Personnels Enseignants, d'Éducation et d'Orientation

Mars 2017

PPCR ?

Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations OU

Pénurie Partagée de nos Carrières et Rémunérations

VOUS VOULEZ CONNAITRE LES MODALITÉS DU PARTAGE ?

À partir du 1er septembre 2017, de profondes modifications des règles qui régissent notre carrière et ses contours vont apparaitre avec la mise en place du PPCR.

On nous promet une revalorisation des grilles de rémunération entre 2017 et 2020. Dans les faits, il s'agit de transformer une toute petite partie des primes en points d'indice et de rallonger les carrières à 42 ans. La première chose que l'on constate en lisant ces nouvelles grilles, c'est l'allongement des carrières et une pente désespérément faible sur l'évolution des traitements.

Ce n'est pas un cadeau aux fonctionnaires !

En effet, les six années de gel du point d'indice ont permis à l'État de faire une économie de 7 milliards d'euros. Si le point d'indice avait suivi l'inflation sa valeur aurait été au 1er janvier 2016 de 4,86€ au lieu de 4,63€ ! O, 23€, ce n'est pas rien ! Si l'on prend un.e agent, à l'indice 578 (échelon 9) cela représente une perte de 133€ mensuels. **Faites le calcul : prenez votre indice de rémunération et multipliez par 0,23 centimes pour calculer la perte de salaire**

PPCR et loi travail : même logique

Ce projet développe l'autonomie des établissements et le renforcement du pouvoir des chef.fes d'établissement. C'est bien à la tête du client que la progression de carrière se fera dans le cadre d'un allongement du temps de travail et de sa durée.

Si l'air du temps est à l'individualisation des carrières, à l'arbitraire et à l'opposition des travailleur.euses dans le public comme dans le privé, la CGT prône un traitement collectif des personnels.

Comme par le passé seule la mobilisation de tou.tes les travailleur.euses du public et du privé permettra d'obtenir des avancées significatives de nos salaires comme de nos conditions de travail.

SOMMAIRE

Quelle rémunération au 01.02.17 P2
L'avancement de carrière P3
Période transitoire P4
L'évaluation P5
La CGT revendique P6

Quelle rémunération pour les personnels au 01 février 2017

Le Ministère communique à grand renfort de publicité sur la soi-disante revalorisation des rémunérations des personnels enseignants, d'éducation et psychologues qui devrait s'échelonner du 1er janvier 2017 au 1er janvier 2020.

Mais qu'en est-il en réalité ?

Les personnels enseignants et d'éducation devraient théoriquement voir une hausse de leur rémunération par l'effet combiné de la revalorisation indiciaire de leurs grilles de salaire prévue au 1er janvier 2017 (entre 4 et 11 points selon l'échelon) et l'augmentation de 0,6 % de la valeur du point d'indice majoré programmée au 1er février 2017.

En réalité, cette augmentation sera nettement atténuée par le fait de la conversion primes/points et surtout, par l'augmentation de 0,35 % de la cotisation de la pension civile au 1er janvier 2017.

La revalorisation tant vantée par le Ministère est très limitée.

Il n'y aura pas de réelle revalorisation des rémunérations des personnels pour l'immense majorité. Bénéficieront de la classe exceptionnelle quelques personnes qui ne seront plus face à des élèves.

Les grilles proposées continuent (dans une moindre proportion pour la classe normale) à lier la rémunération à l'évaluation, et sont loin de compenser les pertes de pouvoir d'achat subies par les personnels depuis de nombreuses années.

Cependant, les futur.es retraité.es pourront prétendre à une pension calculée sur la base des nouveaux indices de fin de carrière (seul point positif à nos yeux).

Prenons un exemple concret d'un.e professeur.e certifié.e ou assimilé.e (PE, PLP, PEPS, CPE)

au 7ème échelon de la classe normale, comparativement à ce qu'il percevait au 1er septembre 2016

