

UNE REVALORISATION S'IMPOSE

Hors-classe
P 3-5

Liste d'aptitude
au corps des
agrégés
P 6-8

La carrière des certifiés n'a pas connu de réelle revalorisation depuis 1989, malgré l'élévation du niveau de qualification requis pour passer le concours et les transformations profondes qu'a subi notre métier depuis de nombreuses années. La revalorisation à 2 000 € brut des débuts de carrière tant vantée par le Président et son ministre cosmétique, alors que la France est montrée du doigt depuis longtemps par l'OCDE est sans commune mesure avec un recrutement à bac+5. De plus, le reste de la grille n'étant pas modifié en conséquence, celle-ci se tasse ce qui entraîne une réduction de l'évolution salariale possible pour les néorecrutés.

L'accès à la hors-classe, qui devrait être un débouché de carrière pour tous, est de plus en plus inégalitaire. Si certains recteurs privilégient encore l'ancienneté, la plupart mettent en avant un « mérite » où les avis du chef d'établissement et de l'IPR sont exacerbés. Ils promeuvent ainsi à la hors-classe des collègues en milieu de carrière (8^e ou 9^e échelon), au détriment de collègues au 11^e. On voit bien ici, outre l'incompétence du chef d'établissement à évaluer notre pratique pédagogique, les risques de lui confier notre progression de carrière. Le SNES est fermement opposé à ces dérives et agit à tous les niveaux pour que la hors-classe reste un débouché de carrière pour tous.

Dans le même temps, la seule autre possibilité d'évolution de carrière tout en restant enseignant qu'est l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude se réduit comme peau de chagrin. En effet, elle est corrélée au nombre de postes offerts aux concours de l'agrégation, en forte baisse depuis plusieurs années.

Le SNES réclame la revalorisation des débuts de carrière à l'indice 495 pour les certifiés, ce qui, selon la valeur actuelle du point d'indice équivaut à un traitement net mensuel de 1 900 €. Par ailleurs, il revendique de porter en même temps l'indice terminal du 11^e échelon à l'indice 783 (certifiés) correspondant actuellement aux échelons terminaux de la hors-classe, ce qui permettra de revenir sur l'actuelle remise en cause de la hors-classe comme débouché de carrière ouvert à tous.

Pour le SNES, c'est une revalorisation d'ampleur de leur métier et de leur carrière que les personnels sont en droit d'attendre. Le ministre doit entendre la voix des certifiés qui se sont exprimés en octobre dernier et qui ont renouvelé au SNES leur confiance.

Daniel Robin, *cosecraire 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 ^e échelon	3 mois
au 3 ^e échelon	1 an
au 4 ^e échelon	2 ans
au 5 ^e échelon	4 ans 6 mois
au 6 ^e échelon	8 ans
au 7 ^e échelon	11 ans 6 mois
au 8 ^e échelon	15 ans
au 9 ^e échelon	19 ans 6 mois
au 10 ^e échelon	24 ans 6 mois
au 11 ^e échelon	30 ans

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 ^e avec plus de 4 ans	821	6 ^e (échelle lettre A1) sans ancienneté	881
11 ^e avec moins de 4 ans	821	5 ^e avec ancienneté conservée	821
10 ^e avec plus de 2,5 ans	783	5 ^e sans ancienneté	821
10 ^e avec moins de 2,5 ans	783	4 ^e avec ancienneté conservée	783
Agrégé		Chaires supérieures	
11 ^e avec plus de 6 ans	821	6 ^e (échelle lettre A1) sans ancienneté	881
11 ^e avec moins de 6 ans	821	5 ^e avec ancienneté conservée	821
10 ^e	783	5 ^e sans ancienneté	821
9 ^e avec plus de 2 ans	734	4 ^e sans ancienneté	776
9 ^e avec moins de 2 ans	734	3 ^e avec ancienneté conservée	734
8 ^e avec plus de 2 ans	684	3 ^e sans ancienneté	734
8 ^e avec moins de 2 ans	684	2 ^e avec ancienneté conservée	696

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

Exemple : reclassement d'un certifié promu agrégé

Un collègue certifié au 11^e échelon depuis le 06/02/2009, devenant agrégé à la rentrée prochaine sera reclassé dans le corps des agrégés au 10^e échelon le 01/09/2012 avec un reliquat d'ancienneté dans l'échelon de 2 ans 4 mois et 23 jours.

