

Sommaire

Page 2
Vos élu-e-s et
votre carrière
Une information
claire, une défense
efficace

Pages 3-4
• Évaluation,
salaires,
avancement :
les enjeux.
• Disponibilité,
congé, détachement...
Quels impacts ?

Page 5
La notation :
modalités
pratiques

Page 6
L'avancement
d'échelon :
modalités
pratiques, rythmes
d'avancement

Page 7
La grille des
salaires, l'ASA

Page 8
La fiche syndicale
de suivi individuel

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



Carrières, avancement

Rester vigilant

À partir de ce mois de novembre s'ouvre la période de l'avancement d'échelon. En fonction des calendriers académiques et national, les CAP (commissions administratives paritaires) siègeront pour examiner l'avancement 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, comprendre le mécanisme de l'avancement d'échelon, **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 : 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'une opération de gestion qui apparaît bien souvent à la fois complexe et très mécanique. Au cœur de ces enjeux, la question de l'évaluation et de la notation, de leur conception et de leur rôle, enfin, évidemment, **la question des salaires** et de leur indispensable revalorisation.

Nous réaffirmons notre attachement à la double évaluation, administrative et pédagogique, pour les professeurs. Cette dernière doit rester prépondérante et être profondément refondée, devenir plus formative, viser à l'aide et au conseil aux collègues. Pour les CPE et les CO-Psy, nous revendiquons la création d'une double évaluation du même type s'appuyant sur un corps d'inspection issu du corps.

Pour le SNES et la FSU, **il faut déconnecter l'évaluation de l'avancement dans la carrière**. Le même acte ne peut à la fois servir pour gérer les carrières, peser pour transformer le métier, et construire les conditions d'une amélioration réelle du système éducatif et des conditions de travail et de rémunération, essentielles pour rendre attractifs nos métiers.

À la suite du cycle « PPCR », mené dans le cadre de la fonction publique, le ministère engagera dans les mois à venir des discussions sur la revalorisation de nos carrières. Le SNES-FSU, vigilant et exigeant, informera les collègues à chaque étape de ces discussions.



Frédérique Rolet
cosecrétaire
générale



Xavier Marand
secrétaire
général adjoint



Christophe Barbillat
secrétaire
national

Une information claire, une défense efficace

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

• Le rôle des élu-e-s

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

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

Pendant les CAP, ils ou elles interviennent pour réparer les erreurs et oublis et proposent des améliorations du projet de l'administration dans le respect des règles communes à tous.

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

Grâce à l'action et à l'expertise des élus du SNES-FSU, majoritaires dans les commissions, les CAP ne sont pas de simples chambres d'enregistrement, mais bien les lieux de contrôle démocratique, de correction et d'amélioration de la gestion des carrières. La transparence y est la règle, l'arbitraire y est combattu avec efficacité.

• La fiche syndicale de suivi individuel : un outil essentiel

La fiche syndicale de suivi individuel (voir page 8), remplie avec une grande précision et accompagnée des copies des documents nécessaires, est indispensable aux élu-e-s 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.



Tout sur les salaires et indemnités dans le supplément spécial « Salaires », en ligne sur le site www.snes.edu et disponible dans chaque section académique du SNES-FSU.

Le Portail des promotions et de la notation
jeudi 1er octobre 2015

L'ensemble des renseignements qui vous seront utiles sur la notation, l'avancement d'échelon, les promotions de grade ou de corps...

- Enjeux - Informations générales
- Avancement d'échelon
- Évaluation - Notation
- Promotion à la hors-classe
- Promotion de corps
- Fiches syndicales de suivi individuel
- Chaires supérieures

Sur le site du SNES-FSU, toutes les informations utiles

- Calendrier des CAP
- Téléchargement de la fiche syndicale de suivi individuel
- Module de calcul de sa promouvabilité
- Barres et bilan de la CAPN d'avancement d'échelon des agrégés...