Rémunération perçue au 1er septembre 2016 :	Rémunération perçue au 1er février 2017 :
Indice majoré de rémunération : **495**	Indice majoré de rémunération : **506 (+ 11 points)**
Valeur mensuelle du point d'indice : **4,658075 €**	Valeur mensuelle du point d'indice : **4,686025 € (+ 0,02795 €)**
Rémunération de base brute mensuelle : 495 X 4,658075 = **2 305,74 €**	Rémunération de base brute mensuelle : 506 X 4,686025 = **2 371,12 € (+ 65,38 €)**
Cotisation pension civile : 9,94 % soit **229,19 €**	Cotisation pension civile : 10,29 % (+ 0,35 %) soit **243,98 € (+ 14,79 €)**
Rémunération de base moins cotisation pension civile : 2 305,74—229,19 = **2 076,55 €**	Rémunération de base moins cotisation pension civile : 2 371,12 —243,98 = **2 127,14 € (+ 50,59 €)**
Intégration primes/points : **0 point**	Intégration primes/points : **4 points** Soit 4 X 4,686025 = **18,74 €**
Partie fixe de l'ISO : **100,53 €**	Partie fixe de l'ISO actualisée : 101,13 –18,74 = **82,39 €**
Cotisations sociales assises sur le traitement brut + ISO : CSG 7,5% + CRDS 0,5% = 8% (2305,74 + 100,53) X 8% =**192,50€**	Cotisations sociales assises sur le traitement brut + ISO : CSG 7,5 % + CRDS 0,5 % = 8 % (2 371,12 + 82,39) X 8 % = **196,28€**
Rémunération nette : (2 305,74 + 100,53)—(229,19 + 192,50) = **1 984,58 €**	Rémunération nette : (2 371,12 + 82,39)—(243,98 + 196,28) = **2 013,25 € (+ 28,67 €)**
Contribution solidarité assise sur la rémunération nette : 1 % 1 984,58 X 1 % = **19,84 €**	Contribution solidarité assise sur la rémunération nette : 1 % 2 013,25 € X 1 % = **20,13 €**
Rémunération nette perçue : 1984,58—19,84 = **1 964,74 €**	Rémunération nette perçue :2 013,25—20,13 = **1 993,12 €**
Gain réel net : 1 993,12—1 964,74 = **+ 28,38 €**	

En conclusion, ce/cette certifié.e après 11 ans de carrière, ne percevra même pas une rémunération mensuelle nette de 2000€ (hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement éventuels). Le gain réel net de 28,38 € correspond à **1, 44 % d'augmentation** au regard de la rémunération nette perçue en 2016. Pour mémoire, la perte de pouvoir d'achat, depuis le 1er janvier 2000, du point d'indice majoré sur l'indice des prix est de près de 14 %.

L'avancement de carrière : ce qui change

L'avancement d'échelon sera dorénavant **automatique et au même rythme pour tous et toutes** les enseignant.es sauf à deux moments, pour les échelons 6 et 8. L'avancement au grand choix, choix ou ancienneté n'existe plus.

A deux instants, un « rendez-vous carrière » aura lieu afin que 30% des enseignant.es évalué.es puissent bénéficier d'un avancement plus rapide c'est-à-dire le **gain d'un an**. **Un troisième rendez-vous** aura lieu pour l'avancement à la **hors classe** (à partir de 2 ans d'ancienneté dans le 9ème échelon).

En fin de carrière, selon des critères bien précis, on pourra accéder **à la classe exceptionnelle lors d'un quatrième rendez-vous.**

Un.e enseignant.e déroulant une carrière complète a vocation à avoir 4 RDV

- ⇨ 1er RDV : l'avancement accéléré du 6ème au 7ème,
- ⇨ 2ème RDV : l'avancement accéléré du 8ème au 9ème,
- ⇨ 3ème RDV : le moment de l'accès à la hors classe,
- ⇨ 4ème RDV : l'accès à la classe exceptionnelle

Classe normale (CN)			
Ech	**IM**	**Durée**	**Cumul**
11	664		26 a
10	620	4 a	22 a
9	578	4 a	18 a
8	542	**3 a 6 m** *(ou 2 a 6 m)*	14 a 6 m
7	506	3 a	11 a 6 m
6	478	**3 a** *(ou 2 a)*	8 a 6 m
5	466	2 a 6 m	6 a
4	453	2 a	4 a
3	440	2 a	2 a
2	436	1 a	1 a
1	383	1 a	

Notation pédagogique et administrative

La notation pédagogique et administrative disparait et sera remplacée par un avis de l'IEN et du chef.fe d'établissement dont les contenus d'évaluation minimisent les savoirs disciplinaires et leurs didactiques, et la pédagogie

À ce jour, à défaut de note, nous ne pouvons que nous interroger sur la manière de hiérarchiser les enseignant.es pour déterminer les 30% qui bénéficieront d'un avancement de carrière plus rapide.