Méthode de calcul :

- 11^e échelon le 06/02/2009 = 11^e échelon le 01/09/2012 avec 3 ans 6 mois 25 jours d'ancienneté dans l'échelon.
- Calcul de l'ancienneté théorique de certifié à la date de reclassement : 30 ans + 3 ans 6 mois 25 jours = 33 ans 6 mois 25 jours.
- Application de la formule avec les coefficients caractéristiques : cette ancienneté théorique de service est multipliée par le rapport des coefficients caractéristiques de l'ancien et du nouveau corps : 33 ans 6 mois 25 jours x 135/175 = 25 ans 10 mois 23 jours. On obtient alors l'ancienneté à prendre en compte dans le nouveau corps.
- On définit sur cette base la carrière théorique et le reclassement dans le nouveau corps à la date d'accès définie précédemment : 25 ans 10 mois 23 jours.
- Suite au dispositif « masterisation » une bonification d'ancienneté d'un an doit être appliquée : 25 ans 10 mois 23 jours + 1 an = 26 ans 10 mois 23 jours = 10^e échelon avec 2 ans 4 mois 23 jours d'ancienneté dans l'échelon.



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

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

Bouleversement des principes de la carrière

Encadrer de manière hiérarchique l'exercice du métier en confiant aux chefs d'établissement l'évaluation des personnels reste une obsession ministérielle.

L'individualisation des carrières par une évaluation locale a pour but d'affaiblir les repères statutaires et devient dès lors le moyen de transformer en profondeur nos métiers et de mieux contraindre les personnels à appliquer les réformes gouvernementales.

LE MÉRITE DANS TOUTE UNE CARRIÈRE

Les promotions ne sont pas une simple affaire « mécanique » ! La prise en compte du « mérite » existe déjà dans notre catégorie depuis de nombreuses années. Une carrière effectuée au **grand choix** est parcourue en 20 ans ; elle l'est en 30 ans à l'**ancienneté** (qui résulte souvent d'inspections anciennes) ou encore en 26 ans sur un rythme moyen d'avancement (au choix). Les écarts d'effets financiers cumulés entre ces trois carrières sont colossaux : entre une carrière de 37,5 ans parcourue en 20 ans au grand choix et celle à l'ancienneté, cela représente près de 139 000 € bruts pour un certifié⁽¹⁾. Tant que les inspections ne seront pas effectuées avec la même régularité dans toutes les disciplines, nous ne serons pas à égalité devant nos évolutions de carrière, et bien sûr **devant la hors-classe**. Pendant ce temps, nos évaluateurs, IA-IPR et chefs d'établissement, avancent tous au même rythme dans la classe normale de leurs corps. Les IA-IPR parcourent leur carrière en 13 ans et demi et les chefs d'établissement atteignent en 18 ans l'indice terminal de la classe normale de leurs corps. **La revendication du SNES d'une carrière au rythme le plus favorable pour tous est d'autant plus légitime.**

Si actuellement le déroulement de carrière n'interdit pas l'accès du plus grand nombre au 11^e échelon même avec une vitesse contestable, **il en va tout autrement des nouvelles modalités d'accès à la hors-classe**. Plus que les compétences et les fonctions particulières, les recteurs valorisent désormais l'investissement dans les tâches périphériques, les aptitudes qui « apportent un plus ». Le mérite aujourd'hui n'est plus synonyme de qualification, de compétence ou de qualité ; il est la capacité à s'investir dans de nouvelles tâches, à répondre bénévolement aux besoins émergents de l'institution, en un mot à augmenter ses gains de productivité.

PROJET MINISTÉRIEL SUR L'ÉVALUATION : DE QUELLES COMPÉTENCES S'AGIT-IL ?

Le projet introduit aussi une réduction d'ancienneté pour les échelons de la hors-classe. Cela répond aux objectifs gouvernementaux de personnalisation de la gestion des ressources humaines basée sur le lien entre évaluation, modulation indemnitaire et avancement ou promotions à la performance.

L'auto-évaluation, en attendant le rendez vous triannuel, nie la réalité de l'activité d'enseignement qui se joue à chaque instant. Par la volonté d'encadrer nos pratiques, c'est la part de liberté constitutive du métier enseignant qui est fondamentalement remise en cause, car non visible par tout un chacun, donc non évaluable en termes de charge de travail, non justifiable - y compris auprès des parents. Nous savons tous par expérience que la gestion des compétences dans notre ministère est trop souvent synonyme d'arbitraire et de manque de transparence. Les postes à profil sont à cet égard exemplaires : l'affectation dans ce type de postes relève le plus souvent de l'ineffable conviction, variable au vent des circonstances. Bref, la notion de « compétences » n'a de sens que dans le rapport à une ou des situations de travail clairement définies. Il suffit de songer à la diversité des situations de travail auxquelles un même enseignant peut être

confronté au sein d'un même établissement scolaire pour mesurer les difficultés d'une gestion pertinente des compétences.

