

PPCR : ON VOUS DIT REVALORISATION?

Les signataires de PPCR (UNSA, FSU) s'échinent à présenter le protocole comme une avancée notoire quant à la revalorisation indiciaire et à l'augmentation du nombre de points d'indice par échelon. Cependant la méthode Coué ne parviendra pas à duper les personnels : ceux-ci savent lire le bas de leur fiche de paye !

Décryptage!

La soi-disant « revalorisation » PPCR s'étale jusqu'en 2019 et s'effondre en 2020.

L'augmentation du traitement des PE porte sur le traitement brut et non sur le traitement net. Ainsi l'augmentation du taux de cotisation pension civile a entraîné une diminution du traitement net des personnels depuis 2010 que ni la revalorisation du point d'indice de 1,2% en 2016/2017, ni la revalorisation indiciaire ne suffisent et suffiront à compenser.

Les revalorisations indiciaires proviennent en grande partie du transfert d'une partie de l'ISAE en point d'indice. C'est au total, environ 506 € brut annuel qui proviendront de l'ISAE (4 points d'indice en 2017 et 5 en 2018), l'indemnité ISAE sera réduite d'autant. En 2018, c'est cette transformation qui, à elle seule, induira une revalorisation qui reste dérisoire.

Dans la plupart des cas, à échelon identique, le niveau des salaires nets sera donc inférieur à celui de 2010 et ceci sans compter l'augmentation de 1,7% de la CSG en janvier 2018 dont le gouvernement n'a annoncé aucune mesure compensatoire.

Les stagiaires et les nouveaux titulaires payent le prix fort en étant bien moins rémunérés qu'en 2010.

PPCR est donc un outil pour le ministère pour réaliser des économies sur le dos des personnels qui lui permettront de financer quelques améliorations, pour quelques-uns, très rares, qui accéderont, à « la tête du client », à la classe exceptionnelle.

PPCR
ou « l'avenir de la fonction publique »



Grilles de rémunération des PE classe normale

CN échelon	01/01/17		01/01/18		01/01/19		01/01/20	
	indice	Salaire	indice	Salaire	indice	Salaire	indice	Salaire
11	664	2 503,85 €	669	2 529,45 €	673	2 536,15 €	673	2 527,71 €
10	620	2 337,92 €	625	2 363,10 €	629	2 370,34 €	629	2 362,47 €
9	578	2 179,55 €	583	2 204,30 €	590	2 178,15 €	590	2 215,98 €
8	542	2 043,80 €	547	2 068,18 €	557	2 099,02 €	557	2 092,04 €
7	506	1 908,05 €	511	1 932,06 €	519	1 955,81 €	519	1 949,31 €
6	478	1 802,47 €	483	1 826,20 €	492	1 854,06 €	492	1 847,89 €
5	466	1 757,22 €	471	1 780,83 €	476	1 793,77 €	476	1 787,81 €
4	453	1 708,19 €	458	1 731,67 €	461	1 737,25 €	461	1 731,48 €
3	440	1 659,16 €	445	1 682,53 €	448	1 688,25 €	448	1 682,64 €
2	436	1 644,09 €	441	1 667,40 €	441	1 661,87 €	441	1 656,35 €
1	383	1 444,24 €	388	1 467,01 €	390	1 469,68 €	390	1 464,79 €
			Les 5 points d'indice supplémentaires proviennent de la transformation d'une partie de l'ISAE en 5 points d'indice					

Reclassement au 1er septembre 2017: comment ça marche ?

Reclassement PE classe normale

Pour les PE, le rythme d'avancement unique est maintenant calqué à peu de chose près sur l'avancement au choix. Auparavant, 30% des collègues passaient au grand choix, 50% au choix et 20% à l'ancienneté.

Exemple d'une collègue promue au 7ème échelon au 01.03.2016. Quel sera l'impact de son reclassement sur son déroulé de carrière ?

La rubrique carrière de l-Prof lui indique qu'elle est reclassée au 7ème échelon au 01.09.2017. Elle garde, toutefois, ces 1 an et 6 mois d'ancienneté dans l'échelon 7.

Avec la nouvelle grille PPCR appliquée à partir du 1er septembre 2017, la durée dans le 7ème échelon est de 3 ans, elle sera donc promue au 8ème échelon au 01.03.2019.

Avec l'ancienne grille à trois cadences :

Elle aurait pu bénéficier d'une promotion au grand choix et être promue au 8ème échelon au 1.09.2018 (durée de 2,5 ans dans le 7ème échelon pour 30% des promouvables). Perte de 6 mois de traitement au 8ème échelon, soit 1012,18 € brut annuel.

Elle aurait aussi pu être promue au choix au 8ème échelon au 01.03.2019, comme avec la nouvelle grille (durée de 3 ans dans le 7ème échelon pour 5/7 des promouvables restants, soit environ 50 %). Ni perte, ni gain de traitement dans ce cas là.

Elle aurait enfin pu être reclassée à l'ancienneté au 8ème échelon au 01.09.2019 (durée de 3,5 ans dans le 7ème échelon, soit environ 20 % des promouvables). Gain de 6 mois de traitement au 8ème échelon, soit 1012,18 € brut annuel.

