

L'AVANCEMENT D'ÉCHELON

Le statut garantit à tout fonctionnaire le droit à une carrière : il est assuré de pouvoir bénéficier d'un avancement qui a pour résultat une augmentation de son indice de rémunération et donc de son traitement. La carrière en classe normale comporte actuellement onze échelons. De nouvelles modalités devraient être mises en place à partir du 1^{er} septembre 2017 voir notre article p.13.

Échelons	Grand Choix	Choix	Ancienneté
1er au 2e	–	–	3 mois
2e au 3e	–	–	9 mois
3e au 4e	–	–	1 an
4e au 5e	2 ans	–	2 ans 6 mois
5e au 6e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
6e au 7e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
7e au 8e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
8e au 9e	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
9e au 10e	3 ans	4 ans	5 ans
10e au 11e	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois

Qu'est-ce que l'avancement d'échelon ?

L'avancement d'échelon (ou passage d'un échelon à un autre) nécessite une durée minimum de séjour dans chaque échelon, variable selon les étapes de la carrière. Cette durée (ou rythme d'avancement) est fixée par les statuts de chaque corps : rythme unique jusqu'au 4^{ème} échelon puis deux rythmes pour le passage du 4^{ème} au 5^{ème} échelon et trois rythmes à partir du 5^{ème} jusqu'au 11^{ème} échelon comme l'indique le tableau ci-dessus.

Un avancement au grand choix, rythme le plus favorable, obtenu tout au long de sa carrière permet d'atteindre le 11^{ème} échelon en vingt ans alors qu'il faut trente ans avec un avancement à l'ancienneté et l'écart entre une carrière effectuée au grand choix et une autre effectuée à l'ancienneté dépasse les 130 000 euros pour les certifiés ou CPE et avoisine les 150 000 euros pour les agrégés !

Comment s'effectue l'avancement d'échelon ?

Chaque année, l'Administration dresse, pour chaque grade, la liste par échelon de tous les promouvables, c'est-à-dire des collègues qui, à l'échelon considéré et au cours de l'année scolaire (1^{er} septembre-31 août), ont atteint la durée nécessaire de séjour dans l'échelon pour être promu au suivant soit au grand choix, soit au choix. Pour chaque échelon, on ne peut donc être promu qu'une fois au grand choix ou au choix.

Les promouvables sont classés en fonction de leur note globale sur 100 (note pédagogique + note administrative de l'année précédente) ; 30 % des promouvables au grand choix sont promus, ainsi que les 5/7 des promouvables au choix. Ceux qui ne peuvent être promus ni au grand choix, ni au choix seront promus à l'ancienneté lorsqu'ils auront atteint la durée requise de séjour dans l'échelon.

Quand l'avancement s'effectue au niveau rectoral, c'est-à-dire pour toutes les catégories à l'exception des agrégés pour lesquels l'avancement s'effectue au niveau ministériel, il est examiné en CAPA (Commissions administratives paritaires académiques) où la Profession a, à nouveau, confié la majorité des sièges aux élus du SNES lors du scrutin de décembre 2014 (26 sièges sur 44).

Pour un suivi attentif de votre situation personnelle, ayez le réflexe de leur adresser votre fiche syndicale complétée avant la CAPA.

Attention : les CAPA d'avancement pour les certifiés, CPE et Co-psy se déroulent dans l'Académie, en général, au mois de décembre et examinent la situation de tous les promouvables de l'année scolaire. Avant cette date, les promotions automatiques et leur effet financier ne sont, en principe, pas validés : il faut donc attendre le mois de janvier pour obtenir le versement des sommes liées à ces promotions.

Calendrier prévisionnel de gestion dans l'académie de Versailles : des dates à placer dans votre agenda !

Attention, l'année scolaire est jalonnée d'étapes importantes pour votre carrière dont il ne faut pas rater les dates !

