

# Carrière Rémunération Évaluation

## ÉDITO

La période qui s'ouvre avec la campagne des présidentielles, des législatives mais aussi, celle un peu plus lointaine, des élections professionnelles est assez difficile et peut être anxiogène aux vues des déclarations des uns et des autres... Toutes les mesures gouvernementales sont jugées à l'aune de ce contexte et de positionnements qui n'aident pas à la compréhension des différents enjeux.

Il en va de même pour la déclinaison du PPCR (Parcours Professionnel, Carrières, Rémunérations) dans l'Éducation Nationale qui suscite de nombreuses communications oscillant entre un satisfecit sans nuance et un rejet épidermique sur la base de contrevérités. Avec ce bulletin, le SNEP-FSU fait le choix de mettre à disposition de la profession l'ensemble des éléments d'analyse qui, nous l'espérons, vous permettront de vous construire un avis éclairé.

Les mesures envisagées pour la revalorisation des carrières, pour la reconstruction des grilles, représentent pour le SNEP-FSU des avancées qu'il nous faut acter ; c'est le sens de la décision prise en conseil délibératif national. Nous n'avons bénéficié d'aucune revalorisation de carrière depuis la création de la Hors Classe en 1989. Il s'agit d'un pas de plus non négligeable vers notre visée d'un décrochage complet entre évaluation et progression dans la carrière, d'une revalorisation de cette dernière et, au final, d'une amélioration de la situation de l'ensemble des enseignants d'éducation physique et sportive même si elle est " étalée " sur un temps trop long. Une partie de nos revendications n'est pas prise en compte, il reste des points de désaccord sur lesquels il nous faudra continuer d'agir pour progresser encore, l'ensemble n'est pas complètement satisfaisant, ... mais dans un contexte d'austérité, après le gel du point d'indice qui a grevé notre pouvoir d'achat, face au système actuel qui génère de fortes tensions et aux risques que présentent les élections 2017, il semblerait ubuesque de rejeter ces avancées, ce qui, de facto, nous plongerait dans un statu quo inacceptable.

Ce combat pour une revalorisation des carrières, nous le menons de longue date avec les autres syndicats de la FSU ; ce premier rendez-vous est un résultat de ces luttes importantes mais n'en est pas l'aboutissement. Après le dégel, il nous faut obtenir un plan de rattrapage de la valeur du point d'indice. Des batailles syndicales sont encore à mener pour une véritable revalorisation de nos métiers et pour cadrer certaines mesures proposées. Nous ne pouvons les mener qu'ensemble.

Les militants du SNEP-FSU restent à votre disposition pour des éléments qui resteraient encore à éclaircir, n'hésitez pas à les contacter.

*benoit.hubert@snepfsu.net*

**CONNAÎTRE**

**ANALYSER**

**COMPRENDRE**



# UN PEU D'HISTOIRE

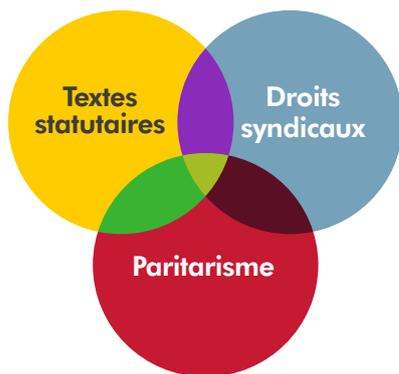
## 1946-2016 : Avec le PPCR la fonction publique d'Etat est elle toujours une fonction Publique de Carrière ?

Au lendemain de la libération un nouveau statut (un premier texte avait été promulgué sous Vichy portant le sceau de l'idéologie totalitaire de ce régime) pour les salariés de l'Etat voit le jour. Pour installer le fonctionnaire au service de l'intérêt général (et non du politique et de la hiérarchie) c'est la loi puis des textes réglementaires qui définissent le cadre juridique d'emploi. Ils constituent le statut général et les statuts particuliers.

Mais comment, malgré les textes, limiter le plus possible l'arbitraire, le « fait du prince » dans telle nomination ou promotion et faire vivre l'égalité. La négociation entre les syndicats et le Ministre M. Thorez aboutira à la mise en place du Paritarisme, système progressiste qui « oblige » l'administration à soumettre les actes de gestions (promotion, mutation, sanction, ...) au contrôle des représentants élus des personnels dans les instances paritaires.

Parallèlement, les fonctionnaires obtiennent les mêmes droits syndicaux que les autres citoyens salariés du privé et en particulier le droit de grève. Ils peuvent donc « créer librement des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats » et les organisations syndicales peuvent « ester en justice, se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires ».

**Cette modélisation est une première grille de lecture. PPCR ne remet pas en cause le paritarisme et le droit syndical.**



### Une fonction publique de Carrière : quèsaco ? Un ensemble d'éléments constituant le cadre de la FP d'Etat, dite FP de Carrière

#### 1 Le recrutement

Pour éviter le recrutement arbitraire, sont mis en place des concours d'entrée dans la FP. Selon le niveau de qualification il est possible, ou non, de se présenter. Le jury a une indépendance vis-à-vis du ministère qui recrute. Il apprécie le niveau des candidats et peut ne pas pourvoir tous les postes pourtant budgétés.

#### 2 La Carrière

Reçu au concours du corps des Professeurs EPS, le candidat devient fonctionnaire d'état et «entre en activité» en même temps qu'il entre dans une Carrière. Le concept de carrière est rapporté au fait que l'administration, qui vous a recruté, doit vous trouver un emploi correspondant à votre grade, vous rémunérer de manière croissante et prévisible durant une durée définie.

La carrière est constituée, d'un ou plusieurs grades et d'un nombre d'échelons par grade qui vont déterminer le salaire de départ et la progression salariale.

La carrière de l'enseignant d'EPS s'effectuait au départ dans un seul grade composé de 11 échelons.

Pour les carrières des enseignants deux autres rythmes (choix et grand choix) permettaient de gravir les échelons plus rapidement. En 1989, après une année de mobilisation pour la revalorisation du métier, le gouvernement met en place un deuxième grade dit « grade Hors Classe ». La carrière est alors composée de deux grades, mais l'accès à la Hors Classe n'est pas automatique.

En 2016 avec le PPCR...lire page 6

#### 3 Rapport aux hiérarchies

C'est un sujet complexe car des conceptions s'affrontent depuis le début sur cette question. Une vision « autoritaire » avec des fonctionnaires aux ordres et une autre, progressiste, qui a dominé lors de la construction des statuts en 1946 vise à rendre l'enseignant relativement indépendant vis-à-vis de la hiérarchie pour le protéger de l'arbitraire, des injonctions tout en « devant rendre compte » de sa mission. Cela lui permet de remplir une mission de conception au service de l'intérêt général.

Cependant avec la possibilité d'accélération de la carrière (via le Gd choix ou le choix) la hiérarchie (CE et IPR) avait un rôle important et donc un poids non négligeable.

En 89 avec l'arrivée de la Hors Classe et en 2004 sous Fillon, c'est un changement de paradigme important que veut imposer l'administration. C'est l'appréciation par les hiérarchies qui exclut ou permet l'accès à la HClasse. Nous combattons dès 89 cette dénaturation du statut en imposant un barème d'accès valorisant la durée de service pour permettre à tous d'accéder à ce grade et d'avoir une carrière complète. Ce combat sera repris en 2004 avec le ministre F. Fillon.

