



Compte rendu de la réunion d'information sur l'application de PPCR dans le premier degré

Les organisations syndicales représentatives du département ont été conviées par l'Inspecteur d'Académie mercredi 11 octobre 2017 à une réunion de présentation des modalités de mise en œuvre de PPCR pour le premier degré.

Pour rappel, le protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières, Rémunération), non signé par FO, CGT et Solidaires (représentants une majorité d'agents de la Fonction Publique) a été imposé par Manuel VALLS, alors 1er ministre. Cet "accord" liait la question des rémunérations et de la revalorisation, insuffisante, étalée sur un calendrier long (jusqu'en 2020), et donc en grande partie hypothétique, à des évolutions statutaires à effet bien réel et immédiat. C'était en soi inacceptable pour Force Ouvrière.

Concrètement, pour le premier degré, cela se traduit par de nouvelles grilles indiciaires, de nouvelles règles d'avancement, étroitement corrélées à de nouvelles modalités d'évaluation, celle-ci ayant un effet immédiat, direct, sur le déroulement de carrière des personnels.

"L'affaire n'est pas simple"

C'est par ces mots que l'inspecteur d'Académie a introduit la réunion. En effet, les nouveaux outils de gestion (SIREN et SIAE) ne sont pas "au top", ce qui fait que les bases de données permettant d'informer les collègues de leur éligibilité au rendez-vous de carrière ne sont pas stabilisées, et sont complétées manuellement par les services de la DSDEN. Un certain nombre de collègues (remplaçants, personnels de RASED, collègues arrivant d'autres départements...) n'ont pas encore été informés (via la boîte professionnelle et i-prof) de leur éligibilité.

Les différentes difficultés techniques ont généré un mois de retard. La campagne des entretiens de carrière se déroulera donc de **début novembre 2017 au 31 mai 2018**. Les collègues sont informés par leur IEN un mois avant la date du rendez-vous. L'entretien est précédé d'une inspection. **Elle est obligatoire, même pour les enseignants ayant été inspectés lors de l'année scolaire 2016-2017.** Un collègue empêché à la date proposée peut demander à décaler le rendez-vous. L'IEN doit proposer une autre date, avant le 31 mai, ou en cas d'empêchement majeur, au plus tard au début du mois de septembre de l'année scolaire suivante.

Du 31 mai au 15 juin 2017, les compte-rendus d'entretien sont adressés aux personnels. Ils ont 3 semaines pour faire part de leurs observations.

L'appréciation finale arrêtée par l'IA (le recteur pour les psyEN), est communiquée aux personnels 15 jours après la rentrée suivante, ce qui déclenche l'ouverture des voies de recours :

- 30 jours francs pour faire un recours gracieux auprès de l'autorité responsable de la décision,
- celle-ci a 30 jours francs pour répondre,
- en cas de réponse défavorable, l'agent a de nouveau 30 jours francs pour saisir la CAPD (ou la CAPA des psyEN)

Les deux premiers entretiens de carrières (6ème et 8ème échelon) détermineront pour 30% des collègues une réduction d'ancienneté d'un an pour accéder à l'échelon supérieur.

Ces 30% seront arrêtés par l'IA, en fonction de l'évaluation, mais aussi de l'équilibre hommes/femmes proportionnellement à la composition du corps (en gros 80% de femmes, 20% d'hommes).

Cette nouvelle règle, qui n'est d'ailleurs pas réglementaire, mais une initiative locale, qui paraît "équitable" à certains est en réalité une rupture de l'égalité de traitement absolument inacceptable. En effet, une femme ou un homme pourra, suivant les années, du fait de son sexe, se voir refuser une promotion à laquelle elle ou il aurait pu prétendre du fait de son évaluation, dès lors que le quota de femmes ou d'hommes aura été atteint. C'est donc un-e collègue de l'autre sexe qui, bien qu'ayant une moins bonne évaluation, bénéficierait de la promotion. Le SNUDI FO 35 demande à ses responsables nationaux d'intervenir auprès du ministère. Il nous paraît que cette règle contrevient ni plus ni moins à l'article 1 de la Constitution.

Le projet sera présenté à la CAPD, mais clairement, c'est l'IA qui décidera, après avoir réuni les IEN.

Le SNUDI FO n'a eu de cesse de dénoncer cette évaluation subjective, à la tête du client (car au final, c'est ni plus ni moins ce qui se passera). L'IA a été incapable d'expliquer comment il discriminerait des collègues de même sexe ayant une évaluation équivalente. Comment pourra-t-on contester des croix dans des cases ? Comment contester l'appréciation d'un item aussi vague et subjectif que « *Coopérer à l'action de la communauté éducative* » ? La seule réponse de l'administration pour tenter de nous rassurer a été : les IEN connaissent les éléments de contexte, et la consigne qui leur est donnée est de se focaliser sur les faits observables. Mais qu'y a-t-il d'observable dans l'item cité ci-dessus, ou l'item « *coopérer avec les parents d'élèves* » ?

Le SNUDI FO 35 est également intervenu sur le problème que pose le caractère définitif de la 3ème évaluation, qui devra compter pour l'accès à la hors classe, et potentiellement, pour un petit nombre de collègues, la classe exceptionnelle. En effet, si cette évaluation est ratée, aucun dispositif de rattrapage n'est prévu. Compte tenu des enjeux (accès à la hors classe), mais aussi de la durée de la carrière après cet entretien (plus de 20 ans), ce n'est pas une petite question : un-e collègue qui raterait cette évaluation serait en quelque sorte marquée au fer rouge, sans possibilité de faire modifier, formellement, une appréciation mauvaise ou médiocre. Ceux qui dénonçaient le caractère « *infantilisant* » de l'inspection, parce qu'elle n'était qu'une observation « *à l'instant T* » de la pratique professionnelle des enseignants, sont restés sans voix à cette réflexion du SNUDI FO.

Pour résumer, PPCR impose à des moments fixes de la carrière, non négociables (trois « *instants T* »), des évaluations sur des critères hautement subjectifs, difficilement contestables, impactant directement le déroulement de carrière, et dont la dernière caractérisera de manière définitive et pour plus de la moitié de la carrière, la valeur professionnelle des collègues.

« Pour la hors classe et la classe exceptionnelle, les choses ne sont pas arrêtées »

Les discussions sont en cours au ministère. Il est donc impossible de savoir quelle sera la part de l'évaluation pour accéder à la hors classe. De manière transitoire, pour 2017-2018, la note devrait être prise en compte. Par contre comment seront traité-e-s les collègues qui auront passé le cap du 3ème entretien de carrière (plus de 2 ans dans le 9ème échelon), et qui pour certains n'ont pas été inspecté-e-s depuis plus de 4 ans ? Encore une source d'inégalités de traitement générée par PPCR.

Quant à la classe exceptionnelle, elle est par nature inégalitaire et inacceptable.

Le SNUDI FO revendique une revalorisation indiciaire immédiate, indépendamment d'éventuelles évolutions statutaires. Il exige l'abandon de la nouvelle évaluation, un rythme unique d'avancement, le plus rapide pour tous, la possibilité pour tous les collègues de partir en retraite à l'indice terminal du corps.