

## SPÉCIAL CERTIFIÉS :

- PROMOTIONS  
À LA  
HORS-CLASSE
- PROMOTIONS  
DE CORPS

ÉDITION  
2017

### Sommaire

Page 2  
Information pratique :  
après la promotion,  
le reclassement

Pages 3-4  
Le point sur le dossier  
« hors-classe »

Page 5  
La fiche syndicale  
de suivi individuel  
« hors-classe »

Pages 6-7  
Accès au corps  
des Agrégés

Page 8  
La fiche syndicale de  
suivi individuel « Liste  
d'aptitude Agrégés »

Ont participé à la rédaction  
de ce 8 pages : Christophe Barbillat,  
Florence Denjean-Daga,  
Serge Deneuvéglise,  
Xavier Marand, Claire Pous,  
Érick Staëlen, André Voirin

# Carrières : suivez votre dossier !

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

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

Le second objectif de cette publication est de donner à toutes et tous les moyens de **comprendre les enjeux** d'opérations de gestion qui apparaissent bien souvent complexes. Au cœur de ces enjeux, la conception de l'évaluation et la différence entre un « mérite » aux contours flous et la « valeur professionnelle », l'importance des débouchés de carrières et enfin, évidemment, **la question des salaires**.

Concernant particulièrement l'accès à la hors-classe, l'action résolue et opiniâtre du SNES-FSU et de ses élu-e-s dans les CAP a permis d'engranger des avancées importantes dès la campagne de promotion 2013. Mieux, dans le cadre des mesures « PPCR » est désormais acté le principe selon lequel tous les professeurs ont « **vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades** », c'est-à-dire à atteindre le dernier échelon de la hors-classe avant le départ en retraite. Les promotions 2017 qui seront examinées dans les CAP devront donc permettre d'avancer concrètement vers la réalisation de cet objectif. Mais des obstacles persistent, principalement le maintien des avis attribués par le chef d'établissement et l'inspection, qui constituent toujours un frein à la promotion. Le SNES-FSU en demande la suppression et ses élu-e-s agissent avec efficacité pour en limiter le poids. **Les commissaires paritaires du SNES-FSU s'engagent** pour votre défense, pour le respect des droits de tous et de chacun, pour l'amélioration des conditions de travail, pour la revalorisation de nos carrières, de nos métiers et de nos salaires.



Xavier Marand  
secrétaire  
général adjoint



Christophe Barbillat  
secrétaire  
national

## Tout sur la revalorisation des salaires et des carrières

### Notre publication spéciale « PPCR : Salaires, Carrières »

Disponible dans votre section académique,  
téléchargeable sur notre site

[www.snes.edu](http://www.snes.edu)

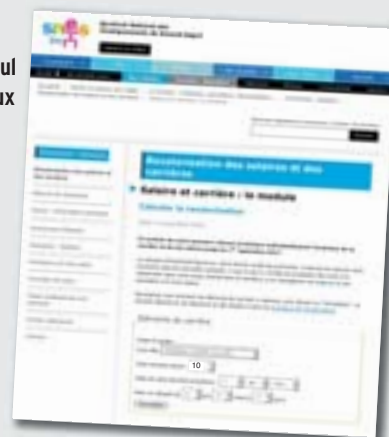


### Sur le site du SNES



La rubrique  
« Revalorisation des salaires  
et des carrières »

Le module de calcul  
des gains salariaux



Partout, de nombreuses réunions sont organisées (stages de formation syndicale, heures mensuelles d'information...).

**Participez-y pour mieux connaître vos droits !**

**Contactez votre section académique.**

## Après la promotion : le reclassement

Le reclassement à l'indice immédiatement supérieur 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.

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. Les tableaux ci-dessous tiennent compte des nouveaux indices au 1<sup>er</sup> janvier 2017 ainsi que de la réduction de séjour dans certains échelons suite aux mesures issues du cycle PPCR.