**Avec le PPCR y a-t-il une nouvelle donne ? voir P4**

#### 4 les ORS

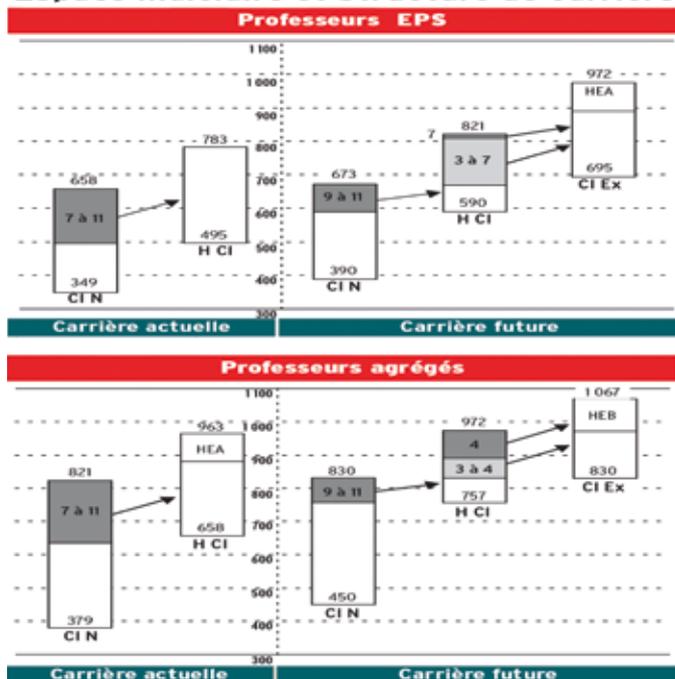
Les obligations réglementaires de service ne font pas partie de PPCR. Elles ont été réglées par les décrets de 2014. Rappelons qu'elles sont toujours définies par des textes réglementaires, dans le cadre de nos statuts particuliers et de manière hebdomadaire. Ces textes s'imposent à tous, hiérarchie y compris.

#### 5 la rémunération

L'ensemble des fonctionnaires est rémunéré par un même élément : le point d'indice. La valeur du point d'indice est donc le point commun des salaires des fonctionnaires dont les carrières sont toutes référencées sur une Grille Indiciaire. Le nombre de points d'indices par échelon varie en fonction des corps. Ce sont les textes réglementaires qui fixent la valeur du salaire.

Le salaire peut progresser, par une augmentation de la valeur du point d'indice (pour l'ensemble des fonctionnaires) ou par une augmentation du nombre de points correspondant à l'échelon. **Avec le PPCR qu'est qui se passe ? page 5**

#### Espace indiciaire et structure de carrière



CI N = classe normale - H CI = hors-classe - CI Ex = classe exceptionnelle

Les plages grisées d'un grade constituent les « viviers » de promovables (« plages d'appel ») au grade supérieur.





# PPCR ET REVALORISATION

Face à la baisse continue du pouvoir d'achat (désindexation des salaires sur les prix) et le blocage depuis juillet 2010 de la valeur du point d'indice, le SNEP-FSU avec la FSU n'a cessé de mobiliser et porter ses revendications lors des discussions ouvertes au ministère de la fonction publique et au ministère de l'ENSR. Les négociations qui en ont découlé se traduisent de deux manières :

- Le déblocage de la valeur du point d'indice (+0,6% en juillet 2016 et 0,6% en février 2017) pour les 5 millions de fonctionnaires en activité,
- Une nouvelle carrière avec de nouvelles grilles indiciaires pour les enseignants.

Malgré les insuffisances, c'est une première étape de revalorisation de nos métiers et une amélioration globale de la carrière. Même si nous contestons la durée du processus de revalorisation qui porte sur 3 ans (2017, 2018, 2019) chacun d'entre nous verra une amélioration.

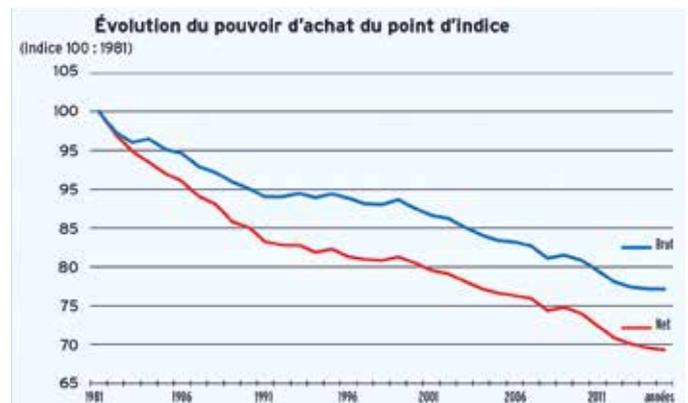


## Transfert primes points :

Le protocole PPCR prévoit au 1<sup>er</sup> janvier 2017, en contrepartie d'une augmentation de 4 points du traitement indiciaire (soit + 15,08 € net/mois), une déduction (« abattement ») de 13,92 € net/mois. Cette déduction est forfaitaire et ne renvoie spécifiquement à aucune indemnité ni prime. Au 1/1/2018 viendront s'ajouter 5 points d'indice, soit au total 9 points d'indice en 1 an (+ 34,03 € net/mois au 1/1/2018) pour une déduction de 32,42 € net/mois. Ce « transfert » n'impacte quasiment pas le traitement net mensuel. En revanche le calcul de la pension de retraite étant fait sur la base du dernier traitement indiciaire, cette mesure a pour conséquence, à taux de pension équivalent, d'augmenter d'autant la pension de tous ceux qui partiront à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

## Évolution salariale :

Le salaire net mensuel moyen d'un professeur est inférieur de 9,8 % à celui d'un cadre de la Fonction publique et de 32,7 % à celui d'un cadre du secteur privé. Les comparaisons internationales sont défavorables à la France : au bout de 15 ans de carrière, le salaire des professeurs du second degré est inférieur de 17 % à la moyenne de l'OCDE. Ces constats résultent d'une politique salariale calamiteuse : de 2000 à 2015, la perte de pouvoir d'achat du point d'indice aggravée par le gel de la valeur du point depuis juillet 2010 et l'augmentation de la retenue pour pension conduisent à une perte en euros constants équivalant à deux mois de salaire par an. La décision gouvernementale d'en finir avec le gel de la valeur du point d'indice (0,6 % au 1<sup>er</sup> juillet 2016 puis 0,6 % au 1<sup>er</sup> février 2017) marque la volonté de sortir de cette situation injuste de régression salariale, mais elle ne peut être qu'un premier pas au regard des attentes des personnels. De même, la revalorisation spécifique au second degré ne peut être qu'un début de réponse au déclassement subi par nos professions.



## Mesures salariales depuis 1990

Année	Ajout de pts d'indice au traitement brut	Augmentation de la valeur brute du pt d'indice	Année	Ajout de pts d'indice au traitement brut	Augmentation de la valeur brute du pt d'indice
1990		2,5 %	2004		0,5 %
1991	+ 2 pts	1,0 %	2005		1,8 %
1992		2,6 %	2006	+ 1 pt	0,5 %
1993		1,7 %	2007		0,8 %
1994		2,3 %	2008		0,8 %
1995		2,6 %	2009		0,8 %
1996			2010		0,5 %
1997		0,5 %	2011		
1998		1,3 %	2012		
1999	+ 2 pts		2013		
2000		0,5 %	2014		
2001		1,2 %	2015		
2002		1,3 %	2016		0,6 %
2003			2017		0,6 %



# LES GRILLES INDICIAIRES

Le processus de revalorisation salariale en trois étapes (2017-2018-2019), combine une attribution de points d'indices supplémentaires aux différents échelons, une conversion d'une partie des indemnités en points d'indice et la revalorisation de la valeur du point aux 1/7/2016 et 1/2/2017.

C'est un gain pour tous mais il ne répond qu'en partie à l'urgence d'une vraie revalorisation et d'une compensation de la perte de pouvoir d'achat subie depuis 30 ans.



## Avancées

- Augmentation indiciaire pour tous
- transfert d'une partie des primes en points donc comptant pour les retraites
- Revalorisation importante des débuts de carrière
- Pour les CE d'EPS La création en 2020 d'un 6<sup>ème</sup> échelon à la classe exceptionnelle qui permettra d'atteindre l'indice 821 ce qui pour un corps de catégorie B au départ finit par correspondre à l'indice terminal actuel du corps des agrégés classe normale. Le raccourcissement important de la durée de passage d'échelon dans la classe exceptionnelle qui passe de 8 à 5 ans.