N'hésitez pas à contacter vos élu.es paritaires pour faire suivre votre dossier.
http://educactionnantes.reference-syndicale.fr/vos-contacts/vos-elu-es-academiques

Période transitoire

Implication sur les campagnes d'inspection réalisées en 2016 2017

Les corps d'inspection seront invités à inspecter, en 2016-2017, les personnels éligibles à un avancement accéléré d'échelon au titre de 2017-2018 à savoir :

- ⇨ les personnels au 6ème échelon qui bénéficient au 1er septembre 2016 d'une ancienneté inférieure ou égale à un an
- ⇨ les personnels au 8ème échelon qui bénéficient au 1er septembre 2016 d'une ancienneté comprise entre six et dix-huit mois), sous réserve qu'ils n'aient pas eu une inspection récente.

Nouvelle grille indiciaire : reclassement

Au 1er septembre, nous serons tou.tes reclassé.es pour tenir de la durée d'avancement « unique » de la nouvelle grille. Nous ne changeons pas d'échelon et notre ancienneté sera conservée dans la nouvelle grille.

Exemple : Un.e collègue au 9ème échelon depuis le 1er mars 2015 sera reclassé.e au 9ème échelon avec une ancienneté de 18 mois.

Par contre si votre ancienneté dans votre échelon est plus ancienne que la durée de votre nouvel échelon dans la nouvelle grille, vous passez directement à l'échelon supérieur sans reprise d'ancienneté.

Exemple : Un.e collègue au 9ème échelon depuis le 1er mars 2012 (4 ans et 6 mois au 1er septembre 2017) sera reclassé.e automatiquement au 10ème échelon sans reprise d'ancienneté dans la mesure où la durée d'ancienneté exigible pour passer du 9ème au 10ème échelon est désormais de 4 ans pour tou.tes.

Quand janvier devient mars…

En raison d'un « bug » informatique les personnels devront patienter jusqu'au mois de mars pour bénéficier de la pseudo revalorisation.

Ils ne recevront en janvier qu'une partie des points dus. Le reliquat ne sera effectué qu'en mars. Par contre l'augmentation des cotisations retraites au 1er janvier est, elle, bien effective.

Cela a pour conséquence une baisse de rémunération pour le mois de janvier !

L'ACCÈS À LA HORS CLASSE

L'accès à la hors classe devrait être privilégié sur critères d'ancienneté.

NOTATION ADMINISTRATIVE

Les personnels de direction n'auront pas à mener de campagne de notation administrative au titre de l'année 2016-2017.

Nous pouvons constater qu'un.e agent serait à peine gagnant.e au bout de 40 ans d'exercice avec une entrée dans l'Éducation comme stagiaire à 22 ans.

Il/elle percevrait 8 153,68 € **soit une augmentation de 0,61%** au bout de ses 40 ans de carrière **avec la nouvelle grille comparativement à l'ancienne**

L'évaluation: à la tête du/de la client.e

L'évaluation débutera par une inspection en classe (sauf pour l'accès à la classe exceptionnelle) suivie d'un entretien avec l'inspecteur.trice au cours duquel un retour sur l'inspection et des « échanges sur la période écoulée » auront lieu.

Dans le 2nd degré, un deuxième entretien (dans un délai maximal de 6 semaines après l'inspection) aura lieu entre l'enseignant.e et son chef.fe d'établissement.

L'enseignant.e recevra un compte-rendu d'évaluation qui devrait prendre la forme d'une grille de compétences qui sera ensuite arrêté par le/la recteur/trice.

L'enseignant.e pourra saisir la Commission Paritaire pour formuler une demande de révision.

La CGT s'interroge sur la pertinence des items choisis dans la grille d'évaluation

Les compétences qui seront évaluées ne sont pas toutes en lien avec la compétence professionnelle d'un.e enseignant.e et celles qui portent sur la mise en œuvre d'une pratique pédagogique laissent une plus grande marge de manœuvre aux évaluateur/trices.

Comment les chef.fes d'établissement pourront-ils/elles évaluer objectivement notre manière d'« agir en éducateur /trice responsable et selon des principes éthiques ».

