

PPCR : nouvelle carrière, nouveau système de promotion et de rémunération

Janvier 2018

<https://www.snuipp.fr/pages/carriere#avancement>



A) Avancement, Promotions : des changements !

La mise en place du « **Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations** » (PPCR) a pris du retard, le ministère n'ayant pas suffisamment anticipé, les services gestionnaires des départements n'étaient pas prêts pour tenir les CAPD promotions en octobre. Dans l'Ain elle se tiendra le 1^{er} février. Rappel des principales dispositions.

Une promotion, c'est le passage à l'échelon supérieur. Dans l'ancien système, on était promu dès qu'on avait atteint une ancienneté suffisante dans l'échelon. Le protocole PPCR a mis fin au système d'avancement à trois vitesses.

- **Pour la classe normale (1^{er} grade)** : L'avancement se fait désormais à une cadence unique contrairement aux années précédentes où il existait 3 vitesses (grand choix, choix, ancienneté). Pour l'accès à deux échelons, le 7e et le 9e, 30% des personnels promouvables bénéficieront d'une accélération de carrière d'une année.

CAPD du 1^{er} février 2018 et fiche de contrôle :

Cette année est une année transitoire car les personnels concernés (voir plus loin) seront promus sur la base de l'ancien système d'évaluation : les barèmes départementaux seront constitués des notes pédagogiques, éventuellement corrigées, et de critères retenus au niveau départemental, principalement l'ancienneté générale de services (AGS).

Les élu.e.s du SNUipp-FSU doivent pouvoir bénéficier de toutes les informations pour contrôler ces opérations. Pour cela, les fiches de contrôle syndical renseignées par les personnels sont une aide précieuse pour vérifier les documents de l'administration et pour assurer transparence et équité.

Créer et remplir sa fiche de contrôle ici : <http://e-promotions.snuipp.fr/contrôle-paritaires-promotions>

- Le principe d'un déroulement de carrière sur **au moins deux grades** (classe normale et hors classe) est acté. Tous les enseignants déroulant une carrière complète pourront accéder à l'indice terminal de la hors-classe.
- **Un troisième grade, la classe exceptionnelle**, est créé. Il est réservé aux enseignants ayant des missions particulières et à ceux reconnus « méritants ».

B) Revalorisations salariales : un calendrier remis en cause

Le Ministre a confirmé nos inquiétudes sur la politique salariale de ce gouvernement : gel du point d'indice, jour de carence, report d'un an de l'application des mesures issues du cycle de discussions « PPCR » à partir de janvier 2018. Il s'agit d'un retour sur l'engagement de l'Etat inacceptable. L'ensemble de ces décisions va entraîner une dégradation du pouvoir d'achat et des carrières des fonctionnaires.

Concrètement en janvier 2018, à ces mesures régressives s'ajoute la hausse programmée des cotisations retraites, ce qui mécaniquement entraînera une baisse du salaire net des fonctionnaires.

Ce qui ne change pas

- **1er janvier 2017** : Première étape de revalorisation des grilles, de 6 à 11 points d'indice supplémentaires selon l'échelon, dont 4 points pour la conversion d'une part de l'indemnitaire en indiciaire.
- **1er septembre 2017** :
 - **La mise en place des nouvelles grilles avec de nouvelles durées d'échelon qui se traduit par :**
 - un reclassement en fonction de l'ancienneté détenue dans l'échelon occupé actuellement dans la classe normale et la hors classe ;
 - la création de la classe exceptionnelle (3^{ème} grade) ;
 - la fin des trois rythmes d'avancement qui disparaissent au profit d'une cadence unique, hormis dans les 6e et 8e échelons de la classe normale (accélération d'une année pour 30% des promouvables).

- **Les nouvelles modalités d'évaluation : Accompagnement et RDV de carrière**

QUI est concerné ?

- **L'accompagnement : tous les personnels**

Dans la réforme de l'évaluation, l'inspection du déroulement de carrière est déconnectée de l'accompagnement (individuel ou collectif) qui doit permettre l'évolution des pratiques didactiques et pédagogiques et répondre aux besoins exprimés par les enseignants ou repérés lors d'une visite.

L'accompagnement collectif

Il peut porter sur la conception et la mise en œuvre de projets ou dispositifs pédagogiques, sur l'évolution des pratiques pédagogiques et sur l'explicitation des orientations nationales et académiques en matière d'éducation. Il peut également consister en une aide à la mise en place des programmes et à l'évaluation des acquis des élèves et permettre d'identifier les besoins de formation. Les équipes arrêtent, le cas échéant, les modalités d'un compte-rendu.

L'accompagnement individuel : il se fait à la demande de l'enseignant ou sur proposition de l'IEN à tout moment de la carrière. Il prend la forme d'une visite dans la classe suivie d'un entretien, il est destiné à valoriser les compétences identifiées, les besoins en formation et repérer les expertises spécifiques.

Les objectifs seront de :

- consolider et développer les compétences professionnelles ;
- remédier aux difficultés rencontrées par certains personnels ;
- favoriser la mobilité professionnelle.

L'accompagnement individuel fera l'objet « en tant que de besoin » d'une restitution formalisée à l'enseignant (***donc un écrit qui sera annexé au dossier professionnel***). Tout au long de la carrière, il est progressif et conçu dans un esprit de formation et de valorisation.

