

Spécial

PPCR*

* Parcours Professionnels,
Carrières, Rémunérations
dans la Fonction publique

PPCR et Loi de Transformation de la Fonction publique Destruction de notre statut !

A lors que le dernier volet du protocole PPCR a été appliqué au 1^{er} janvier 2020, chaque professeur des écoles appréciera ce qu'il a gagné pendant ces 5 années de « pseudo-revalorisation » du gouvernement Valls-Hollande.

Ainsi, au 1^{er} janvier, la grille indiciaire a été modifiée mais les quelques points d'indice donnés contre de profondes modifications de notre statut sont loin de compenser le gel du point d'indice depuis 2010, l'augmentation de la CSG de 1,7 % (dont la compensation reste inacceptable et qui lèse tous les fonctionnaires), la poursuite de l'augmentation de la retenue pour pension civile jusqu'en janvier 2020, la réinstauration du jour de carence... alors que le pouvoir d'achat ne cesse de s'effondrer.

Précisons que PPCR a ouvert la voie à la nouvelle Loi de Transformation de la Fonction publique introduisant l'individualisation des droits des collègues, notamment en termes d'évaluation très subjective et de recours, ce qui a commencé à vider les CAPD promotions de leurs prérogatives, CAPD aujourd'hui totalement dessaisies du mouvement cette année et des promotions l'an prochain !

FO a eu raison de ne pas signer PPCR qui entérinait le gel du point d'indice en 2017 et reste cohérent en combattant la Loi Dussopt de la Transformation de la Fonction publique.

Dans le cadre de la réforme des retraites, le ministre convoque en ce début 2020 une série de groupes de travail sur la refonte de notre métier souhaitée par le Président avant d'envisager une « revalorisation »...

Après PPCR, qui pourrait encore accepter une pseudo-revalorisation contre un éclatement de notre statut ?

PPCR : un énorme coup porté à notre statut par le gouvernement Hollande/Valls

Le décret du 7 mai 2017 met en cause nombre de nos garanties statutaires.

► Il instaure le règne du « **mérite individuel** » et de l'arbitraire contre les droits collectifs et l'indépendance professionnelle.

- Il instaure un 3^{ème} grade, la classe exceptionnelle réservée à une infime minorité.
- Il modifie les grilles d'avancement de la classe normale et de la hors classe, ainsi que les modalités des promotions d'échelon et de grade.
- Il définit les règles de reclassement dans les nouvelles grilles indiciaires.
- Il supprime la note d'inspection et définit un nouveau mode d'évaluation professionnelle qui comporte maintenant deux modalités : l'accompagnement et les rendez-vous de carrière ; les deux étant indissociables l'une de l'autre.
- Les professeurs des écoles ne seront plus inspectés que trois ou quatre fois, lors de leurs rendez-vous de carrière inscrits dans le nouveau décret, mais l'IEN pourra déclencher un « accompagnement » à tout moment et pour une durée indéterminée, donnant lieu à de nombreuses visites en classe (qui pourront être effectuées par l'IEN, le CPC, voire des maîtres formateurs...).

Des pertes financières pour tous les enseignants

Le gouvernement précédent avait tenté de faire accepter le protocole PPCR en programmant une maigre revalorisation indiciaire au 1^{er} janvier 2017, et en annonçant deux autres augmentations en 2018 et 2019 (avec report en 2020 pour la dernière partie sur décision du gouvernement Macron-Philippe).

Ces revalorisations étaient d'ailleurs toutes relatives puisqu'elles correspondaient en grande partie à un transfert de l'ISAE dans le traitement...

À la fin de l'application du protocole PPCR, il s'agit bien d'une baisse des rémunérations sans précédent pour les enseignants et les fonctionnaires et de profondes dégradations des droits des enseignants !

Le SNUDI-FO, à travers ce document, propose à tous les personnels de prendre connaissance de ces mesures. Le SNUDI-FO revendique l'abrogation du décret du 5 mai 2017 et l'abandon de PPCR ainsi que l'abrogation de la loi de Transformation de la Fonction publique du 6 août 2019. ■

Le protocole PPCR, qui concerne toute la Fonction publique, a été signé par la CFDT, l'UNSA et la FSU. Il a été rejeté par FO, la CGT et Solidaires représentant plus de 50 % des agents. Le gouvernement Valls a pourtant décidé de l'appliquer.

