

Transposition du PPCR aux personnels enseignants, d'éducation et d'orientation : toujours aussi inacceptable !

Retrait du projet d'évaluation ! Le vote contre s'impose !

Le ministère a transmis ses textes définitifs sur la transposition du protocole PPCR (parcours professionnels, carrières, rémunérations) aux personnels enseignants, d'éducation et d'orientation. Les modifications par rapport au projet sont homéopathiques : rien n'est changé sur les grilles indiciaires, les rythmes d'avancement et la classe exceptionnelle. Les modifications sur la grille d'évaluation ne changent rien au fond.

A six mois de la fin de son mandat, le gouvernement se presse de mettre en œuvre ce que le précédent avait voulu faire sans le pouvoir : remise en place de l'évaluation des personnels par compétences et entretien professionnel (le décret Chatel avait dû être abrogé par M. Peillon grâce à l'action commune des syndicats) et création d'un grade fonctionnel (GRAF) tout en annonçant une revalorisation qui n'est qu'un trompe-l'œil.

Salaires : la vérité est au bas de la fiche de paye

Une revalorisation des salaires, c'est quand on gagne plus, que le pouvoir d'achat progresse. Mais avec PPCR ce n'est pas le cas.

Exemples :

- Un PE au 9^{ème} échelon gagnait 2188,74 euros en 2010. Aujourd'hui (hors ISAE) il gagne 2147,22 euros (hors ISAE : -2,04%) et en 2020, 2215,98 euros (+1,24%). Avec l'ISAE (qui ne dépend pas de PPCR) : 2274,23 euros (3,90%). Loin, très loin de rattraper ce que nous avons perdu depuis 2010.

- Un professeur certifié au 11^{ème} échelon gagnera moins en 2020 que son homologue en 2010.

S'il n'a pas d'enfant, exerce en zone 3, n'est pas professeur principal et n'effectue pas d'heure supplémentaire, il touchera 2 586,94 € par mois. En 2010 un collègue dans la même situation touchait 2 626,14 €.

- Un agrégé au dernier échelon de la hors classe perdra 93,55 € par mois (3 803,51 € en 2010, 3 709,96 € en 2020).

De plus la carrière moyenne est allongée : il faudra au moins 36 ans aux collègues pour accéder à la classe exceptionnelle et il n'y aura pas beaucoup d'élus !

Effet collatéral de PPCR : une «revalorisation» à moins 1400 euros dès l'entrée dans la carrière ?

En 2020 les stagiaires PE, certifiés, PLP, PEPS, CPE devraient percevoir environ 600 euros brut de plus qu'aujourd'hui (Rappelons toute fois qu'ils seront payés à l'indice 390...alors qu'ils étaient reclassés à l'échelon 3 et payés à l'indice 432 en 2010). Affectés en Ile-de-France ou dans la communauté urbaine de Lille lors de leur titularisation, ils perçoivent la prime spéciale d'installation (2000 euros environ). Comme elle n'est versée qu'aux titulaires des corps dont l'indice majoré du premier échelon est inférieur à 375, les enseignants n'y auront plus droit dès 2017 si le plafond n'est pas modifié. **Revalorisation = moins 1400 euros ?**

Les mécomptes de la ministre

Selon la ministre (déclaration du 17/10 dans le *Café pédagogique*) : «*Sur l'ensemble d'une carrière, un enseignant touchera 23 000 € brut de plus qu'aujourd'hui*». Cela donne environ 18 400 euros net... Sur 40 ans, cela donne moins de 35 euros net par mois... Pas de quoi pavoiser ! Surtout si la ministre a intégré dans ses calculs les 9 points (soit environ 33 euros net) au titre de la conversion des indemnités (ISOE, ISAE) en points d'indice...

En tout état de cause, elle confirme ce que nous avons établi : avec une retenue pour pension passée de 7,85% en 2010 à 10,29% au 01/01/2017, et à 11,1% en 2020 – en tenant compte de l'augmentation de 1,2% du point d'indice –, les traitements nets seront pour la plupart des échelons inférieurs en 2020 à ceux de 2010 et pour les autres à peine supérieurs. Les prix, eux, ont augmenté de plus de 7%...

Notre évaluation : la compétence « calcul élémentaire » de la ministre est donc « à consolider ».

**8% d'augmentation du point d'indice et 50 points d'indice supplémentaires pour tous,
c'est ce qu'il faudrait pour une véritable revalorisation**

Classe exceptionnelle : la promotion à la tête du client

Réservée à une minorité, la promotion dépendra non seulement de l'exercice de certaines fonctions, mais aussi du couperet de l'évaluation. Ce qu'explique le ministère dans son document définitif :

«Deux viviers distincts sont identifiés pour l'accès à la classe exceptionnelle :

- 1^{er} vivier : les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues qui, ayant atteint au moins le 3^{ème} échelon de la hors classe, justifient, à la date d'établissement du tableau d'avancement, de 8 années accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou d'exercice de fonctions particulières. (...) La liste de ces fonctions est fixée par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale.

- 2nd vivier : dans la limite de 20 % du contingent annuel des promotions, les personnels qui, ayant atteint le dernier échelon de la hors classe, ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.»

