

Spécial

PPCR*

* Parcours Professionnels,
Carrières, Rémunérations
dans la Fonction publique

PPCR : des conséquences inacceptables pour les personnels ! Le SNUDI-FO revendique l'abrogation du décret du 5 mai 2017 !

Reclassement, rendez-vous de carrière, changements d'échelon... les personnels (professeurs de écoles, instituteurs et psychologues de l'Éducation nationale) se posent de nombreuses questions en cette rentrée scolaire. Le décret du 5 mai 2017 publié en application du protocole PPCR (parcours professionnels carrière et rémunération) a modifié les décrets portant statut des personnels enseignants. Pour celui des PE, c'est le décret 90-680 du 6 septembre 1990 qui a été révisé. Les modifications sont entrées en vigueur au 1^{er} septembre 2017.

Un décret qui remet en cause notre statut

Ce décret met en cause nombre de nos garanties statutaires actuelles. Il instaure le règne du « *mérite individuel* » et de l'arbitraire contre les droits collectifs et l'indépendance professionnelle.

Il instaure un 3^{ème} grade, la classe exceptionnelle réservée à une infime minorité. Il modifie les grilles d'avancement de la classe normale et de la hors classe, ainsi que les modalités des promotions d'échelon et de grade. Il définit les règles de reclassement dans les nouvelles grilles indiciaires.

Il supprime la note d'inspection et définit un nouveau mode d'évaluation professionnelle qui comporterait maintenant deux modalités : l'accompagnement et les rendez-vous de carrière ; les deux étant indissociables l'une de l'autre.

Les professeurs des écoles ne seront plus inspectés que trois ou quatre fois, lors de leurs rendez-vous de carrière inscrits dans le nouveau décret, mais l'IEN pourra déclencher un « *accompagnement* » à tout moment et pour une durée indéterminée, donnant lieu à de nombreuses visites en classe (qui pourront être effectuées par l'IEN, le CPC, voire des maîtres formateurs...).

Des pertes financières pour tous les enseignants

Alors que nos salaires nets baissent depuis 2010 (conséquence du blocage du point d'indice et de l'augmentation de la retenue pour pension civile), le gouvernement précédent avait

tenté de faire accepter le protocole PPCR en programmant une maigre revalorisation indiciaire au 1^{er} janvier 2017, et en annonçant deux autres augmentations en 2018 et 2019 (sans la certitude d'être encore en place).

Ces revalorisations étaient d'ailleurs toutes relatives puisqu'elles correspondaient en grande partie à un transfert de l'ISAE dans le traitement...

Mais, comme il fallait s'y attendre, le gouvernement actuel vient d'annoncer que les « *revalorisations* » annoncées pour 2018 et 2019 étaient reportées sine die. Les enseignants n'auront donc même pas droit aux miettes annoncées !

En revanche, ce qui est confirmé pour 2018, c'est le blocage du point d'indice, l'augmentation de la CSG de 1,7% (dont la compensation reste inacceptable et qui lèsera tous les fonctionnaires), la poursuite de l'augmentation de la retenue pour pension civile, la réinstauration du jour de carence... et donc une baisse des rémunérations sans précédent pour les enseignants et les fonctionnaires !

De plus, toutes les conséquences de PPCR sont, elles, maintenues : carrière ralentie, évaluation et promotions à la tête du client, diminution programmée du nombre de promus à la hors-classe...

Le SNUDI-FO, à travers ce document, propose à tous les personnels de prendre connaissance de ces mesures. Le SNUDI-FO revendique l'abrogation du décret du 5 mai 2017 et l'abandon de PPCR. ■

Le protocole PPCR, qui concerne toute la Fonction publique, a été signé par la CFDT, l'UNSA et la FSU. Il a été rejeté par FO, la CGT et Solidaires représentant plus de 50 % des agents. Le gouvernement Valls a pourtant décidé de l'appliquer.