Au comité technique ministériel du 07/12/2016, la FNEC FP-FO, la CGT et la FGAF ont voté contre ce décret tandis que la FSU, l'UNSA et la CFDT ont voté pour. ■

1

L'avancement depuis le 1^{er} septembre 2017

Le décret du 5 mai 2017 a instauré un rythme d'avancement unique (sauf pour les passages du 6^{ème} au 7^{ème} et du 8^{ème} au 9^{ème} échelon).

Il a mis fin en particulier à la possibilité d'avancer au grand choix. La carrière est nivelée par le bas. Théoriquement, avec l'ancienne grille, un PE pouvait atteindre le 11^{ème}

échelon en 20 ans. Aujourd'hui, il faut au minimum 24 ans qui sont réservés à 30 % de promovables et il faut 26 ans pour tous les autres.

Vous trouverez ci-dessous un tableau détaillant le rythme de passage d'un échelon à l'autre ainsi que les anciennes grilles d'avancement. ■

Grille des PE jusqu'au 31/08/2017



hors classe

échelon	IM	durée
7	793	
6	751	3
5	705	3
4	652	2,5
3	611	2,5
2	570	2,5
1	516	2,5

classe normale

échelon	IM	gd choix	choix	ancienneté
11	664			
10	620	3	4,5	5,5
9	578	3	4	5
8	542	2,5	4	4,5
7	506	2,5	3	3,5
6	478	2,5	3	3,5
5	466	2,5	3	3,5
4	453	2	2,5	2,5
3	440		1	
2	383		0,75	
1	349		0,25	

valeur du point d'indice majoré au 01/01/2020 : 4,6860 €

Grille des PE à partir du 01/01/2020

classe exceptionnelle

échelon	durée	IM
HEA'3		972
HEA'2	1	925
HEA'1	1	890
4	+ de 3	830
3	2,5	775
2	2	735
1	2	695

hors classe

échelon	durée	IM
7 ⁽²⁾		
6	3	803
5	3	763
4	2,5	715
3	2,5	668
2	2	624
1	2	590

classe normale

échelon	durée	IM
11		673
10	4	629
9	4	590
8	3,5 ⁽¹⁾	557
7	3	519
6	3 ⁽¹⁾	492
5	2,5	476
4	2	461
3	2	448
2	1	441
1	1	390

⁽¹⁾ possibilité d'accélération de carrière d'un an

⁽²⁾ la date de création du 7^{ème} échelon avec l'indice majoré 821 qui était prévue au 01/01/2020 a déjà été différée au 01/01/2021

2 Impact de PPCR sur les conditions de travail des personnels

Quelques réactions de collègues

“ Je reste avec l'impression que mes qualités et mon engagement dans le métier n'ont pas été pris en compte.

Aujourd'hui, je me sens mal et lésée. Tout mon investissement pour un métier qui me passionne est mis à mal par ce genre d'appréciation fixe et qui a un impact sur mon avancée dans la grille indiciaire et donc dans ma vie de famille.

“ Aujourd'hui, j'ai reçu l'appréciation finale de l'IA-DASEN : « Satisfaisant » alors que ma note d'inspection est de 18/20 et que dans le tableau il y avait coché (4 satisfaisants – 6 très satisfaisants et 1 excellent) et que l'appréciation de l'IEP était très bonne. Sur quels critères s'est-elle arrêtée ?



RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

“ Je ne me suis jamais sentie aussi méprisée et dépréciée de ma carrière !

“ Je n'ai que des « très satisfaisant » ou des « excellent » et je me retrouve en appréciation finale avec « satisfaisant ». Au bout de presque 20 ans de carrière c'est très démotivant et je suis plus que déçue, c'est une évidence ! Comment contester cette appréciation, on nous parle de 30 jours ouvrables, mais autant le rapport de l'inspecteur pouvait l'être facilement, autant là c'est nébuleux et aucun encadré n'y donne accès.

