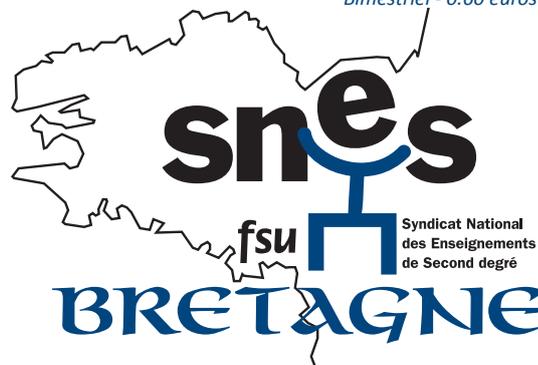


# Spécial carrières



## Édito

Le SNES FSU Bretagne fait le choix de diffuser chaque année une publication académique à l'ensemble de la profession pour informer et rendre compte de l'activité syndicale. Le syndicalisme majoritaire et d'adhérents que pratique le SNES-FSU renforce les solidarités professionnelles car il est profitable à toutes et tous, tant pour la défense des situations individuelles que pour obtenir des acquis profitables à l'ensemble des personnels. Prendre une cotisation (66% sont restitués par les impôts), c'est participer à son échelle à cette action collective.

Le gel du point d'indice, les conditions et la charge de travail, le pilotage managérial des établissements ne sont pas de nature à redonner le souffle qu'attendent nos métiers. La crise de recrutement qui s'est encore aggravée rappelle combien la revalorisation de nos carrières est urgente. Pour aller le plus loin possible dans les discussions salariales qui doivent s'ouvrir en 2016 (dans la suite

du PPCR), des mobilisations unitaires seront nécessaires : le SNES et la FSU s'y emploient.

L'action des fonctionnaires, dans la diversité de leurs missions de service public, a été saluée à la suite des attentats. La Ministre a d'ailleurs remercié les personnels. Ils demandent surtout à faire leur métier sans entrave d'aucune sorte, à être respecté-es, à être payé-es dignement. Prendre le temps pour dresser avec les personnels un bilan sincère de la réforme du lycée et construire avec eux une autre réforme du collège basée sur un consensus serait de nature à renouer la confiance avec le ministère. En l'absence de signes, une nouvelle action intersyndicale fin janvier se prépare pour réunir et mobiliser les collègues qui demandent à être écouté-es pour une réelle priorité à la jeunesse et à l'éducation.

Gwénaél Le Paih  
30 novembre 2015



Manifestation nationale du 10 octobre 2015 à Paris

# Dossier carrières

La notion de carrière est consubstantielle des statuts de la fonction publique. Après leur recrutement dans un corps et sur un emploi donné, les agents disposent en théorie des mêmes droits à une évolution de carrière. Mais la réalité est tout autre. On peut en effet estimer à plus de 150000 € l'écart de rémunération cumulée entre un professeur certifié qui aurait effectué la totalité de sa carrière au rythme le plus favorable, le grand-choix, et un autre qui l'aurait parcourue à l'ancienneté. Certes, il s'agit là de deux situations qui se trouvent aux marges du système d'avancement et de promotion. Les procédures d'évaluation des personnels, les conditions dans lesquelles celle-ci a lieu ou encore les modalités d'avancement ou de promotion peuvent toutefois générer des déséquilibres, des iniquités, voire de profondes injustices. L'évaluation « au mérite » qui tend à se développer depuis 2006 fait apparaître encore plus clairement ces limites. Dans un contexte où le Ministère tente de mettre en œuvre une réforme du collège dont les fondements sont plus idéologiques que pédagogiques, il pourrait devenir encore plus difficile de résister à la tentation de réduire la gestion des carrières à un instrument de pilotage voire de mise au pas des personnels.

Pour toutes ces raisons, il faut d'urgence déconnecter l'évaluation de l'avancement dans la carrière et passer à un avancement au même rythme pour tous, aligné sur le rythme le plus favorable. Le Ministère devrait engager dans les mois qui viennent des discussions dans le cadre des négociations sur les carrières dans la Fonction Publique. Le SNES-FSU entend y jouer tout son rôle d'organisation majoritaire dans le second degré pour faire avancer cette revendication essentielle et obtenir de réelles améliorations de carrières et de rémunérations. Ce dossier carrières du SNES-Bretagne a pour objectif de rappeler à tous les principes selon lesquels se déroule leur carrière tout en mettant en évidence le rôle déterminant que jouent les représentants SNES-FSU des personnels face à l'administration. Nous souhaitons qu'il permette à chacun-e d'être acteur lors des différents rendez-vous qui émailleront sa carrière tout en faisant partager les analyses et revendications que porte le SNES-FSU sur ces questions depuis de nombreuses années.

Vincent Plé

## Calendrier prévisionnel des CAPA et Groupes de Travail des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation Année scolaire 2015-2016

Date	Corps concernés	CAPA
10 décembre 2015	Certifiés	Avancement d'échelon
11 décembre 2015	CPE	Avancement d'échelon
19 janvier 2016	CO-Psy	Avancement d'échelons - Tableau d'avancement DCIO
1er mars 2016	Tous	GT Congés de Formation Professionnelle
1er mars 2016	Tous	GT Postes Adaptés
17 mars 2016	Agrégés	Liste d'aptitude (accès au corps des agrégés)
22 mars 2016	Certifiés	Notation administrative et liste d'aptitude
22 avril 2016	CPE	Hors-Classe + Notation administrative
22 avril 2016	Certifiés	Hors-Classe + Notation administrative
26 avril 2016	Agrégés	Hors-Classe + Notation administrative
	CO-Psy	Notation
3 juin 2016	Non-titulaires	CCP (Commission Consultative Paritaire)

### Les coordonnées du SNES-FSU Bretagne

24 rue Marc Sangnier - 35200 Rennes

Tél. 02 99 84 37 00 - Fax. 02 99 36 93 64

Mail : [s3ren@snes.edu](mailto:s3ren@snes.edu)

Site internet : [www.rennes.snes.edu](http://www.rennes.snes.edu)

Twitter : [@SNES\\_Bretagne](https://twitter.com/SNES_Bretagne)



### Sommaire

- p 2 : calendrier des CAPA
- p 3 et 4 : avancement d'échelon
- p 5 : notation administrative
- p 6 et 7 : hors-classe / liste d'aptitude
- p 8 : congés de formation / postes adaptés
- p 9 : non-titulaire / CPE / CO-Psy
- p 10 : syndicalisation et élus
- p 11 : bulletin d'adhésion
- p 12 : fiche Avancement d'échelon

# CAPA avancement d'échelon

## Les principes

La carrière des agrégés, certifiés, CPE et CO-Psy s'étale sur 11 échelons de classe normale et 7 échelons de hors-classe (6 pour les agrégés). Les CO-Psy bénéficieront bientôt de la hors-classe. Le SNES fera en sorte que la création du corps unique des psychologues de l'Éducation Nationale conduise bien à réparer cette injustice.

