

## Spécial

## PPCR\*

\* Parcours Professionnels,  
Carrières, Rémunérations  
dans la Fonction publique

## PPCR : des conséquences inacceptables pour les personnels ! Le SNUDI-FO revendique l'abrogation du décret du 5 mai 2017 !

Reclassement, rendez-vous de carrière, changements d'échelon... les personnels (professeurs de écoles, instituteurs et psychologues de l'Éducation nationale) se posent de nombreuses questions en cette rentrée scolaire. Le décret du 5 mai 2017 publié en application du protocole PPCR (parcours professionnels carrière et rémunération) a modifié les décrets portant statut des personnels enseignants. Pour celui des PE, c'est le décret 90-680 du 6 septembre 1990 qui a été révisé. Les modifications sont entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

### Un décret qui remet en cause notre statut

**C**e décret met en cause nombre de nos garanties statutaires actuelles. Il instaure le règne du « mérite individuel » et de l'arbitraire contre les droits collectifs et l'indépendance professionnelle.

Il instaure un 3<sup>ème</sup> 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 comporterait 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

Alors que nos salaires nets baissent depuis 2010 (conséquence du blocage du point d'indice et de l'augmentation de la retenue pour pension civile), le gouvernement précédent avait tenté de faire accepter le protocole PPCR en programmant une maigre revalorisation indiciaire au 1<sup>er</sup> janvier 2017, et en annonçant deux autres augmentations en 2018 et 2019 ( sans la certitude d'être encore en place ).

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

Mais, comme il fallait s'y attendre, le gouvernement actuel vient d'annoncer que les « revalorisations » annoncées pour 2018 et 2019 étaient reportées sine die. Les enseignants n'auront donc même pas droit aux miettes annoncées !

En revanche, ce qui est confirmé pour 2018, c'est le blocage du point d'indice, l'augmentation de la CSG de 1,7% (dont la compensation reste inacceptable et qui lèsera tous les fonctionnaires), la poursuite de l'augmentation de la retenue pour pension civile, la réinstauration du jour de carence... et donc une baisse des rémunérations sans précédent pour les enseignants et les fonctionnaires !

De plus, toutes les conséquences de PPCR sont, elles, maintenues : carrière ralentie, évaluation et promotions à la tête du client, diminution programmée du nombre de promus à la hors-classe...

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.

### Le SNUDI-FO réaffirme ses revendications :

- ▶ l'augmentation des salaires de 16% par l'augmentation du point d'indice ;
- ▶ le refus de la réinstauration du jour de carence ;
- ▶ la défense du statut général et des statuts particuliers ;
- ▶ l'abandon des ordonnances Macron. ■

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 au 1<sup>er</sup> septembre 2017

Le décret du 5 mai 2017 met en place dès cette rentrée un rythme d'avancement unique (sauf pour les passages du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> et du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> échelon). Il met fin en particulier à la possibilité d'avancer au grand choix. La carrière est nivelée par le bas. Au grand choix, avec l'an-

cienne grille, un PE pouvait atteindre le 11<sup>ème</sup> échelon en 20 ans, aujourd'hui, il faut au minimum 24 ans. 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	

## Grille des PE à partir du 01/09/2017

### classe exceptionnelle

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

### hors classe

échelon	durée	IM
7 <sup>(2)</sup>		
6	3	793
5	3	751
4	2,5	705
3	2,5	652
2	2,5	611
1	2,5	570
		516

### classe normale

échelon	durée	IM
11		664
10	4	620
9	4	578
8	3,5 <sup>(1)</sup>	542
7	3	506
6	3 <sup>(1)</sup>	478
5	2,5	466
4	2	453
3	2	440
2	1	436
1	1	383

<sup>(1)</sup> possibilité d'accélération de carrière d'un an  
<sup>(2)</sup> il est prévu qu'un 7<sup>ème</sup> échelon soit recréé à partir de janvier 2020 avec l'indice majoré de 821

# 2 Comment s'effectue votre reclassement ?

**L**e reclassement au 1<sup>er</sup> septembre 2017 s'effectue de la manière suivante :

Si l'ancienneté dans votre échelon est inférieure à la durée nécessaire pour atteindre l'échelon supérieur (voir le tableau ci-dessous), vous restez dans le même échelon en conservant votre ancienneté

Si l'ancienneté dans votre échelon est égale ou supérieure à la durée nécessaire pour atteindre l'échelon supérieur

(voir le tableau ci-dessous), vous êtes reclassé à l'échelon supérieur. L'ancienneté éventuellement acquise en plus de la durée pour atteindre l'échelon supérieur est perdue.