Le SNUDI-FO aux côtés des collègues pour défendre leur dossier

Dans tous les départements, des collègues s'efforcent en prenant connaissance des comptes rendus de leur rendez-vous de carrière ou de leur appréciation finale.

Le SNUDI-FO est à leurs côtés pour les aider à rédiger des recours voire pour remplir des fiches de registres SST ou obtenir une reconnaissance d'accident du travail pour les situations dans lesquelles les collègues sont profondément affectés.

Le SNUDI FO a réussi à obtenir certaines garanties et à faire bouger les lignes dans certains départements :

- ▶ des recours élaborés à l'aide du syndicat ont abouti et permis d'obtenir une réévaluation favorable d'appréciations de collègues ;
- ▶ des grilles de comptes-rendus ont été modifiées suite à des observations de collègues appuyés par le syndicat ;
- ▶ des appréciations finales hors classe ont été modifiées pour permettre à des collègues de partir en retraite en ayant changé de grade ;
- ▶ concernant l'accompagnement collectif, le SNUDI-FO a obtenu dans un département qu'il ne soit fait que sur accord des enseignants de l'école.

Dans tous les cas, le SNUDI FO invite les collègues à ne pas accepter un compte-rendu ou une appréciation qui ne convient pas et de rédiger un recours avec son aide.

Déposer un recours permet à minima de laisser dans son dossier professionnel une preuve de son désaccord avec le document de l'administration.

Saisissez les délégués du SNUDI FO qui vous aideront dans cette démarche. ■

Calendrier du déroulement de RDV de carrière et voies de recours

Avant le début des congés d'été précédent l'année scolaire du RDV de carrière	Information de la programmation d'un rendez-vous de carrière pour l'année scolaire à venir.
15 jours avant le RDV de carrière	Notification de la date de RDV de carrière
Jour J - RDV de carrière	
Fin de l'année scolaire durant laquelle s'est déroulée le RDV de carrière au plus tard	Notification de compte-rendu du RDV de carrière avec appréciation littérale sur l'application SIAE
Dans les 15 jours après réception du compte-rendu de RDV de carrière	Possibilité de rédiger des observations suite au compte-rendu
Dans les deux semaines suivant la rentrée scolaire suivante	Communication de l'appréciation finale de l'IA- DASEN
30 jours maximum après réception de l'appréciation finale	Possibilité d'adresser un recours contestant l'appréciation finale
30 jours maximum après réception du recours	L'administration a 30 jours pour répondre au recours
30 jours maximum après la réponse de l'IA- DASEN ou après l'absence de réponse de l'IA- DASEN	Possibilité de saisir la CAPD pour étude du recours
A l'issue de la CAPD	Notification de l'avis définitif de l'IA-DASEN

3 Les « rendez-vous de carrière »

L'objectif de ces rendez-vous de carrière est d'« apprécier la valeur professionnelle ». Au nombre de trois au cours de la carrière, ils sont déterminants pour l'accélération de carrière d'une année au cours des 6^{ème} et 8^{ème} échelons de la classe normale et pour l'accès à la hors classe.

Le premier rendez-vous se déroule lors de la deuxième année du 6^{ème} échelon, le second durant la période comprise entre un an et demi et deux ans et demi d'ancienneté dans le 8^{ème} échelon et enfin le troisième lors de la deuxième année du 9^{ème} échelon.

En quoi consiste ce rendez-vous de carrière ?

Le décret du 5 mai 2017 précise :

« Pour les professeurs des écoles exerçant une fonction d'enseignement, le rendez-vous de carrière comprend une inspection, un entretien avec l'inspecteur qui a conduit l'inspection. (...) le rendez-vous de carrière donne lieu à l'établissement d'un compte rendu. (...) L'appréciation finale de la valeur professionnelle qui figure au compte rendu est arrêtée par le recteur. »

Quelles sont les conséquences de ces rendez-vous de carrière ?