Chaque année a lieu en décembre et pour chaque corps une Commission Administrative Paritaire Académique (CAPA) chargée d'examiner le projet d'avancement prévu par l'administration. Pour les agrégés, cet examen a lieu au niveau ministériel (CAPN).

Le passage d'un échelon au suivant a lieu au terme d'une durée définie par les statuts de chaque corps et est conditionné par une note :

✓ pour les certifiés et agrégés : somme de la note pédagogique attribuée à l'occasion d'une inspection (sur 60) et

de la note administrative décernée tous les ans par le chef d'établissement (sur 40).

✓ pour les CPE et CO-Psy : note administrative attribuée par le chef d'établissement ou le DCIO.

Dans la classe normale, cette durée varie en fonction de l'échelon et du rythme d'avancement à l'ancienneté, au choix ou au grand choix. Dans la hors-classe, l'avancement est automatique.

## Promovable ou promu ?

Sera promuable et éventuellement promu cette année tout collègue qui entre le 1er septembre 2015 et le 31 août 2016 aura atteint la durée requise dans son échelon actuel pour passer au suivant selon l'un des trois rythmes prévus.

## Classe normale

Échelon	Agrégés-Certifiés-CPE-CO-Psy		
	Grand choix	Choix	Ancienneté
1 <sup>er</sup> au 2 <sup>e</sup>	-	-	3 mois
2 <sup>e</sup> au 3 <sup>e</sup>	-	-	9 mois
3 <sup>e</sup> au 4 <sup>e</sup>	-	-	1 an
4 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup>	2 ans	-	2 ans 6 mois
5 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
6 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
7 <sup>e</sup> au 8 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
8 <sup>e</sup> au 9 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
9 <sup>e</sup> au 10 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans	5 ans
10 <sup>e</sup> au 11 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois

## Hors-classe

Échelon	Hors-classe agrégés	Hors-classe certifiés, CPE, DCIO
1 <sup>er</sup> au 2 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
2 <sup>e</sup> au 3 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
3 <sup>e</sup> au 4 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
4 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
5 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup>	4 ans	3 ans
6 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup>	-	3 ans

## Grand-Choix, Choix ou ancienneté ?

À l'occasion de chaque CAPA, 30 % des collègues promouvables au grand-choix les mieux notés ainsi que 5/7<sup>ème</sup> des promouvables au choix (qui n'ont pas été promus au grand-choix) sont promus à l'échelon supérieur. Ceux qui ne sont promus ni au grand-choix ni au choix seront promus à l'ancienneté.

Exemple : si 500 collègues sont promouvables au grand choix lors d'une CAPA, les 150 premiers seront retenus. 700 collègues sont promouvables au choix. Parmi eux, certains n'ont pas été promus au grand choix. Les 500 collègues promouvables au choix ayant le meilleur barème sont retenus. Le passage à l'ancienneté est lui automatique. Pour le choix et le grand-choix, le barème du der-

nier candidat promu détermine la « barre ». Mais puisque chaque contingent est limité (30 % et 5/7<sup>ème</sup>), les collègues ayant cette note sont départagés (dans cet ordre) par ancienneté dans le corps, ancienneté dans l'échelon, mode d'accès à l'échelon et enfin date de naissance au bénéfice du plus âgé.

Adressez au plus vite au SNES académique la fiche syndicale pour les CAPA d'avancement échelon que vous trouverez page 12.

## La question de l'évaluation

Chez les enseignants, la note administrative sur 40 n'est pas neutre, mais son poids relatif par rapport à la note globale et la grille académique que doivent respecter les chefs d'établissement (lire p 5) atténuent son impact. Toutefois un écart de 0,5 point peut permettre à lui seul de figurer ou pas dans le contingent de promotions au grand-choix ou au choix.

NB : dans notre académie, la notation se fait au demi point. Le rôle de la note pédagogique est beaucoup plus signifi-

catif. Cette note sur 60 fait pencher la balance de l'évaluation des enseignants du côté du cœur de notre métier : le travail dans la classe, avec les élèves. C'est donc l'inspection qui détermine pour une part prépondérante à quel rythme un-e collègue avance. Pour ce faire, les corps d'inspection disposent d'une grille cible, dont voici un extrait pour le passage au 5<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> échelon dans le corps des certifiés.

(grille complète sur [www.rennes.snes.edu](http://www.rennes.snes.edu))

Echelons	Zone C (Ancienneté)					ZONE B (Choix)					ZONE A (Grand choix)					Médiane	
5 <sup>ème</sup>	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	40,5
6 <sup>ème</sup>	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	41,5
7 <sup>ème</sup>	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	42,5

### Exemple :

Madame A, certifiée au 6<sup>ème</sup> échelon, a une note pédagogique de 43 suite à une inspection plutôt favorable qui a eu lieu alors qu'elle était encore au 5<sup>ème</sup> échelon.

Si l'IPR juge que son inspection justifie un passage à l'échelon 7 au grand-choix, il proposera une augmentation d'au moins 3 points pour lui assurer cette promotion.

### Dois-je demander une inspection ?

En cas de retard d'inspection, c'est indispensable. Ne pas avoir été inspecté depuis plus de 7 ou 8 ans peut faire en sorte que votre note ne corresponde plus du tout à l'échelon auquel vous trouvez actuellement. Pour savoir quand demander une inspection, il suffit de savoir quand vous serez promuvable, autrement dit quelle CAPA examinera votre promovabilité. L'inspection devra avoir lieu au cours de l'année scolaire précédente car toutes les notes pédagogiques de toutes les disciplines sont théoriquement harmonisées en tout début d'année scolaire en vue de la CAPA qui a lieu quelques mois plus tard.

Mais dans un tel système, où les promotions sont contingentées et où toutes les disciplines sont traitées dans le même contingent (sauf chez les agrégés), on serait en droit d'attendre que chaque candidat concoure dans des conditions rigoureusement identiques à celles de ses collègues. Or la réalité est différente. Certains collègues n'ont pas été inspectés depuis plus de 10 ans (alors que la moyenne se situe autour de 5 à 6 ans). Dans certaines disciplines, les évaluateurs se montrent en moyenne plus sévères que dans d'autres. Enfin, les conditions d'exercice ne sont pas non plus sans conséquences. Les études que le SNES académique mène chaque année font toujours apparaître des distorsions entre les collègues affectés sur poste fixe dans et autour des grandes villes et ceux qui sont loin des centres urbains, à plus forte raison s'il s'agit de TZR. Si les corps d'inspection entendent ces critiques formulées par le SNES-FSU Bretagne depuis des années et tentent d'y remédier, les écarts demeurent, notamment entre disciplines.