Au comité technique ministériel du 07/12/2016, la FNEC FP-FO, la CGT et la FGAF ont voté contre ce décret tandis que la FSU, l'UNSA et la CFDT ont voté pour. ■

1 L'avancement depuis le 1^{er} septembre 2017

Le décret du 5 mai 2017 met en place dès cette rentrée un rythme d'avancement unique (sauf pour les passages du 6^{ème} au 7^{ème} et du 8^{ème} au 9^{ème} échelon). Il met fin en particulier à la possibilité d'avancer au grand choix. La carrière est nivelée par le bas. Au grand choix, avec l'an-

cienne grille, un PE pouvait atteindre le 11^{ème} échelon en 20 ans, aujourd'hui, il faut au minimum 24 ans. Vous trouverez ci-dessous un tableau détaillant le rythme de passage d'un échelon à l'autre ainsi que les anciennes grilles d'avancement. ■

Grille des PE jusqu'au 31/08/2017



hors classe

échelon	IM	durée
7	793	
6	751	3
5	705	3
4	652	2,5
3	611	2,5
2	570	2,5
1	516	2,5

classe normale

échelon	IM	gd choix	choix	ancienneté
11	664			
10	620	3	4,5	5,5
9	578	3	4	5
8	542	2,5	4	4,5
7	506	2,5	3	3,5
6	478	2,5	3	3,5
5	466	2,5	3	3,5
4	453	2	2,5	2,5
3	440		1	
2	383		0,75	
1	349		0,25	

valeur du point d'indice majoré au 01/01/2018 : 4,6860 €

Grille des PE à partir du 01/09/2017

classe exceptionnelle

échelon	durée	IM
HEA'3		972
HEA'2		925
HEA'1	3	890
4	2,5	830
3	2	775
2	2	735
1		695

hors classe

échelon	durée	IM
7 ⁽²⁾		
6	3	793
5	3	751
4	2,5	705
3	2,5	652
2	2,5	611
1	2,5	570
		516

classe normale

échelon	durée	IM
11		664
10	4	620
9	4	578
8	3,5 ⁽¹⁾	542
7	3	506
6	3 ⁽¹⁾	478
5	2,5	466
4	2	453
3	2	440
2	1	436
1	1	383

⁽¹⁾ possibilité d'accélération de carrière d'un an

⁽²⁾ la date de création du 7^{ème} échelon avec l'indice majoré 821 qui était prévue au 01/01/2020 a déjà été différée au 01/01/2021

2 Comment s'est effectué votre reclassement ?

Le reclassement au 1^{er} septembre 2017 s'est effectué de la manière suivante :

Si l'ancienneté dans votre échelon était inférieure à la durée nécessaire pour atteindre l'échelon supérieur (voir le tableau ci-dessous), vous restiez dans le même échelon en conservant votre ancienneté

Si l'ancienneté dans votre échelon était égale ou supérieure à la durée nécessaire pour atteindre l'échelon supérieur

(voir le tableau ci-dessous), vous étiez reclassé à l'échelon supérieur. L'ancienneté éventuellement acquise en plus de la durée pour atteindre l'échelon supérieur était perdue.

Concernant la hors-classe, le 7^{ème} échelon disparaît jusqu'en janvier 2021 : l'ancien 2^{ème} échelon devient le 1^{er}, l'ancien 3^{ème} échelon devient le 2^{ème}, ainsi de suite jusqu'à l'ancien 7^{ème} échelon qui devient le 6^{ème}.

► Reclassement dans la classe normale

Soit vous demeurez dans votre échelon en conservant l'ancienneté dans l'échelon.

Soit vous passez à l'échelon supérieur dans la nouvelle grille.

échelon détenu avant le 01/09/2017	ancienneté dans l'échelon au 01/09/2017	échelon détenu au 01/09/2017	conservation de l'ancienneté dans l'échelon détenu avant le 01/09/2017
3	moins d'un an	3	oui
4	moins de 2 ans	4	oui
	à compter de 2 ans	promotion au 5	non
5	moins de 2 ans et 6 mois	5	oui
	à compter de 2 ans et 6 mois	promotion au 6	non
6	moins de 3 ans	6	oui
	à compter de 3 ans	promotion au 7	non
7	moins de 3 ans	7	oui
	à compter de 3 ans	promotion au 8	non
8	moins de 3 ans et 6 mois	8	oui
	à compter de 3 ans et 6 mois	promotion au 9	non
9	moins de 4 ans	9	oui
	à compter de 4 ans	promotion au 10	non
10	moins de 4 ans	10	oui
	à compter de 4 ans	promotion au 11	non
11	sans incidence	11	-

► Reclassement dans la hors classe

La création du nouveau 7^{ème} échelon aura lieu le 1^{er} janvier 2021.

