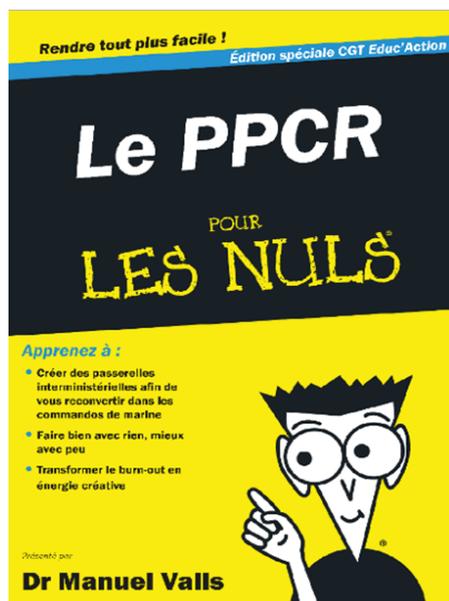


Réforme de l'évaluation, hausse salariale à la marge : le vrai visage du PPCR



PPCR (Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations) : derrière cet acronyme se cache en réalité un nouveau dispositif d'évaluation et d'avancement de carrière ainsi qu'une (faible) hausse de notre rémunération (insuffisante et injuste dans sa répartition).

Ce projet, rejeté majoritairement par les organisations syndicales dont la CGT, est néanmoins mis en œuvre par le gouvernement.

Le PPCR ne compense pas les pertes de pouvoir d'achat des dernières années !

Présenté comme une amélioration de la rémunération des fonctionnaires et donc des enseignant-es, le PPCR est loin de constituer un rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis des années ! En effet, au 1^{er} février 2017, un-e certifié-e, PE ou PLP au 7^{ème} échelon, après 11 ans de carrière, ne perçoit même pas une rémunération mensuelle nette de 2000€ (hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement éventuels). Le gain réel net de 32,76€ correspond à 1,66% d'augmentation au regard de la rémunération nette perçue en 2016. Pour mémoire, la **perte du pouvoir d'achat, depuis le 1^{er} janvier 2000, du point d'indice majoré sur l'indice des prix est de près de 14%**. Les enseignants français restent donc parmi les plus mal payés d'Europe selon les chiffres de l'OCDE !

Un avancement pas si égal pour les personnels et toujours lié à l'évaluation !

Les propositions qui nous sont soumises en matière d'évaluation et d'accès à la classe exceptionnelle restent, pour la plupart, très éloignées de nos revendications ! En effet, s'il ya désormais avancement unique pour les personnels, deux échelons sont soumis à un avancement différencié tandis qu'une classe exceptionnelle est créée mais qui exclut de fait 90 % des personnels !

L'accompagnement, l'évaluation et l'avancement (avec ses modalités) des personnels sont à peu près cadrés, même si des zones d'ombres subsistent (critères de « départage » par exemple).

La CGT Educ'action appelle les personnels à une extrême vigilance dans la mise en œuvre de ces mesures, car elles auront une incidence certaine sur le déroulement de carrière de chacun-e.

Sommaire :

- p.1 . Editorial
- p.2 . Réforme de l'évaluation
- p.3 . Une « revalorisation » salariale
- p.4 . La CGT Educ'action revendique
. Bulletin d'adhésion

Réforme de l'évaluation des enseignant-es

Les nouveautés dans l'avancement d'échelon

Classe normale

Désormais les personnels enseignants, d'éducation et psychologues, suivront un rythme unique d'avancement lors de leur carrière.

Deux exceptions cependant : au 6^{ème} et 8^{ème} échelon où seulement 30% des collègues pourront éventuellement bénéficier d'une **bonification d'un an** suite à un rendez-vous carrière se sanctionnant par une inspection et un entretien avec l'inspecteur et le chef d'établissement pour les personnels du second degré.

Les personnels appartenant à la classe normale seront reclassés au 1^{er} sept 2017 à l'échelon équivalent avec conservation de l'intégralité de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine.

