

Spécial **PPCR***

* Parcours Professionnels, Carrières, Rémunérations dans la Fonction publique

Contre le PPCR et son évaluation, votez **FO** !

Le règne du mérite individuel et de l'arbitraire (contre les droits collectifs et l'indépendance professionnelle) qui modifie radicalement notre rapport à la hiérarchie !

Un nouveau mode d'évaluation professionnelle :

- le « rendez-vous » carrière (3 pour une carrière entière !) qui modifie les modalités des promotions et instaure l'évaluation à la tête du client ;

NB : Celui du 9^{ème} échelon permettant l'accès à la hors classe est un « couperet » : il est non modifiable jusqu'à la fin de carrière !

- une grille d'évaluation aux critères totalement subjectifs remplace la note d'inspection chiffrée transparente et contrôlable ; des appréciations posées arbitrairement (à consolider, satisfaisant, très satisfaisant, excellent) remplacent le barème et permettent aux IEN de favoriser directement ou non la carrière des collègues, affaiblissant, de fait, le rôle des CAP ;
- un troisième grade (fonctionnel), la classe exceptionnelle, est réservé à une infime minorité : un miroir aux alouettes. ■

L'entretien et l'accompagnement : stagiaires à vie

Les « rendez-vous » carrière : chaque fois, l'ensemble des compétences sera à nouveau contrôlé, la qualification acquise pourra donc être remise en cause (alors que l'ancienne note d'inspection ne pouvait qu'augmenter).

En définitive, c'est davantage le comportement individuel, le degré de soumission, le parcours professionnel et l'ambition qui sont jugés que l'exercice du métier d'enseignant en lui-même.

Pour la première fois, un PE est évalué en fonction de son investissement dans les PEDT* et en fonction de ses relations avec les parents d'élèves et les élus locaux.

Avec « l'accompagnement », les visites des IEN dans les classes peuvent se multiplier au prétexte de « formation », pressions et cadrage déguisé qui remettent en cause notre liberté pédagogique et nous transforment en « stagiaires à vie ».

Cela ouvre la voie aux interprétations, aux méthodes managériales de gestion de personnel et s'annonce comme un instrument de pression permanent sur les personnels. ■

* *Projet Educatif De Territoire*

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

Une revalorisation en trompe-l'œil

- **Pertes financières** : des poussières indiciaires autofinancées par les agents (transfert primes – points) : en 2020, c'est à échelon égal un salaire net à peine égal ou même inférieur à celui de 2010 !
- **Fin de la possibilité d'avancer au grand choix**. (11^{ème} échelon en 20 ans).
- **Allongement de carrière** (24 ans minimum pour le 11^{ème} échelon) : les débuts de carrière et les ex-instituts sont particulièrement touchés.
- **Aucun plan prévu pour augmenter le nombre de promus à la hors classe** (présenté pourtant comme un deuxième grade pour tous) : 13,2 % dans le 1er degré contre 17 % dans le secondaire...
- **Poursuite du blocage de la valeur du point d'indice.** ■



Au protocole PPCR et à son évaluation arbitraire, le SNUDI-FO oppose ses revendications :

- **Abandon des nouvelles modalités d'évaluation des enseignants et du protocole PPCR qui en est à l'origine !**
- **Un barème essentiellement basé sur l'ancienneté générale de service pour le déroulement de carrière de chaque personnel.**
- **Augmentation immédiate du taux de passage à la hors classe : au moins 17 %, comme dans le 2nd degré !**
- **Possibilité de revoir à la hausse les appréciations délivrées au 9^{ème} échelon, lors du 3^{ème} rendez-vous de carrière !**
- **Possibilité pour tous les collègues d'accéder à l'indice le plus important du grade le plus élevé !**
- **Augmentation de 16 % de la valeur du point d'indice ! ■**

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. ■

Avancement à la classe normale

Le début de carrière est ralenti pour tous.
 Il faut maintenant 8,5 ans de service pour arriver au 6^{ème} échelon alors qu'avant PPCR, cela prenait au mieux 6,5 ans et au pire 8 ans.
 Des accélérations de carrière qui concernent seulement 30 % des collègues au 6^{ème} et au 8^{ème} échelon.
 30 % de collègues au 6^{ème} (1^{er} rendez-vous carrière) et 8^{ème} échelon (2^{ème} rendez-vous carrière) pourront bénéficier d'une accélération de carrière d'un an. Les 70 % restant n'auront pas d'accélération et changeront d'échelon à l'ancienneté. Pour déterminer les 30 % d'heureux élus, il n'y a plus de barème, seule l'appréciation de l'inspecteur d'académie comptera. ■



Passage à la hors classe : un taux toujours très inférieur à celui du 2nd degré, des appréciations arbitraires et gravées dans le marbre !