À la suite de la suppression du 1^{er} échelon de l'ancienne grille, le reclassement peut pour certains se faire à l'échelon inférieur mais l'indice de rémunération reste le même.

échelon au 31/08/2017	indice	ancienneté dans l'échelon au 01/09/2017	nouvel échelon au 01/09/2017	indice	conservation de l'ancienneté dans l'échelon précédent
4	652	moins de 2 ans et 6 mois	3	652	oui
		à compter de 2 ans et 6 mois	4	705	non
5	705	moins de 2 ans et 6 mois	4	705	oui
		à compter de 2 ans et 6 mois	5	751	non
6	751	moins de 3 ans	5	751	oui
		à compter de 3 ans	6	793	non
7	793	sans incidence	6	793	oui

Le reclassement sur i-prof

Tous les enseignants ont été reclassés au 01/09/2017 et l'information apparaît dans la rubrique « assistant carrière ». de I-prof.

Votre grade et votre échelon se trouvent dans l'onglet « synthèse » de « Votre dossier »

Pour trouver l'ancienneté éventuelle dans votre échelon, il faut cliquer sur l'onglet « Corps / Grades / Echelons », puis cliquer sur les triangles ▼ ▲.

Pourquoi c'est une arnaque ?

Murielle, est au 10^{ème} échelon depuis le 1^{er} septembre 2014.

Avec l'ancienne grille, son AGS lui aurait permis, comme 30 % des collègues, de passer au 11^{ème} échelon au grand choix trois ans plus tard, soit au 1^{er} septembre 2017.

Avec le nouveau décret, elle ne passera au 11^{ème} échelon qu'au 1^{er} septembre 2018, soit un an plus tard. La perte financière s'élève à 2 474,28 € brut.

Reclassement PPCR = perte de l'ASA

L'avantage spécifique d'ancienneté (ASA), dont les collègues enseignant en zone violence bénéficiaient, n'est pas pris en compte en cas de changement d'échelon dans le cadre du reclassement. Elle ne le serait que lors de la promotion d'échelon suivante.

Si les collègues partent en retraite sans changer une nouvelle fois d'échelon, l'ASA accumulé serait définitivement perdue. Le SNUDI-FO est intervenu à plusieurs reprises auprès du ministère pour que ce problème soit résolumais le problème demeure. Voilà un nouveau méfait de PPCR.

3

Les « rendez-vous de carrière »

L'objectif de ces rendez-vous de carrière est d'« *apprécier la valeur professionnelle* ». Au nombre de trois au cours de la carrière, ils sont déterminants pour l'accélération de carrière d'une année au cours des 6^{ème} et 8^{ème} échelons de la classe normale et pour l'accès à la hors-classe.

Le premier rendez-vous se déroule lors de la deuxième année du 6^{ème} échelon, le second durant la période comprise entre un an et demi et deux ans et demi d'ancienneté dans le 8^{ème} échelon et enfin le troisième lors de la deuxième année du 9^{ème} échelon.

En quoi consiste ce rendez-vous de carrière ?

Le décret du 5 mai 2017 précise :

« Pour les professeurs des écoles exerçant une fonction d'enseignement, le rendez-vous de carrière comprend une inspection, un entretien avec l'inspecteur qui a conduit l'inspection. (...) le rendez-vous de carrière donne lieu à l'établissement d'un compte rendu. (...) L'appréciation finale de la valeur professionnelle qui figure au compte rendu est arrêtée par le recteur. »

Quelles sont les conséquences de ces rendez-vous de carrière ?