## Insuffisances

- Pour les débuts de carrière profs d'EPS qui certes, verront une revalorisation indiciaire importante mais qui sera absorbée en partie par l'allongement de la durée des échelons.
- Pour les agrégés classe normale qui ne bénéficient que du transfert primes/points aux 10<sup>ème</sup> et 11<sup>ème</sup> échelon
- Pour les CE d'EPS, L'étalement du calendrier jusqu'en 2020 qui ne permettra pas à un certain nombre de nos collègues de bénéficier de la création du 6<sup>ème</sup> échelon de la classe exceptionnelle des CE EPS avant leur départ à la retraite.
- Disparition de la grille des bi-admissibles



## Revendications

- Rattrapage de la perte subie (soit 8% depuis 2010, +50 points d'indice pour tous)
- Augmentation significative du point d'indice
- Accès à la classe ex pour tous
- Une même carrière pour tous dans le même grade

## GAINS INDIVIDUELS : EXEMPLES

Chacun engrangera des gains financiers, de manière différenciée selon la position actuelle dans la carrière. Ces gains sont issus des mesures salariales (ajout de points d'indice) et des mesures de carrière (reclassement, avancement automatique d'échelon,

promotion plus rapide à la hors-classe...), selon les étapes du calendrier. Les exemples ci-dessous et page 12 présentent différents cas de figure, traduisant en euros les gains nets obtenus à chaque étape de l'application des mesures nouvelles. Dans

ces exemples, le transfert « primes-points » n'est pas pris en compte, ni d'éventuels accès à la classe exceptionnelle. Ces gains sont calculés en comparant le déroulement futur de la nouvelle carrière avec celui qui aurait lieu selon la carrière actuelle.

### Je suis professeur EPS au 4<sup>ème</sup> échelon de la classe normale avec 1 an d'ancienneté au 1/9/2016.

Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle :

- ➔ Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 4 points, soit + 15 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/9/2017, reclassement direct au 5<sup>ème</sup> échelon : le gain est porté à 17 points, soit + 64 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/1/2019 (seconde revalorisation indiciaire) : nouveau gain de 9 points, soit + 33 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/3/2020, accès automatique au 6<sup>ème</sup> échelon : + 25 points, soit + 93 € net chaque mois.

### Je suis professeur EPS promu au 5<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe, sans ancienneté, au 1/9/2016.

Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle :

- ➔ Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 6 points, soit + 22 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/9/2017, reclassement au 4<sup>ème</sup> échelon avec 1 an d'ancienneté.
- ➔ Au 1/1/2019 (seconde revalorisation indiciaire) : nouveau gain de 11 points, soit + 41 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/3/2019, accès automatique au 5<sup>ème</sup> échelon de la nouvelle hors-classe : + 59 points, soit + 222 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/3/2022, accès automatique au 6<sup>ème</sup> échelon de la nouvelle hors-classe : + 56 points, soit + 210 € net chaque mois.

### Je suis professeur agrégé au 10<sup>ème</sup> échelon de la classe normale avec 2 ans d'ancienneté au 1/9/2016.

Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle :

- ➔ Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 4 points, soit + 15 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/9/2017, reclassement au 10<sup>ème</sup> échelon avec 3 ans d'ancienneté.
- ➔ Au 1/9/2018, accès automatique au 11<sup>ème</sup> échelon : + 38 points, soit + 143 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/9/2021, accession au 4<sup>ème</sup> échelon (1<sup>er</sup> chevron) de la nouvelle hors-classe : + 60 points, soit + 225 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/9/2022, accès automatique au 2<sup>ème</sup> chevron : + 35 points, soit + 131 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/9/2023, accès automatique au 3<sup>ème</sup> chevron : + 47 points, soit + 176 € net chaque mois.

### Je suis professeur EPS au 10<sup>ème</sup> échelon de la classe normale avec 2 ans d'ancienneté au 1/9/2016.

Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle :

- ➔ Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 4 points, soit + 15 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/9/2017, reclassement au 10<sup>ème</sup> échelon avec 3 ans d'ancienneté.
- ➔ Au 1/9/2018, accès automatique au 11<sup>ème</sup> échelon : + 48 points, soit + 181 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/1/2019 (seconde revalorisation indiciaire) : nouveau gain de 4 points, soit + 15 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/9/2021, accession au 5<sup>ème</sup> échelon de la nouvelle hors-classe : + 96 points, soit + 360 € net chaque mois.





# NOUVELLE GRILLES INDICIAIRES ET NOUVELLE STRUCTURE DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Ces tableaux comprennent les transferts « primes-points » (+9 points en 2 fois).

## Professeur EPS

Classe normale													Hors classe					Classe exceptionnelle (NC 1/09/17)										
Carrière actuelle				Nombre de Points d'indices supplémentaires					IM ou 1/01/2019	durée	sept-17	janv-18	janv-19	janv-20	17-19	IM	durée NC	Echelon	IM 2017	durée								
Échelon	durée			IM 2016	janv-17	sept 17 NC	janv-18	janv-19													17-19	éch 6	793 (=)	798 (+5)	806 (+8)			
11	20	26	30	658	664 (+6)		669 (+5)	673 (+4)	15	673	26	5	3	695	705 (+10)	756 (+5)	763 (+7)	22	763	3	3	775	2,5	HEA 3	972			
10	3	4,5	5,5	612	620 (+8)		625 (+5)	629 (+4)	17	629	4	4	2,5	642	652 (+10)	611 (+5)	616 (+5)	23	624	2	4	830	3	HEA 2	925			
9	3	4	5	567	578 (+11)		583 (+5)	590 (+7)	23	590	4	3	2,5	601	ech 1	578 (+8)	583 (+5)	590 (+7)	30	590	2	1	695	2	HEA 1	890		
8	2,5	4	4,5	531	542 (+11)		547 (+5)	557 (+10)	26	557	2,5 ou 3,5	2	2,5	560														
7	2,5	3	3,5	495	506 (+11)		511 (+5)	519 (+8)	24	519	3	1	2,5	495														
6	2,5	3	3,5	467	478 (+11)		483 (+5)	492 (+9)	25	492	2 ou 3																	
5	2,5	3	3,5	458	466 (+8)		471 (+5)	476 (+5)	18	476	2,5																	
4	2	2,5	2,5	445	453 (+8)		458 (+5)	461 (+3)	16	461w	2																	
3	1			432		436 (+4)	445 (+9)	448 (+3)	16	448	2																	
2	0,75			376	383 (+7)	383 (**)	441 (+58)	441 (=)	65	441	1																	
1	0,25			349		383 (+34)	388 (+5)	390 (+2)	41	390	1																	

\* NC : Nouvelle Carrière.

## Agrégés

Classe normale													Hors classe					Classe exceptionnelle (NC 1/09/17)										
Carrière actuelle				Nombre de Points d'indices supplémentaires					IM ou 1/01/2019	durée	sept-17	janv-18	janv-19	17-19	IM ou 01/01/2019	durée	Echelon	indice	durée									
Échelon	durée			IM 2016	janv-17	sept 17 NC	janv-18	janv-19												17-19	éch 3	éch 2	éch 1					
11	20	26	30	821	825 (+4)		830 (+5)	830 (=)	9	830		5	4	821	ech 3	825 (+4)	830 (+5)	830 (=)	9	830	3	1	830	2,5	HEB3	1067		
10	3	4,5	5,5	783	791 (+8)		796 (+5)	800 (+4)	17	800	4	4	2,5	783	ech 2	791 (+8)	796 (+5)	800 (+4)	17	800	2,5							
9	3	4	5	734	745 (+11)		750 (+5)	757 (+7)	23	757	4	3	2,5	734	ech 1	744 (+8)	749 (+5)	757 (+8)	23	757	2							
8	2,5	4	4,5	684	695 (+11)		700 (+5)	710 (+10)	26	710	2,5 ou 3,5	2	2,5	696														
7	2,5	3	3,5	635	646 (+11)		651 (+5)	659 (+8)	24	659	3	1	2,5	658														
6	2,5	3	3,5	593	604 (+8)		609 (+5)	618 (+11)	25	618	2 ou 3																	
5	2,5	3	3,5	561	569 (+8)		574 (+5)	579 (+5)	18	579	2,5																	
4	2	2,5	2,5	526	539 (+8)		539 (+5)	542 (+3)	16	542	2																	
3	1			489	497 (+8)		502 (+5)	513 (+11)	24	513	2																	
2	0,75			436	443 (+7)	493	498 (+5)	498 (=)	9	498	1																	
1	0,25			379	0	443 (+64)	448 (+5)	450 (+2)	71	450	1																	

\* NC : Nouvelle Carrière.



