

PPCR à l'origine des nouvelles grilles de rémunérations et de l'évaluation par compétences

Qu'est-ce que PPCR ?

PPCR (Parcours professionnels, carrières, rémunérations) est un dispositif élaboré par le ministère de la Fonction publique. Il prétend œuvrer à la « *modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations* » des fonctionnaires d'État, des territoriaux et des hospitaliers.

Le dispositif a été présenté aux fédérations syndicales de fonctionnaires en 2015 qui ont donné leur accord ou pas avec le plan présenté.

Le ministère avait indiqué qu'il souhaitait un accord majoritaire (accord d'organisations syndicales qui représentaient plus de 50 % des effectifs de fonctionnaires) pour mettre en place son dispositif.

La CGT, FO et Solidaires, représentant 48,5 % des voix (*) aux dernières élections professionnelles dans la Fonction publique, ont refusé de signer. CFDT, UNSA, FSU, CFE-CGC, CFTC, FA-FP qui représentent ensemble 48,3 % ont donné leur accord.

Malgré l'absence d'accord majoritaire, le ministère met en œuvre son plan, en passant en force, comme le gouvernement l'a fait pour la loi Travail.

Les réformes statutaires en cours dans l'Éducation nationale pour les enseignants trouvent leur origine dans PPCR :

- ▶ grille unique de rémunération, pour harmoniser les carrières dans les 3 fonctions publiques et conversion primes/points ;
- ▶ réforme des modalités d'appréciation (nouvelles évaluations) et d'avancement (accélération de carrière, passage à la hors classe, création d'une classe exceptionnelle).

L'examen de ces mesures les rendent inacceptables.

**Salaires, promotions, évaluations !
Rien n'est acceptable dans PPCR !**

Une seule exigence s'impose :

le retrait de PPCR et du projet de nouvelle évaluation qui en découle !

(*) chiffres du ministère de la Fonction publique



AFP-PPCR

Nouvelle grille, nouvelles modalités d'avancement et d'évaluation : LES ÉTAPES DU DISPOSITIF PPCR



Quelques points d'indice en plus mais ...

La grille actuelle de rémunérations est modifiée : entre 6 et 11 points d'indice supplémentaires pour chaque échelon de la grille. Les 21 points donnés au 1^{er} échelon de la hors-classe ne concernent aucun PE.

► Prenons un exemple : Un PE CN au 5^{ème} échelon sera rémunéré à l'indice 466 au lieu de l'indice 458, soit 8 points supplémentaires. En réalité, l'augmentation de la rémunération sera équivalente à 4 points d'indice puisque 4 points sont donnés au titre de la conversion primes/points ($4 \times 4,658 = 18,63$ € brut). La contribution retraite aura augmenté de 11,29 €. Le gain réel ne s'élèvera donc qu'à 7,34 €.

Quatre de ces points proviennent de la conversion primes/points (le versement de l'ISAE sera diminué de l'équivalent de 3 points d'indice, soit de 13,92 €) et la contribution retraite passe au 1^{er} janvier 2017 à 10,29 %, contre 9,94 % actuellement.

En suivant le même cheminement mathématique, voici les gains financiers des PE suivant leur grade pour quelques échelons. Les résultats concrets sont bien minimes par rapport à l'effet d'annonce présenté par le ministère. ■

grade	échelon	Nb réel de points suppl.*	qui correspondent à un gain mensuel de :	perte subie par la hausse de la contribution retraite	gain financier réel
PE CN	2 ^{ème}	7 (- 4) = 3	13,97 €	9,49 €	+ 4,48 €
PE CN	5 ^{ème}	8 (- 4) = 4	18,63 €	11,29 €	+ 7,34 €
PE CN	9 ^{ème}	11 (- 4) = 7	32,60 €	14,52 €	+ 18,08 €
PE CN	11 ^{ème}	6 (- 4) = 2	9,32 €	13,61 €	- 4,29 €
PE HC	6 ^{ème}	10 (- 4) = 6	27,95 €	16,87 €	+ 11,08 €

* diminués des 4 points correspondant à la conversion primes/points.

Le point d'indice vaut mensuellement 4,658 € au 01.01.17. Il sera réévalué de 0,6 % le 1^{er} février et s'élèvera alors à 4,686 €.



nouvelle grille, nouvelles modalités d'évaluation et de promotions, création de la classe exceptionnelle

Tous les enseignants sont basculés dans la nouvelle grille unique.

Exemples et conséquences

Dans la classe normale, chacun garde son échelon et son indice, sauf si l'ancienneté dans l'échelon est supérieure à la durée de passage dans l'échelon suivant.