« Les anciennetés détenues dans les 6^{ème} et 8^{ème} échelons de la classe normale peuvent être bonifiées d'un an. (...) Le recteur établit dans chaque département, pour chaque année scolaire, d'une part, la liste des professeurs des écoles qui sont dans la deuxième année du 6^{ème} échelon de la classe normale, d'autre part, la liste des professeurs des écoles qui justifient d'une ancienneté dans le 8^{ème} échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois. (...) Le recteur attribue les bonifications d'ancienneté après avis de la commission administrative paritaire compétente à hauteur de 30 % de l'effectif des professeurs des écoles inscrits sur chacune de ces deux listes. »

Ainsi, le 1^{er} rendez-vous de carrière permet à 30% des enseignants évalués, désignés par le recteur, d'être promus un an plus

rapidement au 7^{ème} échelon. De la même manière, le 2^{ème} rendez-vous de carrière permet à 30% des enseignants évalués d'être promus un an plus rapidement au 9^{ème} échelon. Le 3^{ème} rendez-vous de carrière sera pris en compte pour le passage à la hors classe.

Cette évaluation, c'est l'arbitraire et l'individualisation. Ce dispositif heurte de front le statut des enseignants. Il permet aux IEN de favoriser directement ou pas la carrière des collègues qu'ils évaluent. Cette évaluation sépare les personnels entre ceux qui seront évalués « excellents » et les autres. C'est parmi les premiers que seront choisis les 30% qui bénéficieront d'un avancement d'échelon accéléré ou à la hors classe. C'est la promotion au mérite puisque la valeur professionnelle est établie en fonction de critères totalement subjectifs, et non plus un barème transparent et contrôlable.

De plus, il n'est donc plus fait mention de l'inspecteur d'académie qui, dans les textes réglementaires, attribuait la note à chaque PE ainsi qu'une appréciation. Cette modification ouvre la voie à la mise en cause de la gestion départementale par l'IA du corps des PE pour aller vers un « *corps unique* » des enseignants sous l'autorité du recteur. ■

Serez-vous évalués en 2017-2018 ?

1^{er} rendez-vous

Les agents qui, pendant l'année scolaire, sont dans la deuxième année du 6^{ème} échelon de la classe normale, **c'est à dire ceux qui sont passés au 6^{ème} échelon entre le 01/09/2016 et le 31/08/2017.**

2^{ème} rendez-vous

Les agents qui, pendant l'année scolaire, ont une ancienneté comprise entre 18 et 30 mois dans le 8^{ème} échelon de la classe normale, **c'est à dire ceux qui sont passés au 8^{ème} échelon entre le 01/03/2016 et le 28/02/2017.**

3^{ème} rendez-vous

Les agents qui, pendant l'année scolaire, sont dans la deuxième année du 9^{ème} échelon de la classe normale, **c'est à dire ceux qui sont passés au 9^{ème} échelon entre le 01/09/2016 et le 31/08/2017.**

Les rendez-vous de carrière de l'année 2017-2018 détermineront les promotions accélérées et les passages à la hors-classe pendant l'année 2018-2019.

4 Les promotions en 2017 - 2018 et les années suivantes

Dès cette année, les nouvelles règles de promotion sont entrées en vigueur. 30% des enseignants promouvables des 6^{ème} et 8^{ème} échelons ont accédé à l'échelon supérieur avec une bonification d'un an.

Suite aux interventions du SNUDI-FO, pour les promotions 2017-2018, le ministère a maintenu les barèmes habituels prenant en compte l'AGS et la note.

Mais à partir des promotions 2018-2019, PPCR entrera pleinement en vigueur. Ce seront les évaluations issues des rendez-vous de carrière (ceux passés pendant la présente année scolaire pour les promotions 2018-2019) qui détermineront les bénéficiaires de l'avancement accéléré. Les IEN et les IA ont ainsi le pouvoir de choisir directement quels enseignants favoriser.

En clair, c'est la promotion à la tête du client.

Le SNUDI-FO revendique l'arrêt du mérite individuel, l'abrogation du décret « évaluation - PPCR », et le rétablissement de promotions contrôlables par les délégués du personnel sur la base d'un barème objectif basé essentiellement sur l'AGS. ■



Stagiaires à vie ?