### Ce que fait le SNES-FSU

Les commissaires paritaires du SNES-FSU vérifient que les informations transmises par l'administration sont conformes à celles que leur communiquent les collègues via leur fiche syndicale (cf p 12). La moindre erreur peut en effet avoir des conséquences financières non négligeables. En CAPA, les représentants du SNES-FSU vérifient que les corrections demandées ont bien été effectuées mais ils se saisissent aussi de l'opportunité que leur donne la présence du Recteur ou de son représentant pour porter des revendications qui tendent à gommer au maximum les injustices.

**Ainsi, en 2003, le Recteur a accepté en Bretagne de mettre en place un correctif de note pédagogique pour tout collègue victime de retard d'inspection.**

Le principe est simple :

**Jusqu'au 7<sup>ème</sup> échelon, si l'inspection date de plus de 3 ans, la note pédagogique est augmentée d'1 point.**

**A partir du 8<sup>ème</sup> échelon, si l'inspection date de plus de 5 ans, la note pédagogique est augmentée de 2 points.**

**Ces augmentations n'interviennent que dans le cadre des CAPA. La note réelle est inchangée jusqu'à l'inspection suivante.**

**Les analyses que nous produisons depuis des années sur les écarts entre disciplines et conditions d'exercice portent leurs fruits puisque ces écarts tendent à se réduire.**

**Pour autant, nous continuons de considérer que ce système d'avancement reste trop soumis à des variables qui s'accordent mal avec le principe d'une nécessaire équité dans le traitement de toutes les situations.**

### Ce que défend le SNES-FSU

Le SNES-FSU revendique le même rythme d'avancement pour tous, l'action des corps d'inspection se concentrant sur le conseil, le partage d'évolutions didactiques et l'impulsion de nouvelles démarches pédagogiques.

Quant à l'évolution de carrière et à la revalorisation qu'attendent avec toujours plus d'impatience les collègues, le SNES-FSU continue d'exiger une refonte de la grille indiciaire en 11 échelons. Les débuts de carrière doivent être revalorisés au niveau de l'actuel 7<sup>ème</sup> échelon, et le 11<sup>ème</sup> échelon doit correspondre à l'indice terminal de la Hors-classe.

Vincent Plé

# CAPA notation administrative

Cette CAPA qui se réunit tous les ans est chargée de se pencher sur les contestations de la note administrative proposée par le chef d'établissement au recteur lors de la campagne annuelle de notation en janvier.

## La note administrative

Cette note sur 40 est importante car additionnée à la note pédagogique sur 60, elle forme la note sur 100 qui détermine le classement pour les opérations de changement d'échelon et de promotion à la hors-classe. Pour les CPE et CO-Psy, c'est la note administrative attribuée par le chef d'établissement et le DCIO.

Un écart de 0,5 point de note administrative peut conditionner un éventuel avancement.

La notation administrative, bien qu'elle soit encadrée par des fourchettes pour chaque échelon (les grilles agrégés et certifiés sont consultables sur le site du SNES académique), a donc une importance qu'il convient de ne pas négliger. L'échelon pris en compte est celui au 31 août de l'année passée. Il ne faut pas hésiter, si vous savez que vous êtes susceptible de changer d'échelon, et que vous n'êtes pas au plus haut de la grille de votre échelon actuel, à demander une augmentation de la note au chef d'établissement. Dans l'académie de Rennes, la note doit être attribuée par points entiers ou par demi-points, si ce n'est pas le cas, elle sera obligatoirement examinée lors de la CAPA notation et arrondie au ½ point le plus proche. Les élus du SNES-FSU interviennent tous les ans pour que le non respect des règles de notation par les chefs d'établissements ne soit pas défavorable aux collègues. Une notation hors fourchette est possible mais doit être assortie d'un rapport du CE.

## L'appréciation et les pavés

Cette note s'accompagne d'une appréciation sur la manière de servir, assortie de 3 pavés :

- ✓ Ponctualité/Assiduité
- ✓ Activité/Efficacité
- ✓ Autorité/Rayonnement

Ces pavés sont notés Très Bien /Bien /Assez Bien/Pas-sable/Médiocre.

La grande majorité des collègues ont une appréciation TB pour l'ensemble des pavés. Il convient donc d'être vigilant à la moindre évolution dans ces pavés et de demander une explication au chef d'établissement.

L'appréciation littérale du chef d'établissement doit être

objective et ne doit pas comporter de mentions discriminantes, notamment en lien avec des congés maladie ou de maternité. Elle doit par ailleurs se limiter à des considérations sur la manière de servir et non d'ordre pédagogique.

## La contestation de la note

La notation administrative doit être l'occasion d'un dialogue avec le chef d'établissement, qui a la possibilité d'éditer à cette fin des notices provisoires. En cas de désaccord, il vous est possible d'indiquer une remarque sur la notice définitive. Il est également possible de ne pas la signer. Mais dans tous les cas, si vous souhaitez contester votre note, il faut le faire explicitement, soit en le mentionnant directement sur l'avis de notation, soit en adressant un courrier à la DPE. Adressez toujours une copie de cette correspondance au SNES académique à l'attention des commissaires paritaires.

Tous les ans, la CAPA n'examine que quelques dizaines de cas et, au delà des cas individuels, il est particulièrement significatif de voir que ce sont souvent les mêmes chefs d'établissements qui voient leurs propositions de notes contestées. C'est un indicateur important pour mesurer le climat d'un établissement, et il arrive que les chefs d'établissements se voient « rappelés à l'ordre » suite à cette commission.

Seule la note peut faire l'objet d'une contestation à l'occasion de la CAPA, mais les élus du SNES-FSU interviennent régulièrement pour demander des modifications dans les pavés ou dans les appréciations quand elles sont manifestement inadaptées. Tous les collègues qui s'adressent au SNES-FSU voient leur situation défendue et tous les ans l'administration modifie un certain nombre de notes et prend contact avec des chefs d'établissements pour leur demander de reprendre certaines appréciations.

Comme toutes les instances paritaires, cette CAPA est particulièrement importante pour le suivi des carrières des personnels car elle a une incidence directe sur le changement d'échelon qui est dans le contexte de gel du point d'indice le seul moyen de connaître une amélioration du traitement. Les élus du SNES-FSU y interviennent pour défendre les collègues tout en continuant à demander une évolution de carrière déconnectée de l'évaluation, comme c'est le cas, par exemple pour les chefs d'établissements notateurs...