# LA NOUVELLE CARRIÈRE

## Historique :

La carrière actuelle en classe normale se parcourt selon 3 rythmes différents (grand choix, choix, ancienneté). Il existe un écart de 10 ans entre un déroulement de carrière au grand choix et un déroulement à l'ancienneté. Cela représente un différentiel d'environ 70 000 euros cumulés sur la classe normale, et + de 100 000 sur l'ensemble d'une carrière. Ce système, avec ses quotas statutaires de 20, 50 et 30% classe arbitrairement les collègues. Lié au rythme des inspections différent selon les académies il est à la fois aléatoire et très discriminant. Le système d'accès à la hors classe actuel est le résultat d'une longue bataille syndicale menée depuis 1989, dernière revalorisation importante obtenue suite à un mouvement massif des enseignants. Cette lutte s'est menée à plusieurs niveaux entre bataille sur les barèmes académiques valorisant l'ancienneté dans le 11<sup>ème</sup> échelon et ténacité des commissaires paritaires du SNEP FSU lors des CAP. Initialement prévue pour 15% du volume de chaque corps, elle est devenue dans le second degré un débouché de carrière de masse, représentant 27,4 % chez les PEPS et 26% chez les agrégés, plus de 90% des collègues y accèdent avant leur départ en retraite.

## La nouvelle carrière en 3 grades

Le principe de la carrière reposera sur un avancement de tous les personnels à un rythme commun avec 2 moments de réduction de durée d'un an chacun en classe normale et la création d'un 3<sup>ème</sup> grade au-delà de la hors-classe actuelle. La hors classe est accessible à tous, ce qui n'est pas le cas de la Classe exceptionnelle..

### Classe normale : un rythme commun

La nouvelle carrière en classe normale proposée se déroulera sur un rythme commun d'une durée maximale de 26 ans pour la quasi-totalité des enseignants. 30 % des personnels pourront bénéficier d'une réduction de durée d'un an lors du passage du 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> échelon et lors du passage du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> échelon.

#### 😊 Avancées :

Cette carrière se rapproche de l'avancement à un rythme unique pour tous, qui est la norme pour les corps de catégorie A de la fonction publique. Il perdure encore une inégalité mais réduite à 2 ans, incomparable avec les 10 ans actuels.

#### ☹ Insuffisances :

Les premiers échelons disposent d'une importante revalorisation indiciaire qui sera absorbée par un allongement de la durée d'échelons.

#### Revendications :

Le SNEP FSU revendique un rythme commun le plus rapide pour tous.

### Hors-classe garantie pour tous

La hors classe est garantie pour tous par le PPCR : « tous les personnels parcourront une carrière normale sur au moins 2 grades ». Elle sera accessible aux personnels ayant atteint le 9<sup>e</sup> échelon depuis 2 ans.

Le barème de passage à la Hors classe sera défini par des orientations nationales.

#### 😊 Avancées :

Passage à la hors classe garanti pour tous sauf rapport circonstancié. L'accès se fait plus tardivement et favorise donc les plus anciens. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, création d'un nouvel échelon terminal à l'indice 821 pour les professeurs d'EPS.

#### ☹ Insuffisances :

Cela relèvera de notes de services ministérielles annuelles, l'accès à la hors classe garanti pour tous les personnels ayant atteint le 11<sup>ème</sup> échelon depuis 3 ans n'a pas été acté dans les statuts.

#### Revendications :

Pour l'accès à la Hors classe, nous revendiquons la promotion automatique de tous les personnels ayant atteint le 11<sup>ème</sup> échelon depuis 3 ans.

### Classe exceptionnelle : un nouveau débouché dont il faut élargir l'accès

Elle constitue un nouveau débouché de carrière après la hors classe.

Son volume est limité à 10% de l'effectif total d'un corps (volume qui sera atteint en 2023) et au sein du grade, l'accès à l'échelon terminal (HEA) sera contingenté à 20 % de l'effectif du grade pour les professeurs d'EPS (soit 2% de l'effectif total d'un corps) ; il ne sera pas contingenté pour les professeurs agrégés.

**Cette classe exceptionnelle sera accessible selon deux modalités :**

- > Pour 80% aux personnels ayant atteint le 3<sup>e</sup> échelon de la hors-classe et ayant été affectés au moins 8 ans en éducation prioritaire, ou dans l'enseignement supérieur ou alors ayant exercé certaines fonctions PFA (professeur formateur académique) ou CPD EPS ou DD/DR UNSS.
- > Pour 20% à tous les autres personnels ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe au titre de la « valeur professionnelle ».

#### 😊 Avancées :

La classe exceptionnelle constitue potentiellement un nouveau débouché de carrière après la hors-classe, pouvant répondre pour partie à l'allongement de la durée d'activité. Il pourra permettre aux professeurs d'EPS d'accéder à la hors-échelle A (indices 890 à 972) et aux professeurs agrégés d'accéder à la hors-échelle B (indices 972 à 1067). Lors des discussions, le SNEP FSU avec les autres syndicats de la FSU ont obtenu le principe d'un barème national permettant la rotation des promotions (notamment par la valorisation de l'ancienneté), afin que le maximum de collègues puisse bénéficier de la classe exceptionnelle avant leur départ en retraite.

#### ☹ Insuffisances :

Les volumes de promotion et les modalités d'accès sont inadaptés à la structure des corps enseignants, et ne permettront pas à tous les personnels d'atteindre ce grade avant leur départ à la retraite. Les missions reconnues créeront de fait des inégalités entre les disciplines, les sexes ou les corps, ce que le ministère reconnaît lui-même.

#### Revendications :

Le SNEP FSU revendique une carrière pouvant être parcourue par tous sans obstacle de grade. A défaut, l'accès à la classe exceptionnelle doit être ouvert à tous et c'est le sens de la bataille que nous aurons à mener, à l'image de ce qui a été fait pour la Hors Classe.





## Reclassement :

En classe normale, le reclassement se fait à échelon égal. Ce reclassement se fait avec conservation de l'ancienneté acquise. Lorsque cette ancienneté est égale ou supérieure à celle permettant d'accéder à l'échelon supérieur dans la nouvelle carrière le reclassement se fera directement dans cet échelon supérieur, sans conservation d'ancienneté.

Lors des discussions, le SNEP-FSU avec les syndicats de la FSU ont obtenu que pour les stagiaires et néo titulaires le reclassement dans la nouvelle carrière s'effectue après leur reclassement dans l'échelon de l'ancienne carrière. Cette prise en compte permet aux stagiaires et aux néo titulaires de gagner un échelon.

> **En hors-classe**, le reclassement se fera à l'échelon - 1 pour les professeurs d'EPS (exemple : le 6<sup>e</sup> échelon actuel de la hors classe sera renuméroté 5<sup>e</sup>), à l'échelon -2 pour les professeurs agrégés (exemple : le 5<sup>e</sup> échelon actuel de la hors-classe sera renuméroté 3<sup>e</sup>). Dans un cas comme dans l'autre, ce reclassement se fera avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'ancien échelon. Si cette ancienneté est égale ou supérieure à celle permettant d'accéder à l'échelon supérieur dans le nouveau rythme, alors le reclassement se fera directement dans cet échelon supérieur, sans conservation d'ancienneté. Dans tous les cas, le reclassement se fera à indice à minima égal.

Reclassement en classe normale professeur EPS et agrégé																	
Échelon détenu au 1/9/2017 (ancienneté dans cet échelon à cette date)	2	3 (> 1 an)	4 (< 2 ans)	4 (≥ 2 ans)	5 (< 2 ans 6 mois)	5 (≥ 2 ans 6 mois)	6 (< 3 ans)	6 (≥ 3 ans)	7 (< 3 ans)	7 (≥ 3 ans)	8 (< 3 ans 6 mois)	8 (≥ 3 ans 6 mois)	9 (< 4 ans)	9 (≥ 4 ans)	10 (< 4 ans)	10 (≥ 4 ans)	11
Nouvel échelon au 1/9/2017	→ 3	→ 4		→ 5		→ 6		→ 7		→ 8		→ 9		→ 10		→ 11	
Conservation de l'ancienneté dans l'échelon précédemment détenu	non	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui
Durée du nouvel échelon	2 ans	2 ans		2 ans 6 m.		3 ans ou 2 ans'		3 ans		3 ans 6 mois ou 2a 6m'		4 ans		4 ans			

