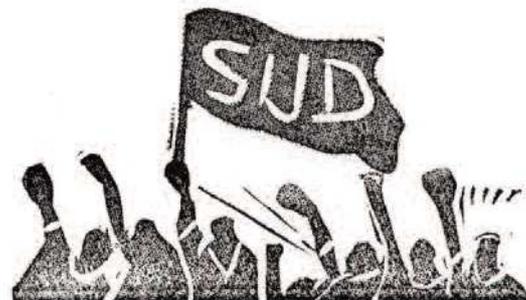


PPCR, NOUVELLES CARRIÈRES ENSEIGNANTES : LA CAROTTE ET LE BÂTON

Au sommaire :

- p. 1 : Le PPCR, qu'est-ce que c'est ?
- p. 2 : Une refonte salariale en trompe-l'œil
- p.3 : Le nouveau déroulé de carrière
- p.4 : Les modalités d'évaluation : un projet inquiétant.
Les revendications de SUD



Vous avez sans doute entendu les annonces du Ministère sur la « revalorisation » des carrières des enseignant-e-s. En effet, le ministère annonçait l'an dernier des « augmentations de salaires » à des fins électorales, à cette occasion, il dévoilait cet été le principe d'une modification en profondeur de l'évaluation des enseignant-e-s. Les différents projets de décrets concernant les aspects salariaux ont été abordés au CTM (Comité Technique Ministériel) du 1^{er} décembre 2016 et au CSFPE (Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat) du 14 décembre 2016. Les décrets concernant l'évaluation ne sont pas encore disponibles. La question des mobilisations reste donc d'actualité. Ces changements s'inscrivent dans l'optique du protocole PPCR, que nous présentons ci-dessous. Dans cette brochure, SUD éducation vous présente en détail les modalités du projet ministériel.

PPCR ?

Sous ce sigle se cache une refonte totale des Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations des agent-e-s des 3 fonctions publiques. Salaires gelés depuis 6 ans, une entrée dans le métier à un niveau ridiculement bas, mobilité réduite : le chantier était immense. L'objectif affiché par le ministère était de simplifier et d'harmoniser les grilles indiciaires et les avancements des agent-e-s. Pendant près d'un an les organisations syndicales ont négocié avec la ministre de la Fonction Publique. Un projet d'accord a été soumis à signature à la mi-juillet 2015. Un an de négociation qui au final n'a pas répondu à nos attentes. **C'est pourquoi SOLIDAIRES, la CGT et FO ont refusé de signer ce protocole en l'état.** Au contraire la FSU, la CFDT, la CGC, l'UNSA et la FAFPT se sont positionnés pour cet accord.

Pour Solidaires c'est non :

Dans l'ensemble de la fonction publique d'Etat, grilles et carrières : des gains très faibles et des inégalités non réduites.

Les agents financent eux-mêmes la « revalorisation » des grilles. Aucun budget n'a été dégagé pour les fi-

nancer. La grille de carrière de la catégorie C apporte des gains insignifiants aux agents, de l'ordre de 13,92 euros mensuels et l'effort reste insuffisant pour la catégorie B. Les écarts de rémunération ne sont pas réduits : au contraire, les inégalités s'accroissent entre les trois versants de la fonction publique (territoriale, hospitalière et d'Etat), entre catégories, entre femmes et hommes.

Des reculs importants sur les règles statutaires, la mobilité, les règles de gestion.

Le protocole PPCR poursuit l'objectif déjà entamé de réduction du nombre de corps dans la fonction publique sous prétexte de « simplicité ». La fusion des corps a pour seuls objectifs de favoriser la **mobilité contrainte** (changement de missions sans l'avoir souhaité), dans le but d'accompagner la réforme territoriale et de gérer la flexibilité sur fond de réduction des emplois publics. Cette recherche de flexibilité est assortie d'une profonde évolution dans la gestion du personnel vers plus d'arbitraire au travers d'une réforme de l'évaluation (sur la base d'une reconnaissance, très subjective, de la « valeur professionnelle » par les chefs par exemple). La gestion du personnel évolue vers l'individualisation et la mise en concurrence des agents (évaluation, progression de carrière, et rémunération avec la gestion des primes).