Le décret du 5 mai 2017 précise :

« Tout professeur des écoles bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel. Individuel ou collectif, il répond à une demande des personnels ou à une proposition de l'institution. ».

L'accompagnement des personnels est encore une nouvelle disposition réglementaire.

Il peut concerner un enseignant dont les compétences sont à consolider, pour remédier à des difficultés rencontrées ou pour faciliter une mobilité professionnelle.

Il peut être collectif pour améliorer la qualité des enseignements et faire évoluer les pratiques. Il peut concerner une école, un bassin, une équipe inter-degré.

L'accompagnement 5

Un processus d'accompagnement peut être décidé par un IEN à tout moment

Les enseignants « accompagnés » pourront être amenés à faire l'objet de visites supplémentaires en classe, à intégrer des formations, voire à rédiger des écrits, des comptes rendus, des bilans, à l'instar des PE stagiaires. Le ministère a déjà indiqué qu'un « accompagnement renforcé » se substituerait à l'inspection pour les T2.

En combinant les rendez-vous de carrière et l'accompagnement des enseignants dans un cadre individuel ou collectif, le nouveau mode d'évaluation est une arme pour remettre en cause l'indépendance professionnelle et la liberté pédagogique pour imposer la refondation de l'école avec les nouveaux cycles, l'inclusion systématique, les partenariats avec les collectivités territoriales. ■

Un exemple d'accompagnement

La boîte de Pandore de l'accompagnement étant ouverte, il donne parfois lieu à des décisions extravagantes.

Dans une école de la Somme, une IEN avait élaboré un programme de visites en classe selon le calendrier ci-contre.

Une entrevue syndicale entre le SNUDI-FO, les enseignants de l'école et l'IEN a toutefois permis « d'ajourner » le dispositif, aucun argument valable ne justifiant un tel programme. ■

jour/heure	9h/10h30	10h30/12h	13h30/15h	15h/16h30	accompagnant
L 08/01			CP	CP/CE1	IEN circ.
M 09/01		PS	GS	MS	CPC
M 10/01	GS	MS	CP	GS	CP EPS
J 11/01	CP/CE1	CP	MS	GS	CPC
V 12/01	MS	GS			IEN circ.
L 15/01	CP	CP/CE1	GS	MS	CP EPS
M 16/01	MS	GS	GS	CP/CE1	CP EPS
J 18/01	dispositif PS				IEN mat.
J 18/01	dispositif MS				CP mat.

6

La grille d'évaluation

Les enseignants évalués en fonction du PEdT

Cette nouvelle évaluation des enseignants repose sur des méthodes managériales de gestion des personnels (déjà testées avec les résultats que chacun connaît à France Télécom par exemple), où l'enseignement est marginalisé au profit des missions périphériques telles que « *Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école* » et fait disparaître toute référence aux programmes nationaux.

Ainsi, alors que les textes actuels sur l'inspection garantissent au PE son indépendance professionnelle et sa liberté pédagogique dans le cadre des programmes nationaux, la nouvelle grille d'évaluation constitue un précédent : pour la première fois, un PE va être évalué en fonction de son investissement dans les Projets éducatifs territoriaux (PEdT) et en fonction de ses relations avec les parents d'élèves et les élus politiques locaux.

Cette grille reprend en tous points les items du « *référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation* » de l'arrêté du 1^{er} juillet 2013 qui sert à la titularisation des enseignants stagiaires.

Elle transforme ainsi les enseignants en stagiaires tout au long de leur carrière. C'est la qualification des personnels qui est remise en cause au moment où un groupe de travail du Sénat recommande de faire du PEdT « *le document d'orientation des politiques éducatives locales* ». ■

L'entretien

L'évaluation consiste en une visite en classe et un entretien, comme le précise le décret. Les personnels ont la possibilité de préparer leur rendez-vous de carrière. Un « *guide du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale* » a même été édité par le ministère.