Avec l'entretien professionnel avec le chef d'établissement, le projet place délibérément l'évaluation en dehors de ce qui fait le cœur de notre métier - l'activité dans la classe. De plus, arrêter les inspections signifie bien que l'essentiel pour le ministre n'est pas la réalité de l'acte d'enseignement et sa qualité, mais la réalisation de tâches annexes facilement observables surtout si elles ont lieu en dehors de la classe. 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 ? Ce projet est ni sérieux, ni acceptable, ni responsable car il n'y a dans ce texte aucun élément de nature à s'interroger sur la qualité du service public et de son amélioration sur tout le territoire avec un travail en équipe.

1. On considère dans cette simulation que le certifié passe à la hors-classe au bout de quatre ans dans le 11^e échelon, ce qui revient à considérer que dans le premier cas (carrière au grand choix) le collègue reste 10,5 ans à l'indice terminal de la HC tandis que dans l'autre (carrière à l'ancienneté) il y arrive au bout de 37 ans et n'y reste que 6 mois (s'il peut y arriver d'ailleurs !).



Fin de carrière pour qui ?

Les conséquences alarmantes des modalités d'accès à la hors-classe que le SNES prévoyait se confirment. Elles excluent de nombreux collègues d'un débouché de carrière naturel à la hors-classe.

Plus de la moitié des collègues partant à la retraite ne termineront pas leur carrière à la hors-classe alors même que les contingents de promotions ont augmenté ces dernières années grâce à nos interventions. Cerise sur le gâteau empoisonné, l'administration se contente de ce paradoxe scandaleux !

Pour les certifiés, la déconcentration de la gestion démultiplie de terribles injustices que le ministère ne veut pas enrayer. Ainsi, la détermination du nombre de promotions par l'application directe, pour chaque académie, du pourcentage des promouvables prévu nationalement par arrêté, sans tenir compte du nombre de certifiés au 11^e échelon de l'académie, crée d'énormes disparités. Celles-ci sont amplifiées par l'application de barèmes iniques qui offrent, dans certaines académies, aux chefs d'établissements et aux IPR un droit quasi-absolu du choix des promus.

Sont « promouvables » tous les certifiés ayant atteint le 7^e échelon de la classe normale au 31/12/2011. Il n'y a pas d'acte de candidature.

SON DOSSIER SUR I-PROF

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

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

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

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

CALENDRIER ACADÉMIQUE

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

DES POSSIBILITÉS PLUS NOMBREUSES D'ACCÈS DEPUIS 2007

Nos actions ont permis d'augmenter le nombre de promotions : pour les certifiés, nous avons obtenu environ deux milliers de promotions supplémentaires entre 2007 et 2009 pour les certifiés.

Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Certifiés	5 400	5 534	7 041	8 077	8 924	8 688	8 601

Nous avons également obtenu un rééquilibrage de la répartition des contingents de promotion et une correction significative d'un système qui défavorisait de façon outrancière les académies dont la pyramide des âges était très déséquilibrée vers le haut. Seulement le ministère est revenu en arrière en 2010

contre notre volonté. Nous ne pouvons pas accepter que le volume des promotions à accorder ne puisse représenter que 50 % des collègues au 11^e échelon dans une académie tandis que dans l'autre elle puisse atteindre 150 % sans d'ailleurs que les 11^e échelons ne soient tous promus !

MAIS TOUJOURS DE FORTES INÉGALITÉS ET INJUSTICES

D'année en année, les constats sont là : les inégalités entre établissements et disciplines dans une même académie sont essentiellement dues à l'appréciation du « mérite » (fondé sur l'« utilité » du parcours professionnel) par les chefs d'établissement et l'inspection, en dehors de toute considération pour l'ensemble de la carrière et des éléments objectifs la constituant (la notation et la qualification).

Que signifie le « mérite » quand on constate qu'une grande partie des collègues en fin de carrière ne sont pas inspectés depuis plus de cinq ans ? Dans les académies où les critères avec un barème sont assez équilibrés, les retards d'inspection pèsent très lourds et empêchent très souvent la promotion, de même que les disparités injustifiables de notation entre les disciplines. Les effets en sont souvent cumulatifs sur toute la carrière et, lorsque les modes d'avancement aux 10^e et 11^e échelons sont pris en compte, l'injustice est flagrante.