DANS L'ÉDUCATION, UNE REFORGE SALARIALE EN TROMPE-L'ŒIL

SUD Éducation vous présente dans ce dossier les grilles actuelles ainsi que les projets de grilles indiciaires pour les PE, certifiés, PEPS, PLP, CPE et COP. Ces annonces font suite à deux autres :

- L'augmentation de l'ISAE à 1200 euros annuels dès la rentrée 2016.
- L'augmentation du point d'indice de 0,6% en juillet 2016 puis de nouveau de 0,6% en février 2017.

Jusqu'à présent, chaque personnel enseignant, d'éducation ou d'orientation-psychologue appartient à un corps (professeur des écoles, certifié, d'éducation physique et sportive, de lycée professionnel, agrégé, conseiller principal d'éducation, conseiller d'orientation-psychologue) dans l'enseignement public ou à l'échelle de rémunération correspondante dans l'enseignement privé sous contrat.

La carrière dans le corps comporte plusieurs grades :

- premier grade : la classe normale, dans laquelle les personnels sont recrutés
- deuxième grade : la hors-classe, dans laquelle ils sont promus

Chaque grade comporte des échelons, à chacun desquels sont associés :

- Un agent public perçoit mensuellement un traitement. Pour un fonctionnaire, le montant est fixé en fonction du grade de l'agent et de son échelon. À chaque échelon est associé un indice brut qui détermine la position de l'agent sur une échelle indiciaire. À chaque indice brut correspond un indice majoré permettant le calcul de la rémunération. Pour un contractuel, le montant est librement déterminé par l'administration.

- Un indice majoré. Celui-ci permet de calculer la rémunération de base, le "traitement brut", selon la formule suivante : traitement brut annuel = indice majoré X valeur du point d'indice (55,897 € en juillet 2016 et 56,232 € en février 2017). **Attention il s'agit du traitement annuel.**

- Le [décret n°2016-670 du 25 mai 2016](#) portant majoration de la rémunération des agents publics rémunérés sur la base d'un indice prévoit une augmentation du point d'indice de 1,2 %, en deux étapes : +0,6 % au 1er juillet 2016 et +0,6 % au 1er février 2017. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est portée à 5 589,69 € depuis le 1er juillet 2016, et passera à 5 623,23 € à compter du 1er février 2017.

NOUVEAU DÉROULÉ DE CARRIÈRE : QU'EST-CE QUI NOUS ATTEND ?

Ce que dit le ministère :

« Aux trois rythmes d'avancement dans la classe normale, la carrière rénovée substitue une cadence unique, linéaire, de déroulement. Ainsi, la durée de référence pour atteindre le dernier échelon de la classe normale est fixée à vingt-six ans, soit une durée comparable à celle des autres fonctionnaires de catégorie A. En fait cela correspond à l'actuel avancement au choix et il y a aura des accélérations pour un maximum de 30%, pas pour les autres.

Les durées d'échelon deviennent fixes pour tous, à la fois en classe normale et en hors-classe. Les nouvelles durées d'échelon de la classe normale sont fixées entre celles antérieures du choix et du grand choix selon l'échelon considéré.

Par ailleurs, **les personnels enseignants doivent pouvoir dérouler une carrière complète jusqu'au sommet de la hors-classe, qui devient ainsi le grade normal d'avancement dans la carrière.**

Quatre rendez-vous de carrière : des accélérations possibles et de nouvelles perspectives

Chaque enseignant bénéficiera de quatre rendez-vous de carrière pour faire le point de manière approfondie et objectivée sur son parcours. Des accélérations de carrière ou des perspectives de promotion plus rapides permettront de reconnaître et valoriser les parcours et l'engagement professionnel.

Premier grade : classe normale

À deux reprises au premier grade (au 6e et au 8e échelon), à la suite d'un rendez-vous faisant le point sur leur carrière (autour de la 7e année puis de la 13e année de carrière), 30 % des personnels enseignants pourront bénéficier d'une accélération de leur carrière d'une année. Sous l'effet de deux accélérations, la durée du premier grade pourra être ramenée à vingt-quatre ans.

