseignement supérieur.

Les enseignants de ces classes sont des professeurs issus majoritairement du corps des agrégés, ils peuvent y effectuer un service partiel, complété par des heures en secondaire, ou un service complet. Ils sont affectés sur poste spécifique national (plutôt agrégés) ou sur poste second degré (agrégé ou certifié, mouvement général).

En STS, les postes spécifiques nationaux concernent uniquement certaines disciplines technologiques, selon les spécialités des BTS préparés. Les autres enseignements sont assurés par les professeurs nommés dans l'établissement. En classes préparatoires, la plupart des enseignants sont nommés sur postes spécifiques nationaux, ces postes sont en principe à temps complet et réservés aux agrégés. Ils relèvent d'un mouvement national, en une phase, chaque poste étant défini par l'établissement d'affectation et le service d'enseignement.

### EN CLASSES PRÉPARATOIRES

Pour obtenir un premier poste en CPGE ou DCG, il faut postuler au mouvement spécifique national des classes préparatoires. On dépose sa candidature par l'intermédiaire de SIAM selon des modalités spécifiées chaque année dans la circulaire publiée au *BO* spécial mouvement. Cette opération se situe en novembre-décembre, aux mêmes dates que la phase interacadémique du mouvement général.

Les candidatures sont examinées par l'inspection générale, qui évalue les dossiers selon les postes demandés et propose les affectations. Il y avait, en novembre 2013, 3 475 candidatures pour 461 postes à pourvoir, ce qui amène l'inspection générale à sélectionner selon des critères de plus en plus exigeants. Dans les disciplines scientifiques, où l'on nomme des jeunes collègues, l'IG regarde d'abord le rang à l'agrégation externe, puis tient compte des diplômes universitaires (master, doctorat). Dans les disciplines littéraires, l'expérience pédagogique, validée par de bons rapports d'inspection est plutôt le premier critère, ensuite l'IG examine les diplômes universitaires ainsi que les publications.

Le projet de mouvement est examiné par un groupe de travail, se tenant

début février, dans lequel le SNES-FSU émet ses commentaires et défend les dossiers des collègues qui l'ont sollicité. Chaque année, des centaines de collègues s'adressent ainsi au SNES-FSU, qui tente d'obtenir des améliorations sur le mouvement et d'informer au mieux ses adhérents pendant toute la procédure.

Si la plupart des postes sont alors pourvus régulièrement après la commission paritaire nationale qui se tient en mars, il reste ensuite des postes à pourvoir car des vacances peuvent aussi se déclarer tardivement. Comme il n'est plus possible d'opérer des changements d'académie, l'inspection générale peut être amenée à choisir des néo-agrégés ou des collègues en poste dans l'académie où la classe préparatoire est vacante. Ces affectations sont prononcées à titre provisoire, souvent régularisées l'année suivante, et procèdent donc d'une réelle opportunité.

### Discussion sur le métier : quelles perspectives pour les classes préparatoires ?

Le mouvement des professeurs de classes préparatoires prouve que la forte mobilisation peut contrer les projets néfastes du gouvernement. Le ministre est revenu sur la dégradation des services des enseignants de CPGE, et a indiqué que la discussion se poursuivrait en janvier. Le SNES-FSU souhaite s'appuyer sur le rapport de force ainsi établi pour avancer des propositions qui allient la défense des acquis et de nouvelles revendications permettant d'améliorer les conditions d'exercice de notre métier.

Le SNES-FSU revendique pour l'ensemble de la profession revalorisation des salaires et allègement du travail car ces deux paramètres n'ont cessé de se dégrader. Le SNES-FSU a également des demandes spécifiques pour les classes préparatoires, comme par exemple : la prise en compte plus équitable du nombre d'élèves qu'un professeur a en responsabilité, l'intégration des heures dites supplémentaires (alors qu'elles sont liées au poste) dans le salaire de base, la création de postes spécifiques afin de limiter le recours aux heures supplémentaires, de meilleures perspectives d'accès à la chaire supérieure (voir plus bas). Ces demandes sont intimement liées à notre objectif de démocratisation des prépas et de lutte contre la concurrence et la hiérarchisation des lycées.

### Informatique : de nouvelles possibilités ?

L'informatique a fait son entrée l'an dernier dans les grilles horaires des classes préparatoires scientifiques, mais aucun poste n'a été prévu. Il est piquant de constater que le ministère stigmatise les heures supplémentaires effectuées par les professeurs de CPGE et refuse dans le même temps la création de postes qui permettrait de les limiter. Le SNES-FSU continue à inter-



# st-bac des lycées

se déroulent hors de l'Université. Dans les lycées, les plus connues sont les classes préparatoires environ 30 % des nouveaux bacheliers technologiques et généraux qui poursuivent leurs études.

venir pour que l'informatique soit traitée comme une discipline à part entière. Cela peut être une opportunité pour des collègues du secondaire ayant la qualification requise d'effectuer un enseignement d'informatique en classe préparatoire, en service complet ou en complément.