Concernant la hors-classe, le 7<sup>ème</sup> échelon disparaît jusqu'en janvier 2020 : l'ancien 2<sup>ème</sup> échelon devient le 1<sup>er</sup>, l'ancien 3<sup>ème</sup> échelon devient le 2<sup>ème</sup>, ainsi de suite jusqu'à l'ancien 7<sup>ème</sup> échelon qui devient le 6<sup>ème</sup>.

### ► Reclassement dans la classe normale

Soit vous demeurez dans votre échelon en conservant l'ancienneté dans l'échelon.

Soit vous passez à l'échelon supérieur dans la nouvelle grille.

échelon détenu avant le 01/09/2017	ancienneté dans l'échelon au 01/09/2017	échelon détenu au 01/09/2017	conservation de l'ancienneté dans l'échelon détenu avant le 01/09/2017
3	moins d'un an	3	oui
4	moins de 2 ans	4	oui
	à compter de 2 ans	promotion au 5	non
5	moins de 2 ans et 6 mois	5	oui
	à compter de 2 ans et 6 mois	promotion au 6	non
6	moins de 3 ans	6	oui
	à compter de 3 ans	promotion au 7	non
7	moins de 3 ans	7	oui
	à compter de 3 ans	promotion au 8	non
8	moins de 3 ans et 6 mois	8	oui
	à compter de 3 ans et 6 mois	promotion au 9	non
9	moins de 4 ans	9	oui
	à compter de 4 ans	promotion au 10	non
10	moins de 4 ans	10	oui
	à compter de 4 ans	promotion au 11	non
11	sans incidence	11	-

### ► Reclassement dans la hors classe

La création du nouveau 7<sup>ème</sup> échelon aura lieu le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

À la suite de la suppression du 1<sup>er</sup> échelon de l'ancienne grille, le reclassement peut pour certains se faire à l'échelon inférieur mais l'indice de rémunération reste le même.

échelon au 31/08/2017	indice	ancienneté dans l'échelon au 01/09/2017	nouvel échelon au 01/09/2017	indice	conservation de l'ancienneté dans l'échelon précédent
4	652	moins de 2 ans et 6 mois	3	652	oui
		à compter de 2 ans et 6 mois	4	705	non
5	705	moins de 2 ans et 6 mois	4	705	oui
		à compter de 2 ans et 6 mois	5	751	non
6	751	moins de 3 ans	5	751	oui
		à compter de 3 ans	6	793	non
7	793	sans incidence	6	793	oui

#### Exemples :

*Nathalie est au 8<sup>ème</sup> échelon depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2016. Elle a donc moins de 3 ans et 6 mois d'ancienneté dans le 8<sup>ème</sup> échelon (durée désormais nécessaire pour atteindre le 9<sup>ème</sup> échelon). Au 1<sup>er</sup> septembre 2017, elle restera au 8<sup>ème</sup> échelon en conservant une ancienneté d'un an dans cet échelon.*

*Sylvain est au 8<sup>ème</sup> échelon depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2013. Il a donc plus de 3 ans et 6 mois d'ancienneté dans le 8<sup>ème</sup> échelon (durée désormais nécessaire pour atteindre le 9<sup>ème</sup> échelon). Au 1<sup>er</sup> septembre 2017, il sera reclassé au 9<sup>ème</sup> échelon, en perdant néanmoins les 6 mois d'ancienneté qu'il aurait pu conserver.*

### Pourquoi c'est une arnaque ?

Murielle, est au 10<sup>ème</sup> échelon depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2014.

Avec l'ancienne grille, son AGS lui aurait permis, comme 30 % des collègues, de passer au 11<sup>ème</sup> échelon au grand choix trois ans plus tard, soit au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

Avec le nouveau décret, elle ne passera au 11<sup>ème</sup> échelon qu'au 1<sup>er</sup> septembre 2018, soit un an plus tard. La perte financière s'élève à 2 474,28 € brut.

### Le reclassement sur i-prof

Tous les enseignants ont été reclassés au 01/09/2017 et l'information apparaît dans la rubrique « assistant carrière », de I-prof.

Votre grade et votre échelon se trouvent dans l'onglet « synthèse » de « Votre dossier »

Pour trouver l'ancienneté éventuelle dans votre échelon, il faut cliquer sur l'onglet « Corps / Grades / Echelons », puis cliquer sur les triangles ► ▼.