Dans ce cas, l'enseignant est reclassé à l'échelon supérieur mais perd l'ancienneté qui pourrait éventuellement lui rester.

exemple 1 :

Un PE au 9^{ème} échelon avec 4 ans d'ancienneté au 01.09.17 sera reclassé au 10^{ème} échelon sans ancienneté.

exemple 2 :

Un PE au 9^{ème} échelon avec 5 ans d'ancienneté au 01.09.17 sera également reclassé au 10^{ème} échelon sans ancienneté puisque la règle ministérielle a été ainsi fixée. L'année d'ancienneté qui lui reste est perdue.

exemple 3 :

Un PE au 9^{ème} échelon avec 3 ans d'ancienneté au 01.09.17 sera reclassé au 9^{ème} échelon avec 3 ans d'ancienneté dans la nouvelle grille. Il attendra un an pour accéder au 10^{ème} échelon puisque, dans la nouvelle grille, il faut 4 ans dans le 9^{ème} échelon pour atteindre le 10^{ème} échelon.

S'il était promu au grand choix et pensait pouvoir bénéficier d'une promotion au 01.09.17, (il faut 3 ans pour être promu au GC au 10^{ème} échelon dans la grille actuelle), cette promotion lui passe sous le nez puisque l'avancement au grand choix n'existe plus dans la nouvelle grille. Les PE qui auraient pu bénéficier d'une promotion au grand choix en 2017-2018 seront ainsi lésés en 2017, de même que d'autres le seront les années suivantes. Des dizaines de milliers de promotions au grand choix sont ainsi économisées par le ministère grâce à PPCR.

Conclusion :

les futurs promus qui pouvaient espérer une promotion au grand choix dans les années qui viennent sont financièrement perdants. Ceux qui devaient être promus à l'ancienneté sont aussi lésés au moment du reclassement dans la nouvelle grille. ■

AFP-PPCR

Dans la hors classe, chacun perd un échelon mais en gardant le même indice pour sa rémunération.

exemple 1 :

Un PE au 5^{ème} échelon de la hors-classe avec un an d'ancienneté au 01.09.17 dont l'indice de rémunération s'élève à 705 sera reclassé au 4^{ème} échelon avec un an d'ancienneté mais gardera le même indice (705) et par conséquent la même rémunération.

exemple 2 :

Un PE au 5^{ème} échelon de la hors-classe avec 3 ans d'ancienneté au 01.09.17 dont l'indice de rémunération s'élève à 705 sera reclassé au 5^{ème} échelon (indice 741) au 01.09.17 (puisqu'il faut au moins 2,5 ans pour passer à l'échelon supérieur du 4^{ème} au 5^{ème} échelon de la hors-classe). Dans l'ancienne grille, il aurait été également promu au 01.09.17 à l'échelon supérieur et rémunéré à l'indice 741.

La classe exceptionnelle est créée au 1^{er} septembre 2017 mais les premiers reclassements dans ce grade interviendront de manière rétroactive en cours d'année après la réunion d'une CAPD en mai ou juin 2018. Ce nouveau grade, seulement accessible aux PE à la hors-classe dans certaines conditions (exercices de fonctions déterminées, valeur professionnelle exceptionnelle), sera réservé à une toute petite minorité. ■

Les accélérations de carrière au 6^{ème} et 8^{ème} échelon de la classe normale

Les promotions au grand choix, au choix et à l'ancienneté sont supprimées pour tous les échelons de la classe normale. Seuls 30 % des PE au 6^{ème} et au 8^{ème} échelon pourront accéder à l'échelon supérieur avec une accélération de carrière (avec 2 ans d'ancienneté au lieu de 3 du 6^{ème} au 7^{ème} échelon et 2,5 ans au lieu de 3,5 ans du 8^{ème} au 9^{ème} échelon). Cette accélération sera décidée après un rendez-vous de carrière (voir ci-dessous). Un quota entre les hommes et les femmes sera instauré.

Alors qu'avec le système actuel, un enseignant peut atteindre le 11^{ème} échelon après 20 ans d'ancienneté, le nouveau système ne permet d'y accéder qu'au bout de 24 ans : le bénéfice est bien maigre et moins profitable qu'actuellement. ■

classe normale

échelon	IM	gain indice entre échelon	durée	durée cumulée grade
11	673	44		26
10	629	39	4	22
9	560	33	4	18
8	557	32	3,5*	14,5
7	519	27	3	11,5
6	492	16	3	8,5
5	476	15	2,5	6
4	461	15	2	4
3	448	13	2	2
2**	441	7	1	1
1***	390	51	1	

Les promotions de grade à la hors-classe

Le barème national sera modifié mais il n'est pas encore arrêté. Il dépendra d'une appréciation consécutive à un rendez-vous de carrière et de la plage d'appel dans la hors-classe, c'est à dire de la durée entre le 9^{ème} échelon et 2 ans d'ancienneté du candidat et le moment où la situation du candidat est examinée pour sa promotion.

hors classe

échelon	IM	gain indice entre échelon	durée	durée cumulée grade
7	821	42		16
6	806	46	3	13
5	763	53	3	10
4	715	41	2,5	7,5
3	688	41	2,5	5
2	624	65	2,5	2,5
1	590		2,5	

