

## Transposition du protocole PPCR dans l'Éducation nationale : déroulements de carrière, création d'un grade fonctionnel, nouvelle évaluation... L'heure est à la préparation du rapport de force

### Le dispositif PPCR financé par les personnels eux-mêmes

#### 1 - Les stagiaires moins rémunérés

En 2010, les PE stagiaires étaient recrutés directement au 3<sup>ème</sup> échelon (indice 432). Depuis 2014, ils le sont au 1<sup>er</sup> échelon (indice 349). En 2020, au terme du sol-disant proces-

sus de revalorisation lié à PPCR, ils seront recrutés à l'indice 390, la perte mensuelle s'éleva encore à plus de 200 € par mois comme le montre le tableau ci-dessous.

#### Différence de traitement des PES entre 2010 et 2020

Période prise en compte	Valeur du point d'indice	Montant de l'indice (annuel)	Traitement Brut mensuel	Traitement net (sans ISAE)	Différence de traitement net par rapport à 2010
sept. 2010	432	55,56	2000,29	1667,61	
sept. 2016	349	55,90	1625,67	1321,66	-345,95
sept. 2020	390	56,23	1827,55	1464,80	-202,81

#### 2 - La contribution retraite en hausse constante entre 2010 et 2020

En 2010, la contribution retraite des fonctionnaires s'élevait à 7,85 %, elle est réévaluée chaque année depuis et atteindra 11,10 % en 2020. Cette incessante augmentation contri-

bue largement à baisser nos traitements et relative toute hausse. La dérisoire revalorisation liée à PPCR en est d'autant réduite.

#### Contribution retraite des fonctionnaires entre 2010 et 2020 en pourcentage du traitement brut

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
7,85 %	8,12 %	8,39 %	8,76 %	9,14 %	9,54 %	9,94 %	10,29 %	10,56 %	10,83 %	11,10 %

#### 3 - PPCR bien loin de compenser le blocage du point d'indice de 2010 à 2016

Le blocage du point d'indice pendant 6 ans a fait perdre officiellement 6,7 % de pouvoir d'achat aux fonctionnaires correspondant à

l'inflation cumulée entre juillet 2010 et juillet 2016. La nouvelle grille indiciaire prévue par PPCR ne compense pas les pertes subies.

#### Différence de traitement des PE entre 2010 et 2020 sans ISAE

Période prise en compte	Valeur du point d'indice	Traitement mensuel Brut de l'ISAE	Montant mensuel de l'ISAE	Retenue pension (en %)	Traitement net (sans ISAE)	Différence par rapport à 2010 (en €)	Différence de traitement net entre 2010 et 2020 (en %)
<b>Au 7<sup>ème</sup> échelon à 9 ans de carrière</b>							
sept. 2010	495	2291,99	0,00	7,85	1910,80		
sept. 2016	495	2305,75	100,00	9,94	1874,56	-36,24	-1,90%
sept. 2020	519	2432,05	65,58*	11,10	1949,31	+38,51	+2,02%
<b>Au 9<sup>ème</sup> échelon à 16 ans de carrière</b>							
sept. 2010	567	2625,38	0,00	7,85	2188,74		
sept. 2016	567	2641,13	100,00	9,94	2147,22	-41,51	-2,04%
sept. 2020	590	2764,75	67,58*	11,10	2215,98	+27,24	+1,24%
<b>Au 11<sup>ème</sup> échelon à 26 ans de carrière</b>							
sept. 2010	658	3046,73	0,00	7,85	2540,01		
sept. 2016	658	3065,01	100,00	9,94	2491,84	-48,18	-1,50%
sept. 2020	673	3153,69	67,58*	11,10	2527,72	-12,30	-1,88%

Période prise en compte	Valeur du point d'indice	Traitement mensuel Brut de l'ISAE	Montant mensuel de l'ISAE	Retenue pension (en %)	Traitement net (sans ISAE)	Différence par rapport à 2010 (en €)	Différence de traitement net entre 2010 et 2020 (en %)
<b>Au 11<sup>ème</sup> échelon à 26 ans de carrière</b>							
sept. 2010	658	3046,73	0,00	7,85	2540,01		
sept. 2016	658	3065,01	100,00	9,94	2491,84	-48,18	-1,50%
sept. 2020	673	3153,69	67,58*	11,10	2527,72	-12,30	-1,88%

Le ministère a rendu publiques ses projets de transposition du protocole PPCR (avenir de la fonction publique-parcours professionnel carrière, rémunérations) dans l'éducation nationale.

