

## La notation administrative

Le chef d'établissement, supérieur administratif du maître, propose une note et des appréciations qui seront ensuite validées par le recteur sauf, éventuellement, en cas de demande de révision de notation.

### Qui est noté ?

- Les délégués auxiliaires ayant exercé depuis le début de l'année scolaire.
- Les maîtres en congé de maladie, de maternité ou de formation au moment de la notation mais ayant exercé une partie de l'année scolaire.
- Les maîtres en congé parental ayant exercé une partie de l'année scolaire.



### Critères de notation

La note proposée (sur 40) s'appuie sur :

- trois critères (le « pavé ») : ponctualité-assiduité, activité-efficacité, autorité-rayonnement ;
- une appréciation littéraire.

Il doit donc y avoir cohérence entre l'appréciation, le pavé, la note et l'évolution de celle-ci (sauf à atteindre la note maximale de l'échelon).

### Fourchette de notation et évolution de la note

La note administrative est encadrée par des grilles de référence : elle est fonction de l'échelle de rémunération et de l'échelon.

#### Fourchettes de notation des maîtres auxiliaires

Ech.	min	MAX	Moy
1	24.0	35.0	29.5
2	25.5	36.0	30.5
3	27.0	37.0	32.0
4	28.5	37.5	33.0
5	30.0	38.5	34.5
6	32.5	39.0	36.0
7	34.5	39.5	37.0
8	36.5	40.0	38.8

Quelques principes :

- En l'absence de réserve (TB à chaque critère du pavé) et dans la limite de la note maximale de l'échelon, la note doit augmenter chaque année de 0,5 point jusqu'à 39 et de 0,1 point à partir de 39.
- Une fois la note maximale atteinte, la note n'augmente plus tant que le maître ne change pas d'échelon. Un chef d'établissement peut cependant proposer, rapport à l'appui, une progression supérieure à la normale voire une note supérieure à la note maximale de l'échelon. Ce qui ne saurait être motivé que par une façon exceptionnelle de servir.
- Un chef d'établissement doit appuyer une proposition de note à la baisse par un rapport circonstancié.

### Notation hors fourchette

Toute proposition de note en dehors de la fourchette de l'échelon (au-delà ou en deçà) doit être accompagnée d'un rapport circonstancié sur la manière de servir du maître dans ses seules fonctions d'enseignement, avec une appréciation en mesure d'étayer la proposition de notation. Ce rapport sera contresigné par le maître.

Dans l'hypothèse d'un dépassement du maximum de la fourchette, la proposition ne devra pas aller au-delà du maximum de la fourchette de l'échelon supérieur du maître.

Une note qui n'augmente pas est à évaluer par un élu Snec-CFTC à la CCMA. Renoncer à un dixième de point peut coûter un avancement au choix !

### Recours

La note administrative ainsi que les appréciations du « pavé » peuvent être contestées par courrier adressé au recteur sous couvert du chef d'établissement. Il convient de respecter le calendrier académique.

La CCMA donne un avis sur la demande de révision faite par le maître mais c'est le recteur qui, in fine, arrête la note du maître.

Attention : contester ne dispense pas de signer l'avis de notation, la signature attestant simplement que le maître a pris connaissance de la note proposée par le chef d'établissement.

Le Snec-CFTC aide ses adhérents à évaluer leurs chances d'aboutir, à formuler leurs demandes et défend leur dossier en CCMA.

### Pour les maîtres délégués, le Snec-CFTC demande :

La hausse du nombre de contrats offerts aux concours à un niveau correspondant aux besoins permanents.

Un plan complémentaire de déprécarisation hors voie de concours ou de recrutements réservés.

La mise en œuvre de la procédure de contractualisation à défaut d'ouverture de concours pour tous les maîtres délégués pour lesquels la discipline d'enseignement n'est pas ouverte aux concours.

L'organisation d'un véritable mouvement des maîtres délégués en CDI avec consultation de la CCMA.

Une commission nationale d'affectation des CDIsés non recrutés à nouveau dans l'académie où ils exercent.

Que soit clarifiée la question de la portabilité du CDI du privé vers le public (et inversement).

Que les MA, contractuels et délégués, bénéficient du dispositif PPCR.

L'application d'une indemnité de précarité de 10 % aux maîtres délégués en CDD et en CDI.

La hausse de la rémunération indiciaire des maîtres délégués du privé à un niveau égal à celle des contractuels du public.