Dans tous les cas, l'arbitraire (le « mérite ») est de mise pour choisir les promus...

« une appréciation qualitative du recteur/de l'IA-DASEN ou du ministre sur le parcours, l'exercice des fonctions (durée, conditions) et la valeur professionnelle de l'agent. Cette appréciation se décline en quatre degrés : Excellent, Très favorable, Favorable, Défavorable ;

- l'ancienneté de l'agent dans la plage d'appel à la classe exceptionnelle.»

Grille d'évaluation, l'usine à cases : 11 items, 70 compétences

Arbitraire, individualisation, pressions locales, alourdissement sans limite de notre charge de travail

Quatre rendez-vous de carrière, un rôle couperet

30% des enseignants sont promis à un avancement accéléré du 6^{ème} au 7^{ème} échelon et du 8^{ème} au 9^{ème} échelon (mais la durée moyenne passe de 26 à 26,4 ans) ainsi que pour l'accès à la hors-classe (dès le 9^{ème} échelon avec 2 ans d'ancienneté, ou plus tard, ou jamais).

De plus : « Une opposition à promotion à la hors-classe pourra être formulée dans des cas très exceptionnels » : il n'y a donc pas de garantie pour tous d'effectuer une carrière sur 2 grades !

De nombreux collègues, notamment des PE, partiront à la retraite sans être à la hors-classe pendant encore des années ! Pour l'accès à la classe exceptionnelle la porte sera encore plus étroite.

Nous revendiquons le droit effectif à une carrière complète pour tous !

Le bilan professionnel est remplacé par la « notice » (on appréciera la portée du changement) :

« L'enseignant pourra également s'appuyer sur la notice qui lui sera préalablement remise pour présenter le déroulé et les enjeux de ce rendez-vous de carrière et, s'il l'estime pertinent, sur les différents documents élaborés tout au long de son parcours et stockés dans i-prof. »

Résumons : si vous voulez être bien évalué il faudra présenter un dossier épais comme un dictionnaire.

Les items d'évaluation : l'enseignement marginalisé au profit des missions périphériques

La grille définitive ne comporte que peu de modifications par rapport au projet : quelques reformulations et déplacements d'items qui ne changent rien au fond.

Cette évaluation fait disparaître :

- ✓ toute notation chiffrée, toute référence collective : c'est l'individualisation
- ✓ toute référence aux programmes nationaux

Elle repose sur les méthodes managériales d'évaluation par compétences (les savoirs, savoir faire et savoir être).

Elle renvoie au « référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation » (arrêté Peillon du 1^{er} juillet 2013) qui détaille les 70 (soixante-dix !) savoir faire et savoir être que tout enseignant devrait mettre en œuvre : dans chaque case de la grille figurent des numéros qui correspondent aux chapitres du référentiel. Par exemple, l'item de la grille sur l'action de la communauté éducative renvoie aux chapitres 11, 12 et 13.

Les enseignants stagiaires ont déjà fait les frais de cette évaluation par compétences. A l'issue de l'année scolaire 2014-2015, plus de 10 % de stagiaires n'ont pas été titularisés ; en juillet dernier, 10% d'entre eux se sont vu signifier un redoublement ou un licenciement. La reconnaissance de la qualification sanctionnée par un concours est de fait remise en cause.

Dans le chapitre 11, on lit, dans la liste des « compétences » (entre autres) :

« Prendre part à l'élaboration du projet d'école ou d'établissement et à sa mise en œuvre. »

« Prendre en compte les caractéristiques de l'école ou de l'établissement, ses publics, son environnement socio-économique et culturel, et identifier le rôle de tous les acteurs. »

« Coordonner ses interventions avec les autres membres de la communauté éducative. »

Dans le chapitre 12 « Coopérer avec les parents d'élèves » :

« Entretenir un dialogue constructif avec les représentants des parents d'élèves. »

Dans le 13. « Coopérer avec les partenaires de l'école » :

« Coopérer, sur la base du projet d'école ou d'établissement, le cas échéant en prenant en compte le projet éducatif territorial, avec les autres services de l'État, les collectivités territoriales, l'association sportive de l'établissement, les associations complémentaires de l'école, les structures culturelles et les acteurs socio-économiques, en identifiant le rôle et l'action de chacun de ces partenaires. »

Chacun comprend que cette évaluation est un outil de mise sous tutelle des enseignants par toute sorte de groupes de pression. Les professeurs des écoles déjà exposés aux ingérences municipales dans le cadre de la réforme des rythmes scolaires le seraient davantage, sous la tutelle directe des élus et des associations diverses.

Et tout est à l'avenant pour chaque item de la grille !

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique (référence référentiel 2013 : P1)				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves (7 et P2)				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3,4 et P3)				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves (P4)				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves (P5)				
Coopérer au sein d'une équipe (10)				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement (11, 12 et 13)				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages (P4)				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (1/2/6)				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (5)				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (14)				

A compléter par l'inspecteur : compétences 1 à 5

A compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par le chef d'établissement dans le 2nd degré : compétences 6 à 8

A compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par l'inspecteur et le chef d'établissement du 2nd degré : compétences 9 à 11

Les CAP mises sur la touche, le droit au recours devient théorique

L'enseignant pourra encore demander la révision de son appréciation finale auprès du recteur ou du DASEN : le silence gardé par l'autorité au bout d'un mois vaut rejet de celle-ci.

