

# Avancement accéléré d'échelon Campagne 2026

## DÉFINITION

■ Conformément à l'[article L522-2 du code général de la fonction publique](#) « L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction de l'ancienneté. Il se traduit par une augmentation de traitement. »

Vous bénéficiez du même rythme d'avancement d'échelon que vos collègues, sauf à deux moments de votre carrière.

■ En effet, si vous êtes [professeur agrégé](#), [professeur certifié](#), [PEPS](#), [PLP](#), [CPE](#) ou [PsyEN](#) au 6<sup>ème</sup> échelon de la classe normale vous pouvez faire partie des 30% d'agents bénéficiant d'une bonification d'ancienneté et avancer au 7<sup>ème</sup> échelon au bout de 2 ans et non au terme de la durée normale de 3 ans.

■ De même si vous appartenez à l'un de ces cinq corps et que vous vous trouvez au 8<sup>ème</sup> échelon de la classe normale, vous pouvez être au nombre des 30% de collègues ayant une accélération de carrière d'un an pour passer au 9<sup>ème</sup> échelon après 2 ans et 6 mois au lieu 3 ans et 6 mois.

■ Ces deux opérations de carrière ne sont pas liées l'une à l'autre. Ce n'est pas parce que vous avez progressé plus rapidement au 7<sup>ème</sup> échelon que vous avez la certitude d'avancer plus vite au 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale.

## HISTORIQUE

L'organisation actuelle des carrières a été mise en place dans le cadre du [protocole PPCR](#) (Parcours Professionnel Carrière et Rémunération) pourtant rejeté par les organisations syndicales majoritaires de la fonction publique, mais que le pouvoir a imposé en contradiction avec l'[article 1-IV de sa loi n° 2010-751](#) du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Force Ouvrière avait dénoncé cette décision comme un « 49-3 social » [LIRE](#). Sous prétexte d'harmonisation et de modernisation, l'objectif du gouvernement était notamment,

■ d'avancer vers la mise en place d'un corps unique d'enseignant avec alignement sur les dispositions les moins favorables aux personnels,

■ d'allonger la carrière des agents (avant 2017, au rythme le plus rapide, on pouvait accéder au 11<sup>ème</sup> échelon de la classe normale en 20 ans, désormais il en faut 24...) du fait du report de l'âge de la retraite de 60 à 62 ans par les [articles 18](#) et [23](#) de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010,

■ d'avaliser les pertes de pouvoir d'achat accumulées par l'ensemble des personnels depuis 2000 en raison de la non revalorisation de la valeur du point d'indice à la hauteur de la hausse des prix avec pour maigre compensation la création d'un troisième grade accessibles à seulement quelques-uns, la classe exceptionnelle.

CTM du 21 novembre 2016 : vote sur le projet de décret modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants et d'éducation du ministère de l'Éducation nationale afin de les adapter à la réforme PPCR

Pour : 11 (FSU, UNSA, CFDT)

Contre : 4 (FO, CGT, FGAF)

Abstention : 0

NPPV : 0

## Textes officiels

■ Décret n°72-580 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré [LIRE](#)

■ Décret n°72-581 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs certifiés [LIRE](#)

■ Décret n°80-627 du 4 août 1980 relatif au statut particulier des professeurs d'éducation physique et sportive [LIRE](#)

■ Décret n°92-1189 du 6 novembre 1992 relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel [LIRE](#)

■ Décret n° 70-738 du 12 août 1970 relatif au statut particulier des conseillers principaux d'éducation [LIRE](#)

■ Décret n° 2017-120 du 1<sup>er</sup> février 2017 portant dispositions statutaires relatives aux psychologues de l'éducation nationale [LIRE](#)

■ Lignes directrices de gestion ministérielles du 16 décembre 2024 relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels des ministères de l'Éducation nationale, des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative du 16 décembre 2024 [LIRE](#)

Au lieu de la réforme PPCR le SNFOLC revendique une vraie revalorisation à savoir

► le retour à un âge légal de retraite à 60 ans avec droit à pension à taux plein après 37,5 ans de cotisation,

► l'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique afin de compenser les pertes et pouvoirs d'achat accumulés depuis 2000 (soit 32,7% en 2026) - [LIRE](#)

► le départ à la retraite des agents à l'indice sommital de leur corps : HEB3 pour les chaires supérieures et les agrégés, HEA3 pour les certifiés, les PEPS, les PLP, les CPE et les PsyEN.

