

## PPCR c'est toujours non ! Augmentation de 10% tout de suite !

**L**e protocole PPCR (protocole parcours carrières et rémunérations) a été mis en place dans l'Éducation nationale en 2017. Quoiqu'en disent aujourd'hui les organisations syndicales signataires de PPCR\*, cet accord prévoyait bien « d'examiner d'éventuelles mesures d'ajustement au regard des principaux indicateurs macro-économiques » et « la revalorisation du point d'indice au vu des indicateurs économiques. » Nous avons aujourd'hui la traduction de ces phrases en bon français : alors que l'inflation est toujours galopante, la récente augmentation du point d'indice de 1,5% entérine l'effondrement de notre pouvoir d'achat !

Précisons enfin que PPCR a ouvert la voie à la loi de transformation de la Fonction publique introduisant l'individualisation des droits des collègues et remettant en cause les prérogatives des CAPD.

FO a eu raison de ne pas signer PPCR qui entérinait dès 2017 la baisse du pouvoir d'achat des personnels et continue d'exiger l'abrogation de la loi de la transformation de la Fonction publique !

Le décret du 7 mai 2017 met en effet en cause nombre de nos garanties statutaires :

- ▶ il a instauré le règne de l'arbitraire avec des appréciations injustifiées suite aux rendez-vous de carrière qui peuvent pénaliser lourdement les personnels dans leur évolution de carrière ;
- ▶ il exclut la majorité des collègues du 3ème grade qu'il a instauré, la classe exceptionnelle ;
- ▶ il a supprimé pour la majorité des échelons la possibilité pour les personnels d'être promu au grand choix ;
- ▶ il a mis en place « l'accompagnement » que les IEN peuvent déclencher à tout moment, « accompagnement » donnant lieu à de nombreuses visites en classe qui pourront être effectuées par l'IEN, le conseiller pédagogique, voire des maîtres formateurs... Comment ne pas faire le lien entre cet « accompagnement » et les évaluations d'école ou les formations en constellations ?

**Non aux remises en cause statutaires !**

**Oui à 10 % d'augmentation du point d'indice dès à présent !**

Alors que le ministre oppose son « pacte » à la revalorisation de tous, face à ce gouvernement qui continue de s'en prendre à notre pouvoir d'achat et à nos statuts, le SNUDI-FO exige, avec sa fédération l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice de 10 % et l'ouverture de discussions pour rattraper le pouvoir d'achat perdu depuis 20 ans ! ■

\*Vote des décrets PPCR au comité technique ministériel du 07/12/16 :  
FO, CGT et SNALC : CONTRE / FSU, SE-UNSA et SGEN-CFDT : POUR

### Grille des PE au 01/01/2024

valeur du point d'indice au 01/07/2023 : 4,9227833 €

#### classe exceptionnelle

| échelon | durée | Indice majoré* |
|---------|-------|----------------|
| 5 - 3   |       | 977            |
| 5 - 2   | 1     | 930            |
| 5 - 1   | 1     | 895            |
| 4       | 3     | 835            |
| 3       | 2,5   | 780            |
| 2       | 2     | 740            |
| 1       | 2     | 700            |

#### hors-classe

| échelon | durée | IM  |
|---------|-------|-----|
| 7       |       | 826 |
| 6       | 3     | 811 |
| 5       | 3     | 768 |
| 4       | 2,5   | 720 |
| 3       | 2,5   | 673 |
| 2       | 2     | 629 |
| 1       | 2     | 595 |

#### classe normale

| échelon | durée | IM  |
|---------|-------|-----|
| 11      |       | 678 |
| 10      | 4     | 634 |
| 9       | 4     | 595 |
| 8       | 3,5** | 562 |
| 7       | 3     | 524 |
| 6       | 3**   | 497 |
| 5       | 2,5   | 481 |
| 4       | 2     | 465 |
| 3       | 2     | 453 |
| 2       | 1     | 446 |
| 1       | 1     | 395 |

\* chaque échelon de la grille verra son indice majoré augmenter de 5 points au 01/01/24

\*\* possibilité d'accélération de carrière d'un an

# 1 Les rendez-vous de carrière

## Le rendez-vous de carrière et le rôle du syndicat

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<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> échelons de la classe normale (qui concerne 30 % des collègues inspectés) et pour l'accès à la hors classe.

