

UN PROTOCOLE INACCEPTABLE : LE SNUDI-FO MOBILISÉ POUR DÉFENDRE VOS DROITS !

Pourquoi FO revendique l'abrogation de PPCR ?

Pour FO, PPCR n'est pas qu'un protocole salarial. Son volet ressources humaines favorise la destruction aussi bien des statuts particuliers que des missions même des agents qui les exercent, piétinant les garanties individuelles et collectives de tous. **C'est le couteau suisse de la destruction du service public et la boîte à outils d'un « plan social » d'envergure.**

Une revalorisation en trompe-l'oeil

- ▶ Pertes financières pour tous les enseignants : des poussières indiciaires autofinancées par les agents (transferts 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 (11ème échelon en 20 ans).
- ▶ Allongement de carrière (24 ans minimum pour le 11ème échelon).
- ▶ Aucun plan prévu pour augmenter le nombre de promus à la hors classe (présenté pourtant comme un deuxième grade pour tous).
- ▶ Poursuite du blocage de la valeur du point d'indice.

La carrière est nivelée par le bas (certains « optimistes » dirons par le milieu, réjouissons-nous !

L'entretien et l'accompagnement : stagiaires à vie

L'évaluation comporte une visite en classe et un entretien que les personnels ont la possibilité de préparer. Ce n'est pas obligatoire, mais les inspecteurs feront la différence entre ceux qui se seront soumis à l'exercice et les autres !

Lors de l'entretien de carrière, **c'est l'auto-évaluation auto-critique** qui est introduite, c'est à l'enseignant de justifier de sa qualité professionnelle, de dire quelles sont ses compétences, à renforcer ou difficultés rencontrées...

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.

L'étape suivante, c'est le recrutement des enseignants par le chef d'établissement et le salaire au mérite.

SNUDI-FO 53

Syndicat Nationale Unifié des
Directeurs, Instituteurs et
Professeurs des écoles

10 rue du Dr Ferron -BP1037 -
53010 Laval Cedex

Tél : 02 43 53 42 26
06 26 15 91 72

contact@snudifo-53.fr

www.snudifo-53.fr



"REVALORISATION" PPCR :
SUSUCRE!

Le règne du mérite et de l'arbitraire...

...contre les droits collectifs et l'indépendance professionnelle. PPCR :

- ▶ Crée un **troisième grade** (fonctionnel), la classe exceptionnelle réservée à une infime minorité : **un miroir aux alouettes**.
- ▶ Crée un **nouveau mode d'évaluation professionnelle** : le « rendez-vous de carrière » (3 pour une carrière entière !) qui modifie les modalités des promotions et instaure l'évaluation à la tête du client. Notons que **le dernier rendez-vous au 9ème 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** remplace la note d'inspection chiffrée, transparente et contrôlable par un barème aux **critères totalement subjectifs** (à consolider, satisfaisant, très satisfaisant, excellent) permettant aux IEN de favoriser directement ou non la carrière des collègues et **affaiblissant, de fait, le rôle des CAP**.



RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

Les « rendez-vous de 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).

Par exemple, avec les compétences « *adopte une attitude et un positionnement d'adulte responsable au sein de sa classe et de l'établissement/l'école* », ou « *adopte une attitude favorable à l'écoute et aux échanges avec les membres de la communauté éducative* », les personnels peuvent être rendus responsables des tensions et incidents dans les établissements, entraînant une évaluation défavorable.

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

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 FO, JE REVENDIQUE

- ▶ l'abandon de la nouvelle évaluation des enseignants et donc l'abandon du PPCR à l'origine de la dégradation du déroulement de carrière,
- ▶ un barème basé essentiellement sur l'AGS pour le déroulement de carrière de chaque personnel, concernant les accélérations de carrière, le passage à la hors classe et à la classe exceptionnelle ;
- ▶ l'augmentation immédiate du taux de passage à la hors classe : au moins 17 % comme dans tous les autres corps de l'Éducation nationale;
- ▶ tous les PE et instituteurs doivent pouvoir accéder à la hors classe avant leur départ à la retraite ; les appréciations doivent pouvoir être revues à la hausse.

FNEC FP
FO
Elections
Professionnelles
du 29 novembre
au 6 décembre 2018

**Un syndicat
indépendant
pour défendre**

- Les salaires
- Les statuts
- Les postes
- Le code des pensions
- L'unité et la laïcité
de l'Ecole républicaine

fo-fnecfp.fr

4 clics
Pour résister, revendiquer,
reconquérir

Du 29 novembre au 6 décembre

**VOTEZ et faites
VOTER FO !**