Dans les départements, cette préparation est vivement encouragée. On peut par exemple lire dans une circulaire départementale relative à PPCR : « *Il est fortement recommandé de préparer votre rendez-vous de carrière : l'inspection ainsi que l'entretien qui la suit. L'entretien permettra d'échanger sur les différents items contenus dans le « document de référence de l'entretien » [...] Vous pouvez aussi, si vous le souhaitez, l'envoyer à l'IEN en*

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
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				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages				

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnelles				

amont du rendez-vous de carrière ou lui remettre lors de l'entretien ». (Cf. : DSDEN de la Somme)

La préparation n'est pas obligatoire mais des inspecteurs feront rapidement la différence entre les personnels qui se seront soumis à cet exercice et les autres.

Des IA invitent même à enrichir et actualiser son CV sur Iprof. Ils indiquent : « *Il faut passer à une autre culture et mettre en avant les points positifs de sa carrière.* » En d'autres termes : « *savoir se vendre.* »

Ce n'est donc plus la capacité professionnelle à faire progresser les élèves dans la classe qui est évaluée mais l'attitude de l'enseignant, son « *investissement professionnel* », son degré de soumission, son parcours professionnel, son ambition...

Force Ouvrière n'avait-elle pas eu raison de condamner la nouvelle évaluation lors des discussions avec le ministère ? N'a-t-elle pas raison d'en demander aujourd'hui l'abandon ? ■

7

La hors classe

Accès à la hors classe pour tous les PE ?

**Un taux de 14 % ne règle rien !
Au contraire, il cache la misère !**

Le nombre de promus à la hors classe est établi chaque année en appliquant un ratio (fixé par arrêté ministériel) au nombre de promouvables. Avant le décret PPCR/évaluation du 5 mai 2017, tous les professeurs des écoles de la classe normale du 7^{ème} au 11^{ème} échelon constituaient la liste des promouvables. Depuis plusieurs années, le SNUDI-FO revendique un taux de passage à la hors classe des PE d'au moins 15 %, comme le prévoit la réglementation Fonction publique. Depuis deux ans, le taux pour les PE est passé de 4 à 5,5 %. Il devrait atteindre 7 % en 2020.

Or, à compter de cette année, en application du décret, ne sont promouvables à la hors classe que les PE de la classe normale qui ont atteint au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon (et ceux des 10^{ème} et 11^{ème}). Le nombre de promouvables est donc divisé environ par 3. Rien que pour conserver le même nombre de promus que l'année dernière, il faudrait que le taux soit au moins multiplié par 3 soit 16,5 % (5,5 % x 3)... Pour répondre à la revendication de 15 % de passage à la hors classe sur la base de l'ancien système, il faudrait donc 45 % de promus avec le PPCR.

Le SNUDI-FO est intervenu sans relâche pour alerter sur cette baisse du nombre de promouvables qui pouvait conduire à une baisse drastique du nombre de promus, d'autant plus que le nouveau gouvernement n'avait donné aucune garantie.

Le ministère indique maintenant que le nombre de promus PE à la hors classe sera au moins le même qu'en 2017. Le pourcentage, encore en cours d'arbitrage, pourrait atteindre 14 %.

Il semblerait donc que suite aux multiples interpellations du SNUDI-FO (courriers, audiences, interventions lors de chaque comité technique ministériel...), le ministère ait été contraint d'assurer un nombre de promus plus ou moins équivalent à celui de l'année dernière.

Pour autant, le compte n'y est pas puisque le nombre de PE promus à la hors classe n'augmentera pas, alors que de nombreux PE partent actuellement à la retraite sans avoir atteint la hors classe ! De plus, rien n'est garanti pour l'avenir. Au mieux, avec le taux de 14 %, le nombre de promus de 2018 sera égal à 2017 sans garantie de reconduction pour 2019.

PPCR ne garantit donc aucunement le déroulement de la carrière sur deux grades. Les PE sont d'ailleurs les grands sacrifiés de la hors classe : un taux de passage inférieur aux autres corps d'enseignement, des promotions à partager entre les PE-ex-instits et ceux issus de l'IUFM. Les deux catégories sont lésées. Le ministère a convenu que ce phénomène allait encore durer plusieurs années : « il n'est pas possible de rattraper le retard accumulé » a indiqué la représentante du ministère.