*Matthieu Mahéo*



# CAPA Hors-Classe

La note de service Hors-classe 2015 a traduit certaines conclusions des discussions sur le métier des enseignants en invitant clairement les recteurs à «porter une attention particulière à la promotion des agents les plus expérimentés». Elle a donc ouvert la voie à la réalisation de notre revendication de faire de la hors-classe un débouché de carrière pour tous. Toutefois, ce même texte laisse encore une part trop grande à la notion de « mérite », ce qui génère d'importantes inégalités entre les enseignants mais aussi entre les académies. À l'insuffisance persistante des contingents de promotions, s'ajoute leur utilisation comme instrument de management des personnels par le poids donné aux avis des recteurs, IPR, chefs d'établissement.

Cette appréciation du « mérite » sans considération pour l'ensemble de la carrière dans ses aspects objectifs produit des effets délétères. Un constat qui justifie pleinement l'exigence portée par le SNES-FSU d'une grille indiciaire reconstruite en 11 échelons parcourus au rythme le plus favorable et intégrant les indices actuels de la hors-classe.

Sont considérés comme candidats tous les collègues certifiés, agrégés et CPE en activité ayant atteint le 7<sup>ème</sup> échelon au 31 décembre de l'année en cours ; aucune démarche n'est donc à faire, hormis vérifier les informations enregistrées dans I-Prof. Dans chaque corps, le contingent annuel des promotions possibles est calculé au niveau national sur la base du nombre total de collègues du 7<sup>ème</sup> au 11<sup>ème</sup> échelon. Les candidats sont classés par ordre décroissant de barème toutes disciplines confondues. Courant mai, la liste des promotions est examinée dans les CAPA certifiés, CPE et agrégés. Pour ces derniers, à l'issue de la CAPA, le Recteur fait remonter à l'échelon national 20% des proposés, puis l'administration centrale arrête une liste de promus toutes académies confondues et la soumet en CAPN des agrégés en juin-juillet.

## Barème pour l'accès à la hors-classe des certifiés et CPE <sup>(1)</sup>

<b>Note globale sur 100</b> <i>(arrétée au 31/08/15 sauf classement initial au 01/09 de l'année en cours)</i> = note pédagogique /60 + note administrative /40 = note administrative seulement pour les CPE
--

« Parcours de carrières » sur 50		
Accès au 11 <sup>ème</sup> au grand choix et au choix = 50 points	Accès au 11 <sup>ème</sup> à l'ancienneté = 40 points (+10 si avis exceptionnel de l'IPR)	Accès au 10 <sup>ème</sup> au grand choix et au choix = 25 points

« Parcours professionnel » sur 50 à l'appréciation des IPR et C.E.	
Avis IPR	Avis Chef d'établissement
Exceptionnel = 30 pts Très satisfaisant = 15 pts Satisfaisant = 5 pts Défavorable = 0 pts	Exceptionnel = 20 pts Très satisfaisant = 10 pts Satisfaisant = 5 pts Défavorable = 0 pts

## Barème pour l'accès à la hors-classe des agrégés <sup>(1)</sup>

<b>Note globale sur 100</b> <i>(arrétée au 31/08/15, sauf classement initial au 01/09 de l'année en cours)</i> = note pédagogique /60 + note administrative /40 = note sur 100 en cas d'affectation dans le supérieur
--

« Parcours de carrière » sur 105 pts si accès au choix (C) ou grand choix (GC)		« Parcours professionnel » sur 105 appréciation du recteur (après avis IPR et chef d'établissement)			
		Exceptionnel = 90 pts	Remarquable = 60 pts	Très honorable = 30 pts	Honorable = 10 pts
7 <sup>ème</sup>	10 pts	100	70	40	20
8 <sup>ème</sup>	20 pts	110	80	50	30
9 <sup>ème</sup>	40 pts	130	100	70	50
10 <sup>ème</sup>	60 pts	150	120	90	70
11 <sup>ème</sup> jusqu'à 3 ans	80 pts	170	140	110	90
11 <sup>ème</sup> 4 ans et +	90 pts	180	150	120	110

**+ 10 points pour chaque parcours** si 5 ans d'affectation en éducation prioritaire (ou 15 points si REP+) **et** au moins un avis favorable du chef d'établissement.

<sup>(1)</sup> Les barèmes indiqués sont ceux de 2015. Ils sont susceptibles d'être modifiés par l'administration.

## Un débouché de carrière pour tous

En CAPA, nos élus interviennent pour pointer les effets « établissement » ou « discipline » dans les avis et dénoncent tous les ans les disparités de promotion selon que le collègue enseigne en collège ou en lycée, ou qu'il soit en poste fixe ou en ZR. Ils agissent pour l'application de critères plus transparents et pour que les avis les plus favorables soient attribués prioritairement aux collègues les plus anciens dans la carrière : en effet, une promotion à la hors-classe avant le 11<sup>ème</sup> échelon n'est pas plus profitable financièrement qu'une progression au Grand Choix. En revanche, compte-tenu de la limitation des contingents de promotion, elle a mécaniquement pour effet d'écarter d'autres collègues plus avancés dans la carrière ! L'objectif que nous devons donc tous poursuivre est que personne

ne parte à la retraite sans avoir atteint l'échelon terminal de la hors-classe.

Le SNES-FSU intervient en ce sens dans toutes les commissions et obtient chaque année le « rattrapage » de quelques dizaines de collègues en fin de carrière et écartés des propositions de promotion. Mais à Rennes, en 2015 le taux de promotion des 11<sup>ème</sup> échelons n'est que de 67 % ; le recteur a continué d'interdire la promotion à des collègues qui étaient depuis plusieurs années à cet échelon alors qu'à Clermont-Ferrand, Limoges ou Poitiers par exemple, tous les collègues au 11<sup>ème</sup> échelon l'ont obtenue en moins de trois ans. La déconcentration administrative invoquée par le ministère ne peut justifier de tels écarts dans la gestion des personnels !

## Avis dans I-Prof : vigilance et action

La campagne pour l'accès à la hors-classe débute en janvier pour les certifiés et CPE et février pour les agrégés ; les informations portées dans I-Prof sont alors saisies par l'administration. Les avis des corps d'inspection et des chefs d'établissement sont consultables à partir de la fin mars. Si vous êtes au 10<sup>ème</sup> ou au 11<sup>ème</sup> échelon, soyez-y particulièrement attentifs car ils revêtent une importance considérable pour votre promotion. **En cas de désaccord avec un avis ou de baisse par rapport aux années précédentes, vous devez contester systématiquement, individuellement mais aussi collectivement dans le cadre de l'établissement.** Alerte immédiatement le SNES académique.