Ancienne situation		Nouvelle situation	
Certifié/CPE/CO-Psy		Certifié hors-classe/CPE HC/DCIO	
Échelon	Indice	Échelon de reclassement	Indice
11 <sup>e</sup> avec plus de 2,5 ans	664	5 <sup>e</sup> sans ancienneté	751
11 <sup>e</sup> avec moins de 2,5 ans	664	4 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	705
10 <sup>e</sup> avec plus de 2,5 ans	620	4 <sup>e</sup> sans ancienneté	705
10 <sup>e</sup> avec moins de 2,5 ans	620	3 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	652
Certifié biadmissible		Certifié hors-classe	
11 <sup>e</sup> avec plus de 2,5 ans	694	6 <sup>e</sup> sans ancienneté	793
11 <sup>e</sup> avec moins de 2,5 ans	694	5 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	751
10 <sup>e</sup> avec plus de 2,5 ans	666	5 <sup>e</sup> sans ancienneté	751
10 <sup>e</sup> avec moins de 2,5 ans	666	4 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	705
PEGC HC		PEGC CE	
6 <sup>e</sup> avec plus de 2,5 ans	662	3 <sup>e</sup> sans ancienneté	705
6 <sup>e</sup> avec moins de 2,5 ans	662	2 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	668

Ancienne situation		Nouvelle situation	
Agrégé		Agrégé hors-classe	
Échelon	Indice	Échelon de reclassement	Indice
11 <sup>e</sup> avec plus de 3 ans	825	4 <sup>e</sup> (échelle lettre A1) sans ancienneté	885
11 <sup>e</sup> avec moins de 3 ans	825	3 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	825
10 <sup>e</sup> avec plus de 2 ans	791	3 <sup>e</sup> sans ancienneté	825
10 <sup>e</sup> avec moins de 2 ans	791	2 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	791
Agrégé*		Chaires supérieures*	
11 <sup>e</sup> avec plus de 6 ans	825	6 <sup>e</sup> (échelle lettre A1) sans ancienneté	885
11 <sup>e</sup> avec moins de 6 ans	825	5 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	825
10 <sup>e</sup>	791	5 <sup>e</sup> sans ancienneté	825
9 <sup>e</sup> avec plus de 2 ans	745	4 <sup>e</sup> sans ancienneté	780
9 <sup>e</sup> avec moins de 2 ans	745	3 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	738
8 <sup>e</sup> avec plus de 2 ans	695	3 <sup>e</sup> sans ancienneté	738
8 <sup>e</sup> avec moins de 2 ans	695	2 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	700

\*En attente des modifications suite aux discussions avec le ministère toujours en cours à la date d'impression de la publication.

## 2017, ANNÉE DE LA TRANSITION

# Tous les professeurs ont « vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades »

Née de la revalorisation de 1989 gagnée par le SNES-FSU, la hors-classe est l'exemple du succès de la lutte syndicale opiniâtre, alliant revendication et action dans les CAP. Initialement prévue pour 15 % de chaque corps, elle est devenue un débouché de carrière de masse, représentant aujourd'hui plus de 25 % de chaque corps (agrégés : 26,1 %, certifiés : 25,5 %, CPE : 26 %). Ainsi, en 2015, plus de 86 % des collègues partant en retraite étaient hors-classe.

La revendication historique et constante du SNES-FSU d'un accès à la hors-classe pour tous avant la fin de la carrière, actée depuis 2014 par le ministère à l'issue des discussions sur le métier des enseignants, est sur le point d'aboutir. En effet, dans le cadre des mesures « PPCR » est désormais établi le principe selon lequel tous les professeurs et CPE ont « vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades », c'est-à-dire à atteindre le dernier échelon de la hors-classe avant le départ en retraite.

Les notes de service ministérielles parues au BOEN du 22 décembre 2016, fixant le cadre et les modalités d'accès à la hors-classe pour les professeurs certifiés, agrégés et les CPE, confirment cette avancée très importante, résultat du travail opiniâtre de nos élu-e-s en amont et pendant les Commissions administratives paritaires (CAP), à porter au crédit du SNES-FSU.

Cependant, persistent encore dans les textes des dispositions qui aboutissent à l'exclusion de collègues de ce débouché naturel de carrière : plus que jamais, le SNES-FSU et ses élus amplifient le combat contre les injustices et les inégalités.