« Les anciennetés détenues dans les 6^{ème} et 8^{ème} échelons de la classe normale peuvent être bonifiées d'un an. (...) Le recteur établit dans chaque département, pour chaque année scolaire, d'une part, la liste des professeurs des écoles qui sont dans la deuxième année du 6^{ème} échelon de la classe normale, d'autre part, la liste des professeurs des écoles qui justifient d'une ancienneté dans le 8^{ème} échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois. (...) Le recteur attribue les bonifications d'ancienneté après avis de la commission administrative paritaire compétente à hauteur de 30 % de l'effectif des professeurs des écoles inscrits sur chacune de ces deux listes. »

Ainsi, le 1^{er} rendez-vous de carrière permet à 30% des enseignants évalués, désignés par le recteur, d'être promus un an plus

rapidement au 7^{ème} échelon. De la même manière, le 2^{ème} rendez-vous de carrière permet à 30% des enseignants évalués d'être promus un an plus rapidement au 9^{ème} échelon. Le 3^{ème} rendez-vous de carrière sera pris en compte pour le passage à la hors classe.

Cette évaluation, c'est l'arbitraire et l'individualisation. Ce dispositif heurte de front le statut des enseignants. Il permet aux IEN de favoriser directement ou pas la carrière des collègues qu'ils évaluent. Cette évaluation sépare les personnels entre ceux qui seront évalués « excellents » et les autres. C'est parmi les premiers que seront choisis les 30% qui bénéficieront d'un avancement d'échelon accéléré ou à la hors classe. C'est la promotion au mérite puisque la valeur professionnelle est établie en fonction de critères totalement subjectifs, et non plus un barème transparent et contrôlable.

De plus, il n'est donc plus fait mention de l'inspecteur d'académie qui, dans les textes réglementaires, attribuait la note à chaque PE ainsi qu'une appréciation. Cette modification ouvre la voie à la mise en cause de la gestion départementale par l'IA du corps des PE pour aller vers un « corps unique » des enseignants sous l'autorité du recteur. ■

Serez-vous évalués en 2019-2020 ?

1^{er} rendez-vous

Les agents qui, pendant l'année scolaire, sont dans la deuxième année du 6^{ème} échelon de la classe normale, **c'est à dire ceux qui sont passés au 6^{ème} échelon entre le 01/09/2018 et le 31/08/2019.**

2^{ème} rendez-vous

Les agents qui, pendant l'année scolaire, ont une ancienneté comprise entre 18 et 30 mois dans le 8^{ème} échelon de la classe normale, **c'est à dire ceux qui sont passés au 8^{ème} échelon entre le 01/03/2018 et le 28/02/2019.**

3^{ème} rendez-vous

Les agents qui, pendant l'année scolaire, sont dans la deuxième année du 9^{ème} échelon de la classe normale, **c'est à dire ceux qui sont passés au 9^{ème} échelon entre le 01/09/2018 et le 31/08/2019.**

Les rendez-vous de carrière de l'année 2019-2020 détermineront les promotions accélérées et les passages à la hors classe pendant l'année 2020-2021.

Attention ! Suite à l'arrêté du 21 juin 2019 :

- ▶ le délai entre la notification et la date du rendez-vous carrière est réduit « d'un mois » à « 15 jours » ;
- ▶ le délai entre la notification par l'IEN du compte-rendu du rendez-vous de carrière et les observations éventuelles de l'agent est réduit de « trois semaines » à « quinze jours » ;
- ▶ un rendez-vous de carrière en septembre de l'année scolaire suivante est organisé pour les agents qui n'étaient pas en service au moment où ils avaient été convoqués, s'ils sont en fonction pendant cette nouvelle période.

4 Les promotions depuis 2017

Depuis 2017, les règles de promotion ont été modifiées. 30% des enseignants promouvables des 6^{ème} et 8^{ème} échelons accèdent à l'échelon supérieur avec une bonification d'un an.

Ce sont les évaluations issues des rendez-vous de carrière (ceux passés pendant la précédente année scolaire pour les promotions 2019- 2020) qui détermineront les bénéficiaires de l'avancement accéléré.

Les IEN et les IA ont ainsi le pouvoir de choisir directement quels enseignants favoriser.

En clair, c'est la promotion arbitraire.

Le SNUDI-FO revendique l'arrêt du mérite individuel, l'abrogation du décret « évaluation - PPCR », et le rétablissement de promotions contrôlables par les délégués du personnel sur la base d'un barème objectif basé essentiellement sur l'AGS. ■



“REVALORISATION” PPCR :
 SUSUCRE!