Les inégalités entre académies s'accroissent en raison du poids des avis hiérarchiques par rapport au seul critère, commun à tous, permettant de mesurer la valeur professionnelle : la notation globale sur 100. Ces avis jouent un rôle essentiel dans la promotion des collègues.

Certains recteurs, malgré nos demandes, continuent à refuser de modifier les règles alors que les injustices sont criantes ! L'appel au dialogue social contenu dans la note de service nationale est devenu purement formel dans nombre d'académies.

Le ministère, quant à lui, continue largement à ignorer ces réalités. Il poursuit un seul objectif : remettre en cause le droit de tous à accéder en fin de carrière à une meilleure rémunération et, pour cela, soumettre cette possibilité à l'arbitraire des avis des supérieurs hiérarchiques, individualiser au maximum les promotions ! On est loin des engagements de revaloriser nos métiers ! Il se félicite donc que d'année en année la part des 11^e échelons recule dans les promotions et que l'ancienneté dans le 11^e diminue tout comme l'âge moyen des promus. Cela pourrait être positif si ce résultat n'était pas obtenu au prix de l'exclusion de nombreux collègues en fin de carrière.

Le SNES et ses élus continuent à agir pour des critères plus transparents et plus justes, ces demandes ne se substituent pas à l'exigence de revalorisation d'ensemble.

Accès à la hors-classe des certifiés

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

DISCIPLINE

NOM(S) figurant sur le bulletin de salaire, en capitales

Sexe

Date de naissance

H ou F

Prénoms Nom de naissance

Adresse personnelle

Code postal Commune

N° de téléphone personnel Courriel

N° de téléphone mobile En fournissant ce numéro, les syndiqués acceptent de recevoir par SMS leur résultat.

VOTRE SITUATION ADMINISTRATIVE

Affectation ministérielle :

CODE | | | | | | | | | |

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

CODE | | | | | | | | | |

Classes enseignées :

VOTRE SITUATION DE CARRIÈRE

Échelon au 31/12/11 Date de promotion

Mode de promotion : grand choix choix ancienneté

Mode d'accès aux échelons précédents :

Note pédagogique : Note administrative :

Nombre d'inspections au cours de la carrière :

Dates : Biadmissible

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

Exercez-vous en : ZEP sensible APV

RAR plan violence depuis le

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

oui non nombre d'années

Date prévue de départ à la retraite :

Avez-vous eu connaissance des avis :

– du chef d'établissement – de l'IPR

Par quel moyen ? Consultation sur I-prof Information directe

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

– CE : / IPR :

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

Avis 2010 CE : / IPR :

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

–

–

Observations complémentaires :

–

–

JOINDRE TOUTES LES PIÈCES JUSTIFICATIVES

N° SNES
(voir carte syndicale)

Cotisation remise le / /
Académie :

Nom(s) figurant sur la carte

IMPORTANT : autorisation CNIL

J'accepte de fournir au SNES et pour le seul usage syndical les données nécessaires à mon information et à l'examen de ma carrière. Je demande au SNES de me communiquer les informations académiques et nationales de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements informatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 6/1/78. Cette autorisation est à reconduire lors du renouvellement de l'adhésion et 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 :

Accès au corps des agrégés une voie de plu

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

LA PROCÉDURE

Statutairement, le recteur ou le vice-recteur - le ministre, pour les personnels relevant du bureau DGRH B2-4 - arrête les inscriptions sur une liste de propositions après avis de la CAPA des agrégés, de la CAPN pour les personnels relevant de la DGRH B2-4. Les candidatures sont ensuite transmises au ministère. Le ministre arrête les choix définitifs de nomination après avoir recueilli l'avis de l'inspection générale et de la CAPN des agrégés. L'appel à candidature annuel reste une garantie de transparence en permettant à tout personnel remplissant les conditions de voir sa candidature examinée. À notre demande, la note de service dit maintenant clairement que les « avis » de l'inspection et des chefs d'établissement doivent être fondés exclusivement sur les deux éléments statutaires que sont le curriculum vitae et la lettre de motivation - contestable dans son principe. **Ceux-ci doivent être rendus consultables avant la CAP.** Pour le SNES, un chef d'établissement n'a compétence qu'à formuler un avis sur la manière de servir.