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. Cet objectif est presque atteint, inscrit en préambule des directives ministérielles pour 2017, même si ces dernières portent encore au fil du texte la marque des orientations inacceptables qu'avait fixées l'ancien ministre Luc Chatel sous l'ère Sarkozy.

Ainsi pèse encore une vision très réductrice et contestable de « l'utilité » du parcours professionnel dont l'évaluation reste confiée aux hiérarchies intermédiaires (avis des chefs d'établissement et IPR). Si, pour les agrégés, l'examen en CAP nationale permet de corriger nombre de dérives, en revanche, pour les certifiés et les CPE la déconcentration de la gestion démultiplie les injustices, amplifiées par l'application de barèmes variables selon les académies. Seul le travail des élu-e-s du SNES-FSU permet de minimiser le poids de ces avis encore trop déterminants pour l'accès à la hors-classe.

### TOUJOURS DES INÉGALITÉS

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

### LA HORS-CLASSE POUR TOUS !

Pour le SNES-FSU, il faut aller au bout du processus engagé. Les avancées issues du processus « PPCR » sont réelles : la garantie d'un barème natio-

nal pour tous les corps dès 2018 doit permettre, avec des critères justes et transparents, de réaliser l'accès de tous à la hors-classe.

Plus encore, c'est bien l'ensemble de la carrière et de son déroulement qui doivent toujours être repensés. **Le SNES-FSU revendique une carrière en onze échelons, parcourus au rythme le plus favorable et intégrant les indices terminaux de la future classe exceptionnelle.**

### La fiche syndicale de suivi individuel : un outil essentiel

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

C'est sur elle que repose une bonne part de l'argumentation qui sera développée en CAP sur la base des principes défendus par le SNES-FSU et dans le cadre des règles communes à tous. Outre qu'elle permet aux commissaires paritaires d'effectuer leur travail de vérification, elle permet aussi de peser sur les textes réglementaires pour en obtenir l'interprétation la plus favorable en s'appuyant sur des situations individuelles précises et faire ainsi avancer nos demandes d'améliorations pour tous.

#### ■ Où trouver les fiches syndicales de suivi individuel ?

Hors-classe : voir page 5 de cette publication.

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

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

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



## Vers la hors-classe pour tous les certifiés !

Depuis trois ans, les orientations ministérielles ont ouvert la perspective de réaliser notre revendication de faire de la hors-classe le débouché naturel de carrière pour tous. La note de service 2017, demandant aux recteurs de « veiller à proposer l'inscription au tableau d'avancement de tous les agents ayant trois ans au moins d'ancienneté dans l'échelon terminal », inscrit de manière explicite cette démarche dans le contexte général des mesures dites « PPCR » et pose le principe que tout professeur « a vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades ». Cette année encore, les rectorats auront à définir un barème traduisant ces orientations. Les élus du SNES-FSU en CAPA porteront leurs propositions pour réduire le poids des avis, faire cesser les inégalités qui perdurent entre les académies et les disciplines.

La hors-classe pour tous en fin de carrière est à portée de main.

**S**ont promouvables tous les certifiés ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale au 31/08/2017. Il n'y a pas d'acte de candidature.

### VOTRE DOSSIER SUR I-PROF

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

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

En cas d'erreur : 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. N'hésitez pas à utiliser le courrier et à adresser toutes pièces justificatives, notamment pour les enseignants affectés dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire. La note de service ministérielle pousse à valoriser plus particulièrement les enseignants exerçant leurs fonctions dans les établissements classés REP+.

L'appréciation des IPR et des chefs d'établissement est affichée pendant un laps de temps souvent très court, toujours sur *I-Prof*, peu avant la tenue de la CAPA (voir calendrier académique). Chacun a donc la possibilité de connaître ces avis en consultant son dossier de promotion en ligne. N'oubliez pas d'en faire une copie écran, d'y joindre vos remarques et contestations éventuelles, et de l'adresser à votre section académique en vue de votre défense en CAPA. Certaines académies, à la demande du SNES-FSU, ont, en effet, rendu possible la contestation des avis lors de la tenue de la CAPA de hors-classe.