Stagiaires à vie ?

Le décret du 5 mai 2017 précise :

« Tout professeur des écoles bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel. Individuel ou collectif, il répond à une demande des personnels ou à une proposition de l'institution. »

L'accompagnement des personnels est encore une nouvelle disposition réglementaire.

Il peut concerner un enseignant dont les compétences sont à consolider, pour remédier à des difficultés rencontrées ou pour faciliter une mobilité professionnelle.

Il peut être collectif pour améliorer la qualité des enseignements et faire évoluer les pratiques. Il peut concerner une école, un bassin, une équipe inter-degré.

Dans le cadre de PPCR, La rupture conventionnelle est une procédure extrêmement rapide, définitive et un outil de pression supplémentaire

Le décret 2019-1593 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la Fonction publique (découlant de la Loi Transformation Fonction publique) est paru le 31 décembre 2019.

Son article 2 prévoit que « La rupture conventionnelle peut être conclue à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration, de l'autorité territoriale ou de l'établissement dont il relève. »

Outre le fait que l'indemnité de rupture conventionnelle se révèle inférieure à celle des dispositifs existants comme l'actuelle indemnité de départ volontaire, il s'agit là d'une porte ouverte à toutes les pressions de l'employeur.

L'accompagnement 5

Un processus d'accompagnement peut être décidé par un IEN à tout moment

Les enseignants « accompagnés » peuvent être amenés à faire l'objet de visites supplémentaires en classe, à intégrer des formations, voire à rédiger des écrits, des comptes rendus, des bilans, à l'instar des PE stagiaires. Le ministère a remplacé l'inspection en T2 par un « accompagnement renforcé ».

En combinant les rendez-vous de carrière et l'accompagnement des enseignants dans un cadre individuel ou collectif, le nouveau mode d'évaluation est une arme pour remettre en cause l'indépendance professionnelle et la liberté pédagogique pour imposer les contre-réformes de l'école avec les nouveaux cycles, l'inclusion systématique, les partenariats avec les collectivités territoriales.

Depuis cette année, les collègues subissant un accompagnement voient la pression encore s'accroître avec la mise en place de la rupture conventionnelle. ■

Il est certes indiqué dans les textes que cette procédure ne peut pas être imposée à l'une ou l'autre des parties et qu'elle doit résulter d'un accord.

Cependant, on est très loin d'une situation dans laquelle les agents publics et leur autorité hiérarchique seraient sur un pied d'égalité pour discuter d'une rupture conventionnelle !

Aucun garde-fou réglementaire n'est prévu pour éviter les pressions et les déstabilisations pour pousser les fonctionnaires à quitter la Fonction publique.

Alors qu'au quotidien, les personnels sont confrontés à des conditions de travail et à des pressions hiérarchiques insupportables, il est évident que cette rupture conventionnelle sera utilisée par les employeurs pour déstabiliser les agents et les pousser à quitter la Fonction publique ! ■

6

La grille d'évaluation

Les enseignants évalués en fonction du PEdT

Cette nouvelle évaluation des enseignants repose sur des méthodes managériales de gestion des personnels (déjà testées avec les résultats que chacun connaît à France Télécom par exemple), où l'enseignement est marginalisé au profit des missions périphériques telles que « *Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école* » et fait disparaître toute référence aux programmes nationaux.

Ainsi, alors que les textes sur l'inspection garantissaient au PE son indépendance professionnelle et sa liberté pédagogique dans le cadre des programmes nationaux, la nouvelle grille d'évaluation constitue un précédent : pour la première fois, un PE va être évalué en fonction de son investissement dans les Projets éducatifs territoriaux (PEdT) et en fonction de ses relations avec les parents d'élèves et les élus politiques locaux.

Cette grille reprend en tous points les items du « *référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation* » de l'arrêté du 1^{er} juillet 2013 qui sert à la titularisation des enseignants stagiaires.

Elle transforme ainsi les enseignants en stagiaires tout au long de leur carrière. C'est la qualification des personnels qui est remise en cause alors qu'un groupe de travail du Sénat a recommandé de faire du PEdT « *le document d'orientation des politiques éducatives locales* ». ■

L'entretien

L'évaluation consiste en une visite en classe et un entretien, comme le précise le décret. Les personnels ont la possibilité de préparer leur rendez-vous de carrière. Un « *guide du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale* » a même été édité par le ministère.