Où est le progrès tant vanté par les partisans de PPCR ? Dans cette situation, un nombre important de PE continueront de partir à la retraite sans même avoir atteint la hors classe.

**Règles de passage à la hors classe :
l'arbitraire, sans « rattrapage » possible !**

Le barème mis en place ne prend en compte que deux éléments :

9 ^{ème} + 2 ans	9 ^{ème} + 3 ans	10 ^{ème}	10 ^{ème} + 1 an	10 ^{ème} + 2 ans	10 ^{ème} + 3 ans
0	10	20	30	40	50
11 ^{ème}	11 ^{ème} + 1 an	11 ^{ème} + 2 ans	11 ^{ème} + 3 ans	11 ^{ème} + 4 ans	11 ^{ème} + 5 ans
70	80	90	100	110	120

L'appréciation :

- Excellent : 120 points
- Satisfaisant : 80 points
- Très satisfaisant : 100 points
- À consolider : 60 points

La durée dans la plage d'appel :

- de 0 à 120 points selon l'ancienneté

La question est donc de savoir comment sont attribuées les appréciations.

Deux catégories d'enseignants peuvent y prétendre :

► les collègues étant dans la 2^{ème} année du 9^{ème} échelon qui seront évalués lors du 3^{ème} rendez-vous de carrière (cette catégorie ne sera concernée par le passage à la hors classe qu'à partir de septembre 2019) ;

Leur évaluation dépendra de la « valeur professionnelle issue du 3^{ème} rendez-vous de carrière ».

► les collègues ayant dépassé 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon (11^{ème} ou 10^{ème} échelon, 9^{ème} échelon avec plus de deux ans d'ancienneté) et qui eux n'auront pas bénéficié du 3^{ème} rendez-vous de carrière (environ 1/3 des enseignants de chaque département).

Leur appréciation sera donnée d'ici la fin de l'année scolaire 2017/2018 à partir de la note attribuée au 31 août 2016, de l'avis de l'Inspecteur de l'Éducation nationale, de « l'expérience et de l'investissement professionnels ». Aucune précision n'indique à quelle appréciation correspond une note : « j'ai 18 de note. Suis-je excellent, très satisfaisant, satisfaisant ? ».

Dans les deux cas, l'IEN donnerait 3 avis possibles : très satisfaisant (réservé aux enseignants les plus « remarquables »), satisfaisant, à consolider. L'IEN pourrait, dès qu'il le souhaite, motiver une opposition à la promotion à la hors classe. Viendrait ensuite une appréciation de l'IA-DASEN avec 4 avis possibles : Excellent, très satisfaisant, satisfaisant, à consolider. L'IA pourrait également s'opposer à une promotion.

**Aucune possibilité, aucun recours
pour améliorer son « appréciation »...
qui restera gravée dans le marbre !**

Le SNUDI-FO a demandé que les avis puissent être revus dans le temps pour les non promus.

À ce stade, refus du ministère !

Ses représentants ont indiqué que « l'appréciation sera conservée pour les campagnes de promotion ultérieures si l'agent n'a pas été promu ». Ils ont même ajouté qu'elles relevaient d'une « prérogative exclusive de l'administration » et « qu'elles n'étaient pas susceptibles de recours ».

Donc aucune solution, aucun recours en cas de mauvaise évaluation à l'entretien de carrière : pénalisé pour des années, le

collègue n'a aucune garantie de passer un jour hors classe ! Inacceptable !

Avec PPCR, c'est l'évaluation à la tête du client qui est le critère dominant contre l'ancienneté. L'appréciation portée dépend désormais de l'« expérience et investissement professionnel, carrière remarquable... », avis subjectif sans rapport avec notre réelle capacité à enseigner. ■

La classe exceptionnelle

8

La cerise sur le gâteau de l'arbitraire !

Le décret du 5 mai 2017 crée un troisième grade, la classe exceptionnelle, constituée de cinq échelons.