\*réduction d'un an pour 30% des collègues

## Professeur EPS

Reclassement / avancement en hors-classe des Professeurs d'EPS				Si accès à la classe exceptionnelle		
Échelon détenu au 1/9/2017 (ancienneté dans cet échelon à cette date)	Nouvel échelon au 1/9/2017	Conservation de l'ancienneté dans l'échelon précédemment détenu	Durée du nouvel échelon	Échelon nouveau détenu dans la hors classe	Échelon dans la classe exceptionnelle	Durée
4	→ 3	oui	2 ans 6 m.	3 (< 2 ans)	→ 1	2 ans
				3 (≥ 2 ans)		2 ans
5 (< 2 ans 6 mois)	→ 4	oui	2 ans 6 m.	4 (< 2 ans)	→ 2	2 ans 6 m.
				4 (≥ 2 ans)		
5 (≥ 2 ans 6 mois)	→ 5	non	3 ans	5 (< 2 ans 6 mois)	→ 3	2 ans 6 m.
		oui				
6	→ 6	oui	3 ans	6	→ 4	3 ans
7	→ 7	sans objet	3 ans à/c du 1/1/2020	7		
Au 1er/1/2020	6 (≥ 3 ans) → 7				5	1 <sup>er</sup> chevron 1 an
						2 <sup>e</sup> chevron 1 an
						3 <sup>e</sup> chevron

1<sup>er</sup> accès au 5<sup>e</sup> échelon de la classe exceptionnelle à compter du 1<sup>er</sup>/9/2020 →

## Agrégés

Reclassement / avancement en hors-classe des Professeurs agrégés								
Échelon détenu au 1/9/2017 (ancienneté dans cet échelon à cette date)	Nouvel échelon au 1/9/2017	Conservation de l'ancienneté dans l'échelon précédemment détenu	Durée du nouvel échelon	Si accès à la classe exceptionnelle				
				Échelon nouveau détenu dans la hors classe	Échelon dans la classe exceptionnelle	Durée		
3 (< 2 ans)	c1	oui	2 ans					
3 (≥ 2 ans)	→ 2	non	2 ans 6 m.					
4		oui						
5 (< 3 ans)	→ 3	oui	3 ans	3 (< 2 ans 6 mois)	→ 1	2 ans 6 m.		
				3 (≥ 2 ans 6 mois)				
5 (≥ 3 ans)	→ 4	1 <sup>er</sup> chevron	1 an	4	1 <sup>er</sup> chevron	→ 2	1 <sup>er</sup> chevron	1 an
		2 <sup>e</sup> chevron	1 an				2 <sup>e</sup> chevron	1 an
		3 <sup>e</sup> chevron					3 <sup>e</sup> chevron	1 an
							3 <sup>e</sup> chevron (≥ 1 an)	1 an
6					→ 3	2 <sup>e</sup> chevron 1 an		
						3 <sup>e</sup> chevron		

1<sup>er</sup> accès au 3<sup>e</sup> échelon de la classe exceptionnelle à compter du 1<sup>er</sup>/9/2017 →



# ÉVALUATION / RAPPORT AUX HIÉRARCHIES

La question essentielle qu'il faut se poser est quel doit être le rapport de l'enseignant (personnel de conception) avec les hiérarchies ? Ce rapport doit se comprendre en relation avec sa mission : mettre en réussite tous les élèves. Aide, conseil, contrôle, injonction, recommandation, évaluation, classement, ... Le PPCR nous permettra-t-il de sortir d'un modèle ambigu et d'aller vers de véritables avancées dans les relations avec la hiérarchie ?

## Nos principes : évaluer pour quoi faire ?

Chercher ensemble ce qui s'avère efficace pour les apprentissages et le Service public

Une demande d'évaluation est légitime : l'ensemble de la nation confie l'éducation publique à des personnels fonctionnaires qui remplissent une mission de service Public. Parce que nous ne sommes pas une profession libérale, l'évaluation du système éducatif passe aussi par une évaluation de celles et ceux qui en assurent le bon fonctionnement.

L'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation doit viser aussi à améliorer les pratiques de chacun pour une efficacité plus grande du Service public d'éducation. Imposer un modèle pédagogique n'a pas de sens pour des personnels qualifiés, concepteurs de leur métier, en recherche permanente de méthodes adaptées aux publics qu'ils accueillent. L'essentiel de l'évaluation doit donc porter sur l'acte d'enseignement au contact des élèves, le cœur de notre métier. L'évaluation administrative doit rester seconde.

## L'évaluation doit venir conforter la liberté pédagogique

C'est la diversité des pratiques pédagogiques, des démarches et des méthodes qui permet aux élèves de construire des connaissances solides. Cette liberté pédagogique ne doit pas être remise en cause par une pression à caractère normatif émanant de la hiérarchie. Les professeurs ont d'abord besoin de bénéficier de la confiance de l'institution et que cette dernière cesse de leur imposer des tâches qui dénaturent leurs missions fondamentales. L'évaluation doit se fonder sur un regard extérieur et une relation de confiance entre pairs incompatible avec une sanction possible. ►

## Les mesures

En lien avec les modifications de carrière, le ministère a revu les finalités de l'évaluation des personnels, afin de « mieux accompagner les personnels dans l'exercice de leur métier ». Il revoit aussi les modalités d'évaluation, qui n'auront lieu que lors de « rendez-vous de carrière » liés à l'avancement d'échelon et aux promotions de grade.

### 😊 Avancées :

*Le cadrage tant par les rdv de carrière que par des critères nationaux doit permettre une plus grande transparence de l'évaluation et assurer l'équité entre les personnels quelle que soit l'académie d'exercice.*

### 😞 Insuffisances :

*Le ministère garde un système où l'évaluation reste connectée à l'avancement et où un volume réduit de personnels aura droit à des accélérations de carrière.*

### Revendications :

*Une évaluation, dite d'accompagnement complètement déconnectée du système d'avancement. L'évaluation doit être un outil qui concourt à l'amélioration du service public et au service d'une plus grande réussite des élèves.*

## L'accompagnement

Le ministère souhaite mettre en place un accompagnement des personnels de deux types :

► **L'accompagnement collectif** (équipes disciplinaires, interdisciplinaires, inter degrés...). Les objectifs affichés sont de concevoir et mettre en œuvre des projets pédagogiques, accompagner l'évolution des pratiques pédagogiques et d'explicitier les orientations nationales et académiques. Il pourrait être mis en place à la demande des équipes, des inspecteurs, des chefs d'établissement ou du conseil pédagogique.

► **L'accompagnement individuel.** Les objectifs affichés sont de consolider et développer les compétences, d'aider les personnels en difficulté ou de favoriser la mobilité professionnelle.

### 😊 Avancées :

*L'accompagnement tel qu'il est proposé peut être une avancée à condition qu'il soit corrélé à une formation continue de qualité et qu'il ne constitue pas un outil au service de la seule mise en place des réformes et des programmes. L'objectif affiché de se recentrer sur le conseil et de permettre les échanges de pratiques correspond aux orientations du SNEP FSU.*

### 😞 Insuffisances :

*L'accompagnement collectif pouvant être mis en place à la demande des chefs, des IPR, il ne faut pas que cela se traduise par des « mises au pas » des collègues. Le rôle du conseil pédagogique doit rester dans le cadre de demandes concernant le projet d'établissement. Rien n'est dit sur la formation professionnelle continue et le fait que celle-ci soit exsangue.*

### Revendications :

*Rôle de la formation continue des enseignants, augmentation des moyens notamment sur le disciplinaire. Un accompagnement réel des personnels et des équipes.*

## Accès à la hors-classe

L'accès à la hors-classe se déroulera sur la base d'un barème national qui prendra en compte l'ancienneté dans la plage d'appel\* (à partir de l'échelon 9+2) et l'avis porté par le Recteur lors du 3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière qui se déroulera pendant la 2<sup>e</sup> année dans le 9<sup>e</sup> échelon.

## Les rendez-vous de carrière

Au nombre de trois, ces moments permettront une possible accélération du déroulement de carrière :

- deux rendez-vous lors de l'avancement d'échelon (passage du 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> échelon puis passage du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> échelon),
- un rendez-vous lors du changement de grade dans la deuxième année du 9<sup>e</sup> échelon (passage à la hors-classe).

Les principes et modalités des trois rendez-vous de carrière seront identiques et se dérouleront en trois temps : inspection en classe suivie d'un entretien avec l'inspecteur puis d'un autre avec le chef d'établissement. A l'issue de chaque RDV de carrière, une grille d'évaluation est complétée par le chef d'établissement et l'IPR. L'avis du recteur est établi par la suite.