Refonder l'évaluation

Actuellement, l'évaluation a plus comme objectif de quantifier un pseudo-mérite que de participer à l'amélioration de la qualité du travail des personnels. Les professeurs sont de plus en plus sommés d'appliquer des « bonnes pratiques », variables et parfois contradictoires, utilisées par la hiérarchie dans l'objectif de peser sur le déroulement de la carrière. Par ailleurs, l'inspection est trop souvent ressentie comme un jugement, pouvant placer les collègues en situation de perte de confiance voire de souffrance professionnelle. Enfin, les pratiques actuelles sont source de profondes inégalités en fonction des académies, des disciplines... Il est impératif de sortir de cette situation : le SNES-FSU avance des propositions ambitieuses sur les objectifs, le contenu, les procédures et les conséquences de l'évaluation.

Il faut évaluer prioritairement le cœur du métier

Les personnels sont demandeurs d'une réelle évaluation centrée sur leurs missions :

- pour les professeurs, pratiques pédagogiques dans et hors la classe, actions au sein de l'équipe disciplinaire...
- pour les CPE, suivi individuel et collectif des élèves en lien avec les professeurs, organisation de la vie collective et animations éducatives...
- pour les CO-Psy, information des élèves et de leurs familles, participation à l'action du CIO, contribution à l'observation continue des élèves et mise en œuvre des conditions de leur réussite...

En tant que fonctionnaires de l'État, les personnels doivent être ainsi évalués principalement sur le cœur de leur métier mais aussi sur d'autres aspects (respect des horaires, présence aux réunions relevant de leurs statuts...). Cette évaluation, statutairement individuelle, ne peut prendre en compte ce qui relève du travail collectif.

Revoir le rôle des évaluateurs et les modalités d'évaluation

Pour les professeurs, l'évaluation du cœur du métier ne peut être faite que par un inspecteur de la discipline, hors d'un quelconque lien hiérarchique administratif. Cela nécessite la création de corps d'inspection dans toutes les disciplines et un recentrage des missions d'inspection sur un véritable dialogue avec les professeurs. **Les critères d'observation et d'évaluation doivent être mis en discussion avec les représentants des personnels.**

Pour les CPE, l'évaluation par le seul chef d'établissement n'est pas accep-

table. Un corps d'inspection spécifique, différent de celui en charge des chefs d'établissement, doit être créé.

Pour les CO-Psy, l'évaluation doit être menée par un inspecteur détenteur des titres requis en psychologie. Le travail des CO-Psy en établissement ne doit pas se traduire par la mise en place d'une double tutelle (DCIO et chef d'établissement).

En tirer les conséquences pour améliorer les conditions de travail et les carrières

Reposant sur l'observation et l'échange, l'évaluation doit conduire les personnels à disposer **d'aide et de conseils**. Elle doit aussi permettre de faire remonter les réalités et demandes du terrain en terme de programmes, de contenus et pratiques d'enseignement. Elle pourrait aussi servir pour solliciter une affectation, temporaire ou non, par exemple dans un autre métier de la fonction publique. Tout ceci implique la mise en place d'une **véritable formation continue**, se déroulant sur le temps de travail et à la charge de l'employeur.

La confusion de l'évaluation avec la gestion des carrières doit cesser : **l'évaluation doit donc être déconnectée de l'avancement d'échelon**. Ce n'est pas en sanctionnant financièrement un enseignant, CPE ou CO-Psy qu'il fera mieux son travail, sinon, tous les personnels au dernier échelon de la carrière cesseraient de travailler ! De nombreux corps de fonctionnaires de catégorie A ont déjà une évolution de la carrière à rythme unique (chefs d'établissement, IA-IPR...). Ce principe d'avancement de carrière ne fait pas débat ni ne remet en question l'engagement professionnel des agents concernés : il faut donc l'appliquer à nos professions.

Il faut revaloriser les salaires !

Non seulement les professeurs du second degré sont parmi les plus mal payés d'Europe (cf. graphique), mais leur salaire net moyen a diminué de 1,2 % (en euros constants) en 2013 selon une étude du ministère (Note d'information N° 31 - octobre 2015 - DEPP). Cette baisse s'inscrit dans le contexte du gel du point d'indice depuis le 1^{er} juillet 2010 et de hausse des cotisations sociales.