**Important :** adressez-nous votre fiche syndicale hors-classe (à télécharger sur le site du Snes Bretagne).

## CO-Psy

Avec la création du corps unique des psychologues de l'Education nationale, le texte du ministère prévoit l'accès des CO-Psy à la hors classe à partir de 2017. Il est prévu que les DCIO accèdent à un GRAF (grade à accès fonctionnel). Les négociations avec le ministère continuent, le SNES-FSU milite pour une amélioration du déroulement de carrière pour tous et demande notamment pour les DCIO un grade permettant une réelle prise en compte de l'augmentation de leur charge de travail.

## Des avancées, pour les CPE aussi

En 2015, l'augmentation du nombre de promotions accordées par le ministère à l'académie a été maintenue afin de résorber notre retard pour l'accès à la hors-classe. Lors des dernières CAPA des CPE, l'action du SNES-FSU a permis que soient prises en compte les situations de plusieurs collègues au 11<sup>ème</sup> échelon (certains depuis plus de trois ans), proches du départ à la retraite. Ces améliorations constituent une avancée pour l'ensemble de la catégorie dans la mesure où elles démontrent notre capacité à peser pour l'amélioration de nos carrières. Mais le rythme de ce rattrapage doit être accéléré pour combler le retard accumulé dans l'académie dans le corps des CPE, comme chez les certifiés. À l'issue de la CAPA 2015, 15 CPE au 11<sup>ème</sup> échelon, dont 6 depuis plus de trois ans n'ont pas été promus... Les élus CPE à la CAPA font un travail de défense des droits de tous dans un souci d'équité en s'opposant aux dérives managériales.

**Pour le SNES-FSU, il faut aller au bout du processus engagé et mettre en œuvre des critères plus justes et plus transparents, fondés sur l'expérience et la qualification professionnelles, avec l'objectif que tous les collègues accèdent à la hors-classe !**

*Régis Cadiet*

## Liste d'aptitude au corps des agrégés : ouvrir pour revaloriser

La liste d'aptitude pour l'accès au corps des agrégés est un des éléments importants du processus d'unification et de revalorisation que le SNES-FSU revendique au même titre que l'augmentation du nombre de postes mis aux concours internes.

Le corps des agrégés doit devenir progressivement le corps de référence du second degré. Dès lors l'extension de la liste d'aptitude permettrait d'engager un véritable processus d'amélioration des situations et d'unification des corps.

Même si elle est encore timide, on constate aujourd'hui une évolution positive : une croissance des possibilités de nomination a été observée cette année, en lien avec l'augmentation des postes aux concours. Même si cette augmentation ne permet pas de compenser les pertes enregistrées depuis 2003, on a donc atteint un contingent équivalent à celui de 2008.

La CAPA des agrégés est chargée d'examiner chaque année les propositions de l'administration. En 2015, dans l'académie de Rennes sur plus de 700 candidatures recevables, 57 ont été retenues par le Recteur et transmises au Ministère pour une éventuelle promotion.

On comprend aisément que les chances d'être promu-e sont très minces (au total à l'échelle nationale seulement 304 collègues ont été promus à l'issue de la CAPN).

Les critères de choix des candidats proposés par l'administration demeurent particulièrement opaques et peuvent différer d'une discipline à l'autre. Ce manque de cohérence entre inspections a d'ailleurs été mis en exergue à plusieurs reprises par les élus SNES-FSU lors des dernières CAPA.

Le SNES-FSU exige donc l'élaboration d'un barème sur la base de critères communs et objectifs (par exemple : diplômes, qualifications acquises, biadmissibilité ...).

Par ailleurs, cette voie de promotion reste malheureusement trop restreinte.

Pour revivifier la promotion par liste d'aptitude, le SNES-FSU revendique aussi de porter le ratio de 1/7 à 1/5 des titularisations (1 nomination pour 5 titularisations prononcées l'année précédente au lieu de 1 pour 7 actuellement).

Le SNES-FSU demande également la création d'une agrégation dans toutes les disciplines (documentation, technologie, langues régionales ...).

En commission, les élus SNES-FSU font des propositions alternatives à celles de l'administration. La promotion par liste d'aptitude doit être l'aboutissement d'une carrière et donc profiter en priorité aux collègues ayant atteint l'indice terminal de leur corps d'origine. Les élus SNES-FSU exigent aussi le respect de l'effet mémoire. Ainsi, des collègues dont le dossier a été jugé suffisamment convaincant pour être inscrits sur la liste rectorale doivent pouvoir bénéficier a priori d'un report de cette inscription l'année suivante.

L'administration est attentive à l'ensemble de ces interventions mais n'en tient que partiellement compte l'année suivante pour la constitution des listes. C'est pourquoi, chaque année, les élus SNES-FSU doivent intervenir lors des CAPA pour que soient garantis au mieux les intérêts collectifs des collègues.

*Christian Kervoëlen*

## Congés de formation

En théorie, “tout enseignant (sauf stagiaire), personnel d’éducation (sauf AED) ou d’orientation, titulaire ou non titulaire, s’il souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut bénéficier d’un Congé de Formation Professionnelle (CFP).” Décrets n°2007-1470 et 1942.

### Conditions

Être en activité et totaliser 3 années d’exercice à temps plein à partir du 01/09 de l’année du début du congé. La demande est à faire début novembre par une inscription sur internet. Elle doit ensuite être confirmée par l’expédition par voie hiérarchique (le chef d’établissement émet un avis) du dossier et des pièces justificatives .

### Fonctionnement

3 ans de CFP sont possibles sur l’ensemble de la carrière, mais seuls 12 mois donnent lieu à une indemnité (85 % du traitement brut). Les CFP sont le plus souvent accordés pour une durée de 10 mois (soit une année scolaire). Ils peuvent être demandés à mi-temps. Attention ! Dans le cadre d’une formation à caractère pluri-annuel (cycle universitaire), il ne faut pas oublier de demander une suite de CFP chaque année. Cette demande n’est cependant pas possible pour la préparation à l’agrégation interne car l’administration encourage peu cette promotion interne. Le SNES-FSU se bat chaque année pour faire revenir le Rectorat sur cette décision arbitraire. Être en CFP est une « position d’activité » ce qui maintient les droits à l’avancement, à congé maladie et à la prise en compte de la période de congé formation pour le calcul de la pension. À la fin du CFP, il y a réintégration sur le poste occupé avant congé.

### Engagement

Obtenir un CFP engage à suivre la formation annoncée, puis à rester dans la Fonction Publique pendant une durée égale au triple de la durée d’indemnisation. Sinon, l’indemnité perçue doit être remboursée.

## Postes adaptés pour raisons médicales

Les affectations sur poste adapté sont examinées en commission paritaire au Rectorat.