## Accès à la classe exceptionnelle

Tous les personnels qui remplissent les conditions sont promouvables. Le recteur après avis de la CAP compétente, arrête la liste des agents figurant au tableau annuel d'avancement au vu d'un barème comme précisé ci-dessous. Pour le vivier fonctionnel :

- une appréciation qualitative du recteur sur le parcours, l'exercice des fonctions (durée, conditions) et la valeur professionnelle de l'agent
- l'ancienneté de l'agent dans la plage d'appel\* à la classe exceptionnelle

Pour le vivier valeur professionnelle :

- une appréciation qualitative du recteur sur le parcours, et la valeur professionnelle de l'agent
- l'ancienneté de l'agent dans la plage d'appel\* à la classe exceptionnelle.

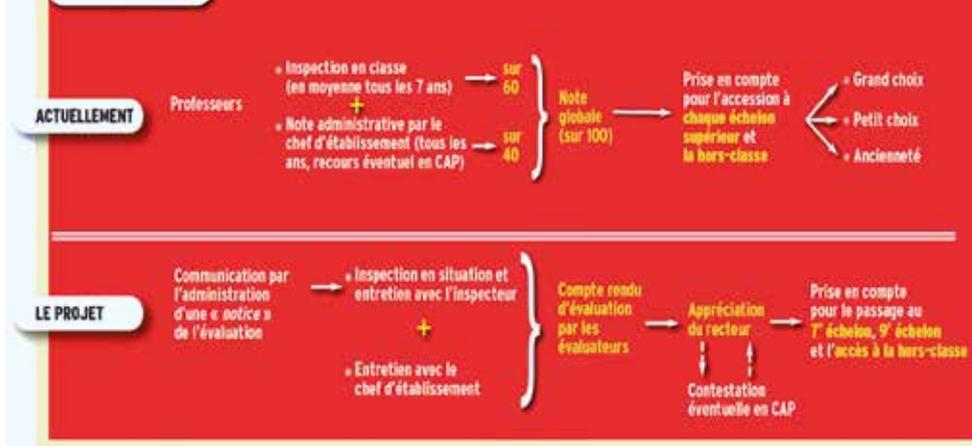
*\*plage d'appel : moment à partir duquel le collègue est promouvable à l'échelon ou au grade supérieur*

## Grille nationale d'évaluation -appréciation des hiérarchies

La restitution de cette évaluation se fera via une grille nationale d'évaluation et une appréciation littérale de chacun des évaluateurs. Dans cette grille, l'inspecteur et le chef d'établissement auront des items propres (5 pour l'IPR et 3 pour le CE) ainsi que trois items communs à renseigner. Les évaluateurs primaires (inspecteur et chef d'établissement) peuvent renseigner un avis parmi quatre possibles pour chacun des items (« à consolider », « bon », « très bon », « excellent »).

Cette grille, ainsi que les appréciations littérales des évaluateurs primaires sont transmis au professeur qui peut alors porter ses observations. Le Recteur attribuera un avis final parmi quatre possibilités. Les avis ne seront pas contingentés. Sur la base de cet avis final, le Recteur établira une proposition de liste des promus qui sera soumise à la CAP pour avis consultatif.

## ÉVALUATION



### 😊 **Avancées :**

Cadrement national des périodes d'inspection visant à améliorer l'équité entre les collègues sur l'ensemble du territoire. L'enseignant sera averti au mois de juin de l'année précédente son rendez-vous de carrière et un mois avant son inspection (élément permettant à chaque collègue de se préparer). Maintien d'une inspection en classe. La mise en place d'orientations nationales pour la Hors classe et la classe Ex visant à valoriser l'ancienneté est une avancée, qui évitera des barèmes académiques trop disparates. Celui-ci fera l'objet d'un GT ultérieur.

### 😞 **Insuffisances :**

Les rendez-vous de carrière tels qu'ils sont présentés, au 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelon, correspondent à une tranche d'âge estimée entre 30 et 38 ans. Or, cette période, ne sera pas sans conséquence sur la question de l'égalité femmes/hommes, les femmes risquant fort d'être discriminées puisque souvent absentes sur de longues durées pour cause de congés maternité. Le seul RDV de carrière prévu au 9<sup>e</sup>+2 pour l'accès à la Hors classe pose problème car malgré la mise en place d'un barème prenant en compte l'ancienneté, si l'avis résultant de ce RDV de carrière était jugé insatisfaisant, il pénaliserait fortement les collègues concernés.

### Revendications :

L'entretien avec le chef d'établissement continue de poser problème, nous avons demandé à ce que l'enseignant concerné puisse être accompagné par un représentant syndical, cette demande n'ayant pas été retenue, il nous faudra l'imposer comme une pratique dans les établissements, afin de cadrer ces entretiens.

### Commentaire :

La grille proposée conserve un équilibre proportionnel entre les appréciations des chefs d'établissement et IPR, notamment à la demande de la FSU. Les items ont été revus à plusieurs reprises et conservent malgré tout une dominante sur le cœur du métier dans les compétences retenues.

### 😊 **Avancées :**

Mise en place d'un cadrage national plus lisible et transparent. Les pratiques actuelles peu et mal cadrées, conduisent à des inspections et des délais d'évaluation très différents rendant l'évaluation très inéquitable.

### 😞 **Insuffisances :**

Cette grille ne correspond pas à ce que nous aurions souhaité. Plus d'items sur les pratiques pédagogiques et didactiques, mais elle conserve un équilibre entre l'aspect administratif et l'aspect pédagogique. Certains items peuvent largement prêter à confusion comme la coopération avec les partenaires extérieurs

### Revendications :

Tant que l'évaluation restera connectée à l'avancement, peser pour en faire un outil d'amélioration du service public et de qualité de travail des personnels est déterminant pour la suite. Celle-ci doit reposer sur des critères nationaux et transparents dépendant le moins possible du poids de nos hiérarchies.

## Le document de référence des RDV de carrière

Celui-ci sera à disposition des enseignants et des évaluateurs, il pourra servir d'appui pour les RDV de carrière.

### Commentaire :

Celui-ci devait être adressé au chef d'établissement et à l'inspection, ce n'est plus le cas. Il sera un outil sur lequel les professeurs comme les évaluateurs pourront s'appuyer pour les RDV de carrière

## Recours en CAPA

L'enseignant peut demander la révision de son appréciation finale auprès du Recteur (CAP de demande de révision) dans un délai d'un mois suivant la notification de cette dernière. L'autorité compétente a un mois pour répondre. En cas de non réponse, l'enseignant peut saisir la CAP d'une demande de révision, 1 mois après l'absence de réponse. Une CAP sur les demandes de révision se tient préalablement à la CAP pour l'avancement différencié. Elle est informée du nombre de demandes de révision et des suites données par l'autorité compétente.

### 😊 **Avancées :**

le recours s'effectue sur l'avis du recteur et sur l'ensemble de la grille alors qu'avant cela ne pouvait se faire que sur la notation administrative

### 😞 **Insuffisances :**

les procédures sont trop longues et trop complexes

### Revendications :

L'ensemble de la grille d'évaluation doit pouvoir être l'objet de recours en CAP

## Accompagner les personnels

L'évaluation doit permettre un accompagnement de tous les personnels qui le souhaitent individuellement comme collectivement. Sans obligation, elle doit aider les équipes qui le souhaitent à mettre en place des projets ou améliorer leurs pratiques collectives. Pour remplir ces objectifs, l'évaluation doit être délibérément tournée vers le conseil, afin de permettre un débat serein et sincère entre le professionnel et l'évaluateur sur les différentes manières de faire, sur ce qui fonctionne ou ce qui ne fonctionne pas, sans enjeu de carrière qui viendrait, comme actuellement, fausser la discussion.

## L'évaluation actuelle

Alors que l'inspection est censée aider les personnels à avoir un regard critique, à progresser dans leur enseignement, elle est très souvent synonyme de stress et d'inégalités : inégalités de territoire, de rythme, de genre, de discipline qui rendent le rythme d'avancement très aléatoire. De plus le contingentement des différents rythmes rend le système d'évaluation arbitraire puisque le nombre de « très bons », de « bons » et de « mauvais » est déterminé à l'avance.