1er grade : classe normale grille 2016

| échelon | indice majoré | durée en année(s) | | |
|---------|---------------|-------------------|--------|------------|
| | | grand choix | choix | ancienneté |
| 1 | 349 | | 3 mois | |
| 2 | 376 | | 9 mois | |
| 3 | 432 | | 1 | |
| 4 | 445 | 2 | 2,5 | 2,5 |
| 5 | 458 | 2,5 | 3 | 3,5 |
| 6 | 467 | 2,5 | 3 | 3,5 |
| 7 | 495 | 2,5 | 3 | 3,5 |
| 8 | 531 | 2,5 | 4 | 4,5 |
| 9 | 567 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | 612 | 3 | 4,5 | 5,5 |
| 11 | 658 | | | |

1er grade : classe normale grille à l'horizon 2020

| échelon | indice majoré | durée en année(s) |
|---------|---------------|-------------------|
| 1 | 390 | 1 |
| 2 | 441 | 1 |
| 3 | 448 | 2 |
| 4 | 461 | 2 |
| 5 | 476 | 2,5 |
| 6 | 492 | 3 |
| 7 | 519 | 3 |
| 8 | 557 | 3,5 |
| 9 | 590 | 4 |
| 10 | 629 | 4 |
| 11 | 673 | - |

Deuxième grade : la hors-classe

Avant la fin de la classe normale, à la suite d'un autre rendez-vous autour de 20 ans de carrière, les personnels pourront accéder à la hors-classe à un rythme reconnaissant leur parcours et leur engagement professionnels. Les personnels pourront accéder à la hors-classe à partir de deux ans d'ancienneté dans le 9e échelon.

En 2016, les taux d'accès à la hors-classe sont respectivement de 5 % pour les professeurs des écoles et de 7 % pour les professeurs du second degré. À terme, ces taux d'accès convergeront vers le taux du second degré.

2e grade : hors-classe grille 2016

| échelon | indice majoré | durée en année(s) |
|---------|---------------|-------------------|
| 1 | 495 | 2,5 |
| 2 | 560 | 2,5 |
| 3 | 601 | 2,5 |
| 4 | 642 | 2,5 |
| 5 | 695 | 3 |
| 6 | 741 | 3 |
| 7 | 783 | - |

2e grade : hors-classe grille 2020

| échelon | indice majoré | durée en année(s) |
|---------|---------------|-------------------|
| 1 | 590 | 2 |
| 2 | 624 | 2 |
| 3 | 668 | 2,5 |
| 4 | 715 | 2,5 |
| 5 | 763 | 3 |
| 6 | 806 | 3 |
| 7 | 821 | - |

Création d'un troisième grade : la classe exceptionnelle

À partir de septembre 2017, les personnels enseignants pourront accéder à un 3e grade, dénommé classe exceptionnelle, qui constitue un levier RH supplémentaire au service d'une politique promouvant le parcours et l'engagement professionnel des personnels. La perspective d'accès à la classe exceptionnelle est abordée à l'occasion du dernier rendez-vous de carrière, qui se déroule au cours de la hors-classe.

La classe exceptionnelle sera prioritairement accessible (à hauteur de 80 % des promotions) aux personnels enseignants qui, à partir du 3^e échelon de la hors-classe, auront exercé en éducation prioritaire ou occupé des missions ou responsabilités particulières, pendant au moins huit ans. Les chantiers métiers de la Refondation de l'École de la République ont permis d'identifier la plupart des missions et responsabilités concernées : directeurs d'école, conseillers pédagogiques, directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (ex-chefs de travaux), formateurs, directeurs de centre d'information et d'orientation, enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur. Elle sera également accessible (à hauteur de 20 % des promotions) aux autres enseignants, situés au dernier échelon de la hors-classe, pour tenir compte de parcours professionnels remarquables.

La constitution de la classe exceptionnelle sera pro-

gressive pour atteindre à terme 10 % de l'ensemble des effectifs des corps.

Les modalités de mise en place seront finalisées avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre d'un groupe de travail. »

3^e grade : classe exceptionnelle - septembre 2017

| échelon | indice majoré | durée en année (s) |
|--------------------------------------|---------------|--------------------|
| 1 | 695 | 2 |
| 2 | 735 | 2 |
| 3 | 775 | 2,5 |
| 4 | 830 | 3 |
| HeA'1 Echelon spécial hors échelle A | 890 | - |
| HeA'2 Echelon spécial hors échelle A | 925 | - |
| HeA'3 Echelon spécial hors échelle A | 972 | - |

UNE NOUVELLE ARNAQUE ? PAS LOIN !