Ces rendez-vous de carrière donnent lieu à une évaluation sur 11 items (voir page 3) puis à une appréciation de la valeur professionnelle : « *à consolider* », « *satisfaisant* », « *très satisfaisant* » ou « *excellent* ». A tout moment, le SNUDI-FO est au côté des personnels pour les aider à faire valoir leurs droits, notamment en rédigeant des recours auprès de l'IA-DASEN.

Ainsi, de nombreux collègues ayant rédigé des recours avec le SNUDI-FO ont pu obtenir une réévaluation favorable de leur appréciation finale, une modification de leur grille de compte-rendu de rendez-vous de carrière... En tout état de cause, le SNUDI-FO invite les personnels à ne pas accepter un compte-rendu ou une appréciation qui ne leur conviendrait pas et à rédiger un recours avec son aide. Qui ne dit mot consent ! Saisissez les délégués du SNUDI-FO pour toute question ! ■



### Serez-vous évalués en 2023-2024 ?

#### 1<sup>er</sup> rendez-vous

Les agents qui, pendant l'année scolaire, sont dans la deuxième année du 6<sup>ème</sup> échelon de la classe normale, **c'est à dire ceux qui sont passés au 6<sup>ème</sup> échelon entre le 01/09/2022 et le 31/08/2023.**

#### 2<sup>ème</sup> rendez-vous

Les agents qui, pendant l'année scolaire, ont une ancienneté comprise entre 18 et 30 mois dans le 8<sup>ème</sup> échelon de la classe normale, **c'est à dire ceux qui sont passés au 8<sup>ème</sup> échelon entre le 01/03/2022 et le 28/02/2023.**

#### 3<sup>ème</sup> rendez-vous

Les agents qui, pendant l'année scolaire, sont dans la deuxième année du 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale, **c'est à dire ceux qui sont passés au 9<sup>ème</sup> échelon entre le 01/09/2022 et le 31/08/2023.**

Les rendez-vous de carrière de l'année 2022-2023 détermineront les promotions accélérées et les passages à la hors classe pendant l'année 2023-2024.

### Calendrier du déroulement des RDV de carrière et voies de recours

|   |  |
|---|--|
| Avant le début des congés d'été précédent l'année scolaire du RDV de carrière                 | Information de la programmation d'un rendez-vous de carrière pour l'année scolaire à venir.        |
| 15 jours avant le RDV de carrière   | Notification de la date de RDV de carrière   |
| <b>Jour J - RDV de carrière</b>   |  |
| Fin de l'année scolaire durant laquelle s'est déroulé le RDV de carrière au plus tard         | Notification de compte-rendu du RDV de carrière avec appréciation littérale sur l'application SIAE |
| Dans les 15 jours après réception du compte-rendu de RDV de carrière                          | Possibilité de rédiger des observations suite au compte-rendu                                      |
| Dans les deux semaines suivant la rentrée scolaire suivante                                   | Communication de l'appréciation finale de l'IA- DASEN  |
| 30 jours maximum après réception de l'appréciation finale                                     | Possibilité d'adresser un recours contestant l'appréciation finale                                 |
| 30 jours maximum après réception du recours   | L'administration a 30 jours pour répondre au recours   |
| 30 jours maximum après la réponse de l'IA- DASEN ou après l'absence de réponse de l'IA- DASEN | Possibilité de saisir la CAPD pour étude du recours  |
| A l'issue de la CAPD  | Notification de l'avis définitif de l'IA-DASEN   |

## 2 L'accompagnement PPCR

### La mise en place d'un nouveau management

Le décret du 5 mai 2017 précise : « Tout professeur des écoles bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel, qu'il soit à son initiative ou à l'initiative de l'administration. »

L'accompagnement des personnels peut concerner un enseignant dont les compétences sont à consolider, pour remédier à des difficultés rencontrées ou pour faciliter une mobilité professionnelle ou tout simplement si l'administration considère que sa pratique professionnelle doit être améliorée ! Il peut être collectif pour améliorer la qualité des enseignements et faire évoluer les pratiques.