PROMOTION D'ÉCHELON	
CAPA Certifiés, CPE, Co-psy	Mi-décembre
CAPN Agrégés	Février
INTER 2017	
Saisie des vœux	Mi-novembre à mi-décembre
Groupe de travail de vérification des vœux et barèmes	Deuxième ou troisième semaine de janvier
FPMN affectations	Début mars
CONGÉ FORMATION	
Formulation de la demande	Décembre-début janvier
FPMA congé formation	Mars ou avril
NOTATION ADMINISTRATIVE	
Notation par le chef d'établissement	Fin décembre à début février
Requête en révision de note	Jusqu'à mi-mars
CAPA Certifiés, CPE, Co-psy	Avril
CAPA agrégés	Mai
INTRA 2017	
Saisie des vœux	Mars
Groupe de travail de vérification des vœux et barèmes	Deuxième ou troisième semaine de mai
FPMA affectations	Deuxième ou troisième semaine de juin
TITULARISATION	
Jury d'EQP/ CAPA de titularisation	Fin juin/début juillet

snés fsu Ayez le bon réflexe !

Toutes les décisions relatives à votre carrière (mutation, notation, promotion...) font l'objet d'une consultation préalable des CAP (Commissions Administratives Paritaires) où siègent les élus du personnel, à parité avec les membres de l'Administration.

C'est un outil essentiel de défense individuelle et collective de la profession.

Consultez régulièrement notre site pour connaître les dates exactes. Pensez à toujours conserver un double des documents administratifs et, pour permettre aux élus le meilleur suivi de votre situation, pensez à adresser la fiche de suivi syndical AVANT chaque opération.

VOTRE NOTATION

Depuis 1946, les fonctionnaires font l'objet d'une notation annuelle. Les modalités sont fixées par nos statuts particuliers.

Les CPE et les CO-Psy ont une seule note sur 20 : la note administrative. Pour les certifiés et agrégés, le système est fondé sur une double notation, la note administrative sur 40 et la note pédagogique sur 60. La notation pédagogique dépend des inspecteurs, la notation administrative de votre chef d'établissement.

Si la première ne peut faire l'objet d'une contestation, la seconde est encadrée par des règles fixées par le Recteur et publiées annuellement dans une circulaire rectorale qui paraît généralement en décembre ; en cas de désaccord avec la note attribuée, vous pouvez formuler une requête en révision de note qui sera examinée en CAPA. Chaque année, les élus du SNES y font remonter plus de 75 % des notes contestées...

Le SNES-FSU défend le principe de la double notation car ce système reconnaît la spécificité de nos métiers – travail sur un contenu

disciplinaire ou une spécialité –, garantit une indépendance dans la pratique du métier, du fait notamment de la distance avec le local, et offre une possibilité de recours en cas de conflit (avec le chef d'établissement, les parents...).

Mais, pour le SNES-FSU, le système doit être rénové et amélioré : avancement à rythme unique déconnecté de la notation, celui du grand choix, comme cela existe pour les IPR et les chefs d'établissement ; possibilité de contester la notation pédagogique en CAP comme pour la notation administrative ; inspection orientée vers l'aide et le conseil...

Lors des groupes de travail concernant la mise en place des axes de la rénovation de l'évaluation professionnelle annoncés par le Ministère, le SNES défendra cette conception de l'évaluation et vous tiendra informés de l'évolution des discussions : pensez à consulter notre site.

COMMENT RÉDUIRE OU INTERROMPRE SON ACTIVITÉ ?