Plusieurs réunions avec les organisations syndicales se sont tenues, la FNECFP-FO y a participé sur la base de ses mandats : la défense des revendications et des garanties statutaires nationales des personnels. Tous les statuts particuliers nationaux des personnels enseignants, d'éducation

#### Abandon des mesures PPCR I

#### 4 - Avec le versement de l'ISAE, non lié à PPCR, le compte n'y est pas non plus.

L'indemnité ne parvient pas non plus à compenser les pertes de pouvoir d'achat subies depuis 2010. Rappelons également que l'ISAE fera l'objet d'une retenue de 13,98 € à partir de janvier 2017 puis de 32,42 € à partir de janvier 2018 par la « conversion primes/points » incluse dans PPCR.

#### Traitement net avec ISAE

	7 <sup>ème</sup> échelon				9 <sup>ème</sup> échelon				11 <sup>ème</sup> échelon			
	Traitement net avec ISAE	Gain mensuel par rapport à 2010	Gain en % par rapport à 2010	Traitement net avec ISAE	Gain mensuel par rapport à 2010	Gain en % par rapport à 2010	Traitement net avec ISAE	Gain mensuel par rapport à 2010	Gain en % par rapport à 2010	Traitement net avec ISAE	Gain mensuel par rapport à 2010	Gain en % par rapport à 2010
sept. 2010	1910,80			2188,74			2540,01					
sept. 2016	1960,75	49,95	+2,61%	2233,41	44,68	+1,70%	2578,03	38,01	+1,25%			
sept. 2020	2009,24	98,44	+5,15%	2275,91	87,17	+3,32%	2587,65	47,63	+1,56%			

Stagiaires moins rémunérés, hausse de la contribution retraite, blocage du point d'indice, conversion primes/points sont autant d'outils pour le ministère de la Fonction publique de réaliser des économies sur le dos des fonctionnaires. Ils lui permettent de financer les quelques améliorations financières données à quelques-uns, en particulier ceux, très rares, qui accéderont à la classe exceptionnelle.

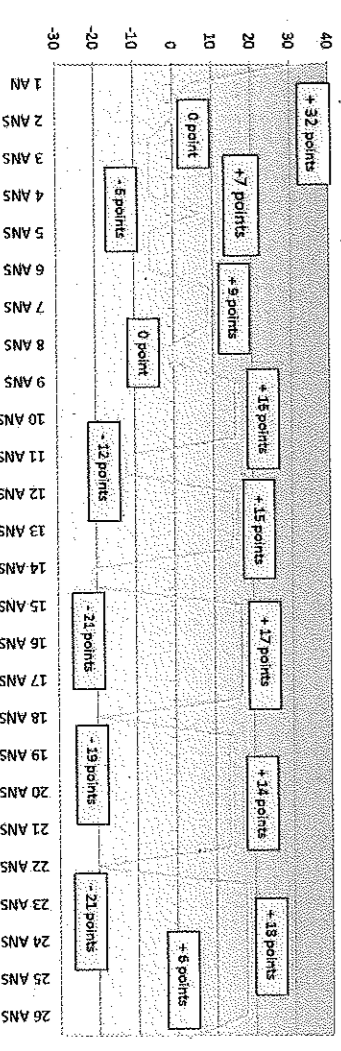
#### PPCR n'est pas synonyme de revalorisation

PPCR est présenté comme une revalorisation de la carrière des enseignants. Des enseignants « mieux rémunérés », nous vante la plaquette ministérielle. La ministre prétend : « Avec la définition d'une nouvelle carrière enseignante et sa revalorisation, nous faisons un pas important vers plus d'attractivité et une plus grande reconnaissance de nos personnels enseignants, d'éducation et d'orientation ». Confrontons ces affirmations à la réalité des mesures décidées.

#### PRÉCISION :

Dans le protocole PPCR, neuf points d'indice correspondent à la transformation d'indemnités en points d'indice supplémentaires (4 points en janvier 2017 et 5 points en janvier 2018). En échange, une ligne supplémentaire intitulée « compensation primes-points » apparaît dans la colonne « à déduire » de nos fiches de paie qui deviendra une retenue supplémentaire sur nos traitements. Ces 9 points ont donc été retirés dans la grille indiciaire prévue en 2020 dans les deux tableaux ci-dessus puisqu'ils ne correspondent à aucune revalorisation.