### CALENDRIER ACADÉMIQUE

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

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

Le rapport entre le nombre de promus et le nombre de promouvables est fixé, pour les certifiés, à 7 % depuis 2007. La ventilation du contingent national dans chaque académie se fait ensuite au prorata du poids des personnels promouvables aux 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> échelon. Ce dispositif est censé permettre à chaque recteur de disposer d'un contingent au moins égal au nombre de promouvables au 11<sup>e</sup> échelon. Cet objectif, néanmoins, n'a pas été atteint dans quatre académies en 2016.

### BILAN HORS-CLASSE 2016 : DES PROGRÈS MAIS DES INÉGALITÉS QUI DEMENTENT

Après avoir engrangé des avancées importantes lors des campagnes de promotion 2014 et 2015, les progrès ont été consolidés en 2016 avec un taux de promotion des collègues au 11<sup>e</sup> échelon se montant nationalement à 82%, soit une nouvelle progression, équivalente à celle obtenue en 2015.

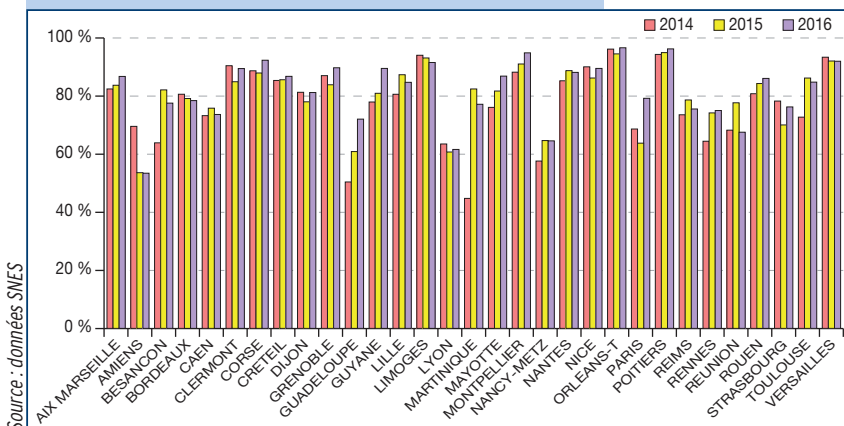
Dans une vingtaine d'académies les modifications obtenues ont permis de promouvoir une plus grande proportion de collègues au 11<sup>e</sup> échelon, Mais d'autres recteurs demeurent récalcitrants au changement et ont persisté à privilégier un soi-disant « mérite », c'est-à-dire en réalité les avis des chefs d'établissement et des inspecteurs.

Si le nombre de collègues bloqués depuis longtemps au 11<sup>e</sup> échelon continue de reculer (il en reste moins de 190 à l'issue de la campagne de promotion 2016), certains recteurs continuent d'appliquer un barème qui empêche la promo-

tion de ces collègues alors qu'ailleurs (une vingtaine d'académies), le taux de promotion des collègues au 11<sup>e</sup> échelon est supérieur à 82 %. La déconcentration administrative invoquée par le ministère ne peut justifier de tels écarts.

**Le SNES-FSU continuera, en 2017, dans toutes les académies à faire respecter les droits des personnels à une carrière complète, défendra l'objectif que tous les personnels partent à la retraite en ayant atteint l'échelon terminal de la hors-classe et combattra toutes les tentatives d'arbitraire des recteurs en CAPA qui seraient en contradiction avec les nouvelles orientations de la note de service nationale. Il faut, dans chaque académie, parachever les avancées des années antérieures. Chaque section académique du SNES-FSU s'y emploie.**

Évolution 2014-2016 des taux de promotion des collègues au 11<sup>e</sup> échelon, par académie



Source : données SNES



## Liste d'aptitude : une

**Le corps des professeurs agrégés doit devenir progressivement le corps de référence du second degré, et de revalorisation que le SNES-FSU revendique, au même titre que l'augmentation du nombre de postes objectifs et transparents donc « barémés » président aux nominations, et que les CAP (Commissions revendications, fruit des réflexions collectives, ont été largement approuvées par la profession lors des souvenirs et d'abandonner des pratiques qui décrédibilisent cette voie de promotion.**