Les attaques menées contre le service public d'Éducation et contre la Profession ces dernières années ont conduit, entre autres, à alourdir considérablement notre charge de travail : suppressions de postes et HSA imposées, alourdissement des effectifs par classe, réforme du lycée et diminution des horaires par discipline qui créent des services comportant davantage de classes qu'auparavant. Le Ministère reconnaît lui-même cet alourdissement, et le quantifie : 41h17 de travail hebdomadaire pour les enseignants en 2010 (tous corps confondus), contre 39h47 en 2002 ! De nombreux jeunes collègues se placent par ailleurs dans une perspective de poursuite d'études vers la recherche, qui est indispensable à nos disciplines, ou d'accès au corps des agrégés. Or, ces réformes, associées à la crise du recrutement actuelle et la pénurie de personnels qu'elle engendre, conduisent de plus en plus le Rectorat de Versailles à refuser aux collègues les possibilités qui ne sont pas de droit ! Disponibilités, temps partiels annualisés et même détachements ne sont accordés qu'au compte-goutte, selon des critères que l'Administration ne rend pas publics. Pour le SNES-FSU, il faut une amélioration globale de nos conditions de travail et une diminution du temps de service de tous. Il est inadmissible que les enseignants, en ayant recours au temps partiel ou à la disponibilité, payent par un sacrifice financier la dégradation des conditions d'accueil des élèves, et ne puissent même pas souffler quand ils en ressentent le besoin, y compris quand il s'agirait de revenir plus sûr de son goût pour le métier, et le cas échéant mieux formé !

	Conditions d'octroi	Demande	Effets sur la carrière
Disponibilité	La disponibilité de droit : pour élever un enfant de moins de 8 ans, suivre son conjoint, donner des soins à un conjoint, enfant ou ascendant, exercer un mandat d'élu local. La disponibilité sur autorisation : pour études et recherche, fonder une entreprise, conventions personnelles. Elle est peu accordée par le Rectorat de Versailles, au prétexte du déficit en enseignants de l'académie.	2 mois au moins avant la date prévue pour le début de la mise en disponibilité, soit avant le 1 ^{er} juillet, la disponibilité étant accordée pour l'année scolaire, pour une durée d'un an renouvelable. Joindre les pièces justificatives éventuelles.	Le poste est perdu : vous êtes participant obligatoire au mouvement intra au moment de la réintégration. La carrière est bloquée (pas d'avancement d'échelon ni de grade). On ne cotise pas pour la retraite, mais la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans est prise en compte pour le calcul de la durée des services.
Temps partiel	Le temps partiel est de droit pour élever un enfant de moins de trois ans, pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, pour création ou reprise d'entreprise. La quotité de service est alors de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %. Le temps partiel sur autorisation peut en théorie être refusé en raison des nécessités du service. Contactez alors la section académique du SNES.	Demande à faire avant le 31 mars pour l'année scolaire suivante, par voie hiérarchique. La quotité demandée doit être comprise entre un mi-temps et un temps plein, et exprimée en nombre d'heures entières (sauf pour les TP de droit avec complément CAF).	La rémunération (traitement et ISOE part fixe) correspond à la quotité travaillée, sauf entre 80 et 100%, où il y a une sur-rémunération. L'avancement continue comme à temps plein. Pour la retraite, les temps partiels (sauf exception) sont décomptés au prorata de la durée des services effectués : 1 année à mi-temps compte pour 2 trimestres. Il est possible de demander à surcotiser. Pour la durée d'assurance, les services sont décomptés pour la totalité de leur durée : 1 année à mi-temps est décomptée 4 trimestres.
Congé formation	Être titulaire en activité, pouvant justifier de trois années de services en qualité de titulaire, stagiaire ou non titulaire. Dans l'académie de Versailles, le congé formation est attribué selon un barème qui privilégie le nombre de demandes (y compris non successives) : commencez à le demander dès que vous remplissez les conditions !	Par la voie hiérarchique, à l'aide du formulaire adapté, à renvoyer généralement avant la mi-janvier. La FPMA est réunie en mars ou avril.	La rémunération correspond à une indemnité égale à 85% du traitement brut (jusqu'à l'indice 650). Le poste est conservé. Inscription et présence à la formation choisie sont obligatoires, mais les frais de formation ne sont pas pris en charge. Le bénéficiaire d'un congé formation s'engage à rester au service de l'État pour une durée égale à 3 fois celle du congé formation obtenu.