Si le projet est confirmé par le futur gouvernement, chaque personnel enseignant est reclassé en conservant l'intégralité de son ancienneté dans l'indice mais pas forcément dans l'échelon.

En gros, les personnels en « classe normale » seront reclassés dans leur échelon (ancien échelon 5 devient nouvel échelon 5), idem pour les corps où il n'y a pas de « hors-classe » (Instituteurs, chargés d'EPS...). Pour les personnels dans la hors-classe, le reclassement se fera à l'échelon inférieur (ancien échelon 5 devient échelon 4). Dans l'ensemble l'ancienneté dans les anciens échelons sera conservée. On le voit la « revalorisation » risque d'être bien plus faible que celle annoncée...

Certes, la refonte promise va au-delà d'un très faible transfert des primes vers les points d'indice. Ce transfert, s'il était massif serait intéressant pour le calcul des pensions de retraite. Mais il s'agit de 9 points en 2 ans...

Mais, car il y a un « mais ». On est loin de rattraper les 14% de pouvoir d'achat perdus par les enseignant-e-s depuis l'an 2000.

Le calendrier annoncé est :

- **Au 1er janvier 2017** : 1^{ère} augmentation indiciaire pure et 1^{ère} partie du transfert partiel indemnité/indiciaire, soit 4 points en moyenne ! **Augmentation repoussée en mars, vu l'incompétence du ministère.**
- **Au 1er septembre 2017** : mise en place de la nouvelle carrière
- **Au 1er janvier 2018** : 2^e partie du transfert partiel indemnité/indiciaire. 5 points !
- **Au 1er janvier 2019** : 2^e augmentation indiciaire pure
- **Au 1er janvier 2020** : création d'un 7^e échelon dans la hors-classe : en effet les collègues actuellement 7^{ème} échelon hors-classe vont passer nouveau 6^{ème} échelon hors-classe. Il faut donc créer un nouvel 7^{ème} échelon.

Le calendrier, très étalé, ne fournit aucune garantie d'être réellement tenu. Au-delà des modifications de grilles indiciaires de janvier 2017 et de l'augmentation du point d'indice de février 2017, qui peut garantir que ce protocole sera maintenu par la future majorité ?

L'APPRÉCIATION DE SUD ÉDUCATION 94

Nous pouvons approuver qu'une réforme supprime l'ancienneté, le choix, le grand choix. Idem sur le fait que ce soit en points d'indice que les salaires augmentent. Malheureusement, c'est toujours la même logique à l'œuvre : la promotion au mérite d'un contingent de 30% d'enseignant-e-s « exceptionnelles », la grande majorité ne l'étant pas, pour des raisons budgétaires bien sûr. Par ailleurs, les augmentations en points d'indice sont plus fortes pour la hors classe. **Donc l'écart entre les bas salaires et les salaires moyens va encore augmenter.**

L'instauration de nouvelles grilles présentées à la page précédente s'articule avec un nouveau déroulé de carrière. Les trois rythmes (ancienneté/choix/grand choix) sont supprimés, remplacés par un avancement unique pour 70% des personnels. Ce qui aurait pu aller dans le sens de l'égalité si ce n'est que les moments « d'accélération de carrière » permettent bel et bien à l'institution de valoriser les enseignant-e-s qu'elle considère comme plus méritant-e-s.

La logique managériale transparaît dans le projet du Ministère : pour preuve les éléments de langage empruntés au vocabulaire managérial du privé qui fleurissent à chaque page dans la plaquette de présentation du ministère : créer des « leviers RH supplémentaires », « valoriser les parcours », « moderniser les carrières ».

Plus grave, l'accès à la classe exceptionnelle, le nouveau 3e grade, ne concernera que 10% des personnels d'un corps. Il sera réservé aux enseignant-e-s ayant exercé soit en Education Prioritaire, soit occupé des missions particulières pendant huit ans (directeur-trice d'école, conseiller-e pédagogique, formateur-trice).

Et pour les enseignant-e-s chargé-e-s de classe? Que signifie « parcours professionnels remarquables » ? On appréciera la subjectivité de cette notion laissée à l'appréciation d'un-e individu. C'est là que se pose la question de l'évaluation.

