

Paris, le 30 mai 2016

PPCR, où en est-on ?

Les différentes grilles et les documents d'accompagnement du ministère seront officiels le lundi 30 mai. Une première réunion multilatérale des organisations syndicales représentatives au CTMEN se tiendra le 1^{er} juin.

Dans la foulée 3 groupes de travail seront lancés :

- Un premier sur les grilles autres que celles des PE, certifiés et agrégés (Pegc, instit...);
- Un second sur le 3^e grade « classe exceptionnelle », notamment pour affiner les fonctions y ouvrant l'accès ;
- Un dernier sur l'évaluation des enseignants.

Ces groupes de travail se tiendront jusque début juillet et les textes réglementaires seront finalisés au début de l'automne.



1) La revalorisation des grilles

1.1) Quelle amplitude ?

Le pied de la grille de la classe normale (390) et le sommet de la hors-classe (821) seront alignés sur la grille A type de la Fonction publique.

Cette revalorisation des grilles comprend l'intégration à terme de 9 points d'indiciaire (cf. 1.4).

1.2) Selon quel calendrier ?

- **1^{er} janvier 2017** : première étape de revalorisation comprenant également la conversion d'une part de l'indemnitaire, sous la forme de 4 points d'indice.
- **1^{er} septembre 2017** : reclassement dans les nouvelles grilles.
- **A cette même date** : les rythmes d'avancement d'échelon changent. Les 3 rythmes disparaissent au profit du rythme unique, hormis dans les 6^e et 8^e échelons de la classe normale.
- **1^{er} janvier 2018** : seconde conversion d'une part de l'indemnitaire, sous la forme de 5 points d'indice.
- **1^{er} janvier 2019** : dernière revalorisation des grilles.
- **1^{er} janvier 2020** : création d'un 7^e échelon de la nouvelle grille de hors-classe (indice sommital 821).

1.3) Les modalités de reclassement au 1^{er} septembre 2017

Ce reclassement aura un effet immédiat sur les collègues à la hors-classe qui seront reclassés à l'échelon n-1 de la nouvelle grille (qui ne comportera que 6 échelons à cette date), sur les PES et T1 qui seront reclassés dans les nouveaux échelons 1 et 2 de la classe normale.

Le reclassement dans les nouvelles grilles se fait avec une conservation de l'intégralité de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine.

Dans la classe normale, le reclassement se fait à l'échelon identique sauf pour les collègues qui auraient une ancienneté dans l'ancien échelon supérieure à la durée de passage de l'échelon de reclassement. Dans ce cas, le reclassement se fait à l'échelon de reclassement + 1 avec une ancienneté d'échelon nulle.

Par exemple, un PE au 9^e échelon de la classe normale avec 4,5 ans d'ancienneté sera reclassé au 10^e échelon car la durée de l'échelon 9 dans la nouvelle grille est de 4 ans, mais il ne conserve pas les 6 mois (4,5-4) d'ancienneté d'échelon dans le 10^e échelon.

Pour la hors-classe, le reclassement se fait à l'indice directement supérieur (l'échelon de reclassement sera l'échelon inférieur car le 1^{er} échelon est supprimé).

1.4) Le principe de la conversion d'une part des indemnités en points d'indice

Une partie des indemnités sera transférée dans le traitement indiciaire sous la forme de 9 points d'indice supplémentaires (4 points en 2017 et 5 points en 2018) pour tous les PE. Cela correspond au montant annuel initial de l'ISAE de 400€.

Le mécanisme de cette conversion est le suivant :

- 9 points d'indice seront ajoutés pour chaque échelon ;
- La valeur des indemnités perçues sera inchangée ;
- Un abattement forfaitaire de la valeur de 7 points d'indice (équivalent à la valeur nette des 9 points d'indice ajoutés) sera effectué sur le traitement.



Fédération Syndicale Unitaire

Cette conversion est neutre sur le salaire net mais intègre 9 points de plus au salaire indiciaire servant de base au calcul de la pension.

2) La classe normale

Projet de grille

Ech.	Durée échelon actuelle			Indice					Durée échelon dès sept 17	
				actuel	janv 17 dont + 4 pts conversion indemnitare	sept 17	janv 18 + 5 pts conversion indemnitare	janv 19		
11				658	664		669	673		
10	3	4, 5	5, 5	612	620		625	629	4	
9	3	4	5	567	578		583	590	4	
8	2,5	4	4, 5	531	542		547	557	2,5	3,5
7	2,5	3	3, 5	495	506		511	519	3	
6	2,5	3	3, 5	467	478		483	492	2	3
5	2,5	3	3, 5	458	466		471	475	2,5	
4	2	2, 5	2, 5	445	453		458	461	2	
3	1			432	440		445	448	2	
2	0,75			376	383	436	441	441	1	
1	0,25			349		383	388	390	1	

Attention, on ne peut pas comparer cette grille avec l'ancienne uniquement en se basant sur les indices. Il faut prendre en compte également la durée d'échelon. Pour cela l'outil pertinent est le tableur avec les déroulées de carrière.

2.1) La durée dans le grade

La classe normale aura une durée de 26 ans maximum et de 24 ans minimum. Soit une durée moyenne de 25,4 ans contre 25 ans aujourd'hui mais avec une amplitude beaucoup moins importante, aujourd'hui elle varie de 20 à 30 ans.

2.2) Une cadence unique à tous les échelons sauf au 6^{ème} et 8^{ème} échelon

L'avancement est automatique dans la classe normale sauf aux 6^e et 8^e échelons. 30% des enseignants bénéficieront d'un avancement accéléré, sous la forme d'un gain d'une année dans la durée requise aux 6^e et 8^e échelons. La mise en place à ces échelons d'un « rendez-vous carrière » (dont la forme est discutée en parallèle) permettra de déterminer les éligibles.