Il est important d'attacher un soin particulier au remplissage de votre curriculum vitae afin que votre dossier soit le plus complet possible. La lettre de motivation, exercice très étranger à notre culture professionnelle, mais exercice contraint, doit être courte mais précise et mettre en avant les points essentiels de votre carrière qui selon vous justifient votre demande.

EN PRATIQUE

Il faut être en activité, âgé d'au moins 40 ans au 1^{er} octobre 2012, et justifier à cette même date de dix ans de services effectifs d'enseignement dont cinq dans le corps actuel (certifié, PLP).

L'acte de candidature est à effectuer via i-prof. La lettre de motivation et le CV doivent être saisis puis validés par I-Prof (rubrique les services) entre le 10 et le 31 janvier 2012. Un accusé de réception sera alors expédié dans la messagerie I-Prof. Réaliser une copie de l'écran de validation et la joindre à la fiche syndicale. Le CV « statutaire » prévu par l'arrêté ministériel est complété automatiquement à partir des rubriques du CV I-Prof. Le SNES demande que chacun ait possibilité de choisir ce qu'il veut voir figurer sur le CV statutaire et de le compléter s'il le souhaite. Seul le CV statutaire permet une comparaison des dossiers. Attention donc à le compléter le plus « lisiblement » possible, par exemple en regroupant les fonctions occupées, et à en joindre une copie à la fiche syndicale.

Les collègues détachés en France ou à l'étranger ou mis à disposition devront télécharger une fiche d'avis à l'adresse www.education.gouv.fr/cid270/s-inscrire.html, la renseigner et la faire signer par leur supérieur hiérarchique puis la faire parvenir au bureau DGRH B2-4 du ministère au plus tard pour le 5 février 2012. Les collègues affectés dans les TOM, sauf Mayotte et Nouvelle-Calédonie, devront ensuite transmettre au vice-recteur une édition papier de leur dossier de candidature comportant l'avis du chef d'établissement avant le 3 février 2012. Les collègues dont l'affectation en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis-et-Futuna prendra effet en février doivent candidater dans leur académie actuelle.

CALENDRIER DES CAP

- CAPA d'examen des propositions (CAPN pour les collègues gérés par la DGRH B2-4) : avant le 25 mars.
- CAPN de nomination : 24 au 26 mai.

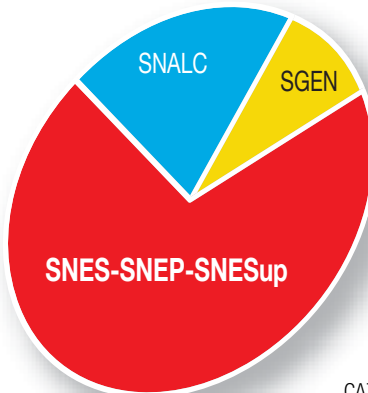
Des élus pour vous défendre

En CAPA comme en CAPN, les élu-e-s défendent dans la continuité les dossiers sur la base de critères communs (diplômes, bi-admissibilité, qualifications disciplinaires acquises dans l'exercice du métier ou de fonctions diverses).

Au niveau national, les élus SNES ont procédé à l'étude exhaustive des 1 351 dossiers remontés au ministère, tout en portant une attention particulière aux dossiers des collègues syndiqués ayant adressé une fiche. Ils ont également veillé au respect des principes statutaires... par l'administration, ce qui a parfois exigé une grande pugnacité. Dans la plupart des disciplines, cela a abouti à des modifications par rapport aux propositions de départ.

CAPN des professeurs agrégés

NOS 21 élus nationaux : 7 TITULAIRES • 14 SUPPLÉANTS



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

Pour les joindre :

■ carrières : agreges@sned.edu

gés par liste d'aptitude : s en plus étroite

nous revendiquons au même titre que l'augmentation des postes mis aux concours internes. Dès lors, l'extension de la liste d'aptitude permettrait d'engager un véritable processus mieux reconnaître dans toutes les carrières les qualifications acquises, en recherchant de nouvelles des critères clairs, objectifs et transparents donc « barémés » président aux nominations, réflexions collectives ont été largement approuvées par la profession lors des élections d'octobre 2011. s'en souvenir et d'abandonner ses pratiques qui décrédibilisent cette voie de promotion.

DE MOINS EN MOINS DE PROMOTIONS !