Le ministère fait miroiter la possibilité d'accéder à la hors classe à partir du 9^{ème} échelon avec 2 ans d'ancienneté, mais vu le nombre de PE au 10^{ème} et au 11^{ème} échelon qui ne sont pas encore à la hors classe, et la lente évolution du taux de passage à la hors classe (5,5 % prévus en 2017 au lieu de 5 % en 2016), cette affirmation ne sera pas respectée. L'arbitraire sera même amplifié avec le remplacement de la note par l'appréciation basée sur les compétences dans le barème. ■

classe exceptionnelle

échelon	IM	gain indice entre échelon	durée	durée cumulée grade
HEA3	972	42		16
HEA2	925	46		13
HEA1	890	53		9,5
4	830	41	3	6,5
3	775	41	2,5	4
2	735	65	2	2
1	695		2	

La suppression de la note pédagogique, les rendez-vous de carrière et l'accompagnement des enseignants.

Les rendez-vous de carrière

Les inspections seront remplacées par des évaluations professionnelles au nombre de quatre dans la carrière et permettront à 30 % des enseignants des accélérations de carrière du 6^{ème} au 7^{ème} échelon et du 8^{ème} au 9^{ème} échelon, le passage plus ou moins rapide à la hors-classe, l'accès (éventuel) à la classe exceptionnelle.

.../...

* 30 % des enseignants au 6^{ème} et 8^{ème} échelon bénéficieront d'un avancement accéléré de 1 an pour accéder à l'échelon supérieur
** titulaire *** stagiaire

Spécial

AFP-PPCR

.../...

Pour bénéficier d'une accélération de carrière dans la classe normale, l'évaluation devra être notifiée « *excellente* » dans la grille d'évaluation. Cette grille est nationale et imposée à tous les enseignants.

La grille transforme les enseignants en stagiaires tout au long de leur carrière : elle 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.

L'évaluation est préparée en amont par un bilan professionnel à rédiger par l'enseignant, poursuivie par une visite en classe et un entretien qui porte sur l'inspection et le bilan professionnel de la période écoulée.

L'évaluation donne lieu à un compte-rendu à partir de la grille nationale. Elle remplace le rapport d'inspection et la note. Une appréciation finale est arrêtée par l'inspecteur d'académie qui classe les enseignants selon 4 possibilités : « *A consolider, satisfaisant, très satisfaisant, excellent.* » Une proposition est inscrite pour un avancement accéléré qui ne peut pas excéder 30 % des enseignants évalués au cours d'une année.

La suppression de la note remet en cause les barèmes, en particulier du mouvement, qui prend cet élément en compte.

L'évaluation est largement plus contraignante et plus arbitraire qu'une simple inspection. Elle permet la remise en cause de la

qualification des enseignants. De plus, un accompagnement entre chaque évaluation peut être décidé.■

L'accompagnement des enseignants

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.

Les enseignants « *accompagnés* » font l'objet de visites supplémentaires en classe, intègrent des formations, rédigent des écrits, des comptes-rendus, des bilans...

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 qui concerneront beaucoup d'entre eux, dans un cadre individuel ou collectif, le nouveau mode d'évaluation est une arme pour mettre les enseignants dans les rails de la refondation de l'école avec les nouveaux cycles, l'inclusion à outrance des élèves handicapés dans les classes ordinaires, les partenariats imposés avec les collectivités territoriales...■



perte financière

Ce sont 5 points d'indice supplémentaires qui sont ajoutés à chaque échelon de la classe normale et de la hors classe par conversion prime/points. Le versement de l'ISAE sera une nouvelle fois diminué de l'équivalent de 4 points d'indice.

Une retenue de 32,42 € sera prélevée à partir de janvier 2018 à ce titre. La retenue pour pension est, quant à elle, une nouvelle fois augmentée. De 10,29 %, elle passe à 10,56 %.

Bilan : une nouvelle perte financière en janvier 2018.

Les conversions primes/points ne permettront que de réévaluer d'une trentaine d'euros la pension des enseignants après une carrière pleine. Il y a loin de la coupe aux lèvres.■



perte financière

Entre 0 et 15 points d'indice supplémentaires selon les échelons de la classe normale et de la hors-classe. A noter que les 15 points sont attribués au 2^{ème} échelon de la hors-classe, là où il n'y a aucun enseignant.

Nouvelle augmentation de la retenue pour pension : 10,83 % au lieu de 10,56 %.■



nouvelle perte financière

Nouvelle augmentation de la retenue pour pension : 11,10 % au lieu de 10,83 % qui entraîne une nouvelle perte financière.

Création d'un 7^{ème} échelon à la hors-classe, échelon qui avait été supprimé en septembre 2017 qui accentuera les disparités de rémunérations entre les enseignants.■

SALAIRES, PROMOTIONS, ÉVALUATIONS !

RIEN N'EST ACCEPTABLE DANS PPCR !