### CONDITIONS REQUISES

Les candidats (en activité dans le second degré ou dans l'enseignement supérieur, mis à disposition d'un autre organisme ou d'une autre administration ou en position de détachement) doivent remplir les conditions suivantes :

- être, au 31 décembre 2016, professeur certifié, professeur de lycée professionnel ou professeur d'éducation physique et sportive quel que soit le mode d'accès au corps ;
- être âgé de 40 ans au moins au 1<sup>er</sup> octobre 2017 ;
- justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans leur grade (l'ancienneté dans le grade devant être comprise ici comme ancienneté dans le corps).

Remarque :

- les PLP sont proposés dans la discipline dans laquelle ils justifient du diplôme le plus élevé, il en est de même pour tous les certifiés relevant d'une discipline pour laquelle il n'y a pas d'agrégation (par exemple en documentation ou en technologie) ;

### APPEL À CANDIDATURE ET CALENDRIER

Le dossier de candidature, CV statutaire et lettre de motivation, est à saisir à partir de *i-Prof* entre le 3 et le 27 janvier 2017. Les agents mis à disposition de la Polynésie française relèvent dorénavant de la même procédure.

L'accès à *i-Prof* est possible à partir du site du ministère (<http://www.education.gouv.fr/cid2674/i-prof-l-assistant-carriere.html>).

Remarques :

- les personnels affectés à Saint-Pierre-et-Miquelon relèvent de la compétence de l'académie de Caen ;
- les agents dont l'affectation à Wallis-et-Futuna ou la mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie prend effet en février 2017 font acte de candidature dans leur académie d'affectation actuelle, où sera examiné leur dossier. De même, les agents affectés à Wallis-et-Futuna ou mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie, dont l'affectation en métropole ou dans un DOM prend effet en février 2017, voient leur dossier examiné selon le cas par la Nouvelle-Calédonie ou, pour les agents affectés à Wallis-et-Futuna, par le bureau DGRH B2-4 du ministère ;
- les personnels hors académie relevant du bureau DGRH B2-4 (détachés dans l'enseignement supérieur, auprès d'une administration ou auprès d'un organisme implanté en France, personnels mis à disposition, personnels en position de détachement à l'étranger, affectés à Wallis-et-Futuna) doivent enrichir leur dossier et faire acte de candidature *via i-Prof* ;
- les agents en position de détachement ou mis à disposition doivent faire parvenir au bureau DGRH B2-4, au plus tard pour le 3 février 2017, l'imprimé (fiche d'avis), dûment renseigné et visé par leur supérieur

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

- les agents affectés à Wallis-et-Futuna au moment du dépôt de leur dossier doivent transmettre, une fois leur dossier complété par leurs soins dans l'application *i-Prof*, une édition papier de ce dernier, revêtue de l'avis de leur chef d'établissement au vice-recteur de Wallis-et-Futuna. Ce dernier formule un avis sur chacun des dossiers et transmet ces derniers au bureau DGRH B2-4 **au plus tard pour le 3 février 2017.**

### LE CURRICULUM VITÆ STATUTAIRE

La saisie préalable du CV sur *i-Prof* reste imposée. Le CV statutaire demeure automatiquement complété à partir des informations saisies dans le CV *i-Prof*. Ainsi, celui-ci n'est toujours pas modifiable comme avec le modèle papier. Nous vous recommandons de vérifier que le CV affiché est bien le CV statutaire [l'affichage est : « CURRICULUM VITÆ (Arrêté du 15-10-99) »] et de signaler rapidement tout dysfonctionnement.

