

Mises en place au 01/09/2017, les nouvelles carrières suscitent encore bien des questions. Vous trouverez dans ce mémo les réponses aux questions les plus courantes, pour y voir clair sur l'ensemble de la carrière.

♦ L'AVANCEMENT D'ÉCHELON : LE MÊME RYTHME POUR TOUS... OU PRESQUE !

On change d'échelon (donc d'indice de rémunération) au terme d'une durée déterminée, qui varie pour chaque échelon. Les trois rythmes (grand choix, choix, ancienneté) ont été supprimés. Mais pour les passages aux 7^{ème} et 9^{ème} échelons, **30% de collègues bénéficient d'une accélération de carrière** (décidée suite au rendez-vous de carrière).

Rythmes d'avancement dans les nouvelles carrières (agrégés, certifiés, CPE, PsyEN)

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Durée de séjour dans l'échelon	1 an	1 an	2 ans	2 ans	2,5 ans	2 ou 3 ans*	3 ans	2,5 ou 3,5 ans*	4 ans	4 ans	

*Réduction d'un an pour 30% des promouvables.

♦ CLASSE NORMALE, HORS-CLASSE... CLASSE EXCEPTIONNELLE ?

L'accès à la hors-classe est désormais prévu pour tous, sur une carrière complète. D'ici 2023, l'objectif est que 10% de l'effectif d'un corps soit à la **classe exceptionnelle**.

Les nouvelles carrières, malgré des insuffisances, permettent une translation vers le haut des rémunérations.

♦ RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE : QUAND ? QUELS EFFETS SUR LA CARRIÈRE ?

- ⇒ Pour la promotion au 7^{ème} échelon : durant l'année où l'on atteint 1 an au 6^{ème} échelon ;
- ⇒ Pour la promotion au 9^{ème} échelon : durant l'année où l'on atteint 18 mois dans le 8^{ème} échelon ;
- ⇒ Pour le passage à la hors-classe : durant l'année où l'on atteint 1 an dans le 9^{ème} échelon.

Les effets de l'évaluation sur l'ensemble de la carrière sont bien moindres qu'auparavant ! Ils peuvent permettre un avancement accéléré au 7^{ème} et au 9^{ème} échelon et une promotion plus ou moins précoce à la hors-classe. **Aucun avis n'empêche l'accès à la hors-classe.**

♦ LES ETAPES DE L'ÉVALUATION... ET DE LA CONTESTATION !

- ⇒ La double évaluation (corps d'inspection-chef d'établissement) donne lieu à un **compte-rendu d'évaluation, qui peut faire l'objet d'observations écrites** de l'intéressé dans un **délai de quinze jours. Il ne s'agit pas d'un recours !**
- ⇒ L'évaluation de la valeur professionnelle par le Recteur (certifiés) ou le Ministre (agrégés) donne lieu à une **appréciation finale** (*À consolider - Satisfaisant - Très satisfaisant - Excellent*), sur laquelle **un recours peut être déposé.**

ATTENTION, RECOURS EN PLUSIEURS TEMPS !

- **Appel auprès de la Rectrice ou du Ministre** : dans les 30 jours suivant la notification de l'avis ;
- **Possibilité de réponse de la Rectrice ou du Ministre** : dans les 30 jours suivant le recours ;
- **Saisine de la CAP compétente** : dans les 30 jours suivant le refus ou dans les 60 jours suivant le premier recours en l'absence de réponse.



Saisissez-vous de cette possibilité de recours individuel ! Le SNES-FSU vous accompagnera dans vos démarches.

Le SNES-FSU continue à revendiquer la totale déconnexion de l'évaluation et de l'avancement.

CRISE SANITAIRE ET RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE : QUELS AMÉNAGEMENTS ?

L'arrêté du 13 mai 2020 permet que les rendez-vous de carrière initialement programmés en 2019-2020 et qui n'ont pu être organisés du fait de la crise sanitaire, puissent avoir lieu durant cette année scolaire. **Les rendez-vous au titre de 2019-2020 devraient être organisés d'ici la mi-novembre.** Le délai de prévenance de 15 jours avant la tenue du rendez-vous de carrière reste la règle.