Un processus d'accompagnement peut être décidé par un IEN à tout moment. Les enseignants « accompagnés » peuvent 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.

C'est dans ce cadre que les ministres imposent désormais des formations entre pairs, dites en **constellations**. Le chapitre « Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière » des lignes directrices de gestion « promotions » précise que les DRH académiques contribuent « à l'accompagnement professionnel des person-

nels par la mise en place et la coordination de dispositifs d'aide, de soutien et de conseil ainsi que de formation. Les personnels doivent, selon leurs fonctions : faire évoluer leurs pratiques professionnelles et partager leurs expériences entre pairs ».

Sous couvert de formations, les « constellations » cherchent à astreindre les enseignants à s'observer entre eux et ainsi porter des jugements sur les pratiques de leurs collègues, pour « les faire évoluer ».

Elles ouvrent la voie à toutes formes de pressions et s'inscrivent pleinement dans l'accompagnement permanent PPCR qui vise à transformer des enseignants titulaires en « stagiaires à vie » et à exercer sur eux une pression permanente ! ■



ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS: LA GRILLE

### Une grille d'évaluation inacceptable !

L'évaluation des enseignants repose désormais sur des méthodes managériales de gestion des personnels à la France Telecom, où l'enseignement est marginalisé au profit des missions périphériques et fait disparaître toute référence aux programmes nationaux.

Ainsi, alors que les textes sur l'inspection garantissaient au PE son indépendance professionnelle et sa liberté pédagogique dans le cadre des programmes nationaux, la nouvelle grille d'évaluation modifie le cadre : les PE sont désormais évalués en fonction de leur investissement dans les projets éducatifs territoriaux (PEdT) et de leurs relations avec les parents d'élèves et les élus politiques locaux.

Cette grille reprend les items du référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation qui sert à la titularisation des enseignants stagiaires. Elle transforme les enseignants en stagiaires à vie, c'est la qualification des personnels qui est ainsi remise en cause.

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

FO 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 ? ■

| 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   |              |              |                   |           |
| 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  |              |              |                   |           |
| 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   |              |              |                   |           |

# 3 Hors-classe et classe exceptionnelle

## Hors-classe : l'arbitraire... sans rattrapage possible !

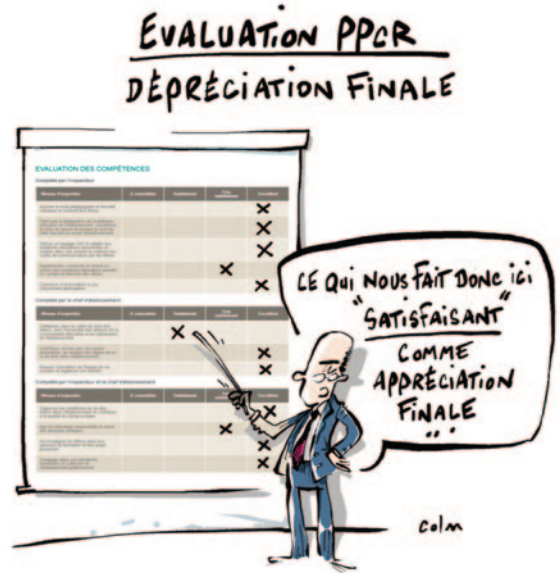
Les personnels susceptibles d'être promus à la hors-classe sont ceux qui ont déjà subi leur 3ème rendez-vous de carrière (qui a lieu dans la 2ème année du 9ème échelon de la classe normale). Le BO du 12 juin 2023 annonce l'augmentation du taux promus/promouvables. En 2024, il sera de 22%.