Cette « **classe exceptionnelle** » est une nouvelle fracture entre les personnels et ressemble l'ancienne « hors classe ». Rappelons pour mémoire, que JOS-PIN – ministre de l'Education Nationale en 1989 –

avait promis 15 % de collègues « hors-classe ». Dans le premier degré, la réalité est restée pendant des décennies de 2%. Elle atteint aujourd'hui 5 % (7% dans le second degré), et tous les collègues qui partent en retraite n'y ont pas eu accès.

On peut remarquer que si aujourd'hui les Professeurs des Ecoles peuvent théoriquement prétendre à la hors-classe dès le 7ème échelon, à un taux de promotion de 5% (Chiffre ministère février 2016), contre 7% pour les profs du second degré. Le ministère précise qu'il faudra atteindre 2 ans dans le neuvième échelon pour être promu à la hors classe. Ce qui repousse de 8 ans et demi (3 ans pour le 7ème, 3,5 ans pour le 8ème et 2 ans dans le 9ème), cette éventuelle promotion ! Même si le taux de promotion est alors de 7% comme le promet le ministère, il est fort à parier qu'il y ait là une belle arnaque. Pour qu'il y ait convergence avec le second degré, sans recul du nombre de promus, il faudrait passer d'un ratio de 5,5 % actuels à 17 % ! Le ministère s'est engagé auprès des syndicats à garantir le flux de promus et à des augmentations les prochaines années. Mais qui peut dire ce que fera le/la prochain-e ministre de l'Education ? **D'autant qu'au moins 2 présidentiables parlent de réduire le nombre de fonctionnaires. On les voit mal augmenter les salaires, alors qu'ils sont dans une logique d'austérité budgétaire...**

On remarquera que le dernier échelon de la classe normale est le seul qui n'est pas limité dans le temps (cf. grille).

En définitive, l'arbitraire que SUD éducation dénonce dans la progression actuelle de carrière reste plein et entier. Au système choix-grand choix ancienneté se substitue un système de moments d'«accélération de carrière» qui vise tout autant à favoriser certains enseignant-e-s au détriment d'autres.

Le système de la carotte et du bâton, qui prévaut à l'heure actuelle dans l'éducation nationale dans la gestion des carrières, est donc bel et bien maintenu. Et c'est d'autant plus inquiétant que cette refonte s'articule à une réforme prévue de l'évaluation, avec un rôle accru attribué aux chef-fe-s d'établissement, ainsi qu'on vous le présente en dernière page de ce dossier.

LES MODALITÉS D'ÉVALUATION : UN PROJET INQUIÉTANT

Voici dans les grandes lignes le projet ministériel qui s'adosse à la revalorisation des enseignants présentée précédemment. Ces nouvelles modalités d'évaluation s'appliqueraient en septembre 2017. Voici les grandes lignes du projet ministériel, à travers les documents disponibles à ce jour.

LE PROJET DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

De manière générale, pour le Ministère, «l'évaluation doit être régulière ; s'inscrire dans une approche de travail en équipe ; aboutir à des conseils individuels et/ou collectifs et, en fonction des besoins, à des actions de formation ; faire l'objet d'un suivi» (document Direction générale des ressources humaines du 30 mai).

Les «rendez-vous de carrière» sont prévus de la manière suivante (document DGRH, 12 mai). Il se déroulerait sur une année complète :

- une inspection en classe
- un entretien avec l'inspecteur et, pour le second degré, un second entretien avec le chef d'établissement
- l'enseignant-e pourra demander une révision de l'appréciation par voie hiérarchique (recteur pour la plupart, ministre pour les agrégés) puis contester en commission administrative paritaire compétente.
- la grille d'évaluation prévoit pour chaque item évalué « **A consolider ; Satisfaisant ; Très satisfaisant ; Excellent** ».

S'il n'y a plus de notation, on voit bien que le classement entre les collègues sera toujours possible. Ce n'est pas sans nous rappeler les appréciations à propos des postes à profil.

Ce qui interroge c'est « l'accompagnement continu dans le parcours professionnel, individuel ou collectif, il répond à une demande des personnels ou à une proposition de l'institution. ». Faut-il y voir le risque d'un contrôle permanent des chefs ? Dans l'ancienne inspection, rien n'empêchait un chef ou ses adjoints de venir « contrôler » sans note, sans compte-rendu écrit. S'il ne le faisait pas, c'est qu'en général, ils /elles n'en avaient heureusement pas le temps. Pas plus, qu'ils/elles ont le temps d'aider/d'accompagner les équipes, les collègues qui demandent de l'aide. Par ailleurs, il s'agit « **d'une demande des personnels** » ou « **d'une proposition de l'institution** ». On n'est jamais obligé de faire une demande, ou d'accepter une proposition. Comme d'habitude, c'est dans la capacité de résistance collective que les choses vont se jouer...