Le rapport du PLF 2015 sur l'état de la Fonction publique et des rémunérations confirme le décrochage des professeurs par rapport aux autres fonctionnaires de catégorie A : leurs salaires sont systématiquement moins élevés que les salaires des catégories comparables, en raison de la part des primes. En 2012, le salaire net moyen d'un professeur agrégé est de 3 483 €* , celui d'un professeur certifié, 2 565 €* , alors que celui des cadres non-enseignants de la fonction publique de l'État se monte à 3 613 €* .

Le SNES-FSU sera particulièrement exigeant sur la préparation et la tenue du rendez-vous salarial prévu en février 2016 : il revendique la fin du gel du point d'indice, et portera ses revendications dans toutes les discussions relatives à la revalorisation des carrières.

* Ce montant moyen intègre le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence.



Avancement d'échelon : un système à bout de souffle

Le système actuel d'avancement d'échelon à trois rythmes aboutit à une hiérarchisation artificielle des collègues. En effet, l'administration doit trouver chaque année 30 % de collègues qui seront promus au grand choix, 50 % au choix et 20 % à l'ancienneté. Ces pourcentages, totalement arbitraires, sont constants depuis des décennies. L'avancement d'échelon chez les professeurs agrégés fournit un exemple remarquable des contradictions de ce système. Ainsi, malgré l'instauration d'une grille de référence de notation pédagogique commune à toutes les disciplines, il est difficile pour les corps d'inspection de trouver les 20 % de collègues ayant le moins « mérité ».

Au titre de l'année scolaire 2014/2015, sur 14 478 promouvables, 34 % figurent en zone A de la grille (ciblant - logiquement - le grand choix), 53,5 % dans la zone B (choix) et 12,5 % dans la zone C (ancienneté). Les collègues victimes de retards d'inspection sont légion particulièrement en zone C mais aussi en zone B, alors que ces retards d'inspection ne sont pas de leur fait (corps d'inspection peu nombreux, interruptions de carrière...).

S'ajoutent les disparités entre les disciplines, entre les femmes et les hommes ou encore entre les collègues selon le lieu d'affectation. La mécanique du système aboutit à ce que le départage des promouvables se fait bien souvent suivant des critères différents en fonction des situations (cf. page 6).

Les modalités d'évaluation, l'incapacité de l'administration et de l'inspection à faire fonctionner le système qu'elles ont établi, en pose inévitablement la question de la pertinence. **Les injustices créées rendent urgente la création d'un avancement d'échelon à un rythme unique qui doit être le plus favorable pour tous.**

Stagiaires : le droit à l'avancement pour tous !

Depuis cinq ans, le ministère a décidé, sans concertation, de retirer du tableau d'avancement tous les stagiaires, qui pourraient pourtant prétendre à un avancement au choix ou au grand choix. Cette décision crée une rupture d'équité avec d'autres situations similaires d'accès à un corps, qui permettent, elles, de concourir dans le tableau d'avancement. De plus, en les retirant du tableau, l'administration diminue le nombre total des promouvables à partir duquel est établi le pourcentage de promotions, ce qui lèse l'ensemble des promouvables. C'est enfin un moyen de réaliser des économies sur le dos des personnels.

Le SNES-FSU exige que tous les stagiaires soient réintégrés dans leur droit à avancement.

Évaluation-inspection : le SNES-FSU revendique !

- la fonction de conseil et d'échange de l'inspection doit être privilégiée ;
- les critères précis d'observation et d'évaluation doivent être présentés, avant toute évaluation ;
- les lettres de mission des corps d'inspection doivent être portées à la connaissance des personnels ;
- le rythme des inspections doit être plus régulier ce qui implique un renforcement des équipes d'IPR ;
- les collègues le souhaitant doivent pouvoir être accompagnés par un collègue lors de l'entretien ;
- les chefs d'établissement ne peuvent assister à l'inspection qu'à la demande de l'enseignant ;
- chacun doit pouvoir faire appel de sa note pédagogique en CAP.