Malgré les promesses et les affirmations de certains, rien ne garantit le passage pour tous à la hors classe. Le taux fixé cette année 13,2 % ne permet pas de réelle augmentation du nombre de passage et reste très inférieure au second degré (17 %).

Tout dépend de l'appréciation (à consolider, satisfaisant, très satisfaisant, excellent) émise par l'inspecteur d'académie lors du 3^{ème} rendez-vous carrière. Entre un enseignant évalué «à consolider» et un autre évalué «excellent», il y aura au minimum 6 ans d'écart pour le passage à la hors classe. Cette appréciation sera portée une fois pour toute, gravée dans le marbre ad vitam æternam, et utilisée pour toutes les campagnes de promotions ultérieures sans possibilité de rattrapage en cas de mauvaise appréciation.

L'année dernière, les collègues ayant « dépassé » le 3^{ème} rendez-vous carrière (car ils avaient plus de deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon) ont été « évalués » de manière totalement arbitraire, le plus souvent sans voir aucun IEN. Cette appréciation portée, qui n'est même pas nécessairement à ce jour connue des intéressés, sera pourtant déterminante pour la cadence de passage à la hors classe. Certains collègues ayant d'excellentes notes se sont retrouvés « à consolider » ou simplement « satisfaisant ». ■



CARROUSSEL DE CARRIÈRE

Quelques exemples éloquents !

Directrice de la même école maternelle depuis 18 ans. Note de 18,5 en mars 2014. Sur son rapport d'inspection on peut y lire :
 « Mme... affiche des compétences professionnelles remarquables... Mes félicitations.... »
Avis satisfaisant.
 Cette collègue en 2017, son rang de classement pour accéder à la hors classe était de 591, aujourd'hui il est de 1018. **Rétrogradée de 427 places !**

Maître spécialisé, n'a jamais rencontré son IEN. Dernière note : 19. Conclusion du rapport « l'inspection confirme l'excellente appréciation que j'avais portée sur les compétences professionnelles de X. Je renouvelle toute ma reconnaissance à X pour la grande qualité de son travail ».
Avis satisfaisant.

33 ans de bons et loyaux services, toute une carrière de remplaçante. Dernière inspection en 2010, note de 19,5. Affectée sur une nouvelle circonscription depuis 2 ans. N'a jamais rencontré son IEN...
Avis satisfaisant.

Les instituteurs et PE ex-instituteurs doublement lésés !

TRÈS TRÈS
CLASSE EXCEPTIONNELLE
 TRÈS TRÈS



Le passage à la classe exceptionnelle est à 80 % réservé à certaines fonctions (direction, CPC, éducation prioritaire...) et les collègues concernés doivent candidater avec une lettre de motivation.

De fait, la plupart des enseignants sont de fait dans l'impossibilité même d'atteindre la classe exceptionnelle ! Dans tous les cas, seule l'appréciation compte réellement, l'ancienneté ne rentrant en compte qu'à appréciation égale.

Pour le passage d'échelon de la classe normale, les PE ex-instituteurs qui avaient souvent la plus grande ancienneté générale de service passaient le plus souvent au grand choix. Ils subissent un ralentissement important de leur carrière avec PPCR.

De même, pour le passage à la hors classe, en plus de l'appréciation est pris en compte l'ancienneté dans les échelons de PE ce qui est très différent de l'ancienneté générale de service. Les PE ex-instits sont doublement pénalisés. ■

Classe exceptionnelle: un grade auquel la plupart des enseignants sont interdits d'accès !

Pour deux collègues pouvant avoir la même ancienneté, l'un (mal évalué) au 11^{ème} échelon de la classe normale et l'autre (très bien évalué) aux derniers échelons de la classe exceptionnelle, il peut y avoir plus de 1000 € par mois de différence de salaire !

Les appréciations pour le passage à la classe exceptionnelle comportent dans de nombreux cas des considérations qui interrogent : « *loyale et disponible* », « *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 ! ■

Accompagnement : les enseignants deviennent « 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.* »

Dans de nombreux départements, cela a déjà commencé. Des visites d'IEN sont réalisées en classe au prétexte de « *formation* ». Cela peut se passer en CP et CE1 en lien avec les évaluations du ministre Blanquer, dans des écoles accueillant des ULIS...