Les inégalités d'avancement sont finalement très grandes. Reflètent-elles vraiment la valeur professionnelle d'un collègue ? Il faudrait déjà en définir le sens.

Le « mérite » évalué aujourd'hui se fait souvent sur l'observation d'un cours d'une heure, alors même que les cours d'EPS durent 2 heures. Mais l'ensemble du travail fait en amont pour faire réussir nos élèves, les faire rentrer dans le long processus d'apprentissages n'est que peu observable. La place de ce qui se fait en dehors des cours est aussi aujourd'hui en vogue, mais reconnait on un « bon prof » au nombre de projets inter disciplinaires effectués ? La pression est tellement prégnante qu'il est souvent mal vu de l'enseignant de proposer une autre conception lors de l'entretien avec l'IA IPR. Les inspections sanctions se sont multipliées pour « faire taire » et « empêcher » les profs résistants ou récalcitrants aux programmes, aux réformes de dérouler une carrière normale.

La nouvelle carrière va diminuer le poids des hiérarchies sur le déroulement de celle-ci. Envisager une autre évaluation était nécessaire, afin que, nationalement, celle-ci s'effectue de manière plus juste.

Seule une déconnexion complète de l'évaluation et de l'avancement permettrait aux évaluateurs et aux enseignants de considérer l'évaluation comme une possibilité réelle de formation et d'échanges professionnels aidant à prendre du recul et à progresser.



# LE JEU DES 7 ERREURS !

Certaines organisations syndicales ont décidé de mener campagne contre le PPCR. Leurs argumentations étant parfois un peu approximatives voire fausses, nous vous proposons ce petit « jeu » pour remettre les choses à leur place !

## De la fonction publique de carrière vers une fonction publique d'emploi

Nous restons sur une fonction publique de carrière qui garantit à chaque agent titulaire le déroulement d'une carrière comprenant échelons et indices de rémunération avec l'assurance d'un déroulement progressif de carrière pour tous. Tout fonctionnaire qui devient titulaire, devient titulaire de son grade défini par le niveau de recrutement, la formation. Le grade reste distinct de l'emploi, garantissant ainsi le principe d'indépendance du fonctionnaire et seule une sanction peut suspendre la carrière d'un collègue.



## Individualisation des carrières, de l'évaluation et des salaires

Individualisation des carrières et des salaires : nous obtenons un rythme commun pour tous en classe normale sur 26 ans (soit le choix d'aujourd'hui) avec un avancement différencié de 1 an pour les passages au 7<sup>ème</sup> et au 9<sup>ème</sup> pour 30% de nos collègues. Les différences de carrière entre les collègues passent donc de 10 ans à 2 ans maximum en classe normale. Le système devient plus égalitaire et les différences de salaires (entre 2 collègues à l'ancienneté et au grand choix) passent pour un collègue professeur d'EPS de 67 000 à 3 300 euros. La rémunération et l'avancement continuent d'être définis par des textes réglementaires et non à la discrétion de l'employeur.



## Le PPCR remet en cause la fonction publique de carrière vers une fonction publique d'emploi avec individualisation des carrières, de l'évaluation et des salaires

(ou "l'évaluation est une remise en cause frontale des statuts particuliers et des garanties collectives des professeurs des écoles et du 2<sup>nd</sup> degré, des personnels d'éducation et d'orientation").

## L'introduction d'un 3<sup>ème</sup> grade individualisera les carrières

Le troisième grade pose le même problème que la hors classe en 89 où seul 15% pouvait y accéder (10% pour la classe exceptionnelle). Grâce aux pressions syndicales 27,4% des PEPS sont à la hors classe aujourd'hui et 26,1% des agrégés. Le troisième grade est un potentiel débouché de carrière qui permettra à une rémunération à la hors échelle A. La FSU demande à ce qu'il soit ouvert à tous.

*L'individualisation de l'évaluation a toujours existé et un regard extérieur sur notre pratique pédagogique peut aussi nous permettre d'avoir un retour critique sur celles-ci et d'évoluer.*

Le SNEP-FSU revendique une déconnexion totale de l'évaluation avec l'avancement au profit d'un accompagnement des collègues, ancrée sur une véritable formation continue de qualité.

Pour le SNEP-FSU cette affirmation est fautive au regard de la définition de la fonction publique de carrière par rapport à la fonction publique d'emploi. La nouvelle carrière propose un cadre collectif d'avancement, plus juste, moins arbitraire et plus égalitaire.



« En 2020, si la valeur du point d'indice n'est pas augmentée après 2017, la plupart des salaires nets (incluant le traitement indiciaire et l'ISOE ou l'ISAE) seront à peine au niveau, voire même, dans certains cas, inférieurs à ceux de 2010. »



Prendre 2010 comme référence de traitement est un procédé malhonnête de présentation puisque le point d'indice dans la fonction publique a été gelé dès 2010.

Ainsi, les chiffres donnés par certaines organisations syndicales ne sont pas faux, mais il faut prendre les salaires actuels pour analyser PPCR de manière juste.

Car l'organisation syndicale présentant ces chiffres pourrait aussi présenter l'évolution des salaires sans l'application de nouvelles grilles indiciaires et ce serait pire !

Le SNEP FSU comme nous l'avons rappelé dans ce bulletin est bien conscient des insuffisances mais a décidé d'acter les avancées salariales prévues entre 2016 et 2019. Nous continuerons de revendiquer un rattrapage lié au gel du point d'indice.

## N'améliorera pas les revenus de nos collègues

La simple lecture des grilles prouve le contraire (c.f. tableau page 5). Ces grilles prennent en compte l'évolution de la valeur du point d'indice et l'augmentation des prélèvements pour pension civile.



## Remet en cause la liberté pédagogique

Chaque professeur reste concepteur de son enseignement, et aucun élément dans la mise en place de la nouvelle carrière et de la nouvelle évaluation ne vient remettre en cause la liberté pédagogique.





Alors que le chef d'établissement attribuait une note annuelle à chaque enseignant, celui-ci n'interviendra sur la carrière de l'enseignant que ponctuellement à 3 reprises. L'entretien, qui s'était développé ces dernières années dans beaucoup d'établissements est généralisé. Cette pratique peut poser effectivement problème. Dans de nombreux établissements la présence d'un représentant syndical à ces entretiens a été entérinée grâce aux pressions syndicales et à la solidarité. A nous tous d'imposer cette pratique pour garantir le bon déroulement de l'entretien.



**Le PPCR donnera plus de pouvoir aux chefs d'établissement, notamment en matière pédagogique**



Les critères évalués par le chef d'établissement :

- Coopérer au sein d'une équipe.
  - Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement.
  - Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages.
- Les critères suivants sont évalués par l'IPR et le chef d'établissement :
- Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques.
  - Accompagner les élèves dans leur parcours de formation.
  - S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel.

Aucun critère à proprement parlé pédagogique n'est à évaluer par le chef d'établissement, cet aspect reste bien de la compétence de l'IA IPR. Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages pourrait prêter à confusion mais le pavé « autorité /rayonnement » était-il plus transparent ?

Par contre certains critères posent problème, nous sommes intervenus à plusieurs reprises lors des groupes de travail, et nous déposerons en Comité Technique Ministériel des amendements visant à faire valoir nos revendications.



## Une formation-rééducation



Dans les dispositions portant modifications du statut particulier des professeurs d'EPS et du décret du 4 juillet 72 relatif au statut des professeurs agrégés il sera écrit « tout professeur d'éducation physique et sportive bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel.

Individuel ou collectif, il répond à une demande des personnels ou une proposition de l'institution. ».

Nous devons veiller à ce que la mise en place de l'accompagnement collectif ou individuel ne soit pas, comme on a pu l'observer l'année passée avec les formations collègues, une mise en œuvre forcée des réformes, mais bien un accompagnement avec le souci de l'efficacité du service public au service de la réussite de tous les élèves et une aide aux collègues en difficultés. La formation doit être au service du travail collectif et de l'échange de pratiques professionnelles et non des injonctions et des prescriptions.

## Classera les collègues et les mettra en concurrence



A partir du moment où l'évaluation n'est pas déconnectée complètement de l'avancement, il reste une part de tri, mais concernant la classe normale et l'accès à la hors classe qui se fera dorénavant sur la base d'orientations nationales valorisant l'ancienneté, la part du classement et la mise en concurrence sont largement diminuées.