Là, il y a bien un danger d'une évaluation-sanction pour les personnels qui expriment leur désaccord et s'opposent aux chef.fes d'établissement et/ou aux inspecteur.trice.s

Une classe exceptionnelle

Un 4ème et dernier rendez-vous de carrière récompensera seulement 10 % des effectifs du corps.

Ce grade ne sera accessible, à partir du 3ème échelon de la hors classe, que pour des enseignant.es sélectionné.es. Ce seront les personnels qui auront occupé durant au moins 8 ans des postes en éducation prioritaire ou effectué des missions particulières (directeur/trices d'école, DDFPT anciennement chef.fes des travaux, conseiller.es pédagogiques, formateur/trices) qui en bénéficieront.

Opposition de la CGT

La CGT Éduc'action est farouchement opposée à ce mode d'accès dans la mesure où 90 % des collègues en seront irrémédiablement exclu.es.

Elle continuera à porter son opposition à la création de ce 3ème grade à accès fonctionnel. L'octroi de décharges de service serait plus approprié pour tenir compte des missions particulières des personnels, d'autant plus que des indemnités afférentes sont déjà prévues pour ces dites missions

Avec cette réforme, les enseignant.es seraient placé.es sous la tutelle des hiérarchies locales chargées de les évaluer sur leur métier qui est de transmettre des connaissances MAIS SURTOUT sur leur manière de mettre en œuvre les réformes, sur toutes les tâches extérieures aux cours et qui ne cessent de s'accumuler.

Les enseignant.es seraient évalué.es sur ce qu'ils/elles rejettent, tout ce à quoi ils/elles résistent, tout ce qui rend leurs conditions de travail insupportables.

- Réforme du collège
- Mixage des publics en lycée professionnel
- Etc.

La CGT revendique

On est très loin du compte : le gel du point d'indice et les pertes de salaire des dernières années ne sont nullement rattrapés, l'intégration des primes dans le salaire proposé ici n'est qu'une caricature de nos revendications sur le sujet.
C'est pour cela que la CGT n'a pas signé le protocole.

Et la CGT n'était pas seule…
Ce protocole PPCR a été refusé par la majorité des syndicats de fonctionnaires (CGT, FO et Solidaires). Son application est précisée par des décrets fonction publique déclinés ensuite ministère par ministère pour mise en œuvre dès juillet 2016.

La CGT Educ'action revendique :

- Une déconnexion totale de la rémunération avec l'évaluation professionnelle en refusant la mise en concurrence entre les personnels afin que la subjectivité des évaluateur/trices n'ait pas d'incidence sur le déroulement de carrière d'un.e agent.
- La suppression du 3ème grade à accès fonctionnel (classe exceptionnelle) dans la mesure où il ne bénéficierait principalement qu'aux collègues ayant exercés des fonctions particulières ou dans des établissements aux conditions de travail particulièrement difficiles. Nous pensons que l'octroi de décharges de service serait plus approprié pour tenir compte de ces missions particulières, d'autant plus que des indemnités afférentes sont déjà prévues pour ces dites missions.
- La garantie que tout personnel enseignant, d'éducation ou psychologue, puisse terminer sa carrière au minimum à l'indice terminal de la hors classe.

POUR TOUS LES PERSONNELS

- **L'intégration des primes et indemnités dans le salaire de base.**
- **Le versement immédiat à tous les personnels, actif/ves et retraité-es, de 400 €, soit l'équivalent de 90 points d'indice, pour compenser en partie la perte de pouvoir d'achat qu'ils/elles ont subie.**
- **L'indexation de la valeur du point d'indice au minimum sur l'indice des prix à la consommation.**
- **Une indexation des pensions sur la valeur du point d'indice réévalué.**
- **Une pension réajustée en cas de changement des grilles de rémunérations des personnels actif-ves pour un corps donné.**

N'hésitez pas à contacter vos élu.es paritaires pour faire suivre votre dossier.

Coordination académique : elunantes.cgteduc@laposte.net
Hervé Guillonneau 06 77 88 23 28

La CGT Éduc'Action Nantes syndique tous les personnels de l'Éducation nationale de la maternelle à l'université : enseignants, vie scolaire, administratifs, précaires…
Rejoignez un syndicat indépendant, interprofessionnel, démocratique et de luttes.

Je souhaite : ☐ Prendre contact ☐ Me syndiquer

Maison des syndicats, place de la gare de l'état, 44276 Nantes
cgteduc-nantes@orange.fr http://educactionnantes.reference-syndicale.fr