Dans les départements, cette préparation est vivement encouragée. On peut par exemple lire dans une circulaire départementale relative à PPCR : « *Il est fortement recommandé de préparer votre rendez-vous de carrière : l'inspection ainsi que l'entretien qui la suit. L'entretien permettra d'échanger sur les différents items contenus dans le « document de référence de l'entretien » [...] Vous pouvez aussi, si vous le souhaitez, l'envoyer à l'IEN en*

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages				

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnelles				

amont du rendez-vous de carrière ou lui remettre lors de l'entretien ». (Cf. : DSDEN de la Somme)

La préparation n'est pas obligatoire mais des inspecteurs feront rapidement la différence entre les personnels qui se seront soumis à cet exercice et les autres.

Des IA invitent même à enrichir et actualiser son CV sur lprof. Ils indiquent : « *Il faut passer à une autre culture et mettre en avant les points positifs de sa carrière.* » En d'autres termes : « *savoir se vendre.* »

Ce n'est donc plus la capacité professionnelle à faire progresser les élèves dans la classe qui est évaluée mais l'attitude de l'enseignant, son « *investissement professionnel* », son degré de soumission, son parcours professionnel, son ambition...

Force Ouvrière n'avait-elle pas eu raison de condamner la nouvelle évaluation lors des discussions avec le ministère ? N'a-t-elle pas raison d'en demander aujourd'hui l'abandon ? ■

7

La hors classe

Accès à la hors classe pour tous les PE ?

Un taux de 17 % pour 2020
Le tour de passe-passe de PPCR

Le nombre de promus à la hors classe est établi chaque année en appliquant un ratio (fixé par arrêté ministériel) au nombre de promouvables. Avant le décret PPCR/évaluation du 5 mai 2017, tous les professeurs des écoles de la classe normale du 7^{ème} au 11^{ème} échelon constituaient la liste des promouvables. Le SNUDI-FO revendiquait une augmentation significative du taux de passage à la hors classe des PE puisqu'il était largement inférieur à celui des autres fonctions publiques.

Sans PPCR, le taux devait atteindre 7 % en 2020 selon les promesses ministérielles de l'époque. Or, en application du décret, les règles ont changé ! En effet, ne sont plus promouvables à la hors classe que les PE de la classe normale qui ont atteint au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon (et ceux des 10^{ème} et 11^{ème} échelons). Le nombre d'enseignants promouvables est ainsi environ divisé par 3. Il faudrait donc que le taux soit environ multiplié par 3, au moins, ne serait-ce que pour maintenir le nombre de promus à la hors classe avant PPCR.

Le SNUDI-FO est intervenu sans relâche pour alerter sur cette baisse du nombre de promouvables qui pouvait conduire à une baisse drastique du nombre de promus, d'autant plus que le gouvernement n'avait donné aucune garantie.

Le compte n'y est pas puisque le nombre de PE promus à la hors classe n'augmentera pas, alors que de nombreux PE partent actuellement à la retraite sans avoir atteint la hors classe ! De plus, rien n'est garanti pour l'avenir. PPCR ne garantit donc aucunement le déroulement de la carrière sur deux grades. Les PE sont d'ailleurs les grands sacrifiés de la hors classe : un taux de passage longtemps inférieur aux autres corps d'enseignement, des promotions à partager entre les PE-ex-instits et ceux issus de l'IUFM. Les deux catégories sont lésées.

Dans cette situation, un nombre important de PE continueront de partir à la retraite sans même avoir atteint la hors classe.

Où est le progrès tant vanté par les partisans de PPCR ?

Règles de passage à la hors classe : l'arbitraire, sans « rattrapage » possible !