## 3 Les « rendez-vous de carrière »

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

Le premier rendez-vous se déroule lors de la deuxième année du 6<sup>ème</sup> échelon, le second durant la période comprise entre un an et demi et deux ans et demi d'ancienneté dans le 8<sup>ème</sup> échelon et enfin le troisième lors de la deuxième année du 9<sup>ème</sup> 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. Pour les professeurs des écoles mentionnés à l'article précédent, 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<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> échelon de la classe normale, d'autre part, la liste des professeurs des écoles qui justifient d'une ancienneté dans le 8<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> rendez-vous de carrière permet à 30% des enseignants évalués, désignés par le recteur, d'être promus un an plus

rapidement au 7<sup>ème</sup> échelon. De la même manière, le 2<sup>ème</sup> rendez-vous de carrière permet à 30% des enseignants évalués d'être promus un an plus rapidement au 9<sup>ème</sup> échelon. Le 3<sup>ème</sup> 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 évalué en 2017-2018 ?

#### 1<sup>er</sup> rendez-vous

Les agents qui, au 31 août 2018, sont dans la deuxième année du 6<sup>ème</sup> échelon de la classe normale, **c'est à dire ceux qui sont passés au 6<sup>ème</sup> échelon entre le 01/09/2016 et le 31/08/2017.**

#### 2<sup>ème</sup> rendez-vous

Les agents qui, au 31 août 2018, ont une ancienneté comprise entre 18 et 30 mois dans le 8<sup>ème</sup> échelon de la classe normale, **c'est à dire ceux qui sont passés au 8<sup>ème</sup> échelon entre le 01/03/2016 et le 28/02/2017.**

#### 3<sup>ème</sup> rendez-vous

Les agents qui, au 31 août 2018, sont dans la deuxième année du 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale, **c'est à dire ceux qui sont passés au 9<sup>ème</sup> échelon entre le 01/09/2016 et le 31/08/2017.**

**Les rendez-vous de carrière de l'année 2017-2018 détermineront les promotions accélérées et les passages à la hors-classe pendant l'année 2018-2019.**

## 4 Les promotions pour 2017 - 2018

Dès cette année, les nouvelles règles de promotion commencent à entrer en vigueur en application des nouvelles dispositions réglementaires issues de PPCR, ce qui signifie que 30 % des enseignants étant dans la deuxième année du 6<sup>ème</sup> échelon au 31/08/2017 pourront accéder au 7<sup>ème</sup> échelon un an plus rapidement, et que 30% des enseignants ayant une ancienneté dans le 8<sup>ème</sup> échelon comprise entre 18 et 30 mois au 31/08/2017 pourront accéder au 9<sup>ème</sup> échelon un an plus rapidement.

Mais ces enseignants n'ont pas encore d'appréciation consécutive à un rendez-vous de carrière avec les niveaux d'expertise de la grille (excellent, très favorable, favorable ou à consolider) et les IA n'ont plus la possibilité d'utiliser les barèmes habituels (basés sur l'ancienneté et la note et calculés au millième près)

parce que les anciens logiciels de promotions sont devenus obsolètes et qu'ils doivent se conformer dès maintenant à la nouvelle logique engendrée par PPCR.

Les notes seraient encore prises en compte, mais dans certains départements les enseignants inspectés l'an dernier ont eu des rapports sans note. C'est bien l'arbitraire qui prend le pas sur les barèmes acceptés par tous et qui n'étaient pas contestés.

Pour le SNUDI-FO, l'utilisation du barème éviterait toute tentative de favoritisme de tels ou tels promouvables et toute possibilité d'en écarter d'autres sur des critères subjectifs. Rien ne s'oppose à ce qu'il soit encore utilisé cette année.

Le SNUDI-FO a demandé à être reçu au ministère sur ce point. ■

## L'accompagnement 5 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.

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

Les enseignants « accompagnés » pourront 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 déjà indiqué qu'un « accompagnement renforcé » se substituerait à l'inspection pour les T2.

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 la refondation de l'école avec les nouveaux cycles, l'inclusion systématique, les partenariats avec les collectivités territoriales. ■



Rassemblement le 1<sup>er</sup> février 2017 à Amiens dans le cadre de l'appel national FNEC-FP FO/ CGT Educ'action / SUD Education à se rassembler devant les DSDEN et rectorats pour l'abandon du projet de décret sur l'évaluation des enseignants.

