

PPCR et nouvelle évaluation des enseignants

PPCR, qu'est-ce que c'est ?

Le Parcours Professionnel Carrière Rémunération, que FO, la CGT et Solidaires n'ont pas signé, vise à rapprocher pour raisons d'austérité les trois versants de la fonction publique (Etat, Territoriale, Hospitalière) afin d'instaurer la mobilité des fonctionnaires et fusionner les différents corps adossés à des statuts particuliers.

Ce serait ainsi dans notre secteur un outil pour fusionner le corps des professeurs des écoles avec celui des certifiés, des PLP ou des agrégés avec des obligations réglementaires de service commun de la Fonction publique de 1607h par an.

A ce sujet, des tentatives sont actuellement déjà en cours avec le nouveau corps des psychologues scolaires et la formation commune des enseignants spécialisés du 1er et 2nd degré.

La nouvelle évaluation des enseignants, qui découle de PPCR, s'intègre dans cette volonté de ne faire plus qu'un seul « corps » d'enseignants, puisqu'elle s'appliquerait aux enseignants 1ers et 2nd degré.

Il ne s'agirait plus de noter les fonctionnaires d'Etat sur la base d'obligations définies nationalement et centrées sur l'enseignement mais de juger et d'évaluer, après un entretien, « l'engagement » dans les projets locaux et les réformes, la « coopération avec les partenaires de l'école », c'est-à-dire notamment les élus politiques locaux, les entreprises, et la « coopération avec les parents d'élèves ».

Ce type d'évaluation, c'est l'injustice, l'arbitraire, l'assujettissement de chaque personnel à son évaluateur, l'absence de réelles possibilités de recours, un management stressant, culpabilisant, renforçant le pouvoir discrétionnaire de la hiérarchie. Sur la base de cette évaluation, l'IEN pourrait décider arbitrairement des 30% de collègues les plus « méritants » pouvant obtenir une promotion!

Force Ouvrière refuse ce type d'évaluation des personnels qui, en outre, enlèverait aux CAPD leurs prérogatives de contrôle sur les promotions puisqu'il n'y aurait plus de barème, plus de règles contrôlables, plus de déroulement de carrière garanti, mais un avancement selon le bon vouloir de l'autorité hiérarchique, c'est-à-dire un retour en arrière de 70 ans !

Pour y voir plus clair :

- **Est-ce qu'avec PPCR, je vais gagner plus d'argent ?**

On assiste à une véritable campagne mensongère de la part du Gouvernement et des syndicats d'accompagnement qui vise à laisser croire que les enseignants auraient obtenu une revalorisation sans précédent...La vérité est au bas de notre fiche de paie !

Les grilles salariales seront toutes modifiées progressivement d'ici 2020, pour aider à ces rapprochements, en incluant en particulier des primes ou indemnités comme l'ISAE dans le traitement indiciaire. Mais attention à l'enfumage !

Du fait notamment de l'augmentation tous les 1er janvier de la retenue pour pension (retraite), en 2020, les salaires nets n'atteindront même pas toujours le niveau de 2010.

Par exemple : un PE au 9ème échelon gagnait 2188.74 € net en 2010. En 2016, il gagne (hors prime ISAE mensuelle) 2147.22 € net. En 2020, il en gagnera 2215.98 (hors ISAE), soit 1.24% de plus !

Et plus l'indice (donné par l'échelon et le grade) est important, plus les écarts se creusent ! Où est

la revalorisation ?

- **Tous les collègues pourront-ils accéder à la nouvelle « classe exceptionnelle ? »**

Cette promotion n'excédera pas 2% des personnels en 2017, 2018 et 2019 puis 1% en 2020, 2021, 2022 et 2023.

Par ailleurs, 80% des promotions sont réservées à des collègues exerçant des fonctions particulières, les 20 % restant à des collègues ayant fait preuve d'un parcours «exceptionnel». Seule une très petite minorité des personnels pourra donc espérer accéder à cette classe, ce qui provoquera la division entre les collègues dans les salles des maîtres !

- **Les nouvelles grilles d'évaluation constituent-elles une reconnaissance de «ce qu'on fait déjà» ?**

Non, jusqu'à présent, notre travail s'appuyait sur notre liberté pédagogique individuelle. Le cœur de nos missions était la transmission de connaissances, définies dans des programmes nationaux. Liberté pédagogique et programmes nationaux ont déjà été bien écornés, en particulier avec la loi Peillon, l'école du socle et la réforme des rythmes.