2.3) Plusieurs problèmes se posent

- Ce nouveau système d'avancement basé sur les « rendez-vous de carrière » où l'avis de l'IEN semble le seul déterminant, impacte le travail paritaire. Dès lors, quel rôle pour les représentants des personnels, quel barème de promotion... ?

- En comparant le déroulé de carrière actuel avec le projet du ministère, on s'aperçoit qu'après un gain lors de la première année, les pertes des années suivantes ne seraient compensées qu'au bout de 7 ans. Pour maintenir un déroulé de carrière correspondant à aujourd'hui, le SNUipp-FSU exige une revalorisation de 6 points pour les 3^e et 4^e échelons. Par ailleurs, le salaire de début de carrière d'un enseignant serait toujours inférieur à celui en vigueur en 2010.

- Le passage à quatre ans de la durée minimum des échelons de fin de classe normale va s'avérer pénalisante, en particulier pour les enseignants actuellement aux 9^e et 10^e échelons et proches de la retraite qui pourraient perdre une à deux années pour atteindre le 11^e échelon. Le SNUipp-FSU exige donc l'attribution d'une bonification d'ancienneté d'un an aux enseignants au 10^e échelon âgés de 55 ans et plus et une bonification de deux ans à ceux classés au 9^e échelon. Cela rétablirait les possibilités actuelles existant avec le « grand choix ».



3) La hors-classe

Projet de grille au 1^{er} janvier 2019

Ech.	Durée échelon actuelle	Indice					Durée échelon (sept 17)
		actuel	janv-17 dont + 4 pts conversion indemnitare	janv-18 + 5 pts conversion indemnitare	janv-19	janv-20	
7		783				821	
6	3	741	793	798	806	806	3
5	3	695	751	756	763	763	3
4	2,5	642	705	710	715	715	2,5
3	2,5	601	652	657	668	668	2,5
2	2,5	560	611	616	624	624	2
1	2,5	495	570	575	590	590	2

Attention avec la création d'un nouvel échelon, le 7e, les comparaisons avec l'ancienne grille se font à l'échelon n-1, le nouveau 6^e avec l'ancien 7^e par exemple.

3.1) Le déroulé de carrière

La hors-classe serait dorénavant accessible à partir de 2 ans d'ancienneté dans le 9e échelon de la classe normale. Les 9e avec 2 ans d'ancienneté, 10e et 11e échelons déterminent le nombre de promouvables.

Le principe d'une carrière complète se déroulant sur au moins 2 grades issu du protocole PPCR est présent dans le projet ministériel mais sa concrétisation n'est pas effective. Pour l'instant le projet ministériel ne garantit pas l'accès de tous à l'échelon terminal de la hors-classe (821) en fin de carrière.

La convergence des flux avec le second degré est actée mais le ministère envisage un calendrier trop étendu.

En intégrant la hors-classe après le 11^e échelon de la classe normale, le temps pour atteindre l'échelon terminal (821) une fois promu au 11^e échelon sera de 8 ans et demi si le temps passé dans le 11^e échelon ne dépasse pas 2 ans et demi.

Au final, la durée de carrière pour parcourir les 2 grades serait donc de 26 ans jusqu'au 11^e échelon puis ensuite de 8,5 ans soit 34,5 ans. Avec une entrée dans le métier à l'âge de 28 ans, l'indice 821 serait donc atteint l'année des 63 ans.



3.2) Des inconnues

Le principal écueil se situe au niveau des modalités de promotion. A ce jour elles ne sont pas connues et reposent sur un « rendez-vous de carrière » toujours en discussion.

Le SNUipp-FSU exige une « clause de sauvegarde » qui permettrait à tous les enseignants au 11^e échelon d'être promus au bout de 3 ans d'ancienneté. Le ministère semble entendre la préoccupation, mais ne veut pas y répondre par une automaticité. Cela pourrait se traduire par défaut par une prise en compte dans le barème de promotion.

4) Création d'un troisième grade, la classe « exceptionnelle »

Projet de grille

	Échelon	Indice	Durée échelon
Échelon spécial	HEA'3	972	
	HEA'2	925	
	HEA'1	890	
	4	830	3
	3	775	2,5
	2	735	2
	1	695	2

4.1) Le principe

Tant sur son mécanisme que sur sa composition, ce nouveau grade est totalement inédit.

Contingenté, il ne sera accessible qu'à une infime part des PE hors-classe par :

- une entrée « fonctionnelle » (80%) : à compter du 3^{ème} échelon et après 8 ans d'exercice sur quelques fonctions spécifiques ou dans des conditions difficiles (direction d'école, CPC et éducation prioritaire)
- une entrée « au mérite » (20%) : à compter du dernier échelon, pour la reconnaissance d'une « valeur professionnelle exceptionnelle ». Cela recoupe les mêmes enseignants que l'entrée « fonctionnelle » dans le premier degré.

Le ministère précise que le contingent représenterait à terme 10% des effectifs du corps. En fait, seul un nombre restreint d'enseignants serait concerné.

L'accès aux échelons spéciaux –avec des indices bien plus importants que ceux de la hors-classe- sera limité à 20% des effectifs du grade. Donc, au final, à seulement 2% des PE !

4.2) Un réel problème

Le SNUipp-FSU a indiqué son opposition à ce nouveau grade dès que le ministère l'a proposé durant les chantiers métiers en 2013.

Ce grade n'est pas une fin de carrière pour tous les PE, mais bien un outil managérial récompensant quelques milliers d'enseignant-es exerçant des fonctions spécifiques et « choisi-es » par la hiérarchie. Donc clairement un outil de division de la profession.