Deux viviers pour pouvoir prétendre à la classe exceptionnelle

► Être au moins au 3^{ème} échelon de la hors classe et avoir effectué « 8 années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières au sein d'un corps enseignant » : éducation prioritaire, directeur d'école, directeur adjoint de SEGPA, conseiller pédagogique, maître formateur, référent... Il faut « candidater », compléter son « CV » sur i-prof le cas échéant... Ce vivier concernera 80 % des promus.

► Être au 6^{ème} échelon de la hors classe et faire preuve d'une « valeur professionnelle exceptionnelle ». Ce second vivier correspond au maximum à 20 % des promus.

Pour les PE, le taux de passage à la classe exceptionnelle s'élèvera à 1,43 % des effectifs du corps en 2017 et progressera d'année en année pour atteindre 10 % en 2023. À cette date et au-delà, au meilleur du dispositif, tout comme il n'y a aucune garantie pour les personnels de dérouler leur carrière sur les deux premiers grades (classe normale et hors classe), celle d'accéder à la classe exceptionnelle sera encore plus restrictive.

Accès à la classe exceptionnelle : une parodie de barème !

Un « barème national » est institué. Il comprend deux éléments :

• la valeur professionnelle

Pour les PE, c'est l'IA-DASEN qui détermine la valeur professionnelle des promouvables à partir du « parcours professionnel » des personnels. Il classe les promouvables en 4 groupes qui donnent à chacun des points de barème : Excellent = 140 pts, Très satisfaisant = 90 pts, Satisfaisant = 40 pts, Insatisfaisant = 0 pt. Les chefs de service ont des taux à respecter pour les deux premières appréciations : entre 20 et 25 % pour chacun d'eux.

• l'ancienneté dans la plage d'appel

Des points sont également attribués de manière progressive selon l'échelon et l'ancienneté dans l'échelon calculé au 31 août de l'année de la campagne en cours (48 points maxi !).

L'élément essentiel à noter est qu'avec ce barème, un enseignant apprécié « excellent » (140 et +) aura toujours un barème supérieur à un autre évalué « très satisfaisant » ($90 + 48 = 138 < 140$) qui aura lui-même toujours un barème supérieur à celui évalué « satisfaisant » ($40 + 48 = 88 < 90$)...

Si cela n'avait pas de telles conséquences, on pourrait sourire au fait d'appeler cela un « barème »...

Ainsi, c'est exclusivement l'appréciation du chef de service qui détermine ou pas la promotion. Cette appréciation est fondée sur le « parcours professionnel » du candidat selon les dires du ministère. En réalité, c'est l'arbitraire le plus total comme on peut en juger au moment où les premières CAP examinent les promotions à la classe exceptionnelle. On peut lire les appréciations de nombre de promus : « Sa loyauté envers l'institution souligne son engagement au service des élèves. » - « loyauté sans faille pour l'Éducation nationale ». Dans un département, un directeur avec une excellente note pédagogique a été sanctionné d'un avis « insatisfaisant » au motif qu'il avait refusé de donner son numéro de téléphone portable personnel.

Au bout de la chaîne, l'échelon spécial de la classe exceptionnelle (HEA) est une promotion donnée par l'autorité aux PE à la classe exceptionnelle. Pour y être promu, il faut avoir 3 ans d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de la classe exceptionnelle. Le nombre de promotions possible est fixé à 20 % des effectifs de la classe exceptionnelle. C'est l'autorité qui décide de l'inscription au tableau selon « la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience ».

Un PE Hors échelle A'3 (HEA'3) est rémunéré à l'indice 972. Un PE au 11^{ème} échelon de la classe normale l'est à l'indice 664, soit 308 points d'écart.

Cela équivaut à une différence de traitement de 1445 € pour deux PE qui peuvent avoir la même ancienneté de service !

Et certains osent avancer que PPCR est plus égalitaire ! ■

Le SNUDI-FO, avec la FNEC FP-FO et la FGF-FO, continue de s'opposer et de combattre PPCR et revendique le rétablissement d'un déroulement de carrière sur la base d'un barème objectif prenant majoritairement en compte l'ancienneté.