#### 1 - Comparaison entre la carrière au « choix » d'un PE en 2016 et celle prévue par PPCR en 2020.



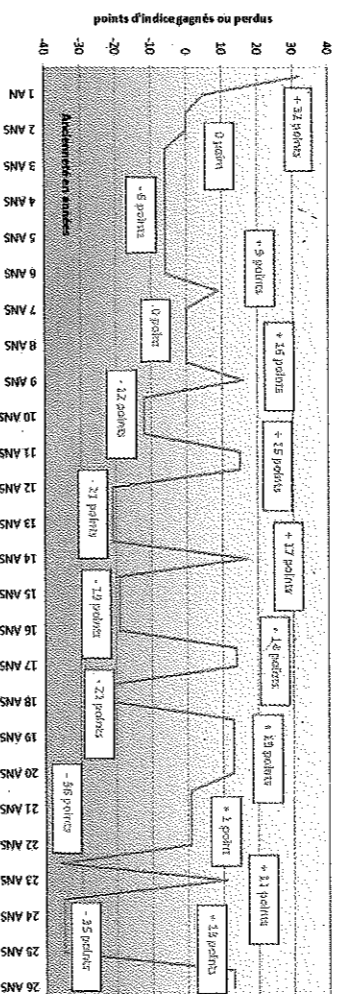
A certains moments de la carrière, les enseignants subissent même des pertes, jusqu'à 21 points d'indice, alors que les gains n'excèdent pas 18 points. En début de carrière, l'augmentation de 32 points d'indice au 1<sup>er</sup> échelon est très rapidement résorbée par les pertes subies dans les an-

nées qui suivent. Après 6 années d'exercice, la perte cumulée s'élève même à 265 €. A l'arrivée au 11<sup>ème</sup> échelon, à 26 années de carrière, le gain reste dérisoire. Cumulé, il s'élève à 10 610 € soit 34 € par mois en moyenne. Il y a donc loin de la coupe aux lèvres. ■

## 2 - Comparaison entre la carrière « accélérée » en 2020 et une carrière au grand choix en 2016 d'un PE

Avec PPCR, pour les enseignants étiquetés « excellents », la carrière peut être raccourcie à 24 ans pour obtenir le 11<sup>ème</sup> échelon et le passage à la hors-classe pourrait être acquis dès le 9<sup>ème</sup> échelon avec 2 ans d'ancienneté dans l'échelon.

De même que nous avons comparé une carrière de la nouvelle grille prévue en 2020 avec celle des PE en 2016 avec un avancement au



Le constat est sans appel. La carrière en 2020 est moins intéressante que celle en 2016. Les pertes financières subies pour un enseignant étiqueté « excellent » après 26 ans de carrière s'élèvent à 5 445 €, soit une

perte moyenne de près de 7,50 € par mois. Et le ministère ose prétendre que les enseignants seront « mieux rémunérés tout au long de leur carrière ». ■

## La nouvelle évaluation des enseignants plus contraignante, plus arbitraire

PPCR prévoit la suppression de la note pédagogique mais pas la fin des visites d'inspection qui prennent de nouvelles formes : quatre rendez-vous tout au long de la carrière, mais également un « accompagnement des enseignants » lorsqu'il a été décidé pour un enseignant, l'ensemble des enseignants d'une école, voire celles et ceux d'un secteur donné.

Le rendez-vous de carrière est un dispositif plus contraignant que les inspections actuelles et ses conséquences impactent directement la carrière des enseignants :

- la rédaction d'un bilan professionnel par l'enseignant avant une visite d'inspection en classe, elle-même suivie d'un entretien qui porte entre autres sur le bilan professionnel ;
- la communication à l'enseignant par l'inspecteur d'une grille d'évaluation basée sur des compétences à quatre niveaux pour chacune d'entre elles (« à consolider, satisfaisant, très satisfaisant, excellent ») et une appréciation finale construite sur le même principe (voir grille ci-après)

C'est cette appréciation finale qui détermine pour les deux premiers rendez-vous le passage accéléré d'un an au 7<sup>ème</sup> et au 9<sup>ème</sup> échelon, le passage à la hors-classe lors du troisième rendez-vous et pour un public déterminé, la promotion à la classe exceptionnelle lors du quatrième rendez-vous.

Les « promotions » sont ainsi directement décidées par l'inspecteur, sachant qu'elles ne concerneront que les enseignants étiquetés

« excellents » qui ne doivent pas dépasser 30 % des personnels inspectés chaque année. Entre chaque rendez-vous de carrière, un accompagnement individuel ou collectif peut être décidé.

Collectif, il peut concerner « l'équipe pédagogique d'une école, [...] un bassin de formation, une équipe d'enseignants inter-degré ». Il peut porter sur :

- la conception et la mise en œuvre de projets ou de dispositifs pédagogiques ;
- l'évolution des pratiques pédagogiques, l'application des orientations nationales, une aide à la mise en place des programmes, à l'évaluation des élèves...

Individuel, il peut être initié à tout moment de la carrière par les personnels d'inspection et de direction. Il a pour objectifs :

- de consolider et développer les compétences professionnelles ;
- de remédier aux difficultés rencontrées par certains personnels ;
- de favoriser la mobilité professionnelle.