# 6 La grille d'évaluation

## Les enseignants évalués en fonction du PEdT

**C**ette 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 actuels sur l'inspection garantissent 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 Educatifs Territoriaux 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<sup>er</sup> 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 au moment où un groupe de travail du Sénat recommande du faire du PEdT « *le document d'orientation des politiques éducatives locales* ». ■

### L'entretien

L'évaluation comporte 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 :*

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				

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

Les choses sont claires, 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. Ce n'est pas la capacité professionnelle à faire progresser les élèves dans la classe qui est évaluée mais l'attitude de l'enseignant, 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

### Vers une diminution drastique du nombre des promus ?

**A**vec la mise en place de PPCR, le nombre de promus à la hors classe pourrait diminuer drastiquement.

En effet, 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, tous les professeurs des écoles de la classe normale du 7<sup>ème</sup> au 11<sup>ème</sup> échelon constituaient la liste des promouvables.

**Or, à compter de cette année, en application du décret, ne sont promouvables à la hors classe que les PE de la classe normale qui ont atteint au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9<sup>ème</sup> échelon (et ceux des 10<sup>ème</sup> et 11<sup>ème</sup>).**

**Le nombre de promouvables est donc divisé par 3.**

En 2017, le taux de passage était nationalement de 5,5 % même si dans de nombreux départements, ce taux n'était pas respecté. Pour conserver le même nombre de promus, il faudrait que le taux, fixé cette année à 5,5 % soit au moins multiplié par 3 soit 16,5 %...

Certaines organisations syndicales, qui ont voté pour le décret, affirment avoir obtenu de la ministre précédente un « engagement que serait accru progressivement le flux des promus jusqu'en 2020 pour qu'il corresponde à un taux de promotion équivalent à 7% des promouvables d'aujourd'hui. » Quel crédit accordé à un tel « engagement » alors que la ministre en question a refusé de l'inscrire dans le texte du décret et qu'elle n'est plus au gouvernement aujourd'hui ?

Le gouvernement actuel qui s'attaque aux fonctionnaires dans tous les domaines ne vient-il pas d'annoncer que les maigres augmentations indiciaires avancées par le précédent gouvernement en 2018-2019 pour tenter de faire accepter PPCR aux personnels, n'auraient finalement pas lieu ?

### Comment déterminer les enseignants promus à la hors-classe ?

Deux catégories d'enseignants pourront prétendre à la hors classe :

- les collègues étant dans la 2<sup>ème</sup> année du 9<sup>ème</sup> échelon qui seront évalués lors du 3<sup>ème</sup> rendez-vous de carrière ;
- les collègues ayant dépassé 2 ans d'ancienneté dans le 9<sup>ème</sup> échelon (11<sup>ème</sup> ou 10<sup>ème</sup> échelon, 9<sup>ème</sup> échelon avec plus de deux ans d'ancienneté) qui eux n'auront pas bénéficié du 3<sup>ème</sup> rendez-vous de carrière.

Le ministère devrait donc mettre en place un barème provisoire permettant de comparer ces deux catégories de collègues, sur la base, pour les uns du rapport d'évaluation par compétences, et pour les autres sans doute de la dernière note...

Une vraie usine à gaz ! ■

#### Exemple :

*Julien est passé au 9<sup>ème</sup> échelon en mai 2017. Il sera évalué en 2017-2018 lors du 3<sup>ème</sup> rendez-vous de carrière (voir la partie « serez-vous évalués en 2017-2018 ? »)*

*Manon est passée au 9<sup>ème</sup> échelon en mars 2016. Elle ne connaîtra donc pas le 3<sup>ème</sup> rendez-vous de carrière.*

*Pour le passage à la hors classe, un barème devra donc départager Julien (avec son ancienneté et ses compétences évaluées lors du 3<sup>ème</sup> rendez-vous de carrière) et Manon (avec son ancienneté et sa dernière note, qui d'ailleurs peut dater...)*

## La classe exceptionnelle

# 8

### Un miroir aux alouettes

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

Il y a deux possibilités pour pouvoir prétendre à la classe exceptionnelle :

Être au moins au 3<sup>ème</sup> 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...

**Ainsi, un adjoint qui aurait enseigné toute sa carrière dans un milieu dit ordinaire... ne pourrait pas accéder à la classe exceptionnelle !**

Être au 6<sup>ème</sup> échelon de la hors classe et faire preuve d'une « valeur professionnelle exceptionnelle ». Cette deuxième voie correspond au maximum à 20% des promus.