Pour départager les personnels, le barème mis en place ne prend en compte que deux éléments :

- l'appréciation :
  - Excellent : 120 points
  - Très satisfaisant : 100 points
  - Satisfaisant : 80 points
  - À consolider : 60 points
- La durée dans la plage d'appel :
  - de 0 à 120 points selon l'ancienneté

|                             |                             |                              |                              |                              |                              |
|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 9 <sup>ème</sup><br>+ 2 ans | 9 <sup>ème</sup><br>+ 3 ans | 10 <sup>ème</sup>            | 10 <sup>ème</sup><br>+ 1 an  | 10 <sup>ème</sup><br>+ 2 ans | 10 <sup>ème</sup><br>+ 3 ans |
| 0                           | 10                          | 20                           | 30                           | 40                           | 50                           |
| 11 <sup>ème</sup>           | 11 <sup>ème</sup><br>+ 1 an | 11 <sup>ème</sup><br>+ 2 ans | 11 <sup>ème</sup><br>+ 3 ans | 11 <sup>ème</sup><br>+ 4 ans | 11 <sup>ème</sup><br>+ 5 ans |
| 70                          | 80                          | 90                           | 100                          | 110                          | 120                          |

La question de l'appréciation est donc déterminante pour connaître le délai avec lequel les personnels atteindront, ou pas, la hors-classe. Or, étant donné la nature des rendez-vous de carrière, l'appréciation est attribuée de manière totalement arbitraire ! Et que dire des personnels qui, ayant dépassé 2 ans d'ancienneté dans le 9ème échelon lors de la mise en place de PPCR, n'ont pas bénéficié du 3ème rendez-vous de carrière et ont été évalués... sur dossier !



Ce dispositif est d'autant plus scandaleux que les appréciations de la valeur professionnelle rentrant en compte pour le passage à la hors-classe sont gravées dans le marbre et ne pourront donc pas être modifiées !

La FNEC FP-FO a multiplié les interventions pour que l'appréciation issue du 3ème rendez-vous de carrière puisse être revue à la hausse et s'est toujours heurtée au refus des différents ministres, mais aussi de la FSU, décidée à défendre PPCR jusqu'au bout ! ■

## Classe exceptionnelle : de nouvelles règles encore plus arbitraires !

Jusqu'à présent, pouvaient prétendre à la classe exceptionnelle :  
 - Le vivier 1 : accès fonctionnel pour les personnels ayant au moins atteint le 3ème échelon de la hors-classe avec 6 années de fonctions/affectations particulières (éducation prioritaire, direction...)  
 - Le vivier 2 : les personnels ayant au moins atteint le 6ème échelon de la hors-classe.

Le ministère a décidé de modifier ces règles d'accès : dès la campagne 2024, les viviers 1 et 2 seront supprimés et remplacés par un accès de type promus/promouvables à partir du 5ème échelon de la hors-classe. FO était opposée à l'accès majoritairement fonctionnel pour le passage à la classe exceptionnelle mais a refusé de prendre part au vote lors du CSA du 13 juin 2023 (\*) car le décret ne précisait pas les règles qui allaient supplanter le système des viviers. Au final, il n'y a maintenant plus aucun barème. Tout repose sur l'avis de l'IEN : « très favorable », « favorable », « défavorable ». L'ancienneté dans le corps n'intervient qu'à avis égal.

De plus, la modification des règles en cours de route lèse les collègues ayant rempli les conditions nécessaires leur permettant d'ac-

céder au vivier 1 mais qui n'ont pas encore été promus. FO a contesté le préjudice subi par certains personnels avec la suppression du vivier 1 et a donc proposé un amendement : « Les personnels qui étaient promouvables au grade de la classe exceptionnelle au tableau d'avancement de l'année 2023 doivent rester promouvables au grade de la classe exceptionnelle au tableau d'avancement des années suivantes. » Le ministère n'a pas intégré cet amendement, aidé en ce sens par d'autres organisations : Pour : FO, UNSA, CFTD ; Contre : FSU ; Abstention : SNALC, SUD, CGT.

Enfin, concernant l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, le SNUDI-FO prend acte de sa suppression et de la mise en place d'un passage à l'ancienneté, après trois années dans le 4ème échelon de la classe exceptionnelle, pour pouvoir atteindre les trois chevrons du 5ème échelon de la classe exceptionnelle.

(\*) : Rappel des votes sur le décret de « défonctionnalisation » (suppression des viviers 1 et 2 et nouvelles règles pour l'accès à la classe exceptionnelle) : Pour : FSU, UNSA, SNALC, SUD ; Abstention : CFTD, CGT ; NPPV : FO. ■