

Transparence et équité **Evaluation, carrières, salaires** **PPCR**

Info ou intox

Les contre-vérités répandues par d'autres OS (FO, CGT, SE, SNALC) n'ont d'autre but que de chercher à masquer les positions qu'elles ont prises : leurs votes en CTM du 7 décembre 2016 contre l'accès à la hors-classe pour tous et contre l'augmentation des salaires.

1. *« PPCR une opération blanche : les collègues financeront eux-mêmes cette revalorisation, à travers l'intégration des primes en points. »*

Intox

L'effort budgétaire s'élèvera à un milliard d'euros par an d'ici 2021.

La conversion prime/points ne se traduira pas par une augmentation du salaire, puisqu'à l'augmentation du nombre de points d'indice (4 en janvier 2017 et 5 en janvier 2019) correspondra un retrait forfaitaire. Enfin les grilles revalorisées (janvier 2020) entraîneront des revalorisations salariales.

2. *« La réforme n'améliorera pas les revenus des collègues. »*

Intox

La revalorisation indiciaire des salaires d'une part et l'accélération des carrières d'autre part feront que chacun gagnera en revenu selon un calendrier différencié en fonction des situations individuelles actuelles.

Cependant il ne faut pas négliger la hausse des cotisations pour pension, d'autant plus visible pour janvier 2018.

3. *« Le transfert primes-points n'apporte rien. »*

Info

Le transfert prime-point est une opération blanche pour le salaire net car il consiste à basculer une partie de la composante indemnitaire du traitement vers sa composante indiciaire.

En revanche, le calcul de la pension de retraite étant fait sur la base du dernier traitement indiciaire, cette mesure a pour conséquence, à taux de pension équivalent, d'augmenter d'autant la pension de tous ceux qui partiront à la retraite à compter du 1^{er} septembre 2017.

4. *« Le montant de l'ISAE va diminuer. »*

Intox

La déduction liée au transfert « primes-points » est forfaitaire : elle porte sur la totalité du traitement net et ne renvoie spécifiquement à aucune indemnité ni prime.

5. *« Les enseignants voient leur salaire diminuer entre 2010 et 2020. »*

Intox - Info

Tous les enseignants verront forcément leur échelon évoluer entre 2010 et 2020. Tout le monde gagnera plusieurs échelons ou accédera à la hors-classe : le salaire augmentera donc nécessairement.

En revanche, il est vrai que le traitement lié à chaque échelon a diminué du fait du gel de la valeur du point d'indice entre 2010 et 2015 et de l'augmentation de la retenue pour pension civile chaque 1^{er} janvier, et continuera de diminuer jusqu'au 1^{er} janvier 2020 du fait de l'augmentation programmée

de cette retenue (mesure prise par Fr. Fillon en 2010 dans le cadre de la réforme des retraites, prolongée par les gouvernements suivants).

En conclusion, la baisse de salaire en janvier n'est pas une conséquence de PPCR.

Le SNUipp-FSU continue de revendiquer l'augmentation de la valeur du point d'indice pour [rattraper l'ensemble des pertes de pouvoir d'achat subies](#).

6. « La carrière est allongée. 30 % des collègues sont perdants car ils bénéficiaient d'un avancement au grand choix, soit une carrière en 20 ans. »

Intox

Avant, la classe normale était parcourue selon trois rythmes entre 20 et 30 ans. Si les quotas statutaires d'avancement étaient annuellement de 30 % (grand choix), 5/7 (choix) et le reste (ancienneté), ce système très discriminant et aléatoire faisait que seuls 2 % d'une cohorte bénéficiaient de la durée minimale de 20 ans.

Les nouvelles carrières auront une durée maximale de 26 ans et une durée minimale de 24 ans (deux accélérations possibles aux 6^{ème} et 8^{ème} échelons pour 30 % des personnels). Ce système est beaucoup plus égalitaire que l'ancien.

7. « Les collègues actuellement à la hors-classe seront rétrogradés de 1 ou 2 échelons. »

Intox

Depuis le 1^{er} septembre 2017, chacun est reclassé dans les nouvelles grilles indiciaires à indice égal (avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon actuel) ou immédiatement supérieur (sans ancienneté).

En hors-classe, la suppression de l'ancien échelon 1 a entraîné la renumérotation des échelons. Ainsi l'ancien échelon 4 indice 652 est devenu l'échelon 3 indice 652. Il y a modification du numéro d'échelon mais pas de l'indice auquel les collègues sont rémunérés.-

8. « Tout le monde ne pourra pas accéder à la hors-classe. »

Info - intox

Le protocole PPCR pose comme principe que « *chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades* ».

Lors du CTM du 7 décembre 2016, FO et la CGT ont refusé de voter pour l'amendement déposé par la FSU en vue de garantir statutairement l'accès à la hors-classe pour tous. La FSU a obtenu le principe d'un barème national permettant de réaliser cet objectif et continue de revendiquer que soit inscrite dans le statut une promotion automatique au plus tard dans la 3^e année du 11^e échelon.