► l'abrogation des contre-réformes qui ont dégradé les conditions d'exercice des personnels et d'apprentissage des élèves (missions liées obligatoires et non rémunérées, réformes du collège, du lycée, du baccalauréat, pacte, possibilité d'imposer une deuxième HSA, formations pendant les vacances, pseudo « choc des savoirs », acte II de l'école inclusive...)

Lors du CSA MEN du 6 mai 2025, faute d'accorder une revalorisation générale du point d'indice de la Fonction publique, les pouvoirs publics ont présenté un projet qui aurait conduit à supprimer les bonifications d'ancienneté actuelles d'un an accordées à 30% des agents les mieux évalués pour accéder au 7<sup>ème</sup> et au 9<sup>ème</sup> échelon, et à réduire de 6 mois pour tous les collègues la durée de séjour des 5<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup>, 7<sup>ème</sup> échelons et d'un an celle du 8<sup>ème</sup> échelon de la classe normale.

En raison des « *contraintes budgétaires* », le ministère a finalement renoncé à publier son texte.

## CONDITIONS DE PROMOUVABILITÉ

Pour bénéficier d'un avancement accéléré d'échelon durant l'année scolaire 2025-2026, vous devez être

- en position
  - d'activité,
  - de détachement,
  - de disponibilité et avoir exercé une activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues aux [articles 48-1](#) et [48-2](#) du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985
  - ou en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'[article L. 515-9 du Code général de la fonction publique](#),

■ et atteindre, comme le rappelle le [paragraphe I.1.1 de l'annexe 1 des Lignes directrices de gestion ministérielles](#) relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels des ministères de l'Éducation nationale, des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative du 16 décembre 2024 une ancienneté au cours de l'année scolaire :

- de 2 ans au 6<sup>ème</sup> échelon,
- ou de 2 ans 6 mois au 8<sup>ème</sup> échelon

## AUTORITÉS ARRÊTANT LE TABLEAU D'AVANCEMENT

Si vous êtes affecté(e) en académie y compris dans un établissement d'enseignement supérieur (PRAG, PRCE, détachés comme ATER...) ou dans un établissement privé sous contrat, c'est le recteur qui est compétent pour établir le tableau d'avancement.

Depuis la campagne 2025, le recteur est chargé d'établir le tableau d'avancement d'échelon des professeurs agrégés de son académie en application de l'[article 2 du décret n° 2024-727 du 6 juillet 2024](#).

Force Ouvrière dénonce cette réforme qui remet en cause l'unité du corps, rompt l'égalité de traitement des agents sur tout le territoire, supprime le rôle régulateur de l'Inspection générale, et éloigne le corps des agrégés (corps d'origine) de celui des chaires supérieures (corps d'avancement).

Par ailleurs cette déconcentration des opérations de carrière des agrégés, fait que l'avancement d'échelon ne s'effectue plus « *dans chaque discipline* » (c'est-à-dire avec des [barres différentes selon les matières d'enseignement](#)), comme c'était le cas précédemment, mais « *toutes disciplines ou spécialités confondues* » - [LIRE](#)

Or, non seulement les pratiques d'évaluation ne sont pas les mêmes d'une discipline à l'autre mais encore les règles d'arrondis permettaient de préserver celles dont les effectifs de professeurs étaient peu nombreux.

Lors du CSA du 7 mai 2024, la FNEC FP-FO a voté contre ce texte qu'elle considère comme un pas supplémentaire vers la mise en place d'un corps unique aligné sur les dispositions les moins favorables aux personnels.