L'appréciation de la valeur professionnelle sera communiquée au plus tard le 15 janvier 2021. Les comptes-rendus (grilles d'évaluation + appréciations littérales des évaluateurs primaires - chef d'établissement et IPR) ne seront communiqués que lorsque tous les rendez-vous de carrière au titre de 2019-2020 se seront tenus. **Ni les comptes-rendus ni les appréciations finales n'ont donc été communiqués pour le moment, contrairement à ce que prévoient habituellement les textes.**

Pour les personnels concernés par une évaluation en 2020-2021, les dates des rendez-vous de carrière peuvent être programmées dès ce début d'année scolaire et leur être notifiées via Iprof et SIAE.

♦ LA HORS-CLASSE : POUR TOUS !

- Débuté statutaire pour tous, une fois tous les échelons de la classe normale parcourus.
- Examen automatique à partir de 2 ans dans le 9^{ème} échelon.
- Barème national ; contingent de promus fixé annuellement.
- Opposition possible du recteur à la promotion d'un collègue (annuelle et obligatoirement motivée).

LA PRIME À L'ANCIENNETÉ

L'avis recteur ou ministre (*voir ci-contre*) ne peut jamais constituer un barrage à la promotion à la hors-classe. C'est prioritairement l'ancienneté d'échelon qui détermine la possibilité de l'accès à la hors-classe.

CONSEQUENCE : les collègues sont promus entre la 3^{ème} année au 10^{ème} échelon et la 3^{ème} année au 11^{ème} échelon, quel que soit l'avis recteur (la condition étant qu'il n'y ait pas d'opposition).

♦ LA CLASSE EXCEPTIONNELLE : UNE VOIE TROP ÉTROITE ET INÉGALITAIRE

Ce troisième grade ouvre l'accès à des niveaux de rémunération inatteignables auparavant (hors-échelle A pour les certifiés et assimilés ; hors-échelle B pour les agrégés). Deux voies permettent d'y prétendre :

- ⇒ 80% des candidats promus le sont au titre de certaines missions spécifiques (1^{er} vivier) : service en Éducation prioritaire, affectation dans le supérieur (hors BTS), missions de formation académique, tutorat de stagiaire, DCIO, DDFPT... Il faut huit années de service de ce type pour voir son dossier examiné. Il est nécessaire de faire acte de candidature sur I-prof.
- ⇒ Les collègues ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe certifié ou le dernier chevron de la hors-classe agrégés constituent le second vivier. 20% maximum des candidats promus appartiennent à ce second vivier, pour lequel il n'est pas nécessaire de faire acte de candidature (examen automatique).

UN BARÈME À REVOIR

L'avis Recteur (*Insatisfaisant, Satisfaisant, Très satisfaisant, Excellent*) est prépondérant. Il se fonde sur les appréciations littérales formulées par les évaluateurs primaires (chef d'établissement et corps d'inspection).

Contingents insuffisants et modalités de promotion inadaptées : beaucoup de collègues restent exclus de ce grade, ce que le SNES-FSU dénonce !



Depuis 2017, les élus SNES-FSU ont agi pour obtenir la promotion des collègues les plus avancés dans la carrière, et permettre d'assurer la rotation dans l'accès à la classe exceptionnelle. Le SNES-FSU revendique un barème privilégiant l'ancienneté, la modification de la base de calcul des contingents de promotions et l'abolition de la clef de répartition des promotions entre les deux voies.

L'exemple de la hors-classe, désormais accessible à tous, a montré que ce combat syndical pouvait porter ses fruits.

♦ LOI FONCTION PUBLIQUE : FIN DES CAP DE PROMOTIONS !

Comme pour les opérations de mutation en 2020, la loi Fonction publique votée en juillet 2019 retire aux commissions paritaires leurs compétences sur l'avancement et les promotions à partir de 2021.



Dans ce contexte, le SNES-FSU continue à informer et conseiller les collègues comme il l'a toujours fait. Il œuvre pour contraindre l'Administration au maximum de transparence sur les décisions prises et défend un traitement équitable des collègues, en étant à leurs côtés dans les nouvelles voies de recours.

POUR CONNAÎTRE VOS DROITS

- ⇒ Avancement d'échelon, évaluation, hors-classe, classe exceptionnelle, reclassement : à la rubrique *Promotions* de notre site snes.edu vous trouverez des dossiers complets sur chacun de ces sujets.
- ⇒ Consultez aussi régulièrement le site versailles.snes.edu pour ne manquer aucune information importante concernant la carrière.
- ⇒ Participez aux **stages et réunions** organisés par la section académique !



Pour toutes les questions concernant votre carrière, n'hésitez pas à nous contacter !
s3ver@snes.edu - 01 41 24 80 56