Le projet ministériel prévoit un net renforcement du rôle du chef d'établissement dans le second degré, en réalité au-delà même de l'évaluation : « l'évaluation

doit permettre de plus et mieux faire participer les personnels d'inspection et, dans le 2nd degré, les personnels de direction, au pilotage pédagogique, chacun pour ce qui relève de son expertise et de sa responsabilité, à la formation continue, au suivi et au conseil individuels et/ou collectifs ainsi qu'à l'accompagnement des personnels enseignants dans le cadre de leur exercice et de leur parcours professionnels ». (Document DGRH du 30 mai).

LES COMMENTAIRES DE SUD

Si l'on peut se réjouir de la disparition de la note infantilisante, nous déplorons l'entrée de plain-pied des enseignants dans le grand marché européen du référentiel de compétences. Surtout, l'évaluation est toujours déterminante pour l'avancement de la carrière. C'est elle qui fera que l'on aura ou non le bénéfice de « *l'accélération de carrière* ». En définitive, c'est toujours cette même infantilisation des personnels qui est à l'œuvre.

Il en ressort, encore heureux, que dans le 1er degré les directeurs/directrices n'interviennent pas dans les modalités d'évaluation. Mais dans le 2nd degré, les personnels de direction sont mobilisés, ce qui peut inquiéter dans la mesure où ils sont associés au « *pilotage pédagogique* » ainsi qu'au suivi individuel des personnels enseignants. C'est clairement un renforcement du pouvoir des chefs d'établissement qui est prévu, au-delà même de l'évaluation.

L'évaluation est censée être étroitement associée à la formation continue. Pouvons-nous espérer voir réapparaître une véritable formation continue dans le premier degré avec des stages longs, et non le simulacre de formation que constituent les quelques heures d'animations pédagogiques et les vidéos en ligne de Magistère ?

Si une approche de travail en équipe en matière d'évaluation est mentionnée, on remarque que l'évaluation débouche sur une gestion de carrière individualisée. Cette individualisation ne répond pas aux besoins pédagogiques en termes de pratiques collectives, et enferme les personnels dans une logique individuelle menant à la compétition ou à la culpabilisation.

SALAIRES, ÉVALUATION... LES REVENDICATIONS DE SUD EDUCATION 94

SUD ÉDUCATION revendique l'égalité salariale et des augmentations générales des salaires, une évaluation coopérative et purement formative déconnectée de l'évolution des rémunérations, la réduction du temps de service des enseignant-e-s devant élèves pour permettre la concertation des équipes et les échanges pédagogiques entre collègues.

SUD ÉDUCATION se bat pour la suppression du système actuel d'évaluation basé sur l'inspection-notation, qui est par ailleurs totalement décrédibilisé aux yeux des collègues. Mais celui que projette le ministère pour le remplacer, basé sur l'instrumentalisation managériale et l'entretien professionnel, est encore pire.

SUD ÉDUCATION réaffirme que la logique de la carotte et du bâton est absurde. Outre qu'aucun-e inspecteur/trice, aucun-e chef-fe d'établissement ne peut évaluer « objectivement » le travail enseignant et la relation pédagogique, les travailleurs et les travailleuses ne doivent pas être classé-e-s et hiérarchisé-e-s.

SUD ÉDUCATION revendique une formation initiale et continue dignes de ce nom. Formations sans lesquelles, l'évaluation, « *l'accompagnement continu dans le parcours professionnel* » n'ont peu de sens.

SUD ÉDUCATION appelle les personnels à refuser le chantage, à combattre cette réforme de l'évaluation et des carrières qui va perpétuer les inégalités et renforcer le poids de la hiérarchie, à construire la mobilisation pour imposer des alternatives au management et au chacun-e pour soi.

SUD ÉDUCATION est disponible, dans ce cadre, pour construire dans l'unité la mobilisation contre ce projet et pour des alternatives égalitaires et coopératives.