Il existe des postes adaptés de courte durée (PACD), pour un an, renouvelables 2 fois, ou de longue durée (PALD), pour 4 ans renouvelables sans limite. La plupart des affectations sur poste adapté se font après des périodes d’occupation à titre thérapeutique pendant un congé de longue maladie. Il s’agit de périodes de travail destinées à évaluer les possibilités de retour sur la fonction ou la nécessité d’une reconversion.

Un groupe de travail qui aura lieu cette année le 3 mars 2016 examine les 1ères demandes et les demandes de renouvellement. Pour chaque demande, les candidats doivent constituer un dossier le plus complet possible. Il doit comporter un formulaire *ad hoc* téléchargeable sur le site du rectorat, une lettre de motivation, et le dossier médical. Seuls les élus peuvent avoir connaissance des dossiers. Mais la partie médicale reste à la seule discrétion du médecin conseiller technique du Recteur. Tout ce qui est dit en commission est par ailleurs strictement confidentiel. Un avis sera émis par l’administration sous le contrôle des représentants des personnels siégeant en groupe de travail. C’est pourquoi il est nécessaire de prendre contact avec les élus du SNES-FSU avant ce GT afin que ceux-ci

### En pratique dans l’académie de Rennes

Depuis quelques années, un contingent de 43 « équivalents temps plein » est consacré aux CFP rémunérés. En 2015, 52 collègues ont été satisfaits, sur 847 demandes recevables, soit environ 6 % ! Ce contingent est réparti au prorata des effectifs de chaque corps et du nombre de demandes, selon l’ordre de priorité suivant :

- 1) non-titulaires/MA,
- 2) suites de formation,
- 3) formation en Breton,
- 4) nombre de refus décroissant, et ancienneté générale de service décroissante.

Quelques collègues, “en liste complémentaire”, peuvent finalement obtenir un CFP en cas de désistements. En 2014-2015, hormis dans les cas 1) à 3), un certifié devait avoir déjà essuyé 8 refus pour enfin obtenir un congé de formation professionnelle rémunéré (soit 9 demandes !).

### Nos interventions et nos revendications

Vos élus SNES-FSU interviendront en GT (le 01/03/2016), puis en CAPA (courant avril), afin notamment de, rétablir des collègues dans leurs droits. Des refus antérieurs (y compris d’une autre académie) sont parfois “oubliés” par l’administration. La fiche syndicale CFP 2015 est à adresser au plus tard le 25/02/2016. Attendre de longues années pour obtenir ce qui est pourtant un droit n’est pas acceptable ! Le SNES-FSU demande qu’un budget supérieur soit consacré aux congés de formation professionnelle. La loi d’orientation de 1989 avait par ailleurs créé un congé mobilité qui permettait d’être rémunéré à plein traitement pendant un an à condition de justifier de 10 années de service effectif. Il n’est plus financé. Le SNES-FSU en demande le rétablissement.

*Christine Ouvrard*

puissent défendre au mieux chaque dossier. L’affectation en PACD ou PALD sera prononcée en CAPA (courant avril). Les postes offerts sont souvent au CNED ou dans des services administratifs. **Ces dernières années malheureusement aucun poste au CNED n’était disponible, ce qui a privé les collègues de toute possibilité d’exercer leur métier, différemment et de manière stable, jusqu’à leur retraite.** Avec l’allongement du temps de travail, les collègues devant travailler plus tard, ce problème va s’aggraver. Il est grand temps que le gouvernement se pose la question de l’allongement de la carrière des personnels et développe une véritable politique d’accompagnement des fins de carrière.

*Brigitte Brun*

### Aménagement d’un poste de travail

Les solutions sont diverses (aménagement de l’emploi du temps, adaptation des horaires, de la salle, équipements spécifiques), autant de possibilités que vous pouvez réclamer en fonction de votre situation. Mais ces mesures sont temporaires. Leur octroi et leur renouvellement sont conditionnés par l’avis du médecin des personnels. Il n’existe pas de GT où siègent les élus par contre vous pouvez prendre contact avec nos élus CHSCTA/CHSCTD pour toutes difficultés que vous rencontrez.

## Quelle carrière pour les agents non titulaires ?

Hormis les MAGE (Maître auxiliaire garantis d'emploi) disposant d'un cadre national d'avancement d'échelon, il n'existe pas à proprement parler de véritable déroulement de carrière pour les agents non-titulaires !

Pour les collègues en CDD ou en CDI, les termes du contrat individuel fondent leurs droits et les aléas des affectations génèrent des carrières en pointillé. Les contrats ne prévoient généralement pas de possibilités d'évolution de carrière.

À l'origine, l'État n'avait recours à l'emploi non-titulaire qu'en renfort, prévu pour assurer des remplacements temporaires n'ayant pas vocation à durer. Avec le temps, le recours aux agents non-titulaires est cependant devenu courant et massif pour pallier les insuffisances en recrutement d'agents titulaires.

De fait, le cadre réglementaire régissant les non-titulaires a dû progressivement s'élargir au gré de la transposition de directives européennes et de la jurisprudence, comme pour les règles d'accès au CDI par exemple.

Ce sont la mobilisation et l'action collective, auxquelles le SNES-FSU a pris toute sa part qui ont ouvert cet horizon et permis la construction d'un véritable cadre de gestion pour tous les agents non-titulaires : règles communes de recrutement et d'affectation avec prise en compte de l'ancienneté de service, grilles de rémunération pour les CDD et les CDI (mais qui doivent être revues car datées), regard paritaire pour toutes les opérations de gestion de carrière... Mais il faut aller plus loin. C'était tout l'enjeu de la journée d'action fédérale non-titulaire à Paris le 15 octobre dernier.

Imparfait, partiel et incomplet, ce cadre de gestion peut et doit être amélioré, s'élargir sous la pression des personnels, afin de leur proposer un cadre clair et plus protecteur. Le SNES-FSU continue d'exiger la titularisation des contractuels par un véritable plan de recrutement accompagné de formations, pour en finir avec la précarité dans la fonction publique.

*Joël Mariteau*

## CPE : vrai / faux sur les 35h !

S'il faut se réjouir de certains éclaircissements apportés par la nouvelle circulaire sur les missions des CPE, à l'encontre notamment de certaines dérives managériales, force est de constater que quelques chefs d'établissement ont du mal à faire une lecture « bienveillante » de la partie traitant du temps de travail hebdomadaire.

En effet, une disposition du Code du travail impose une pause de 20 minutes au terme de 6h travaillées. Mais dans cette circulaire, la référence aux 36h40 constitue un habillage qui, en intégrant ces temps de pauses dans un calcul hebdomadaire, s'adapte à la réalité de notre métier. Ainsi libellée, elle intègre cette obligation réglementaire d'une manière artificielle, mais adaptée aux spécificités du métier de CPE en retenant 35h effectives à l'EDT.