**La promotion à la classe exceptionnelle relève dans ce cas de l'arbitraire le plus total : comment seront départagés les collègues ? Qui déterminera que tel enseignant fait preuve d'une « valeur professionnelle exceptionnelle » ? Sur quels critères ? ■**

#### A savoir :

Pendant une période transitoire de 4 ans, les personnes remplissant les conditions d'accès **doivent faire acte de candidature** en déposant un dossier constitué d'un curriculum vitae. Un arrêté précisera les modalités de cette candidature. Les services compétents valideront sa recevabilité.

**Promotions 2017 - 2018 : Le SNUDI-FO s'adresse au ministère**  
 « rien ne s'oppose à ce que, cette année, le barème habituel soit utilisé pour déterminer les promus du 6<sup>ème</sup> et du 8<sup>ème</sup> échelon. »

**SNUDI.FO**  
 Syndicat National Unifié des Directeurs, Instituteurs et professeurs des écoles de l'enseignement public  
 Force Ouvrière

Montreuil le 04 octobre 2017

à M. Edouard Geffray  
 Directeur général des ressources humaines

**Objet : campagne de promotions 2017-2018 des professeurs des écoles à la classe normale**

Monsieur le Directeur,

Les informations sur la campagne de promotions aux 6<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> échelons de la classe normale des professeurs des écoles qui vont permettre à 30 % des promouvables un passage accéléré aux échelons supérieurs appellent de notre part plusieurs observations :

- Le fait que les barèmes ne soient plus utilisés dès cette année pour départager les promouvables va engendrer des promotions où des candidats seront favorisés alors que d'autres seront lésés à partir de critères subjectifs. Ces barèmes chiffrés permettraient un classement précis et incontestable des promouvables et les promotions données ne souffriraient d'aucune discussion.
- L'utilisation de la note issue de rapports antérieurs au 31 août 2016 pour les uns, et pour d'autres, les rapports d'inspection de l'année 2016-2017 qui n'ont pas été accompagnés d'une note dans certains départements crée une situation où des critères différents vont départager les promouvables : comment choisir entre un promouvable noté et un autre avec seulement un rapport d'inspection sans note ?
- L'absence de consignes précises données aux autorités académiques et départementales pourrait créer des situations où les critères les plus divers seront utilisés : notes, appréciations générales des personnels, postes occupés, carrière, investissement... autant d'éléments qui vont perturber un véritable classement des promouvables ;
- L'absence d'informations et de concertations avec les organisations syndicales dans les départements sur les critères qui vont départager les promouvables constitue un problème supplémentaire.

Pour notre organisation syndicale, rien ne s'oppose à ce que, cette année, le barème habituel soit utilisé pour déterminer les promus du 6<sup>ème</sup> et du 8<sup>ème</sup> échelon. Il éviterait l'ensemble des problèmes évoqués ci-dessus.

D'autre part, lors du reclassement opéré au 1<sup>er</sup> septembre pour l'ensemble des enseignants, les dispositions du décret 2001-48 du 16.01.2001 relatives à l'avantage spécifique d'ancienneté n'ont pas été prises en compte. Nous souhaiterions savoir quelles mesures vont être prises pour que cet élément statutaire soit respecté.

Nous sollicitons une entrevue rapide sur ces deux dossiers auprès de vos services

Je vous prie de croire, Monsieur le Ministre, en ma parfaite considération.

**Norbert Trichard**  
 Secrétaire général

6, rue Gaston Lauriau - 93513 Montreuil CEDEX Tel : 01 56 93 22 66 Fax : 01 56 93 22 67  
 Email : [snudi@fo-fnecp.fr](mailto:snudi@fo-fnecp.fr) Site Internet : <http://fo-snudi.fr>



Rassemblements le 1<sup>er</sup> février 2017 dans le cadre de l'appel national FNEC-FP FO/ CGT Educ'action / SUD Education à se rassembler devant les DSDEN et rectorats pour l'abandon du projet de décret sur l'évaluation des enseignants.



**Je me syndique au SNUDI-FO : merci de me renvoyer un bulletin d'adhésion**

Nom, prénom : .....

Adresse personnelle : .....

Ecole : .....

Commune : .....

Département : .....

Tél : .....

Mail : .....

A renvoyer à SNUDI-FO, 6 rue Gaston Lauriau  
 93513 MONTREUIL CEDEX