Et c'est ainsi pour quasiment tous les échelons. Le reclassement PPCR ne changera rien pour 50% des personnels, bénéficiera à 20% et sera défavorable pour 30% des collègues. **Le solde est donc négatif.** Globalement, les enseignants sont donc perdants. La revalorisation PPCR c'est le miroir aux alouettes...

**En application de PPCR au 01.09.2017, tous les enseignants sont reclassés dans la nouvelle grille indiciaire, qui à la classe normale, ne comprend plus qu'une cadence, sauf au 6ème et au 8ème échelon où une possibilité d'accélération de carrière d'un an pour atteindre l'échelon suivant est prévue pour 30 % des promouvables justifiant d'une évaluation « excellente ».*

	Ancienneté dans l'échelon	Reclassement
Echelon 1 à 2		
Echelon 2 à 3		
Echelon 3 à 4		
Echelon 4 à 5	- de 2 ans	reclassement dans l'échelon 4 conservation de l'ancienneté
	+ de 2 ans	reclassement dans l'échelon 5 sans ancienneté
Echelon 5 à 6	- de 2 ans et 6 mois	reclassement dans l'échelon 5 conservation de l'ancienneté
	+ de 2 ans et 6 mois	reclassement dans l'échelon 6 sans ancienneté
Echelon 6 à 7	- de 3 ans	reclassement dans l'échelon 6 conservation de l'ancienneté
	+ de 3 ans	reclassement dans l'échelon 7 sans ancienneté
Echelon 7 à 8	- de 3 ans	reclassement dans l'échelon 7 conservation de l'ancienneté
	+ de 3 ans	reclassement dans l'échelon 8 sans ancienneté
Echelon 8 à 9	- de 3 ans et 6 mois	reclassement dans l'échelon 8 conservation de l'ancienneté
	+ de 3 ans et 6 mois	reclassement dans l'échelon 9 sans ancienneté
Echelon 9 à 10	- de 4 ans	reclassement dans l'échelon 9 conservation de l'ancienneté
	+ de 4 ans	reclassement dans l'échelon 10 sans ancienneté
Echelon 10 à 11	- de 4 ans	reclassement dans l'échelon 10 conservation de l'ancienneté
	+ de 4ans	reclassement dans l'échelon11

Reclassement PE Hors Classe

Les PE Hors Classe sont reclassés automatiquement dans l'échelon inférieur en gardant leur ancienneté dans l'échelon.

On pourra apprécier le tour de passe-passe du ministère dont l'affichage pourrait laisser entendre qu'un PE Hors Classe gagnera beaucoup plus, dès septembre 2017, ce qui serait le cas à échelon égal. Or la rétrogradation d'échelon ne lui apportera que quelques points d'indice supplémentaires.

Les PE promus intégreront l'échelon de la hors classe dont l'indice est égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans la classe normale

A ceci s'ajoute le hold up sur la Hors Classe et la nouvelle Evaluation des enseignants (p10)

Les revendications FO

- Augmentation de 16% de la valeur du point d'indice au titre du rattrapage de la perte du pouvoir d'achat depuis 2010
- Abandon du non-protocole PPCR
- Abrogation du décret sur l'évaluation des enseignants



Evaluations CP: un nouvel outil de contrôle des enseignants?

Le 28 août 2017, le ministère a présenté un projet d'évaluation nationale en début de CP et de 6ème en mathématiques et en français.

Ces évaluations auraient pour objectif de trouver des moyens de remédiation adaptés propres à chaque établissement voire à chaque élève.

En fonction des résultats obtenus par les élèves, les enseignants bénéficieraient d'un « accompagnement » ou de « formations », ce qui fait étrangement écho au décret du 5 mai 2017 sur l'évaluation des enseignants qui prévoit un « accompagnement individuel ou collectif, à la demande des personnels ou à l'initiative de l'administration. »

En 6ème, les remédiations, sous pilotage académique, seraient élaborées dans le cadre des conseils école-collège, donc par les profs des

écoles et les enseignants du second degré. C'est la poursuite de la remise en cause des garanties statutaires attachées à chaque corps.

Pour le SNUDI-FO, ce dispositif représente une charge de travail supplémentaire sans que l'on puisse y trouver le moindre bénéfice pour les personnels et remet en cause la liberté pédagogique des enseignants. Pire, ces évaluations présentées comme « diagnostiques » peuvent facilement devenir les évaluations « sommatives » des niveaux précédents (maternelle pour l'évaluation CP, élémentaire pour l'évaluation 6ème).

Ce dispositif ajouté aux déclarations du ministre dans la presse le 28 août 2017 : « il faut être capable de poser un diagnostic sur les forces et les faiblesses d'un établissement à un moment donné, l'aider à

formuler son projet éducatif, l'aider à atteindre ses objectifs, et s'ils ne le sont pas, prendre des mesures avec l'établissement... » laissent présager que ces outils pourraient être utilisés pour juger les personnels en fonction des résultats des élèves, en lien avec la réforme de l'évaluation des enseignants mise en place à la rentrée et combattue par le SNUDI-FO avec sa fédération.

Le SNUDI-FO rappelle que la lutte contre l'échec scolaire prônée par le ministre passe avant toute chose par l'amélioration des conditions de travail des enseignants et en premier lieu par la baisse des effectifs dans toutes les classes.

Aucun collègue ne peut être contraint de se soumettre aux évaluations CP. **Aucun texte réglementaire n'a été publié au BO.**

Cf. www.fnecpfo49.com