Concrètement, si nous devons réellement effectuer cette pause au bout de 6 h travaillées, nous devrions nous poser les questions suivantes : devrait-on demander aux parents que l'on reçoit en entretien de patienter 20 min en pleine

séance ? Devrait-on quitter la salle au beau milieu d'un conseil de classe ? Devrait-on quitter la réunion de suivi des élèves avant son terme ? Devrait-on demander aux élèves qui nécessitent une prise en charge immédiate de patienter ?

Cela n'a pas de sens ! l'application sans nuance de ce principe n'est pas adaptée à nos pratiques professionnelles. Une mise en œuvre intelligente de cette disposition de la circulaire consiste donc à prendre acte du décompte des pauses de 20 minutes, de manière globale sur la semaine (tel que précisé dans le texte) et, au final, ne retenir que la mention « 35h hebdomadaires inscrites à l'emploi du temps ». C'est la seule référence qui doit être retenue et la seule qui doit prévaloir.

Nous conseillons aux collègues qui rencontrent des difficultés sur cette question de contacter la section académique.

*Pierre-Yves Moré*

## Corps unique des psychologues de l'Éducation Nationale

Les discussions engagées au ministère depuis février 2014 ont abouti à la création d'un corps unique de psychologues de la maternelle à l'enseignement supérieur. Le texte prévoit que tous les CO-Psy et DCIO soient intégrés automatiquement dans le nouveau corps dans la spécialité : "éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnel". Les missions sont basées sur l'expertise des CO-Psy en "psychologie de l'éducation et du conseil" ainsi que "sur la connaissance des métiers et des formations". Le rôle des DCIO est davantage précisé, leurs missions sont davantage développées notamment dans le bassin de formation et dans leur rôle d'animation. L'affectation des CO-Psy et DCIO reste en Centre d'Information et d'Orientation de l'Éducation nationale. Avec ce nouveau corps, les CO-Psy auront accès à la hors-classe et les DCIO à un GRAF (grade à accès fonctionnel). Le SNES-FSU intervient dans les négociations avec la fonction publique pour l'intégration de la hors-classe dans la classe normale et demande une réelle reconnaissance de

la charge de travail des DCIO. Concernant les indemnités, rappelons que le SNES-FSU a obtenu le droit à l'indemnité REP pour tout collègue CO-Psy intervenant dans un établissement REP ou REP+. Il reste néanmoins quelques batailles à mener pour faire valoir une vraie égalité de traitement entre les psychologues du premier degré et ceux du second degré notamment concernant l'ISOE (indemnité de suivi de l'orientation des élèves). À ce sujet, une pétition disponible sur le site national SNES-FSU est à faire signer aux collègues rapidement. Nous vous rappelons que pour toute information, nous sommes présentes au SNES académique le lundi après-midi, c'est à cette adresse que nous attendons vos pétitions signées !

Pour la rédaction finale du décret, le SNES-FSU restera vigilant pour faire respecter les engagements tout en continuant la mobilisation afin que les questions de carrière et d'indemnités soient revues à la hausse !

*Solenne Ogier et Laurie-Anne Allemand*

# Se syndiquer

Selon un sondage récent, 45% des Français jugeraient les syndicats utiles et 54% estimerait au contraire qu'ils ne joueraient pas un « rôle utile ».

Un tel jugement, fort sévère, n'est pas au demeurant sans appel à nos yeux. Évidemment !

Même si le taux de syndicalisation n'a cessé de baisser depuis l'Après-Guerre au point que moins de 10% des salariés français sont syndiqués, 13% dans la Fonction Publique seulement, cet attristant état des lieux ne reflète pas la réalité dans l'Éducation Nationale dont le taux de syndicalisation globale avoisine les 25%.

Le désenchantement installé au fil des décennies chez bon nombre de salariés, affecte donc dans une moindre mesure l'Éducation Nationale qui témoigne d'un taux de syndicalisation détonnant dans un panorama aussi terne et dans un contexte socio-économique difficile. Peut-on et doit-on pour autant s'en contenter ? Bien évidemment non : pour infléchir les regrettables orientations ministérielles actuelles, notre syndicat doit pouvoir peser, encore et toujours davantage.

Soyons lucides : le Ministère mise sur un isolement, une passivité, un attentisme ou un manque de réactivité collectifs pour faire passer la réforme du collège et ainsi déstructurer ce que nous cherchons à construire tous les jours. Aussi, pour vous, pour votre métier, pour vos élèves, SYNDIQUEZ-VOUS !

Le SNES-FSU assure la défense de l'intérêt des collègues. Il gère nos intérêts communs ; crée un lien de solidarité professionnelle ; vous informe et garantit la transparence de l'information obtenue lors des réunions dans les instances où il vous représente en la diffusant par affichage, édition de revues ou tracts ; vous accompagne en cas de conflit face à l'administration ; est un acteur majeur du dialogue social ; se met en capacité d'assurer une médiatisation si nécessaire afin d'alerter l'opinion publique.

Le SNES-FSU constitue un facteur de cohésion sociale et vise à améliorer nos conditions de travail en siégeant au CHSCT ; il porte nos revendications collectives notamment salariales.

Isabelle Tramoni



## Répartition des sièges d'élus du personnel dans les CAPA et CCP

**CAPA des certifiés et AE**  
: 19 sièges

SNES/SNESUP-FSU	10
FO	4
SGEN / CFDT	2
SUD EDUC	2
SNALC	1

**CAPA des agrégés :**  
10 sièges

SNES/SNESUP	6
SNEP-FSU	
SNALC	1
SGEN / CFDT	2
FO	1

**CAPA des CPE :**  
8 sièges

SNES-FSU	4
SGEN / CFDT	2
CGT	1
SE-UNSA	1

**CAPA des CO-Psy :**  
4 sièges

SNES-FSU	2
SGEN / CFDT	2

**CCP des CTEN :**  
4 sièges

SNES-FSU	2
CGT	1
FO	1

A remettre au trésorier du Snes de votre établissement (ou à votre section académique pour les isolés)  
Il est indispensable de dater et signer votre bulletin d'adhésion et le mandat SEPA (Prélèvements)

**Identifiant Snes** (si vous étiez déjà adhérent)

Sexe **Fém.** **Masc.** **Date de naissance**  /  /

**Nom** (utilisez le nom connu du rectorat présent sur le bulletin de salaire)

**Nom patronymique** (de naissance)  **Prénom**

**Résidence bâtiment escalier...**

**N° et voie** (rue, bd ...)

**Boîte postale - Lieu dit - Ville pour les pays étrangers**

**Code postal**  **Ville ou pays étranger**

**Téléphone fixe :**  **Téléphone portable**

**Courriel :** (Respectez minuscules majuscules et caractères spéciaux)

**Catégorie** (Certifié, Agrégé hors classe, Chaire sup, MA, Contractuel, Vacataire, CoPsy, CPE, AED,...)

Congé ou détachement (préciser sa nature)