Disponibilité, congé, détachement... Quel impact sur l'avancement d'échelon ?

Situation	Impacts
Temps partiel	Les périodes de temps partiel sont considérées comme des périodes d'activité à temps plein : l'avancement se poursuit normalement.
Congé maternité	Le congé maternité est une période d'activité : l'avancement se poursuit normalement.
Congé parental*	1) Congé parental ayant débuté à partir du 01/10/2012 : les droits à avancement d'échelon sont conservés dans leur totalité pour la première année puis ensuite réduits de moitié. 2) Congé parental ayant débuté entre le 01/04 et le 30/09/2012 dont la première prolongation, si elle intervient, aura lieu après le 01/10/2012 : les droits à avancement d'échelon sont réduits de moitié pour la première période de six mois, conservés dans leur totalité pour la première prolongation de six mois puis de nouveau réduits à moitié pour le reste du congé parental. 3) Congé parental ayant débuté avant le 01/04/2012, dont la première prolongation, si elle intervient, aura lieu avant le 01/10/2012 : les droits à avancement d'échelon sont réduits de moitié sur toute la durée du congé parental.
Congé de maladie ordinaire (CMO), de longue durée (CLD), de longue maladie (CLM)	Le temps passé en CMO, CLD ou CLM est intégralement pris en compte pour l'avancement.
Congé de formation professionnelle (CFP)	Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service : il est en conséquence bien pris en compte pour l'avancement.
Disponibilité*	Les droits à avancement d'échelon sont interrompus pendant la mise en disponibilité. Ils reprennent au moment de la réintégration.
Détachement	Le fonctionnaire détaché conserve son droit à l'avancement d'échelon dans son corps d'origine. Certains statuts particuliers permettent au fonctionnaire d'avancer également dans le corps de détachement. C'est le principe de la « double carrière ».

* En cas de disponibilité ou de congé parental, contactez votre S3 au moment de votre réintégration afin que votre reclassement et éventuelle promotion ne soient pas oubliés.

MODALITÉS PRATIQUES : LA NOTATION

Les modalités de la notation sont fixées par nos statuts particuliers. Pour les agrégés, certifiés et AE, elle se traduit par une note sur 100. Les CPE, CO-Psy et les PEGC ont une seule note sur 20, les AE sur 100 : la note administrative. Pour les certifiés et agrégés, le système est fondé sur une double notation, la note administrative sur 40 et la note pédagogique sur 60.

La notation administrative

Sur proposition du chef d'établissement, elle est arrêtée chaque année scolaire par le recteur d'académie, sauf pour les chaires supérieures dont la notation relève du ministre. La proposition du chef d'établissement est une note chiffrée sur 40 (ou sur 20 pour certains corps, ou 100 pour les AE), fondée sur une appréciation littérale et des pavés (assiduité, ponctualité, autorité et rayonnement). Avant d'être transmise au recteur, elle doit vous être communiquée. Vous devez veiller à cette proposition en contrôlant que les éléments qui la fondent ne débordent pas le champ de compétence administrative. Une grille de référence nationale (note moyenne, note minimum, note maximum) existe dans chaque corps pour chaque échelon*. Cette grille est un élément de transparence. Vous devez signer la proposition de notation administrative. **Cela signifie simplement que vous en avez pris connaissance.** En cas de contestation (cf. « Quels recours ? »), indiquez-le dans la case « Remarques éventuelles » et joignez un courrier.

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

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. Chaque année, les notes moyennes péréquées par échelon et par académie sont publiées sur le site www.snes.edu (portail « Promotions-Notation »).