Echelon	Durée
1	1 an
2	1 an
3	2 ans
4	2 ans
5	2 ans 6 mois
6	3 (ou 2) ans
7	3 ans
8	3 ans et 6 mois (ou 2 ans et 6 mois)
9	4 ans
10	4 ans
11	

Hors classe

Un rendez-vous carrière sera programmé pour un avancement à la Hors classe pour les collègues étant au minimum au 9^{ème} échelon de classe normale depuis 2 ans.

Echelon	Durée
1	2 ans
2	2 ans
3	2 ans 6 mois
4	2 ans 6 mois
5	3 ans
6	

Classe exceptionnelle

L'accès à la classe exceptionnelle se fera par un rendez vous carrière mais il sera réservé à 10% de l'effectif d'un corps, dont 8% des collègues ayant, pendant 8 années, exercé en établissements difficiles ou rempli des fonctions particulières et 2% pour les autres !

La CGT Educ'action est farouchement opposée à ce mode d'accès dans la mesure où 90 % des collègues en seront irrémédiablement exclus.

En définitive, la classe exceptionnelle est un grade à accès fonctionnel, dispositif que la CGT a toujours combattu. Cela tend à définir la carrière d'un-e agent-e en fonction de l'emploi occupé et

Echelon	Durée
1	2 ans
2	2 ans
3	2 ans 6 mois
4	3 ans
5	1 an
6	1 an
7	

Le rendez vous carrière



Le rendez-vous de carrière de l'enseignant-e fait intervenir l'IEN pour le premier degré, les corps d'inspection et le chef d'établissement pour le second degré.

Il consiste en une inspection en classe suivie d'un entretien avec l'inspecteur-trice. Dans le second degré, un deuxième entretien aura lieu entre l'enseignant-e et son chef d'établissement.

Un compte-rendu du rendez-vous de carrière au travers d'une grille d'évaluation sera complétée et signée par l'inspecteur et, pour le second degré, par le chef d'établissement.

On pourrait se féliciter de l'arrêt du mode actuel d'évaluation (injuste, partial, inégalitaire, infantilisant...) mais on peut tout de même s'interroger sur ce que pourra être le nouveau référentiel commun d'évaluation qui sera mis à disposition des évaluateur-trices. Les items proposés dans la maquette d'évaluation risquent de laisser perplexes nombre de nos collègues ; certains étant directement liés aux moyens, horaires, matériels et humains mis à disposition de l'établissement, comme par exemple : « prévenir et lutter contre le décrochage scolaire » ou « prendre en compte la diversité des élèves »... En valorisant les tâches périphériques, la contribution au rayonnement de l'établissement, on pénalise les personnels sur plusieurs établissements, à temps partiel.

« Revalorisation » salariale

Les étapes à retenir

Au 1^{er} janvier 2017 : 1^{ère} revalorisation indiciaire

Dans le cadre du déroulement actuel de carrière (Classe Normale puis Hors-Classe) les nouveaux indices à chaque échelon, incluent **4 points de transfert** « prime-points » et une **revalorisation indiciaire**.

Classe normale des certifié-es, PE, PLP,PEPS, COP (entre parenthèse agrégé-es) à compter du 1^{er} janvier 2017

Echelon	IM
1	353 (383)
2	383 (443)
3	440 (497)
4	453 (534)
5	466 (569)
6	478 (604)
7	506 (646)
8	542 (695)
9	578 (745)
10	620 (791)
11	664 (825)

Hors classe des certifié-es, PE, PLP,PEPS, COP à compter du 1^{er} janvier 2017

Echelon	IM
1	516
2	570
3	611
4	652
5	705
6	751
7	793

Valeur mensuelle du point d'indice majoré au 1^{er} février 2017 : 4,686025 €

Le Traitement brut qui apparaît sur la première ligne de votre bulletin de paye c'est l'IM (Indice Majoré) de votre échelon multiplié par la valeur du point d'indice mensuel .