Vote au CSA du 7 mai 2024 sur le projet de modification du statut particulier des professeurs agrégés

Pour : 2 (UNSA)

Contre : 11 (FO, FSU, UNSA, CGT, SNALC, Sud)

Abstention : 1 (CFDT)

Si vous êtes géré(e) par la 29<sup>ème</sup> base (à savoir détaché(e), mis(e) à disposition, ou non placé(e) sous l'autorité d'un recteur d'académie...), la DGRH B2-3 (Département des personnels enseignants du second degré hors académie) du ministère tient lieu pour vous de rectorat et la ministre de recteur.

## CALENDRIER

Les opérations d'avancement accéléré d'échelon se déroulent après la tenue des CAPA chargées d'examiner les recours contre les appréciations finales des rendez-vous de carrière, selon un calendrier décidé par chaque rectorat.

## CRITÈRES DE DÉPARTAGE

Pour vous départager des autres promouvables, l'administration recourt

■ Tout d'abord à l'appréciation finale qui vous a été attribuée à l'issue du rendez-vous de carrière dont vous avez fait l'objet en 2023-2024, appréciation finale sur « *votre valeur professionnelle* » éventuellement révisée si vous avez formulé un recours gracieux, et/ou demandé un examen de votre situation par la CAPA (CAPN si vous êtes géré(e) par la 29<sup>ème</sup> base).

Celle-ci se décline en quatre degrés :

- « *A consolider* »
- « *Satisfaisant* »
- « *Très Satisfaisant* »
- « *Excellent* »

(Voir l'[annexe de l'arrêté du 21 juin 2019](#) modifiant l'arrêté du 5 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues du ministère chargé de l'éducation nationale).

■ Ensuite, comme il n'y a plus de contingentement des appréciations « *Excellent* », celles-ci dans la plupart des académies sont attribuées à plus de 30% des personnels évalués, ce discriminant n'est pas suffisant.

A Versailles, par exemple, les appréciations finales « *Excellent* » représentaient lors des rendez-vous de carrière effectués en 2023-2024 respectivement :

	1 <sup>er</sup> rendez-vous de carrière (6 <sup>ème</sup> échelon)		2 <sup>ème</sup> rendez-vous de carrière (8 <sup>ème</sup> échelon)	
	2023-2024	2024-2025	2022-2024	2024-2025
Agrégés	49,4%	52,1%	64,3%	56,7%
Certifié	26,9%	29,4%	38,7%	38,2%
PEPS	20,0	21,7%	27,6%	34,3%
PLP	25,0%	33,0%	44,4%	39,0%
CPE	37,5	40,9%	53,1%	57,6%
PsyEN	72,7%	28,6%	83,3%	50,0%

Aussi l'administration se voit-elle contrainte d'utiliser des critères de départage supplémentaires qui ne sont malheureusement pas précisés dans les lignes directrices de gestion. A priori il s'agit des mêmes que ceux auxquels elle recourt pour promotion à la classe exceptionnelle à savoir

- l'ancienneté dans le corps,
- l'ancienneté dans le grade
- l'échelon
- l'ancienneté dans l'échelon

#### LIRE

à la réserve près que l'ancienneté de corps et de grade sont identiques pour la classe normale, et que l'échelon n'est pas pertinent puisque tous les promouvables ont atteint le même échelon.

Le premier critère de départage, à savoir l'ancienneté dans le corps, est défavorable pour les collègues ayant changé de corps ou ayant exercé comme non-titulaires avant d'intégrer leur corps de titulaires, ceci malgré une carrière souvent entière au service de l'Education nationale. L'administration est par ailleurs tenue de respecter dans son tableau d'avancement un équilibre entre les femmes et les hommes conformément à l'article L132-10 du code général de la fonction publique

■ Depuis la mise en œuvre de la [loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique](#) les projets de tableaux de

promotions ne sont plus examinés en commissions administratives paritaires par les représentants des personnels qui pouvaient repérer les éventuelles anomalies et les faire corriger.