La CAP «est informée du nombre des demandes de révision et des suites données par l'autorité»? Aujourd'hui un enseignant peut saisir la CAP dès qu'il a la connaissance de sa note et celle-ci donne un avis, elle n'est pas seulement «informée». La CAP réunie pour les avancements d'échelon ne pourra qu'entériner les résultats de l'évaluation sans aucune possibilité de contrôle sur la base d'un barème chiffré. L'étape suivante c'est le salaire à la performance et la fin des mutations sur barème : certains en parlent déjà !

Accompagnement des enseignants : stagiaires à vie ?

L'accompagnement professionnel s'inscrit aussi dans la logique de territorialisation de l'école et des statuts. Il doit «aider à la construction et la formalisation de la stratégie d'enseignement au sein de l'école ou de l'établissement.».

Quant à l'accompagnement personnel «Il peut être initié, à tout moment de la carrière, par les personnels d'inspection ou de direction ou à la demande des personnels. »

Il ne s'agit plus du droit individuel à la formation continue mais d'un outil de conformation qui remet en cause la liberté pédagogique individuelle.

Ce qui était vrai sous le gouvernement précédent reste vrai aujourd'hui

En février 2008, FO, la FSU, la CGT et SUD dans une déclaration commune disaient «pour respecter le principe du droit à la carrière, nos fédérations demandent solennellement le retrait de ce projet d'arrêté, l'abandon de toute expérimentation des entretiens professionnels à l'éducation nationale, le retour à une notation chiffrée objective étroitement corrélée à l'ancienneté.»

Le 30 mars 2011, le CCHS se prononçait «pour l'arrêt des entretiens individuels professionnels tels que définis par le décret du 28 juillet 2010 relatif aux conditions de l'appréciation de la valeur professionnelle des agents de la fonction publique de l'État. Le CCHS alerte donc solennellement sur les risques de telles dispositions sur la santé des agents.» (voté par FO, FSU, CGT, CFDT, UNSA).

En 2012 l'action commune a permis de faire abroger le décret Chatel sur l'évaluation.

Pour FO ce qui est à l'ordre du jour c'est l'action commune à tous les niveaux comme en 2012 pour réunir les conditions du rapport de force pour obtenir le retrait de ce projet !

Les syndicats Force Ouvrière (SNFOLC, SNUDI-FO, SNETAA-FO), la CGT Educ'action et SUD Éducation se sont ensemble adressés à la ministre le 6 octobre et concluent :

«Nous vous demandons de renoncer à la mise en place de ce projet dont nous refusons la logique qui continuera d'empêcher l'ensemble des collègues d'atteindre l'échelon le plus élevé du dernier grade pour une carrière complète.

Nous demandons à vous rencontrer afin de commencer de véritables négociations sur d'autres bases qui permettront de compenser les pertes de pouvoir d'achat subies par les enseignants qui restent parmi les plus mal payés d'Europe, alors que leur niveau de qualification a augmenté.»

Austérité, refondation de l'école, PPCR, une même politique

- Après le pacte de responsabilité et les 103 milliards offerts au patronat en 3 ans, au nom desquels nos salaires sont bloqués... alors que le chômage réel ne diminue pas (6 573 100 d'inscrits à Pôle emploi) et que la précarité ne cesse de croître,
 - Après la loi Travail, loi multi-minoritaire qui inverse la hiérarchie des normes dans le secteur privé et pave la voie du dynamitage du statut de la Fonction Publique pour le prochain gouvernement.
 - Après la réforme des rythmes scolaires et la réforme du collège, qui accroissent les inégalités sous couvert d'autonomie et de projet éducatif local, et ampute l'instruction des élèves,
- Le «protocole» PPCR, transposé aujourd'hui dans l'Éducation nationale, c'est l'individualisation des carrières, l'arbitraire et la poursuite d'une politique de baisse de la masse salariale.
- FO a eu raison de refuser de signer le protocole PPCR !**

Réunion prochaine du Comité Technique Ministériel sur le PPCR :

Le vote contre s'impose !

Le projet d'évaluation ministériel, c'est l'arbitraire, l'individualisation des carrières, la concurrence entre les personnels au nom du «mérite» et une nouvelle aggravation de notre charge de travail au détriment de ce qui constitue notre mission fondamentale : enseigner dans notre classe sur la base de programmes nationaux.

Nous n'en voulons pas plus que de la réforme du collège et de celle des rythmes scolaires.

Ce que nous voulons, c'est une véritable augmentation de nos salaires, une carrière complète pour tous et pas un grade fonctionnel, le maintien d'un barème chiffré.

Nous exigeons le retrait du projet d'évaluation et l'ouverture de discussions sur d'autres bases.

FO propose aux personnels de se réunir dans les écoles, les établissements en HIS ou RIS, de discuter du projet d'évaluation ministériel et d'en exiger ensemble le retrait.