Le barème mis en place ne prend en compte que deux éléments :

L'appréciation :

- Excellent : 120 points
- Très satisfaisant : 100 points
- Satisfaisant : 80 points
- À consolider : 60 points

La durée dans la plage d'appel :

- de 0 à 120 points selon l'ancienneté

9 ^{ème} + 2 ans	9 ^{ème} + 3 ans	10 ^{ème}	10 ^{ème} + 1 an	10 ^{ème} + 2 ans	10 ^{ème} + 3 ans
0	10	20	30	40	50
11 ^{ème}	11 ^{ème} + 1 an	11 ^{ème} + 2 ans	11 ^{ème} + 3 ans	11 ^{ème} + 4 ans	11 ^{ème} + 5 ans
70	80	90	100	110	120

La question est donc de savoir comment sont attribuées les appréciations.

Deux catégories d'enseignants peuvent y prétendre :

- ▶ Les collègues évalués lors du 3^{ème} rendez-vous de carrière étant dans la 2^{ème} année du 9^{ème} échelon (les collègues évalués cette année ne seront concernés par le passage à la hors classe qu'à partir de septembre 2021).

Leur évaluation dépendra de la « valeur professionnelle issue du 3^{ème} rendez-vous de carrière ».

- ▶ Les collègues ayant dépassé 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon (11^{ème} ou 10^{ème} échelon, 9^{ème} échelon avec plus de deux ans d'ancienneté) lors de la mise en place de PPCR et qui eux n'auront pas bénéficié du 3^{ème} rendez-vous de carrière (environ 1/3 des enseignants de chaque département).

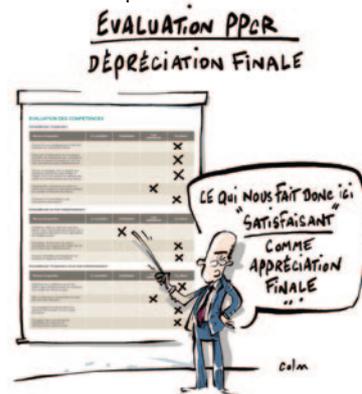
Leur appréciation a été donnée à la fin de l'année scolaire 2017/2018 à partir de la note attribuée au 31 août 2016, de l'avis de l'Inspecteur de l'Éducation nationale, de « l'expérience et de l'investissement professionnels ». Aucune précision n'a été apportée concernant la correspondance entre l'appréciation et la note : « j'ai 18 de note. Suis-je excellent, très satisfaisant, satisfaisant ? ».

Dans les deux cas, l'IEN aura donné 3 avis possibles : très satisfaisant (réservé aux enseignants les plus « remarquables »), satisfaisant, à consolider, et pourra, dès qu'il le souhaite, motiver une opposition à la promotion à la hors classe. L'IA-DASEN aura donné ensuite une appréciation avec 4 avis possibles : Excellent, très satisfaisant, satisfaisant, à consolider. L'IA peut également s'opposer à une promotion.

Aucune possibilité, aucun recours pour améliorer son « appréciation » pour les collègues l'ayant eue en 2017/2018... qui restera gravée dans le marbre !

Les collègues ayant subi le RDV de carrière pourront déposer des recours mais l'appréciation arrêtée par l'IA DASEN suite à ceux-ci sera également définitif.

Le SNUDI-FO a demandé que les avis puissent être améliorés dans le temps pour les non promus. ■



À ce stade, refus du ministère !

Ses représentants ont indiqué que « l'appréciation sera conservée pour les campagnes de promotion ultérieures si l'agent n'a pas été promu ». Ils ont même ajouté, concernant les appréciations des collègues n'ayant pas eu de RDV de carrière, que les appréciations qu'elles relevaient d'une « prérogative exclusive de l'administration » et « qu'elles n'étaient pas susceptibles de recours ».

Donc aucune solution, aucun recours en cas de mauvaise évaluation à l'entretien de carrière : pénalisé pour des années, le

collègue n'a aucune garantie de passer un jour hors classe ! Inacceptable !

Avec PPCR, c'est l'évaluation à la tête du client qui est le critère dominant contre l'ancienneté. L'appréciation portée dépend désormais de l'« expérience et investissement professionnel, carrière remarquable... », avis subjectif sans rapport avec notre réelle capacité à enseigner. ■

La classe exceptionnelle

8

La cerise sur le gâteau de l'arbitraire !

Le décret du 5 mai 2017 crée un troisième grade, la classe exceptionnelle, constituée de cinq échelons.