La liste d'aptitude est une voie nationale de recrutement et donc les nominations s'effectuent par discipline. Le nombre annuel des possibilités de nomination, fixé à 1/7^e des titularisations par concours dans la discipline, dépend directement de la politique de recrutement. Du fait de la diminution dramatique des recrutements, il connaît depuis 2005, une chute vertigineuse : moins 30 % en 6 ans ! Il y avait l'an dernier, 276 possibilités de nominations pour 1 351 propositions remontées des rectorats, nombre dérisoire au regard du vivier potentiel de candidats. Certaines disciplines sont plus touchées que d'autres : les évolutions depuis 2003 sont consultables à <http://www.snes.edu/Acces-au-corps-des-agreges-par-LA.html>. Le temps d'attente s'allonge et les profils se resserrent. Les promotions de collègues des disciplines sans agrégation restent rarissimes, ce qui est particulièrement injuste en terme de carrière, même si elles sont mieux considérées avec l'amélioration de la note de service que nous avons obtenue.

MOINS DE CANDIDATURES

Dans ces conditions, les collègues, malheureusement, ne s'y trompent pas. La diminution du nombre des candidats (il n'y avait que 9 297 candidats l'année dernière alors que 150 000 enseignants sont des candidats potentiels !) correspond de plus en plus au sentiment d'arbitraire qui est vécu par la profession dans les choix effectués notamment par l'inspection. La réduction drastique des possibilités de promotions les met de plus en plus en lumière. Chaque inspection fonctionnant selon ses propres critères : pour certaines, la note pédagogique joue un rôle fondamental, discriminant puisque aucune pro-

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

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

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

position n'est faite en-dessous d'un certain seuil (56 par exemple en mathématiques, 57 en sciences-physiques, 59 en allemand !), ce qui n'est pas prévu par la note de service, substituant ainsi ces principes de fonctionnement officieux à la règle statutaire, qui fonde l'établissement de la liste d'aptitude sur l'examen de la totalité du dossier de candidature, et tout particulièrement sur la lettre de motivation et le CV. L'inspection générale propose de plus en plus fréquemment l'accès au corps des agrégés à de jeunes collègues, n'ayant pas parcouru l'ensemble de la carrière dans le corps des certifiés mais proches d'elle, d'où les multiplications des candidatures de futurs IPR ! De manière quasi-systématique, l'administration couvre ces pratiques au détriment des principes statutaires qu'elle est censée appliquer.



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

DISCIPLINE ACADÉMIE

NOM(S) figurant sur le bulletin de salaire, en capitales

Sexe

Date de naissance

H ou F

Prénoms Nom de naissance

Adresse personnelle

Code postal Commune

N° de téléphone personnel Courriel

N° de téléphone mobile En fournissant ce numéro, les syndiqués acceptent de recevoir par SMS leur résultat.

VOTRE SITUATION ADMINISTRATIVE

Affectation ministérielle :

CODE

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

CODE

Classes enseignées :

ÉLÉMENTS CONCERNANT VOTRE CANDIDATURE

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

• Certifié Classe normale Hors-classe

• Biadmissible Date :

• Date d'entrée dans le corps :

Concours Liste d'aptitude

Nombre d'années d'enseignement antérieures à cette date :

Précisez lesquelles et dans quel(s) corps ?

• Échelon au 31/08/2011 :

Date de la dernière promotion :

• Notation pédagogique /60 :

Date de la dernière inspection :

• CONCOURS : dates

– CAPES - CAPET

– Admissibilité(s) agrégation

• Titres et diplômes : DEA DESS Doctorat

Titre d'ingénieur DEST

Doctorat d'État

• Années d'exercice en ZEP Zone sensible

Plan violence

APV RAR

Nombre d'années :

Précisez la date de nomination :

• Êtes-vous en CPA ?

OUI NON

Si OUI, date d'entrée

AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ INSCRIT(E) SUR

• La liste supplémentaire nationale en 2011 ? OUI NON

• Une liste de propositions rectorales ? OUI NON

Si oui, année(s) :

Académie :

À REMPLIR

PAR LES ÉLUS EN CPA

Proposé(e) par le recteur

Numéro sur propositions

N° SNES
(voir carte syndicale)

Cotisation remise le / /

Académie :

Nom(s) figurant sur la carte

IMPORTANT : autorisation CNIL

J'accepte de fournir au SNES et pour le seul usage syndical les données nécessaires à mon information et à l'examen de ma carrière. Je demande au SNES de me communiquer les informations académiques et nationales de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements informatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 6/1/78. Cette autorisation est à reconduire lors du renouvellement de l'adhésion et révoquable par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant au SNES, 46, avenue d'Ivry, 75647 Paris cedex 13 ou à ma section académique.

Date : Signature :