### LA LETTRE DE MOTIVATION

L'arrêté du 15/10/1999 modifié stipule que la lettre de motivation « décrit la diversité des expériences professionnelles du candidat ». La note de service 2017 précise que « la lettre de motivation fait apparaître l'appréciation portée par le candidat sur les étapes de sa carrière, l'analyse de son itinéraire professionnel, les motivations (projets pédagogiques, éducatifs ou autres) qui le conduisent à présenter sa candidature. Complémentaire au curriculum vitæ qui présente des éléments factuels, la lettre de motivation permet au candidat de se situer dans son parcours professionnel en justifiant et en valorisant ses choix. Elle présente une réflexion sur sa carrière écoulée

et met en évidence les compétences acquises, les aptitudes et les aspirations qui justifient sa demande de promotion ».

### CAPA ET CAPN

Les avis portés sur les dossiers de candidatures par le chef d'établissement et l'inspection (« très favorable », « favorable », « réservé » ou « défavorable ») doivent être rendus consultables avant la tenue de la CAPA. Ces avis ne peuvent être formulés qu'à partir du CV et de la lettre de motivation, éléments statutaires pour cette promotion.

La date limite de réunion des CAPA d'examen des propositions rectorales (CAPN pour les collègues gérés par le bureau DGRH B2-4) est fixée au 20 mars 2017. La CAPN de nomination est prévue du 17 au 19 mai 2016. Pensez à renvoyer la fiche syndicale de suivi individuel se trouvant dans ce



# voie toujours étroite

La liste d'aptitude est un des éléments importants de ce processus d'unification des corps enseignants mis aux concours externe et interne de l'agrégation. Pour cela, il est nécessaire que des critères clairs, administratifs paritaires) puissent jouer pleinement leur rôle de contrôle et de propositions. Nos dernières élections. Au moment d'établir ses propositions, l'administration serait bien inspirée de s'en

supplément à la section académique en y joignant une copie du CV et de la lettre de motivation.

Un bilan de la CAPN de mai 2016 est consultable sur le site national du SNES-FSU ([www.snes.edu](http://www.snes.edu)).

## DES POSSIBILITÉS DE PROMOTION EN AUGMENTATION

La CAPN de mai 2016 a prononcé 314 promotions (soit +3,3 % par rapport à 2015). Le nombre de promotions est lié au nombre de postes pourvus aux concours car le nombre de possibilités est calculé pour chaque discipline selon un ratio d'une possibilité ouverte pour sept titularisations prononcées l'année précédente. Cette hausse ne permet pas cependant de compenser les pertes enregistrées depuis 2007.

## REVIVIFIER CETTE VOIE DE PROMOTION

Il est indispensable qu'elle puisse permettre chaque année à un nombre significatif de collègues d'accéder à ce corps. Compte tenu du vivier (195 847 collègues remplissaient les conditions pour faire acte de candidature en 2016), et plus encore du nombre de candidats (15 967 en 2016, soit + 4,7 % par rapport à 2015), le ratio entre candidats et promus apparaît désormais dérisoire. Le SNES-FSU revendique de porter le ratio de 1/7 à 1/5 des titularisations prononcées l'année précédente. Cela reviendrait alors à offrir autant de possibilités qu'au début des années 2000. Cette mesure marquerait la volonté du ministre d'offrir un véritable débouché de carrière aux collègues certifiés.

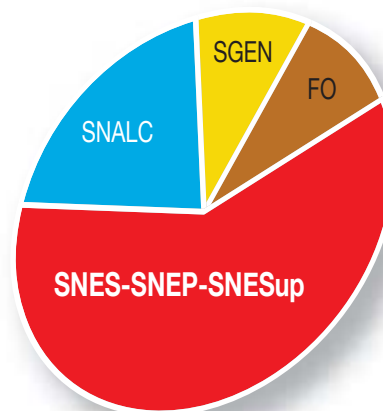
Par ailleurs, la promotion par liste d'aptitude doit être l'aboutissement d'une carrière. Or, trop souvent, les inspections générales proposent l'accès au corps des agrégés à de jeunes collègues n'ayant pas parcouru l'ensemble de la carrière dans le corps des professeurs certifiés, au détriment de collègues dont c'est le seul moyen d'obtenir une ultime promotion.