Deux viviers pour pouvoir prétendre à la classe exceptionnelle

► Être au moins au 3^{ème} échelon de la hors classe et avoir effectué « 8 années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières au sein d'un corps enseignant » : éducation prioritaire, directeur d'école, directeur adjoint de SEGPA, conseiller pédagogique, maître formateur, référent... Il faut « candidater », compléter son « CV » sur i-prof le cas échéant... Ce vivier concernera 80 % des promus.

► Être au 6^{ème} échelon de la hors classe et faire preuve d'une « valeur professionnelle exceptionnelle ». Ce second vivier correspond au maximum à 20 % des promus.

Pour les PE, le taux de passage à la classe exceptionnelle s'élèvera à 5,72 % des effectifs du corps en 2020 et progressera d'année en année pour atteindre 10 % en 2023 à cette date et au-delà, au meilleur du dispositif, tout comme il n'y a aucune garantie pour les personnels de dérouler leur carrière sur les deux premiers grades (classe normale et hors classe), celle d'accéder à la classe exceptionnelle sera encore plus restrictive.

Accès à la classe exceptionnelle : une parodie de barème !

Un « barème national » est institué. Il comprend deux éléments :

• la valeur professionnelle

Pour les PE, c'est l'IA-DASEN qui détermine la valeur professionnelle des promouvables à partir du « parcours professionnel » des personnels. Il classe les promouvables en 4 groupes qui donnent à chacun des points de barème : Excellent = 140 pts, Très satisfaisant = 90 pts, Satisfaisant = 40 pts, Insatisfaisant = 0 pt. Les chefs de service ont des taux à respecter pour les deux premières appréciations : entre 20 et 25 % pour chacun d'eux.

• l'ancienneté dans la plage d'appel

Des points sont également attribués de manière progressive selon l'échelon et l'ancienneté dans l'échelon calculé au 31 août de l'année de la campagne en cours (48 points maxi!).

L'élément essentiel à noter est qu'avec ce barème, un enseignant apprécié « excellent » (140 et +) aura toujours un barème supérieur à un autre évalué « très satisfaisant » ($90 + 48 = 138 < 140$) qui aura lui-même toujours un barème supérieur à celui évalué « satisfaisant » ($40 + 48 = 88 < 90$)...

Si cela n'avait pas de telles conséquences, on pourrait sourire au fait d'appeler cela un « barème »...

Ainsi, c'est exclusivement l'appréciation du chef de service qui détermine ou pas la promotion. Cette appréciation est fondée sur le « parcours professionnel » du candidat selon les dires du ministère. En réalité, c'est l'arbitraire le plus total comme on peut en juger lors des CAPD qui examinent les promotions à la classe exceptionnelle. (NB : on peut lire les appréciations de nombre de promus : « Sa loyauté envers l'institution souligne son engagement au service des élèves. » - « loyauté sans faille pour l'éducation nationale ». Dans un département, un directeur avec une excellente note pédagogique a été sanctionné d'un avis « insatisfaisant » au motif qu'il avait refusé de donner son numéro de téléphone portable personnel).

Au bout de la chaîne, l'échelon spécial de la classe exceptionnelle (HEA) est une promotion donnée par l'autorité aux PE à la classe exceptionnelle. Pour y être promu, il faut avoir 3 ans d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de la classe exceptionnelle. Le nombre de promotions possible est fixé à 20 % des effectifs de la classe exceptionnelle. C'est l'autorité qui décide de l'inscription au tableau selon « la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience ».

Un PE Hors échelle A'3 (HEA'3) est rémunéré à l'indice 972. Un PE au 11^{ème} échelon de la classe normale l'est à l'indice 673, soit 299 points d'écart.

Cela équivaut à une différence de traitement de 1402 € pour deux PE qui peuvent avoir la même ancienneté de service ! Et certains osent avancer que PPCR est plus égalitaire ! ■

Le SNUDI-FO, avec la FNEC FP-FO et la FGF-FO, continue de s'opposer et de combattre PPCR et revendique le rétablissement d'un déroulement de carrière sur la base d'un barème objectif prenant majoritairement en compte l'ancienneté.