## LE CORPS DES CHAIRES SUPÉRIEURES

**Le corps des chaires supérieures est destiné aux agrégés enseignant dans les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE), ayant acquis une certaine ancienneté dans ces fonctions.**

L'accès à la chaire supérieure se fait par liste d'aptitude, cette liste est arrêtée tous les ans, sur proposition de l'inspection générale, après avis de la commission administrative paritaire nationale (CAPN) des chaires supérieures. C'est à la fois une reconnaissance du travail mais également une promotion dans la carrière, puisqu'elle permet l'accès à l'échelle A de rémunération. Les heures supplémentaires et les heures de colles sont alors rétribuées à un taux spécifique, plus avantageux que celui des agrégés. Le nombre total de professeurs de chaire supérieure est fixé actuellement à 2 250, avec une répartition par discipline ainsi qu'un contingent réservé aux professeurs de CPGE en lycée militaire. Les postes se libèrent par départ en retraite, changement de corps, etc., et sont affectés aux disciplines correspondantes (voir les statistiques 2013).

**Pour les agrégés enseignant en classe préparatoire aux grandes écoles, la prochaine CAPN d'accès à la chaire supérieure est prévue le 6 mai 2014.**

La CAPN des chaires supérieures comprend trois élus SNES-FSU sur les quatre représentants des personnels, ce qui confère au SNES-FSU une responsabilité particulière quant à la défense et à l'information des collègues. Pensez à nous renvoyer la fiche syndicale, disponible dans ce supplément, si vous souhaitez que le SNES-FSU soutienne votre dossier au cours de la commission paritaire. Le SNES-FSU veille à ce que les nominations tendent vers les équilibres, tant

géographique que dans la répartition hommes femmes. Voir à ce sujet notre étude en ligne sur [www.snes.edu/La-parite-hommes-femmes-en-classe.html](http://www.snes.edu/La-parite-hommes-femmes-en-classe.html)

*Les professeurs des classes préparant au DCG sont toutefois écartés des chaires supérieures, ce qui est injuste alors qu'ils enseignent jusqu'au niveau licence et que leurs règles d'affectation ou de mutation sont identiques à celles des CPGE.*



## STATISTIQUES ACCÈS À LA CHAIRE SUPÉRIEURE 2013

Discipline	Effectif	Nommés	Nombre de femmes nommées	Âges mini-maxi	Âge moyen
Lettres	194	14	7	39-57	46
Philosophie	121	10	4	44-61	53
Histoire-Géographie	162	19	8	34-63	52
Mathématiques	663	54	18	40-59	45
Physique-Chimie	584	34	20	40-64	47
SVT	57	1	1	-	56
Anglais	109	12	6	41-64	53
Allemand	46	5	3	48-61	56
Espagnol	24	1	1	-	51
Russe	4	0	-	-	-
Italien	5	0	-	-	-
Portugais	1	0	-	-	-
Arabe	1	0	-	-	-
SES	37	1	1	-	44
STI	178	22	4	33-60	42
Eco-Gestion	60	2	1	47-55	55
Ens. Artistiques	4	1	0	-	34
<b>Total</b>	<b>2 250</b>	<b>176</b>	<b>74</b>		

## Ce que demande le SNES-FSU

Le SNES-FSU rappelle son exigence première de voir tous les collègues de CPGE accéder à la chaire supérieure après quelques années d'exercice. Cela suppose une augmentation programmée sur plusieurs années du nombre total de postes. L'objectif de 4 000 postes avec prise en compte de l'ancienneté pour les nominations permettrait à tout professeur de CPGE d'accéder au corps des chaires supérieures en milieu de carrière.

Le SNES-FSU demande que l'inspection générale de chaque discipline présente des critères clairs pour les promotions à la chaire supérieure, et donne des indications sur les dossiers des collègues qu'il lui présente. Afin que la CAPN puisse pleinement jouer son rôle, elle doit disposer des éléments de la carrière des collègues : année de nomination en CPGE, mobilité, classes enseignées, etc.

Le SNES-FSU demande que les professeurs de DCG puissent accéder à la chaire supérieure.

Enfin l'accès à l'échelle B est plus que jamais d'actualité et doit être la poursuite naturelle de la carrière pour tous les professeurs de chaire supérieure. Elle serait la juste prise en compte de l'élévation des qualifications à l'entrée dans le métier et de l'expérience professionnelle acquise.

Par ailleurs, l'élévation de la qualification des professeurs doit se traduire par une revalorisation des salaires et non par le biais d'heures supplémentaires.

# LISTE D'APTITUDE À LA CHAIRE SUPÉRIEURE POUR LES AGRÉGÉS ENSEIGNANT EN CPGE

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 éventuellement de recevoir par SMS leur résultat.

Établissement d'exercice .....

## VOTRE SITUATION DE CARRIÈRE

Agrégé :  Hors-classe  
 Classe normale

Échelon : ..... depuis le : .....

Date de nomination en CPGE : .....

Classes enseignées et volume horaire total en CPGE : .....

Éléments particuliers éventuels pour appuyer notre intervention :  
.....  
.....  
.....

Note pédagogique ..... /60 date .....

Date de la dernière inspection : .....

Nom de l'inspecteur :  
.....

**JOINDRE LE RAPPORT  
D'INSPECTION**

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 : .....

À REMPLIR AVEC PRÉCISION