Désormais, il est donc impossible de vérifier que l'égalité de traitement entre tous les agents a été bien respectée et que l'administration n'a pas commis d'erreurs. Cette opacité des opérations, cette absence du contradictoire ne peuvent que renforcer la suspicion des collègues et confirmer leur impression d'être méprisés par l'institution qu'ils servent.

Pour éviter ces écueils, le SNFOLC revendique

► le retour à des commissions administratives de corps (agrégés, certifiés, PEPS, PLP, CPE, PsyEN...) et non plus de catégories (A, B, C), afin de respecter l'identification professionnelle de chacun,

► le rétablissement des compétences des Commissions Administratives Paritaires en matière de mutation et d'avancement, conformément aux préconisations du programme du Conseil National de la Résistance (CNR), pour limiter les risques d'autoritarisme et de favoritisme dans la fonction publique,

► la publication des barres de promotion de manière à permettre à chacun de se situer par rapport aux autres promouvables et de mieux comprendre les décisions de l'administration.

### EFFET FINANCIER DE LA PROMOTION

Si vous bénéficiez d'un avancement accéléré d'échelon votre rémunération évoluera selon les chiffres du tableau ci-dessous.

### AVANTAGE SPÉCIFIQUE D'ANCIENNETÉ

En application de l'article L522-9 du code général de la fonction publique, si vous êtes affecté(e) « dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles », vous pouvez bénéficier d'un avantage spécifique d'ancienneté pour le calcul

### Agrégés

Situation avant la promotion			Situation après la promotion			Ecart
6 <sup>ème</sup> échelon	Traitement indiciaire mensuel brut :	3 006,89	7 <sup>ème</sup> échelon	Traitement indiciaire mensuel brut :	3 268,72	201,83
	Prime d'attractivité :	208,33		Prime d'attractivité :	125,00	- 83,33
	<b>TOTAL</b>	<b>3 275,22</b>		<b>TOTAL</b>	<b>3 393,72</b>	<b>118,50</b>
8 <sup>ème</sup> échelon	Traitement indiciaire mensuel brut :	3 519,79	9 <sup>ème</sup> échelon	Traitement indiciaire mensuel brut :	3 751,16	231,37
	Prime d'attractivité :	33,33		Prime d'attractivité :	33,33	0,00
	<b>TOTAL</b>	<b>3 553,12</b>		<b>TOTAL</b>	<b>3 784,49</b>	<b>231,37</b>

### Certifiés, P.EPS, PLP, CPE, PsyEN

Situation avant la promotion			Situation après la promotion			Ecart
6 <sup>ème</sup> échelon	Traitement indiciaire mensuel brut :	2 446,62	7 <sup>ème</sup> échelon	Traitement indiciaire mensuel brut :	2 579,53	132,91
	Prime d'attractivité :	208,33		Prime d'attractivité :	125,00	- 83,33
	<b>TOTAL</b>	<b>2 654,75</b>		<b>TOTAL</b>	<b>2 704,53</b>	<b>49,58</b>
8 <sup>ème</sup> échelon	Traitement indiciaire mensuel brut :	2 766,60	9 <sup>ème</sup> échelon	Traitement indiciaire mensuel brut :	2 929,05	162,45
	Prime d'attractivité :	33,33		Prime d'attractivité :	33,33	0,00
	<b>TOTAL</b>	<b>2 799,93</b>		<b>TOTAL</b>	<b>2 962,38</b>	<b>162,45</b>

Valeur annuelle du point d'indice : 59,0734 € depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023 - article 3 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié

Echelonnement indiciaire : décret n° 2017-789 du 5 mai 2017

Correspondance indice brut indice majoré : annexe IV du décret n° 2023-519 du 28 juin 2023

Prime d'attractivité : Arrêté du 12 mars 2021 modifié

de votre ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon.