**Si titulaire :**  poste fixe  ZR  
**Si contractuel :**  CDD  CDI  
 **Stagiaire**  **Retraité**  
 **Emploi d'Avenir Professeur**  
**Si temps partiel, quotité :**   
**Discipline de recrutement :**

**Discipline d'exercice** (si différente) :

**Échelon**  **Date :**  /  /

Enseignant de langue régionale  
 Conseiller en formation continue  Formateur GRETA  
Enseignant en  STS  classe prépa  
Enseignant au  CNED  CNDP - CRDP  
 Conseiller pédagogique tuteur  
 Autre, préciser :

**Affectation ministérielle** (ZR pour les TZR, Rectorat pour les stagiaires, Etablissement pour les titulaires poste fixe.....)  **Code :**

**Nom et ville**

**Établissement de Rattachement Administratif** (uniquement pour les TZR)  **Code :**

**Nom et ville**

**Établissement d'exercice**  **Code :**

**Nom et ville**  **Quotité horaire :**

**Autres établissements d'exercice :**

<b>Code :</b> <input type="text"/>	<b>Nom et ville</b> <input type="text"/>	<b>Quotité horaire :</b> <input type="text"/>
<b>Code :</b> <input type="text"/>	<b>Nom et ville</b> <input type="text"/>	<b>Quotité horaire :</b> <input type="text"/>

**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 dans les articles 26 et 27 de la loi du 6.01.1978. Cette autorisation est révoquée 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.  
J'accepte de ne recevoir que par messagerie électronique les informations concernant ma carrière (mutation, promotion, hors classe,...) :  Oui  Non

**Cotisation :** Montant total de la cotisation:  € (voir barème ou mode de calcul)

**Mode de paiement :**

Précisez le nombre de prélèvements et leur montant :  prélèvements de  € chacun.

Le nombre et le montant des prélèvements pourront être ajustés pour que le dernier ait lieu au plus tard en août 2016.

**Adhésion tacitement reconductible d'une année sur l'autre, paiement par prélèvements automatiques reconductibles.** Je serai informé de leur montant et de leurs échéances en début d'année scolaire et pourrai à tout moment suspendre mon adhésion ou en modifier le mode de paiement, apporter les corrections nécessaires à ma situation et modifier en conséquence le montant des prélèvements.

Si vous ne souhaitez pas cette solution deux alternatives s'offrent à vous :

- Paiement par prélèvements automatiques non reconductibles.**  
(Validés pour l'année scolaire en cours, fin des prélèvements au plus tard en août)
- Paiement par chèque joint au nom du SNES.**

**Date :**

**Signature :**

Joindre obligatoirement un RIB et compléter le mandat SEPA en cas de prélèvements (Paiement récurrent : ne veut pas dire reconductible mais autorisation de plusieurs prélèvements)

**Si vous choisissez le prélèvement automatique vous devez remplir le mandat SEPA que vous pouvez télécharger à partir du site internet, rubrique adhésion (au bas de la grille de cotisation).**

Si vous adhérez :

- Entre le 01/11/2015 et le 31/12/2015 : les prélèvements seront étalés sur 8 mois.
- Après le 01/01/2016 : les prélèvements seront étalés sur 6 mois maximum. Leur nombre diminuera de 1, chaque mois à partir du 15 février 2016.

## Avancement d'échelon 2015/2016

DISCIPLINE

ACADÉMIE

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

Hors-classe  OUI\*  NON

DCIO  OUI\*  NON

\*Dans ce cas, l'avancement est automatique à l'ancienneté

SITUATION 2015/2016

TITULAIRE

STAGIAIRE PAR CONCOURS

STAGIAIRE PAR LISTE D'APTITUDE

Détaché  OUI  NON

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

Sexe

H ou F

Date de naissance

Prénom(s) ..... Nom de naissance .....

Adresse personnelle .....

Code postal ..... Commune .....

N° de téléphone personnel .....

Courriel .....

N° de téléphone mobile .....

En fournissant ce numéro, les syndiqués acceptent de recevoir par SMS leur résultat.

Établissement d'exercice actuel .....

CODE .....

Établissement d'exercice en 2014/2015 .....

CODE .....

### VOTRE NOTATION

Les notes prises en compte sont celles de l'année 2014/2015

Note pédagogique ..... (sur 60)

Date de la dernière inspection .....

Note administrative ..... (sur 20 / 40 / 100) rayer les mentions inutiles

Date d'entrée dans le corps .....

#### AVANTAGE SPÉCIFIQUE D'ANCIENNETÉ (ASA)

- Date d'entrée dans un des établissements y ouvrant droit .....
- Nombre de mois accumulés au 01/01/2015 .....
- Joindre les arrêtés rectoraux d'ASA
- Joindre le dernier arrêté de promotion indiquant le nombre de mois déjà consommés
- Joindre également le détail de ses affectations, même partielles, dans un des établissements y ouvrant droit, en indiquant la quotité de service effectué.

#### Si congé ou disponibilité depuis la dernière promotion d'échelon

Congé  Disponibilité

Si congé, préciser le type : .....

Début du congé ou de la disponibilité : .....

Date de la réintégration : .....

### SELON VOTRE SITUATION, remplir la rubrique **A** ou **B**

#### **A** Dans le corps actuel, vous êtes **titulaire**

- Échelon dans ce corps .....
- Date d'accès à cet échelon .....
- Mode de promotion à cet échelon :  
Grand choix  Choix  Ancienneté  Reclassement
- Si cet échelon est acquis par reclassement, reliquat d'ancienneté dans l'échelon à la date du reclassement  
.....

a m j

→ JOINDRE le dernier arrêté de promotion ou l'arrêté de reclassement

#### **B** Dans le corps actuel, vous êtes **stagiaire**

- Ancien corps .....
- Échelon dans l'ancien corps .....
- Date d'accès à cet échelon .....
- Mode de promotion à cet échelon :  
Grand choix  Choix  Ancienneté  Reclassement

→ JOINDRE le dernier arrêté de promotion

N° SNES  
(voir carte syndicale)

Cotisation remise  
le ..... / ..... / .....

Académie : .....

Nom(s) figurant sur la carte

#### IMPORTANT : autorisation CNIL

J'accepte de fournir au SNES et pour le seul usage syndical les données nécessaires à mon information et à l'examen de ma carrière. Je demande au SNES de me communiquer les informations académiques et nationales de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements informatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 6/01/78. Cette autorisation est à reconduire lors du renouvellement de l'adhésion et révoquant par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant au SNES, 46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13 ou à ma section académique.

Date : ..... Signature : .....