Lorsque le SNUDI-FO fait valoir le fait qu'un IEN, fonctionnaire d'autorité, ne peut pas être un « *formateur* » comme les autres et que cela ne peut conduire qu'à des pressions et un cadrage déguisé qui remettent en cause notre liberté pédagogique, une IA répond qu'elle ne voit pas le problème puisque ce procédé où le formateur et l'évaluateur ne font qu'un existe déjà... pour les PE stagiaires !

C'est bien ça l'enjeu de l'accompagnement PPCR, nous transformer en « *stagiaires à vie* ». ■

**ÉVALUATION PPCR
 DÉPRÉCIATION FINALE**



Rendez-vous carrière : des appréciations subjectives et qui dépendent de quotas !

Lors du rendez-vous carrière, l'IEN ne se base pas uniquement sur la visite en classe, mais sur « l'ensemble de la carrière ». Il remplit la grille d'évaluation dont de nombreuses « compétences » sont subjectives et soumises à interprétations (« agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques », « coopérer avec les partenaires de l'école », « coopérer au sein d'une équipe », « s'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel », « prendre en compte la diversité des élèves »...)

C'est ensuite le recteur (ou l'IA par délégation) qui attribue l'appréciation finale et se base sur les « compétences » qui lui semblent les plus importantes. Dans un département, l'IA a indiqué que son appréciation était portée à l'aide « d'une application qui n'autorisait qu'un nombre limité d'avis excellent et très satisfaisant » et indique qu'il est « contraint d'afficher satisfaisant même si l'IEN évalue les pratiques professionnelles à un niveau très satisfaisant » (!) ■

Les remarques formulées lors de l'entretien n'ont pas tenu compte du contexte. L'inspectrice émet des critiques sur le travail qui aurait dû être fait tout au long de l'année. Or, ce rendez-vous carrière a eu lieu le deuxième jour après ma reprise de travail à suite d'un arrêt maladie de six mois à la suite duquel je dois désormais subir de nombreux soins hebdomadaires. J'en avais, évidemment, informé ma supérieure.

Aujourd'hui, j'ai reçu l'appréciation finale de l'IA-DASEN : « Satisfaisant » alors que ma note d'inspection est de 18/20 et que dans le tableau il y avait coché (4 satisfaisants – 6 très satisfaisants et 1 excellent) et que l'appréciation de l'IEN était très bonne. Sur quels critères s'est-elle arrêtée ?



Quelques réactions de collègues

Je n'ai que des « très satisfaisant » ou des « excellent » et je me retrouve en appréciation finale avec « satisfaisant ». Au bout de presque 20 ans de carrière c'est très démotivant et je suis plus que déçue c'est une évidence ! Comment contester cette appréciation, on nous parle de 30 jours ouvrables, mais autant le rapport de l'inspecteur pouvait l'être facilement, autant là c'est nébuleux et aucun encadré n'y donne accès.

Je ne comprends pas, au vu de l'évaluation des compétences remplie par Mme l'Inspectrice, le résultat de cette appréciation finale « satisfaisante ».

Si on fait le calcul des différents niveaux d'expertises, on peut facilement se rendre compte qu'il y a 1 satisfaisant, 7 très satisfaisants et 3 excellents. Ce résultat justifie-t-il cette appréciation finale pour tout le reste de ma carrière ! Une enseignante finalement très moyenne, voire sous la moyenne.

Je reste avec l'impression que mes qualités et mon engagement dans le métier n'ont pas été pris en compte. Aujourd'hui, je me sens mal et lésée. Tout mon investissement pour un métier qui me passionne est mis à mal par ce genre d'appréciation fixe et qui a un impact sur mon avancée dans la grille indiciaire et donc dans ma vie de famille.

Je ne me suis jamais sentie aussi méprisée et dépréciée de ma carrière !

Le SNUDI-FO, non signataire de PPCR, défend concrètement et sans relâche les collègues lésés !

Le SNUDI-FO, avec sa fédération, n'accepte pas le cadre de l'évaluation-PPCR et demande son abandon.

Il a voté contre sa mise en place dans l'Éducation nationale contrairement à la FSU, l'UNSA, la CFDT et il continue d'intervenir dans les instances à tous les niveaux pour s'opposer à l'arbitraire de PPCR.

Il mobilise les collègues en faisant signer une pétition nationale et organise la mobilisation dans de nombreux départements, à travers des rassemblements ou des audiences auprès des DSDEN.

Il aide notamment les collègues à contester les appréciations qu'ils n'acceptent pas (même si dans

le cadre de ce décret, tout est fait pour remettre en cause le droit à recours.)

Le SNUDI-FO invite tous les collègues qui contestent le PPCR avec son nouveau déroulement de carrière et ses nouvelles modalités d'évaluations à se saisir des élections professionnelles en votant pour les listes Force Ouvrière. ■