Pour l'accès à la classe exceptionnelle, le fait que seulement 10 % de l'effectif total du corps puisse y accéder induit une mise en concurrence des collègues (visible ou invisible). La profession avec l'appui des organisations syndicales ont tout leur rôle à jouer pour faire augmenter le contingent, faire en sorte que l'accès soit pour tous, permettre la rotation dans le grade et donc favoriser l'accès des plus anciens.

## Propose des grilles de compétences opaques et non centrées sur l'enseignement des disciplines

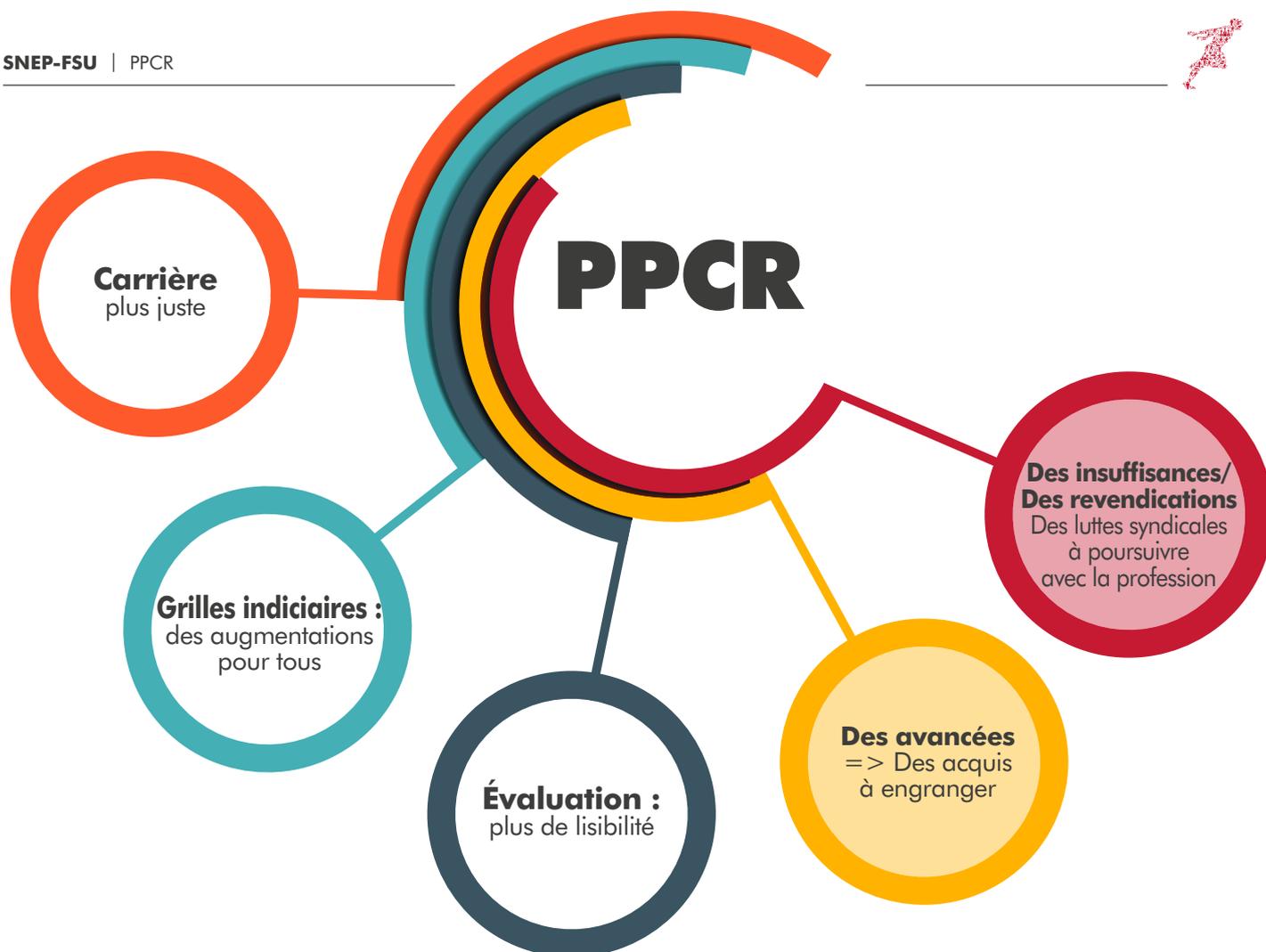


Jusqu'à présent lors d'une inspection, l'enseignant ne disposait d'aucune grille d'évaluation lui permettant de se repérer, aucun cadrage national voire académique n'était affiché. La grille d'évaluation d'aujourd'hui comporte des imperfections mais permet une lisibilité inexistante auparavant.

- 1/ Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique
- 2/ Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves
- 3/ Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves
- 4/ Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves
- 5/ Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves

La première compétence montre bien la centration sur le disciplinaire. Les autres compétences évaluées par l'IA IPR seul, se réfèrent aux pratiques pédagogiques et découlent de la première compétence.

Il est incompréhensible que certaines organisations syndicales puissent affirmer que l'évaluation n'est pas centrée sur l'enseignement de la discipline alors que 5 compétences y font référence, même si cela est encore insuffisant.



### D'autres exemples

Ces gains sont calculés en comparant le déroulement futur de la nouvelle carrière avec un déroulement qui aurait lieu selon la carrière actuelle.

**Des gains individuels, mais surtout des gains pour tous !!!**

Je suis professeure EPS au 8<sup>e</sup> éch. de la classe normale avec 2 ans et demi d'ancienneté au 1/9/2016. Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle\* :

- ➔ Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 7 points, soit + 26 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/9/2017, reclassement direct au 9<sup>e</sup> éch. : le gain est porté à 43 points, soit + 163 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/1/2019 (seconde revalorisation indiciaire) : nouveau gain de 14 points, soit + 52 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/9/2021, accès automatique au 10<sup>e</sup> éch. : + 53 points, soit + 199 € net chaque mois.

Je suis professeure EPS promue au 7<sup>e</sup> éch. de la hors-classe, sans ancienneté, au 1/9/2016. Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle\* :

- ➔ Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 6 points, soit + 22 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/9/2017, reclassement au 6<sup>e</sup> éch. avec 1 an d'ancienneté.
- ➔ Au 1/1/2019 (seconde revalorisation indiciaire) : nouveau gain de 14 points, soit + 52 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/1/2020, accès automatique au 7<sup>e</sup> éch. de la nouvelle hors-classe : + 29 points, soit + 108 € net chaque mois.

Je suis professeur agrégé au 4<sup>e</sup> éch. de la classe normale avec 1 an d'ancienneté au 1/9/2016. Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle\* :

- ➔ Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 4 points, soit + 15 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/9/2017, reclassement direct au 5<sup>e</sup> éch. : le gain est porté à 39 points, soit + 147 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/1/2019 (seconde revalorisation indiciaire) : nouveau gain de 9 points, soit + 33 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/3/2020, accès automatique au 6<sup>e</sup> éch. : + 48 points, soit + 180 € net chaque mois.

Je suis professeure agrégée promue au 5<sup>e</sup> éch. de la hors-classe, sans ancienneté, au 1/9/2016. Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle\* :

- ➔ Au 1/9/2017, reclassement au 3<sup>e</sup> éch. avec 1 an d'ancienneté.
- ➔ Au 1/9/2019, accès automatique au 4<sup>e</sup> éch. (1<sup>er</sup> chevron) de la nouvelle hors-classe : + 60 points, soit + 226 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/9/2020, accès automatique au 2<sup>e</sup> chevron : + 35 points, soit + 131 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/9/2021, accès automatique au 3<sup>e</sup> chevron : + 47 points, soit + 176 € net chaque mois.

Je suis professeure agrégée au 8<sup>e</sup> éch. de la classe normale avec 2 ans et demi d'ancienneté au 1/9/2016. Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle\* :

- ➔ Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 7 points, soit + 26 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/9/2017, reclassement direct au 9<sup>e</sup> éch. : le gain est porté à 57 points, soit + 214 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/1/2019 (seconde revalorisation indiciaire) : nouveau gain de 14 points, soit + 52 € net chaque mois.
- ➔ Au 1/9/2021, accès automatique au 10<sup>e</sup> éch. : + 57 points, soit + 214 € net chaque mois.