Au 1^{er} septembre 2017 : Reclassement et nouvelles grilles

Classe normale des certifié-es, PE, PLP,PEPS, COP (entre parenthèse agrégé-es) à compter du 1^{er} sept 2017

Echelon	IM
1	383
2	436 (443)
3	440 (497)
4	453 (534)
5	466 (569)
6	478 (604)
7	506 (646)
8	542 (695)
9	578 (745)
10	620 (791)
11	664 (825)

Hors Classe des certifié-es, PE, PLP,PEPS, COP à compter du 1^{er} sept 2017

Echelon	IM
1	570
2	611
3	652
4	705
5	751
6	793

Pour la hors classe et la classe exceptionnelle des agrégé-es voir votre site

Classe exceptionnelle des certifié-es, PE, PLP,PEPS, COP au 1er septembre 2017

Echelon	IM
1	690
2	730
3	770
4	826
5	885
6	920
7	967

Et après ?

Au 1^{er} janvier 2018 : étape 2 du transfert « prime-points »

Dans la nouvelle carrière (tableau ci-dessus), ajout de **5 points** à chaque échelon.

Au 1^{er} janvier 2019 : 2^e revalorisation indiciaire sur l'ensemble des échelons de la Classe Normale et de la Hors-Classe.

Au 1^{er} janvier 2020 : création d'un 7^e échelon dans la Hors-Classe. Ce 7^e échelon sera automatiquement accessible aux personnels situés depuis **3 ans au 6^e échelon** de la Hors-Classe

Pour des informations encore plus détaillées sur l'ensemble des mesures, consultez notre site

www.cgteduc.fr

Dernière minute La **CGT** Educ'action considère que la revalorisation indiciaire prévue à compter du 1er janvier 2017 est très insuffisante. De plus, elle ne sera mise en œuvre dans sa globalité, qu'en mars 2017...

Alors que le ministère communique largement sur l'importance de la mise en place du PPCR dans l'Éducation nationale, il est incapable aujourd'hui d'assurer administrativement, en temps et en heure, la nouvelle paye attendue par 800 000 personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.

Ces derniers devront patienter jusqu'au mois de mars pour bénéficier de la pseudo revalorisation, tant vantée par la Ministre... Ils ne recevront en janvier qu'une partie des points dus. Le reliquat ne sera effectué qu'en mars.

La CGT Educ'action revendique...

Une évaluation déconnectée de la rémunération !

- ▶ La CGT Educ'action reste résolument opposée à toute évaluation menée par le chef d'établissement et/ou l'inspecteur, car la dimension subjective de l'évaluateur continuera potentiellement à porter atteinte au bon déroulement de la carrière de l'enseignant, comme nous le constatons déjà avec le système d'évaluation actuel.
- ▶ La suppression de la hors-classe et de la classe exceptionnelle
- ▶ Un avancement réparti en 18 échelons sur un seul grade, avec rythme d'avancement identique pour tous
- ▶ Le versement immédiat à tous les personnels de 400 € (soit 90 points d'indice) pour compenser en partie la perte de pouvoir d'achat
- ▶ Une grille salariale démarrant à 2 fois le SMIC, qui respecte le niveau exigé de qualification à la titularisation (Master), soit un salaire de début de carrière équivalent à 2 935 € brut (qui correspondrait à un indice majoré 630)
- ▶ Un doublement minimum du traitement entre le début et la fin de carrière, soit de 2935 € à 5870 € brut, garanti à tout agent individuellement, pour une carrière complète
- ▶ L'intégration des primes et indemnités dans le salaire de base
- ▶ Des décharges horaires de service suffisantes pour permettre à nos collègues d'exercer des fonctions particulières, ou en, établissements difficiles
- ▶ L'indexation de la valeur du point d'indice sur l'indice des prix à la consommation
- ▶ Cette réforme intègre l'allongement des carrières sur 39 ou 41 ans. La CGT réclame le retour de la retraite à 60 ans, à taux plein (sans décote), pour une durée de carrière de 37,5 années
- ▶ Une indexation des pensions sur la valeur du point d'indice réévalué
- ▶ Une pension réajustée en cas de changement des grilles de rémunérations des personnels actifs



Evaluation/Rémunération 2017

Pour rejoindre la CGT Educ'action Versailles

Nom :

Prénom :

Téléphone :

Mél :

Adresse :

Métier :

Lieu d'exercice :

*Je renvoie ce coupon à : CGT Educ'action Versailles La Rotonde - 32-34 Avenue des Champs Pierreux 92 000 NANTERRE
Tel : 06 40 16 79 39*

mail : cgteducversailles@gmail.com