## CETTE VOIE DE PROMOTION DOIT DEVENIR EXEMPLAIRE DANS SON FONCTIONNEMENT

Seul le CV rempli de la manière la plus exhaustive qu'il soit permettrait une réelle comparaison des dossiers. Pour cela, il est indispensable que des critères clairs, objectifs, avec un barème, soient définis pour cette voie de promotion et respectés par tous les acteurs. Ainsi des éléments de carrière (biadmissibilité, diplôme, qualifications disciplinaires acquises dans l'exercice du métier, fonctions diverses...) devraient être pris en compte et valorisés dans les propositions émanant de l'administration, et ce dans l'esprit même de la note de service. En s'opposant à l'élaboration d'un barème qui permettrait d'objectiver des critères de choix communs à tous et fondés sur la qualification disciplinaire, le ministère met à mal l'égalité de traitement. Nous constatons chaque année la grande variabilité des critères qui conduisent au choix d'un collègue plutôt qu'un autre, situation que ne font qu'accroître les très faibles possibilités de promotion au regard du nombre de candidats potentiels. L'effet mémoire, en ce sens qu'il répond à l'idée de valorisation d'une carrière, est un élément important de la constitution des listes. Il a pour effet d'éviter aux postulants les à-coups des modes et les changements de notateurs primaires. Un collègue, dont le dossier a été jugé suffisamment convaincant pour être inscrit sur une liste rectorale, doit pouvoir bénéficier *a priori* d'un report de cette inscription l'année suivante. La question des disciplines

## CAPN des professeurs agrégés

NOS 18 élus nationaux : 6 TITULAIRES • 12 SUPPLÉANTS



Serge DENEUVÉGLISE (Lille), Claire POUS (Montpellier), Claudette VALADE (Versailles), André VOIRIN (Lyon), Corinne TERREAU (SNESup), Michèle IMBERT (Rouen), Benoît CHAISY (SNEP), Nathalie VALENCE (Lyon), Franck LAORDEN (SNESup), Éric MICHELANGELI (Nice), Véronique BOISSEL (Caen), Nicolas RIPERT (Grenoble), Nadine BAGGIONI-LOPEZ (Aix-Marseille), Thierry MENEILLE (Paris), Françoise DENOYER (Nantes), Cécile-Marie CLUZEAU (Bordeaux), Annie DELPORTE (Versailles-Hors de France), Annabelle MOTTA (SNEP)

sans agrégation (documentation, technologie) trouverait avantage à la « critérisation » des éléments du dossier. De même, les collègues PLP ou du supérieur, parce qu'ils échappent au champ de l'inspection, ne trouvent que rarement grâce à ses yeux. Dès lors, la reconduction pure et simple de la note de service 2016 pour 2017 est un bien mauvais signal donné à la profession par le ministère. Au contraire, il nous paraissait important que la note de service 2017 intègrât les changements substantiels qui auraient été autant de signes de la volonté ministérielle d'en finir avec toute forme d'arbitraire et de redonner sens à cette liste d'aptitude. En faisant le choix du *statu quo*, le ministère indique au contraire qu'il n'y aura pas de rupture idéologique, qu'il reste dans la logique absurde du « pseudo-mérite ».

## Contre l'individualisation et l'arbitraire, le SNES-FSU revendique

- ▶ La création d'agrégations dans toutes les disciplines.
- ▶ L'augmentation du nombre 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.

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

DISCIPLINE  ACADÉMIE

NOM(S) figurant sur le bulletin de salaire, en capitales .....	Sexe H ou F	Date de naissance 
---	----------------	-----------------------

Prénoms ..... Nom de naissance .....

Adresse personnelle .....

Code postal      Commune .....

N° de téléphone personnel           Courriel .....

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

### VOTRE SITUATION ADMINISTRATIVE

Affectation ministérielle : .....  CODE

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

Classes enseignées : .....

### ÉLÉMENTS CONCERNANT VOTRE CANDIDATURE

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

- 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 31/08/2016 : .....

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  Autres

- Exercice en éducation prioritaire  OUI  NON
- Si OUI, type d'établissement (ZEP, ÉCLAIR, REP, REP+...) : .....

Nombre d'années d'exercice : .....

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 2016 ? 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 : .....