La notation pédagogique

À l'entrée dans le métier, une première note pédagogique est attribuée*. Après une visite effectuée dans la plupart des cas par un IPR (sauf en CPGE, par un IG), qui donne lieu à l'établissement d'un rapport d'inspection, la note pédagogique sur 60 est arrêtée par l'inspection (inspec-

La notation des CPE

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

tion 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*. Elle doit, selon la note de service, « assurer pour chaque discipline et chaque échelon, une répartition bien étalée des notes pédagogiques [...] » et, en théorie, éviter les inégalités de notation entre disciplines. Celles-ci demeurent malgré tout très importantes, parce qu'après l'harmonisation réalisée en 1996, l'inspection n'a pas

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-FSU pour vous conseiller dans cette démarche et lui faire parvenir le double de la contestation pour un suivi par les élu-e-s en CAPA. En cas de contestation, il est nécessaire de respecter les délais fixés dans les circulaires rectorales.

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

Pour la note pédagogique

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

respecté la grille, se complaisant dans ces pratiques ancestrales. Cette situation est source d'injustices considérables puisque les promotions sont effectuées toutes disciplines confondues.

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

La notation des CO-Psy et DCIO

La notation n'est qu'administrative : les CO-Psy sont notés de 0 à 20 en fonction d'une grille nationale* par le recteur sur proposition du directeur du CIO ; les DCIO sont notés selon la même grille par l'inspecteur d'académie. Cette évaluation est donc soumise aux aléas des relations entre personnes. On observe également des différences de « politique de notation » entre CIO, ce qui pénalise certains collègues tout au long de leur carrière.

La demande de révision de notation fait partie des droits des personnels et les interventions des commissaires paritaires du SNES-FSU sont déterminantes face à la volonté des autorités académiques de soutenir les notateurs. Pour que ce droit s'exerce pleinement, nous vous conseillons de solliciter vos élus académiques.

* L'ensemble des grilles de référence et des règles d'attribution des premières notes pédagogiques se trouve à l'adresse suivante : www.snes.edu/2-3-1-2-La-notation.html

MODALITÉS PRATIQUES : L'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-FSU demande une tenue de ces CAPA avant fin décembre pour que les effets financiers soient plus rapides. Pour les certifiés, les AE et les PEGC, l'avancement se fait par échelon, toutes disciplines confondues.

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

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

Cas particuliers

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

Qui est promuable ?

Ce sont tous les collègues en activité qui, à l'échelon considéré et au cours de l'année scolaire (1^{er} septembre 2015 - 31 août 2016), 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 2014/2015 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-FSU 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 10/04/2013 justifie en 2015/2016 à la fois de 2 ans 6 mois et 3 ans de séjour dans l'échelon. Il est donc promuable au grand choix le 10/10/2015 et au choix le 10/04/2016. Si sa note globale est insuffisante pour être promu à l'un de ces deux rythmes, il sera promu automatiquement à l'ancienneté le 10/10/2016.
- Un collègue promu au 10^e échelon le 5/06/2013 justifie en 2015/2016 de 3 ans d'ancienneté dans l'échelon. Il est donc promuable uniquement au grand choix le 5/06/2016. S'il n'est pas promu au grand choix, il sera promuable au choix le 5/12/2017, soit en 2017-2018.

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	*	*

* La carrière se poursuit « hors échelle » en trois chevrons (durée de chaque chevron : 1 an).

Grille indiciaire

La valeur annuelle du point d'indice reste bloquée à 55,5635 € (1/07/2010)

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	400	376	664	481	339
3	734	734	489	601	436	432	695	510	360 (c)
4	776	783	526	642	457	445	741	539	376
5	821	821	561	695	483	458	783	612	394
6	(a)	(a)	593	741	500	467		658	415
7			635	783	527	495			434
8			684		567	531			458
9			734		612	567			482
10			783		658	612			511
11			821		688	658			540

Élèves des ENS 1^{re} année : 331 ; 2^e et 3^e années : 342 ; CO-Psy stagiaires 1^{re} année : 312 ; 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 312 pour les chargés d'enseignement. (c) L'indice est de 359 pour les CE et les PEGC.

