

PPCR : il n'a pas de revalorisation qui tienne

Les quelques mesures de revalorisation plus que limitées du PPCR, dont celles qui devaient prendre effet en ce début d'année 2018, sont repoussées à une date inconnue. Nous ne connaissons toujours pas le quota de promotions qui sera utilisé pour la promotion à la Hors-Classe. Avec le nouveau système mis en place par le PPCR, le nombre de collègues éligibles à une promotion à la Hors-Classe est divisé par 3 car seuls seront classés les PE à partir de 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon, au lieu du 7^{ème} auparavant. On est donc loin de l'engagement du ministère précédent qui était de promouvoir d'ici 2020 7% des PE à partir du 7^{ème} échelon à la Hors-Classe.



L'utilisation, encore cette année, d'un barème chiffré basé sur l'ancienneté pour déterminer les 30% de collègues des 6^{ème} et 8^{ème} échelons bénéficiant d'une petite accélération de carrière d'un an garantit l'égalité de traitement des collègues promouvables. Le SNUDI-FO 53 revendique qu'il en soit de même pour les promotions à la Hors-Classe. Cependant cette égalité de traitement est remise en cause avec la proposition du SNUipp lors de la CAPD du 19 janvier dernier. *

Le SNUDI-FO 53 dénonce la nouvelle évaluation managériale des compétences des personnels à travers « les rendez-vous de carrière », mise en place par PPCR que FO n'a pas signé. Cette évaluation—fondée sur des entretiens marginalise notre mission fondamentale d'enseignement et instaure l'arbitraire le plus total dans l'attribution des bonifications d'ancienneté aux 6^{ème} et 8^{ème} échelons de la Classe Normale ainsi que pour l'accès à la Hors-Classe, sans aucun contrôle possible des élus du personnel parce que l'arbitraire ne se contrôle pas.

Plus encore pour l'accès à la Classe Exceptionnelle, le PPCR instaure l'absolu fait du prince, en contradiction totale avec le droit à une carrière complète qu'avait instauré le Statut Général des fonctionnaires en 1946. Concernant la Classe Exceptionnelle, outre qu'un enseignant ayant fait toute sa carrière comme enseignant adjoint dans une école hors Education prioritaire n'a quasiment aucune chance d'y accéder, le barème est purement « décoratif » puisque le barème d'un enseignant évalué « très satisfaisant », même s'il est au maximum de l'ancienneté dans le 6^{ème} échelon hors classe, sera toujours inférieur à celui d'un enseignant évalué « excellent » de moindre ancienneté à un échelon inférieur. Le Directeur Académique détient désormais un pouvoir absolu pour l'accès à cette Classe Exceptionnelle.



Pour les promotions d'échelon suite au reclassement PPCR, des dizaines de collègues ont perdu l'ancienneté acquise dans l'échelon précédent lorsqu'ils ont changé d'échelon au 1^{er} septembre 2017.

Cela est sans précédent. Jamais, un reclassement de carrière ne s'est traduit par la suppression automatique des reports d'ancienneté possibles, ralentissant d'autant le passage à l'échelon suivant, permettant au gouvernement autant d'économies sur le dos des personnels.

Jamais non plus n'a été interdite une double promotion de grade la même année, comme cela est le cas cette année pour les PE Hors-Classe qui ne peuvent pas candidater pour la Classe Exceptionnelle.

Ajoutons encore que de très nombreux collègues auraient pu prétendre, cette année, à une promotion au Grand Choix avec l'ancien système. Avec le PPCR, le nombre de promus avec une bonification d'ancienneté d'un an est bien inférieur au nombre de promus que permettait cette promotion au Grand Choix.

La soi-disant formidable revalorisation liée aux accords PPCR casse la garantie d'un déroulement de carrière complet pour tous sous le contrôle des élus du personnel, et subordonne les bonifications d'ancienneté et les changements de grades (Hors Classe et Classe Exceptionnelle) au bon vouloir hiérarchique, ce qui nous ramène à la situation des fonctionnaires d'avant la 2^{de} guerre mondiale.



Pour toutes ces raisons, Force Ouvrière réaffirme son opposition à cette contre-réforme imposée contre l'avis syndical majoritaire des personnels de la Fonction Publique. **FO** inscrit donc dans ses revendications le rétablissement de règles de déroulement de carrière égalitaires, loyales et contrôlables en CAPD.

Force Ouvrière revendique le retrait de PPCR.

** Les organisations syndicales présentes en CAPD (SNUipp, SUD et UNSA) ont visiblement demandé à ce que le pourcentage de femmes dans les enseignants promouvables se retrouve dans les promus. La raison principale en serait un déséquilibre statistique dans les promotions, au détriment des femmes, notamment sur l'accès à la hors classe, du fait des carrières interrompues, et de l'exercice de certaines fonctions (directions d'écoles) où les hommes seraient sur-représentés. Cependant, même si nous partageons ce constat, nous ne revendiquons pas au SNUDI-FO 53 cet "équilibre" dans l'avancement des carrières. "Équilibre" que nous jugeons stigmatisant puisque le sexe des PE devient un critère "objectif" pour l'avancement !*

La question des écarts de carrière entre les hommes et les femmes est majeure, les causes doivent en être précisément identifiées et combattues par des mesures précises permettant aux femmes de ne pas être lésées dans leur déroulement de carrière, notamment, par exemple, par la prise en compte intégrale des périodes de congé parental pour l'avancement. La mise en place d'un mécanisme de compensation, basé sur des données statistiques imprécises, ne règlera rien, ouvrira la porte à de nombreuses contestations, puisque suivant les cas, des hommes et des femmes seront lésés, du fait de leur sexe.

Pour en savoir plus, un [document de 8 pages « PPCR »](#) a été édité par le SNUDI-FO, et est téléchargeable sur notre site.

SNUDI-FO 53, syndicat **FORCE OUVRIERE** des enseignants des écoles publiques de la Mayenne

10, rue du Dr. Ferron – BP 1037 – 53010 Laval Cedex

Tel. : 0243534226 – @ : contact@snudifo-53.fr – Site : www.snudifo-53.fr