Dans l'Ain, il a été décidé en conseil d'IEN que l'accompagnement individuel des T2 seraient menés par leur IEN.

- **L'évaluation : les 4 « RDV de carrière »**

- **1^{er} RDV de carrière (accès au 7^{ème} échelon)** : sont concernés les personnels qui, au 1^{er} septembre 2017, bénéficient au 6^e échelon d'une ancienneté d'échelon inférieure ou égale à un an
- **2^{ème} RDV de carrière (accès au 9^{ème} échelon)** : sont concernés les personnels qui, au 1^{er} septembre 2017 bénéficient au 8^e échelon d'une ancienneté comprise entre 6 et 18 mois
- **3^{ème} rendez-vous de carrière (accès à la hors classe)** : moins de 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon au 1^{er} septembre 2017
- **4^{ème} RDV de carrière (accès à la classe exceptionnelle)** : fin de carrière. Ce rendez-vous de carrière n'en est pas vraiment un car il n'y a pas de visite en classe ni forcément d'entretien mais un avis de l'inspection.

QUAND les personnels concernés sont-ils prévenus ?

En Juin, l'IA-DASEN dresse la liste des personnels concernés par un RDV de carrière l'année suivante :

- Chaque enseignant est informé en juin du rendez-vous de carrière qui se déroulera d'octobre à mai.
- Il est prévenu un mois à l'avance de la date de la visite. Les attendus de la visite sont cadrés nationalement.

QUOI ? Quelle modalité d'évaluation ? Le RDV de carrière ...

RDV de CARRIERE :

La visite en classe est suivie d'un entretien avec retour sur l'inspection et des échanges sur la période écoulée. Cette visite doit être annoncée un mois à l'avance

COMPTE-RENDU D'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE :

Il est rédigé par l'IEN qui complétera une grille nationale de onze compétences évaluées selon quatre appréciations possibles (« à consolider », « satisfaisant », « très satisfaisant » et « excellent ») et une appréciation rédigée. L'enseignant pourra y apporter par écrit ses observations

La note est supprimée. Elle est remplacée par un avis de l'IA-DASEN sur proposition de l'IEN pour chacun des rendez-vous de carrière.

Le Rectorat a choisi d'envoyer toutes les évaluations finales des rendez-vous de carrière au même moment pour tous les collègues en fin d'année scolaire.

VOIES DE RECOURS

L'enseignant pourra demander la révision de son appréciation finale. En cas de réponse défavorable de l'IA-DASEN, il pourra saisir la CAPD.

QUI SERONT LES « HEUREUX ELUS » ?

Une CAPD annuelle entérinera la liste des collègues concernés par ces accélérateurs de carrière. **Comment ?**

Critères à définir en GT académique :

Le Rectorat de Lyon ne désire pas donner des contingents par circonscription. Le nombre de collègues recevant une évaluation finale dite « excellente » ne sera donc pas administrativement limité à 30%.

Le SNUipp-FSU et la FSU ont demandé un certain nombre d'avancées :

► *Mise en place d'un Groupe de Travail préalable aux instances décisionnelles pour harmoniser les appréciations finales. En effet, la grille comporte 11 items qui seront convertis en une seule appréciation finale.*

► *Mise à disposition d'outils d'analyses des appréciations pour vérifier les biais éventuels : différence hommes-femmes, différence par circonscription, différence par métier etc...*

A titre transitoire, nous souhaitons qu'en cas d'égalités entre collègues, l'administration utilise l'AGS pour les départager. Dans quelques années, cela ne sera plus nécessaire car les collègues seront tous inspectés au même échelon avec la même AGS.

Pour l'accès à la hors classe, à compter du 1^{er} septembre 2018, un barème sera établi en prenant en compte d'une part de l'appréciation finale du 3^e rendez-vous de carrière arrêtée par l'IA-DASEN et d'autre part de l'ancienneté à compter de deux ans dans le 9^e échelon. En cas d'égalité, des critères nationaux seront définis pour départager.

Conditions à remplir pour pouvoir accéder à la classe exceptionnelle (10 % max de la hors classe) : cumuler au moins huit ans d'exercice pas forcément continus en éducation prioritaire, en tant que directeur et directrice d'école (ou chargé de classe unique), enseignant de SEGPA, conseiller pédagogique, référent handicap ou pour avoir enseigné dans le supérieur. Ce 4^{ème} rendez-vous de carrière n'en est pas réellement un puisque l'avis émis par l'IEN arrêté par l'IA-DASEN s'appuiera sur l'ensemble du déroulement de la carrière.

Toutes les infos relatives à la classe exceptionnelle sont consultables ici : <http://01.snuipp.fr/spip.php?article1630>

Ce qui est reporté par le gouvernement actuel

Les mesures PPCR inscrites au calendrier pour 2018 sont reportées d'un an par le gouvernement actuel pour de raisons budgétaires. Elles feront l'objet de nouveaux décrets d'application.

- **1er janvier 2019** (au lieu de 01/01/2018) : seconde conversion d'une part de l'indemnitaire en indiciaire, sous la forme de 5 points d'indice. Ce report aura un impact sur le montant des pensions.
- **1er janvier 2020** (au lieu de 01/01/2019) : dernière revalorisation des grilles, de 0 à 15 points d'indice selon l'échelon.
- **1er janvier 2021** (au lieu de 01/01/2020) : création d'un 7^{ème} échelon dans la nouvelle grille de la hors classe (indice sommital 821).