Ce projet d'évaluation, dans l'esprit que cette loi de refondation de l'école, minore les tâches d'enseignement au profit de missions annexes telles que :

- « *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* »,
- « *Agir en éducateur responsable...* »,
- « *S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel* ».

Il ne s'agit pas d'évaluer les personnels sur la manière dont ils s'acquittent de leurs obligations réglementaires de service définies nationalement, mais sur des exigences, des « missions » étrangères à l'enseignement et décidées localement, dans le cadre des projets d'établissement et des projets éducatifs territoriaux.

C'est bien l'évaluation des missions liées à la refondation de l'Ecole des ministres Peillon, Hamon, Vallaud-Belkacem.

- **Les rendez-vous de carrière permettront-ils aux collègues de gravir les échelons plus rapidement puisqu'ils seront inspectés régulièrement ?**

Non, actuellement, le rythme des inspections est plus ou moins de 3 ans avec l'attribution d'une note chiffrée qui entre dans le barème des promotions et qui définit le classement des collègues pour un passage au grand choix, choix ou ancienneté.

Avec PPCR les possibilités d'avancement accéléré sont limitées à 2 maximum en classe normale, et pour seulement 30% des collègues : du 6ème au 7ème échelon, du 8ème au 9ème échelon.

Un grand nombre de collègues aura donc une carrière ralentie et rallongée !

- **La disparition de la note chiffrée est-elle une bonne chose ?**

On peut penser ce qu'on veut de cette note administrative chiffrée et estimer par exemple qu'elle est infantilisante... Le système actuel n'est pas parfait mais la note est cadrée par une grille de référence suivant l'AGS (ancienneté générale de service).

Par ailleurs, aujourd'hui, dès qu'il a connaissance de sa note et de son rapport, un enseignant peut saisir la CAPD s'il estime être lésé. Celle-ci donne un avis et les délégués du personnel peuvent

défendre des collègues qui contestent leur note.

Demain, avec PPCR, la CAPD ne sera réunie que pour entériner les résultats de l'évaluation sans aucune possibilité de contrôle sur la base d'un barème chiffré et surtout de défense individuelle !

Faire disparaître cette note ouvre la porte à l'arbitraire...

- **Que va devenir ma note ?**

Dans tous les cas, nous ne savons pas à ce jour comment les notes actuelles seront transposées dans la future grille d'évaluation.

- **Quelle est le calendrier de mise en place de ce projet ?**

La ministre a décidé de reporter l'examen des projets de décret sur l'évaluation des personnels au 5 décembre. Initialement, c'était le CTM du 16 novembre qui devait en discuter. Il est prévu que les décrets soient publiés avant le 31 décembre 2016 pour une application au 1er septembre 2017.

Le vote CONTRE de TOUS les syndicats s'impose !

Depuis plusieurs semaines, les prises de position, souvent communes, se multiplient dans les écoles, les collèges, les LP, les lycées pour exiger le retrait du projet de réforme de l'évaluation.

Les personnels ne s'y trompent pas : le projet sur l'évaluation est inacceptable !

En février 2008, FO, la FSU, la CGT et SUD se prononçaient contre un projet identique et dans une déclaration commune disaient : *«pour respecter le principe du droit à la carrière, nos fédérations demandent l'abandon de toute expérimentation des entretiens professionnels à l'éducation nationale, le retour à une notation chiffrée objective étroitement corrélée à l'ancienneté.»*

En 2012 l'action commune a permis de faire abroger le décret Chatel sur l'évaluation.

Ce qui était vrai sous le gouvernement précédent reste vrai aujourd'hui !

Les syndicats FO (SNFOLC, SNETAA-FO, SNUDI-FO), la CGT Educ'action et Sud Education se sont adressés à la ministre le 6 octobre pour lui demander de renoncer à la mise en place de ce projet et d'entamer des négociations sur d'autres bases.

POUR FO, c'est CLAIR : ABANDON de PPCR !

RETRAIT du projet d'évaluation !

Regroupons-nous pour défendre nos droits et nos conditions de travail !

Participons nombreux aux Réunions d'Information Syndicale organisées par le SNUDI-FO dans le département, pour discuter notamment de ce projet d'évaluation ministériel et d'en exiger ensemble le retrait !