Concrètement, les enseignants vont subir des pressions encore plus grandes lors de ces rendez-vous de carrière par rapport aux inspections actuelles puisque l'inspecteur déterminera directement l'éventuelle accélération de leur carrière. Ils pourront également être à l'origine d'un « accompagnement » pour lequel « les visites dans la classe constituent le vecteur central ». ■

Adaptier les modalités de sa communication en fonction de son auditoire, en visant sa maîtrise et son développement

Des professeurs des écoles ne seront toujours pas promus à la hors-classe avant leur départ à la retraite pendant encore de nombreuses années.

A compléter par l'inspecteur dans le 1<sup>er</sup> degré et par le chef d'établissement dans le 2<sup>nd</sup> degré

Niveau de maîtrise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les partenaires de l'école/l'établissement				
Coopérer avec les parents d'élèves				

## Pour les instituteurs : rien après le 11<sup>ème</sup> échelon de la classe normale !

Le « petit corps » comme le nomme le ministère va payer cher PPCR. L'avancement sera, en terme de durée dans l'échelon, quasiment équivalent à la situation actuelle. En effet, en 2016, il fallait 21 ans 6 mois pour atteindre le 11<sup>ème</sup> échelon (au choix). En 2020, il faudra... 21 ans 3 mois, soit un gain de... 3 mois en 21 ans. Belle perspective.

La revalorisation indiciaire par échelon prévue, intégrant une partie de l'ISAE, sera pour un instituteur au 1<sup>ème</sup> échelon, de 19 points de plus (en réalité 10 si on tient compte de l'intégration d'une partie de l'ISAE dans l'indice), soit 40 € net supplémentaires.

Rien n'est proposé au-delà du 11<sup>ème</sup> échelon. Un instituteur n'aura aucun déroulement de carrière, sauf à intégrer le corps des PE.

Or, les instituteurs qui conservent ce statut le font bien souvent parce qu'ils ont un logement de fonction (au prix actuel des loyers, ce n'est pas négligeable) et l'intégration dans le corps des PE ne compense pas la coût du logement. Sans création d'échelons supplémentaires, nombre d'instituteurs vont donc stagner durant une quinzaine d'années au 11<sup>ème</sup> échelon avec un traitement bloqué, voire qui diminuera du fait de la hausse des retenues pour pension. ■

## Le problème du passage à la hors-classe

Dans la plaquette ministérielle sur PPCR, on peut lire « Les personnels enseignants doivent pouvoir dérouler une carrière complète jusqu'au sommet de la hors-classe ». Pouvoir n'est pas devoir et concrètement aucune garantie n'est donnée pour que les enseignants partent tous à la retraite « au sommet de la hors-classe », c'est-à-dire au 7<sup>ème</sup> échelon. Quelle est la situation aujourd'hui ? Quelles sont réellement les perspectives offertes par PPCR ?

Les enseignants qui partent à la retraite aujourd'hui sont au 7<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe pour une très faible minorité d'entre eux. Une grande partie ne sont qu'au 5<sup>ème</sup> échelon quand ils font valoir leur droit à la retraite. Parfois ils partent sans même avoir atteint la hors-classe. Sont également en exercice aujourd'hui, dans chaque département, des centaines d'enseignants qui ont plus de 25 ou 30 ans d'ancienneté qui n'ont pas encore été promus à la hors-classe.

Dans ces conditions, le ministère fait miroiter aux enseignants la possibilité d'accéder à la hors-classe après 20 ans de carrière dès que l'on a atteint 2 ans d'ancienneté dans le 9<sup>ème</sup> échelon. Mais il indique également que les

propositions annuelles de promotions prendront également en compte « le nombre d'années dans la plage d'appel statutaire à la hors-classe », c'est-à-dire le nombre d'années après une appréciation générale qualifiée d'excellente à l'issue d'un rendez-vous de carrière où l'enseignant n'aura pas bénéficié de sa promotion.

### 1<sup>ÈRE</sup> CONCLUSION

Une appréciation générale « excellente » ne garantit aucunement un passage direct à la hors-classe.

De même le ministère n'a prévu aucune mesure pour que les enseignants encore dans la classe normale des PE qui ont 25, 30, 35 ans d'ancienneté accèdent rapidement et massivement à la hors-classe.

### 2<sup>ÈME</sup> CONCLUSION

Des professeurs des écoles ne seront toujours pas promus à la hors-classe avant leur départ à la retraite pendant encore de nombreuses années.

Où est donc l'amélioration ? Nulle part au contraire, le caractère injuste, inégalitaire, arbitraire de la hors-classe est amplifié. ■

FNEC-FP  
**FO** l'indépendance