Indices	TRAITEMENT BRUT MENSUEL	SALAIRES NETS			SUPPLÉMENT FAMILIAL		
		Sans précompte mutualiste			1 enfant : 2,29 €		
		Zone 1	Zone 2	Zone 3	2 enfants	3 enfants	par enfant en +
312	1 444,65	1 229,35	1 205,30	1 193,29	73,04	181,56	129,31
321	1 486,32	1 266,56	1 240,65	1 227,70	73,04	181,56	129,31
331	1 532,63	1 306,02	1 279,31	1 265,95	73,04	181,56	129,31
339	1 569,67	1 337,58	1 310,22	1 296,54	73,04	181,56	129,31
342	1 583,56	1 349,42	1 321,82	1 308,02	73,04	181,56	129,31
349	1 615,97	1 377,04	1 348,88	1 334,80	73,04	181,56	129,31
359	1 662,27	1 416,50	1 387,52	1 373,04	73,04	181,56	129,31
360	1 666,91	1 420,44	1 391,39	1 376,86	73,04	181,56	129,31
366	1 694,69	1 428,30	1 399,09	1 384,48	73,04	181,56	129,31
376	1 740,99	1 467,32	1 437,31	1 422,30	73,04	181,56	129,31
379	1 754,88	1 479,03	1 448,78	1 433,66	73,04	181,56	129,31
394	1 824,33	1 537,57	1 506,12	1 490,40	73,04	181,56	129,31
400	1 852,12	1 560,99	1 529,05	1 513,09	73,04	181,56	129,31
415	1 921,57	1 619,52	1 586,40	1 569,84	73,04	181,56	129,31
432	2 000,29	1 685,86	1 651,38	1 634,14	73,04	181,56	129,31
434	2 009,55	1 693,67	1 659,03	1 641,71	73,04	181,56	129,31
436	2 018,81	1 701,48	1 666,67	1 649,27	73,04	181,56	129,31
445	2 060,48	1 736,60	1 701,08	1 683,31	73,04	181,56	129,31
457	2 116,04	1 783,42	1 746,95	1 728,71	74,15	184,52	131,53
458	2 120,67	1 787,33	1 750,78	1 732,49	74,29	184,89	131,81
467	2 162,35	1 822,45	1 785,17	1 766,54	75,54	188,23	134,31
481	2 227,17	1 877,08	1 838,69	1 819,50	77,49	193,41	138,20
482	2 231,80	1 880,99	1 842,51	1 823,28	77,62	193,78	138,48
483	2 236,43	1 884,89	1 846,34	1 827,07	77,76	194,15	138,76
489	2 264,21	1 908,30	1 869,27	1 849,76	78,60	196,38	140,42
495	2 291,99	1 931,72	1 892,21	1 872,45	79,43	198,60	142,09
500	2 315,15	1 951,24	1 911,32	1 891,37	80,12	200,45	143,48
510	2 361,45	1 990,26	1 949,55	1 929,19	81,51	204,16	146,26
511	2 366,08	1 994,16	1 953,37	1 932,97	81,65	204,53	146,53
526	2 435,53	2 052,69	2 010,71	1 989,72	83,74	210,08	150,70
527	2 440,16	2 056,59	2 014,53	1 993,50	83,87	210,45	150,98
531	2 458,68	2 072,21	2 029,83	2 008,63	84,43	211,93	152,09
539	2 495,73	2 103,42	2 060,41	2 038,89	85,54	214,90	154,31
540	2 500,36	2 107,33	2 064,23	2 042,67	85,68	215,27	154,59
543	2 514,25	2 119,04	2 075,70	2 054,02	86,10	216,38	155,42
560	2 592,96	2 185,38	2 140,68	2 118,33	88,46	222,68	160,15
561	2 597,59	2 189,28	2 144,50	2 122,12	88,60	223,05	160,43
567	2 625,38	2 212,69	2 167,43	2 144,81	89,43	225,27	162,09
593	2 745,76	2 314,16	2 266,83	2 243,16	93,04	234,90	169,32
601	2 782,81	2 345,37	2 297,41	2 273,42	94,15	237,86	171,54
612	2 833,74	2 388,31	2 339,46	2 315,03	95,68	241,94	174,59
635	2 940,24	2 478,07	2 427,38	2 402,04	98,88	250,46	180,98
642	2 972,65	2 505,38	2 454,14	2 428,51	99,85	253,05	182,93
658	3 046,73	2 567,82	2 515,30	2 489,04	102,07	258,98	187,37
664	3 074,51	2 591,23	2 538,23	2 511,74	102,91	261,20	189,04
684	3 167,12	2 669,29	2 614,69	2 587,39	105,68	268,61	194,60
688	3 185,64	2 684,89	2 629,98	2 602,53	106,24	270,09	195,71
695	3 218,05	2 712,21	2 656,74	2 629,00	107,21	272,68	197,65
696	3 222,68	2 716,11	2 660,56	2 632,79	107,35	273,05	197,93
734	3 398,63	2 864,41	2 805,83	2 776,53	110,27	280,83	203,77
741	3 431,05	2 891,72	2 832,58	2 803,01	110,27	280,83	203,77
776	3 593,11	3 028,31	2 966,37	2 935,40	110,27	280,83	203,77
783	3 625,52	3 055,63	2 993,13	2 961,88	110,27	280,83	203,77
821	3 801,47	3 203,92	3 138,39	3 105,62	110,27	280,83	203,77
881	4 079,29	3 438,07	3 367,74	3 332,59	110,27	280,83	203,77
916	4 241,35	3 574,65	3 501,55	3 464,98	110,27	280,83	203,77
963	4 458,97	3 758,07	3 681,21	3 642,78	110,27	280,83	203,77