A l'heure actuelle les informations que nous avons sur le nouveau barème national sont :

- l'ancienneté dans la plage d'appel
- l'appréciation du DASEN. Cette appréciation sera issue cette année de la prise en compte de la note et d'une appréciation de l'en.

Il y a encore des interrogations sur la conséquence pour les collègues actuellement en fin de carrière (accès à la HC avant la retraite).

Attention Cela ne résout pas la problématique des secondes carrières.

9. « Une baisse massive programmée de promus à la hors classe se prépare »,

Intox

Il y a bien une modification de l'assiette sur laquelle le MEN va calculer le nombre de promouvables mais cela sera compensé par une modification du ratio d'accès.

Promouvabilité :

- Auparavant : à partir du 7^{ème} échelon de la classe normale

- Désormais : à partir de 2 ans dans le 9^{ème} échelon

Ratio (taux promus/promouvable) :

- Auparavant : 5% soit un peu moins de 12000 PE classés au 11e et au 10e échelons
- Désormais : Le ministère s'est engagé à accroître progressivement ce flux jusqu'en 2020 pour qu'il corresponde à un taux de promotion équivalent à 7% des promouvables d'aujourd'hui, soit 17 000 PE par an à terme.

Info complémentaires :

- 40% des enseignants du premier degré partent à la retraite à la Hors-Classe contre 86% dans le second degré.
- 8,6% des PE sont à la Hors-Classe contre 25,5% des certifiés du second degré.

10. « *La classe exceptionnelle est un "Grade à Accès Fonctionnel".* »

Info et intox

Le 1^{er} vivier : 80 % des promotions seront attribuées à des collègues (au moins au 3^{ème} échelon de la HC) ayant été affectés pendant au moins 8 ans, sur l'ensemble de leur carrière, en éducation prioritaire ou sur certaines fonctions (direction...).

Le second vivier : Les 20% restant seront accessibles, en fonction du mérite, aux enseignants ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe.

11. « *Il faudra rédiger un CV pour pouvoir accéder à la classe exceptionnelle.* »

Info – Intox

Il ne s'agit pas de rédiger un CV à proprement parler mais de remplir dans I-prof toutes les informations qui pourraient prises en compte pour l'accès à la classe ex'.

De plus, pendant une période transitoire de 4 ans, l'administration demandera aux promouvables du 1^{er} vivier d' « *exprimer leur candidature* » parce qu'elle n'est pas en mesure d'établir elle-même des dossiers fiables.

12. « *PPCR, c'est l'individualisation des carrières, la mise en concurrence des collègues.* »

Info – Intox

Par nature, la carrière est la propriété individuelle statutaire du fonctionnaire. Le nouveau cadre (avancement d'échelon et promotion de grade) est beaucoup plus égalitaire que le précédent. La quasi-déconnexion entre évaluation et avancement dans la carrière réduit l'arbitraire. Les 3 évaluations conduiront à une différence de carrière maximale de deux ans pour la classe normale ce qui est très en deçà de la réalité de l'ancienne grille.

Concernant la hors classe, l'écart est difficilement quantifiable (voir point 8).

13. « *Pour espérer une promotion, les enseignants devront s'auto-évaluer et bien défendre leur dossier : il faudra ainsi remplir un bilan professionnel préparatoire au rendez-vous de carrière.* »

Intox

Grâce à l'intervention de la FSU, le bilan professionnel préparatoire que le ministère projetait pour chaque évaluation a été purement et simplement retiré. Pour préparer son « *rendez-vous de carrière* », le collègue se référera à un guide générique sur la rénovation des carrières et de l'évaluation et pourra s'appuyer sur « *une notice présentant le déroulé et les enjeux de ce rendez-vous* ». « *Le guide comme la*

notice précitées comprennent un document de référence à destination des évaluateurs comme des évalués sur lequel ils s'appuieront pour les rendez-vous de carrière. »

14. « *J'ai lu quelque part qu'avec la réforme de l'évaluation, nous allons être soumis à l'arbitraire des IEN, est-ce vrai ?* »

Info – Intox

La seule chose qui permettrait de ne plus être soumis à un arbitraire des IEN, c'est une déconnexion complète entre passages d'échelon au rythme le plus rapide pour tous et inspections, comme le revendique le SNUipp-FSU.

Avec PPCR, le déroulé des carrières reste toujours lié au contenu de l'inspection (même si le poids des inspections sur la carrière est allégé, surtout en début de carrière).

Néanmoins la note infantilisante disparaît, ce dont le SNUipp-FSU se félicite. Il était possible de voir des inspections aboutissant à un rapport d'inspection plutôt favorable, voire élogieux, sanctionnées par un demi ou un quart de point : la note était donc une modalité d'évaluation particulièrement opaque. De plus, rien n'interdisait aux IEN de faire porter tout ou partie de la notation sur bien autre chose que « la séance observée ». Le passage à une évaluation en 11 compétences nationales est un progrès rend plus transparent le contenu de l'évaluation.

Enfin, les collègues pourront faire appel à la DASEN et la CAPD en cas de désaccord avec le contenu de l'évaluation.