Comme le précise la [circulaire n°2001-132 du 18 juillet 2001](#), pour y avoir droit vous devez avoir accompli

- votre service de façon continue,
- à titre principal,
- à raison d'au moins 50 % d'un service à temps complet
- dans une ou plusieurs écoles ou EPLE figurant dans la liste fixée par l'[arrêté du 16 janvier 2001](#)
- pendant une période d'au moins trois années. Pour le calcul de cette durée « *Les autorisations d'absence (y compris celles qui sont accordées pour des stages de formation professionnelle), les congés annuels, de maladie et de longue maladie, de maternité et d'adoption, de formation professionnelle, la suspension au sens de l'article 30 du titre 1er du statut général des fonctionnaires et les décharges syndicales sont pris en compte. En revanche, le congé de longue durée, le congé parental, le changement de position (disponibilité, détachement, position hors cadres) interrompent le décompte de ces services.* »

Il vous sera alors accordé

- pour les trois premières années une bonification d'ancienneté d'un mois par année de service,
- puis au-delà de la troisième année deux mois par année de services continus.

Les droits sont déterminés au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année scolaire.

## Nota Bene 1

L'ASA ne joue que pour l'avancement d'échelon non pour les promotions de corps, de grade, ou le passage de chevron.

## Nota Bene 2

Le calendrier de gestion de carrière pose parfois problème aux bénéficiaires de l'ASA.

- Certains d'entre eux peuvent, avant l'attribution de l'ASA, ne pas avoir encore assez d'ancienneté d'échelon pour faire l'objet d'un rendez-vous de carrière et après l'attribution de l'ASA sortir de la plage dans laquelle s'effectuent ces rendez-vous de carrière. Ces collègues se voient alors appliquer une procédure d'évaluation ad-hoc qui, en cas de désaccord, ne permet pas de formuler un recours gracieux et s'il n'aboutit pas de demander un examen par la CAPA compétente.
- De même, en cas de mutation, les agents cumulant à la fois l'ASA et une bonification d'ancienneté au 7<sup>ème</sup> ou au 9<sup>ème</sup> échelon, ne peuvent pas faire valoir immédiatement leur nouvel échelon puisque la notification de leur avancement intervient après les résultats de la phase inter académique du mouvement national à gestion déconcentrée.

## RECOURS

En matière d'avancement d'échelon, il n'est pas prévu de procédure spécifique de recours administratif comme celle définie à l'[article L216-1 du code général de la fonction publique](#) contre les décisions individuelles défavorables, relatives aux mutations, à l'avancement de grade et à la promotion interne.

Cependant, dans le cadre de l'[article L411-2 du code des relations entre le public et l'administration](#), en cas de désaccord avec les décisions de l'administration vous concernant, vous pouvez formuler un recours gracieux de droit commun auprès de votre recteur dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision contestée. Les probabilités d'obtenir satisfaction sont néanmoins très faibles.

En cas d'erreur de droit (refus de reconnaître votre promouvabilité, décision prise par des personnes non compétente, non-respect de la procédure...), il est possible faire un recours contentieux devant le Tribunal Administratif. Cependant, sauf s'il existe un vice de forme manifeste, il sera très difficile de voir aboutir favorablement votre requête. Aussi, il est vivement conseillé de consulter préalablement le syndicat avant de vous engager dans une telle démarche.

## CE QUE LE SYNDICAT PEUT FAIRE POUR VOUS

Les informations contenues dans ce 4 pages s'en tiennent à des généralités. Pour obtenir

- des renseignements supplémentaires (sur le calendrier appliqué par votre rectorat, sur les lignes directrices de gestions de votre académie, sur les résultats de l'année précédente permettant d'anticiper ceux de 2024...),
- des conseils personnalisés afin de tenir compte de spécificités de votre situation (congés, affectations,...),
- de l'aide dans la formulation éventuelle d'un recours, [contactez votre syndicat départemental du SNFOLC](#)

Syndicat fédéré et confédéré, le SNFOLC a pour objet exclusif la défense des intérêts individuels et collectifs, matériels et moraux des personnels degré.

Dans le respect de la [charte d'Amiens](#) (octobre 1906), il est indépendant des partis politiques, et ne donne aucune consigne de vote aux élections politiques.

Depuis 2010 Force Ouvrière est la [première organisation syndicale de la Fonction publique de l'Etat](#).