À quoi correspondent les zones 1, 2 et 3 ?

L'indemnité de résidence, initialement destinée à compenser les coûts plus importants dans certaines zones (grandes villes, communautés urbaines), est attribuée suivant la répartition des lieux d'exercice en trois zones. Zone 1 (taux : 3 % du traitement brut), zone 2 (taux : 1 %) et zone 3 sans indemnité. Vous trouverez la répartition géographique de ces zones à l'adresse suivante : www.snes.edu/-L-indemnite-de-residence-.html

Avantage spécifique d'ancienneté (ASA)

L'ASA est une bonification d'ancienneté pour l'avancement d'échelon. Ce dispositif ne rend pas promouvable plus tôt mais permet d'avancer la date d'effet de la promotion d'échelon à raison du nombre de mois d'ASA acquis à la date de promouvabilité.

Pour en bénéficier, il faut justifier d'une période de trois ans de services accomplis de manière continue dans un établissement de la liste ministérielle publiée au BO n° 10 du 8 mars 2001 (l'établissement peut être différent d'une année sur l'autre). Ces établissements sont situés dans dix académies : Aix-Marseille, Amiens, Créteil, Lille, Lyon, Montpellier, Rouen, Strasbourg, Toulouse et Versailles.

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. Vos droits sont déterminés au 1^{er} septembre de chaque année scolaire pour une affectation depuis le 01/09/2000 (pour les collègues en poste depuis le 01/01/2000, les droits sont déterminés au 1^{er} janvier).

Comment ça fonctionne ?

Exemple : un collègue au 9^e échelon ayant un droit de trois mois d'ASA, est promuvable au 10^e échelon au grand choix le 01/05/2015, au choix le 01/05/2016 et à l'ancienneté le 01/05/2017.

- Si le collègue est promu au grand choix le 01/05/2015, son changement d'échelon prendra effet rétroactivement le 01/02/2015.
- S'il n'est pas promu, il sera promuvable au choix le 01/05/2016 avec cinq mois d'ASA (si son établissement est toujours un établissement de la liste). S'il passe au choix, son changement d'échelon prendra effet le 01/12/2015.
- S'il passe à l'ancienneté le 01/05/2017, il aura sept mois d'ASA et donc sa promotion prendra effet le 0/10/2016.

Chaque collègue concerné doit donc disposer chaque année d'un arrêté lui signifiant le nombre de mois d'ASA utilisés lors de la promotion antérieure ou capitalisés en vue d'une prochaine promotion. En cas de mutation on ne perd pas les droits acquis, qui ont été ainsi signifiés.

L'important travail de vérification des élu-e-s du SNES-FSU 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.

