

PPCR, nouvelles carrières enseignantes : la carotte et le bâton

Au sommaire :

- p. 1 : Le PPCR, qu'est-ce que c'est ?
- p. 2 : Une revalorisation salariale en trompe-l'oeil
- 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 électoralistes, à cette occasion, il dévoilait cet été le principe d'une modification en profondeur de l'évaluation des enseignant-e-s. Plusieurs réunions avec les organisations syndicales sont encore prévues les 15 et 16 septembre. 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, 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 CFTD, la CGC, l'UNSA et la FAFPT se sont positionnés pour cet accord.

Pour Solidaires c'est non :

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 financer. 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).

Une revalorisation salariale en trompe-l'oeil

SUD éducation Créteil 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.

L'augmentation prévue du traitement brut résulte en réalité en grande partie de l'intégration de primes (l'ISAE pour le premier degré et l'ISOE pour le second degré) en plusieurs étapes : intégration de l'ISAE dès la rentrée 2016 pour les PE, et en deux fois pour l'ISOE dans le second degré, au 1er janvier 2017 et au 1er janvier 2019. Au total, le bénéfice prévu de cette revalorisation salariale est donc prévu seulement pour l'horizon 2020.

1er grade : classe normale

Grille actuelle

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	-	-	-

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	-

2e grade : hors-classe

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	-

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	-

Rappel : pour obtenir son salaire brut mensuel, on multiplie son indice par le point d'indice en vigueur, soit 4,6581 à partir de juillet 2016, puis de 4,686 à partir de février 2017.

3e grade : classe exceptionnelle

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

Une nouvelle arnaque ? Pas loin !

Certes, la revalorisation promise va au-delà du simple transfert des primes vers les points d'indice. Mais, car il y a un mais :

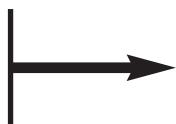
1. l'essentiel de la revalorisation est financée par les enseignant-e-s eux-mêmes, à travers l'intégration des primes au salaire
2. on est loin de rattraper les 14% de pouvoir d'achat perdus par les enseignant-e-s depuis l'an 2000
3. le calendrier, très étalé, ne fournit aucune garantie d'être réellement tenu

Nouveau déroulé de carrière : qu'est-ce qui nous attend ?

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. Cela pourrait aller dans le sens de l'égalité que l'on revendique pour l'avancement, si ce n'est que les quatre 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 vocable 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».

1er RDV : Autour de la 7e année

2ème RDV : Autour de la 13e année



30 % des personnels enseignants appartenant à la classe normale (1er grade) pourraient bénéficier d'une accélération de leur carrière d'1 an. Donc les 70 % qui restent progresseront moins vite.

3ème RDV : Autour de la 20ème année, les personnels, qui auront au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9e échelon pourront accéder à la hors-classe (deuxième grade).

4ème RDV : Au cours de la hors-classe, un accès à la classe exceptionnelle, (3ème grade, créé par la réforme) sera possible, et devrait à terme concerner 10 % de l'ensemble, des effectifs des différents corps.



80 % des promotions concerneraient les personnels enseignants qui, à partir du 3e échelon de la HC, auraient exercé en éducation prioritaire ou occupé des missions ou responsabilités particulières*, pendant au moins 8 ans. 20 % des promotions concerneront les autres enseignants, situés au dernier échelon de la HC, pour tenir compte de parcours professionnels remarquables.

**Exemples de «missions ou responsabilités particulières» : directeurs-trices d'école, conseiller-e-s pédagogiques, directeurs-trices délégué-es aux formations professionnelles et technologiques (ex-chefs de travaux), formateurs-trices, directeurs-trices de CIO, enseignant-es exerçant dans l'enseignement supérieur. Soit en grande partie des missions hiérarchiques ou d'encadrement !*

L'appréciation de SUD éducation Créteil

Réjoignons-nous d'une réforme qui vise à revaloriser la carrière des enseignant-e-s. Malheureusement, c'est toujours la même logique à l'oeuvre : la promotion au mérite d'un contingent de 30% d'enseignant-e-s « exceptionnels », la grande majorité ne l'étant pas, pour des raisons budgétaires bien sûr. Si on note une volonté d'objectiver « l'engagement professionnel » on remarque qu'il ne concerne que certain-e-s enseignant-e-s aux missions particulières souvent chronophages.

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

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 des missions particulières (directeur-trice d'école, conseiller-e pédagogique, formateur-trice).

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 revalorisation 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 enseignant-e-s 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 :

- rédaction par l'enseignant d'un bilan professionnel, s'appuyant sur le référentiel de compétences prévu dans la loi d'orientation de 2013, sur les activités et missions des personnels, ainsi que sur les responsabilités prises
- 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 puis contester en commission administrative paritaire

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 enseignant-e-s dans le grand marché européen du référentiel de compétences. Sur-tout, 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'oeuvre.

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 terme de pratique collective, et enferme les personnels dans une logique individuelle menant à la compétition ou à la culpabilisation.

Salaires, évaluation... les revendications de SUD

En ce qui concerne les salaires, SUD éducation revendique :

- une hausse du salaire minimum à 1700 euros
- une augmentation inversement proportionnelle des salaires, pour garantir une augmentation pour toutes et tous en réduisant les écarts salariaux

En ce qui concerne l'évaluation, si un regard extérieur et utile, il ne peut aller de pair avec l'existence d'un rapport hiérarchique et doit être déconnecté de tout avancement méritocratique, quel qu'il soit :

-SUD éducation revendique donc l'avancement de toutes et tous au rythme le plus rapide, indépendamment de toute évaluation.

-D'un point de vue pédagogique, le temps de concertation des équipes doit être augmenté. SUD éducation propose pour le second degré 14 heures devant élèves + 3 heures de concertation, et 18 heures devant élèves + 6 heures de concertation pour le premier degré. Il faut substituer au contrôle épisodique, partiel et subjectif de l'inspecteur le regard de l'équipe sur elle-même. Si un collègue connaît des difficultés, c'est toute l'équipe qui doit les prendre en charge et trouver une solution collective.