



- 29 rue Gabriel Péri 63000 Clermont Ferrand
- sud63@sudeducation.org
www.sudeducation63.org
- 04 73 37 59 09
- @sudeducation63

Avancement nouvelle formule (conséquences du PPCR)

*Suite aux nombreux mécontentements contre l'administration après la parution des appréciations, une analyse de Sud éducation 63/03. **SUD éducation et Solidaires n'ont pas signé la mise en place du PPCR (protocole parcours carrière et rémunération).***

Dès le départ, nous avons dénoncé les dérives de la mise en place de ce protocole. Voir un article de septembre 2016 : <https://www.sudeducation.org/Projet-de-reforme-de-l-evaluation.html> et de novembre 2016 : <https://www.sudeducation.org/Evaluations-des-enseignant-es-le.html>

SUD éducation ne défendait pas l'ancien système d'évaluation basé sur l'inspection-notation, qui était par ailleurs totalement décrédibilisé aux yeux des collègues. Mais nous disions que celui que projetait le ministère, basé sur l'instrumentalisation managériale de l'autoévaluation et l'entretien professionnel, était encore pire.

L'actualité semble malheureusement montrer que nous avons raison...

Le PPCR comportait en un seul paquet : des augmentations de salaires (insuffisantes et injustes dans leur répartition et gelées depuis par le gouvernement Philippe !), une réforme des carrières et de l'évaluation des agent.e.s via les fameux « rendez-vous de carrière » et la création de la classe exceptionnelle, une mobilité contrainte accrue, des créations de corps trans-fonction publique et un renforcement des logiques contractuelles.

Dans l'éducation, après la phase de la carotte, avec les annonces sur les augmentations des salaires, est venu le temps du bâton, avec la réforme de l'évaluation des enseignant-es. La logique de la carotte et du bâton est pernicieuse.

Aujourd'hui, les avis du Recteur ou du DASEN viennent d'être rendus suite au « rendez-vous de carrière » de l'année passée. C'est cet avis qui permettra ou non d'accéder plus vite à l'échelon supérieur ou à la hors-classe. **Ainsi des collègues découvrent, par exemple, un avis très satisfaisant alors que les comptes-rendus d'entretien ne comportent que des items excellents.** Ils se demandent pourquoi ils/elles ne « méritent » pas un avis excellent ?

La raison : le nombre de méritant.e.s est déjà fixé à l'avance par un quota. Donc il faut bien « choisir » les plus « méritants ». Le critère décisif n'est pas le nombre d'items excellents dans son champ professionnel, il se situe au-delà de l'enseignement stricto sensu : être formateur, faire de l'animation de bassin, référent ou d'autres tâches que d'enseigner.

Promotions : comment cela fonctionne maintenant ?

- Les collègues qui ont eu un « RDV carrière l'année dernière ont reçu l'avis du DASEN (1^{er} degré) ou du recteur (2nd degré).
- Cet avis servira à établir un barème pour les promotions à venir : passage accéléré d'une année au 7^{ème} et 9^{ème} échelon (30 % des promouvables) et passage à la hors classe (chiffre pas encore défini pour l'académie).
- Les CAPD et CAPA sur les promotions se dérouleront en novembre.
- Les représentant.e.s syndicaux.cales n'auront à leur disposition que l'avis final et le commentaire d'une dizaine de lignes pour exercer leur rôle de défense des personnels.

C'est donc un moyen de pousser les personnes à faire des tâches annexes chronophages et lourdes sans décharge de service ni indemnités. Ce bénévolat mérite une carrière accélérée ! On peut donc s'attendre à ce que les femmes soient à nouveau pénalisées, puisqu'elles prennent plus que les hommes des congés parentaux, elles sont donc aussi moins susceptibles d'accepter toutes ces fonctions tellement plus méritoires que le « simple » enseignement !

Les critères d'évaluation sont donc fixés à l'avance par l'administration pour remplir le quota fixé par décret. L'avis du supérieur hiérarchique n'ayant pas besoin d'être motivé, il peut tout à fait choisir de mettre 30% d'avis excellent, par exemple pour les passages accélérés au 7ème et 9ème échelons, puisque le quota de promu sera de 30 %.

En fait, c'est la même logique que le système de notation d'avant, mais en plus opaque et inique.

Le travail des élu.e.s dans les commissions paritaires sera d'autant plus complexe. De plus cela créera potentiellement des ambiances de travail délétères entre les personnels qui se demanderont pourquoi untel est plus « méritant » que tel autre. L'accès à la classe exceptionnelle va dans le même sens en divisant les personnels qui se sentent tous aussi exceptionnels que les promus !

On peut aussi s'interroger sur l'harmonisation des promu.e.s. Si 30% des personnels au 8ème échelon doivent passer au 9ème au bout de deux ans, comment se fait cette répartition entre les différents corps et les différentes disciplines ?

Outre que la mise en place de la classe exceptionnelle, réservée à seulement 10% des enseignant.e.s, augmente l'écart de rémunération maximal en fin de carrière, ce nouveau grade renforce les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Alors que (dans le 1^{er} degré surtout) les femmes sont sur-représentées dans l'enseignement, lorsqu'il s'agit de la classe exceptionnelle cette féminisation disparaît. Les enseignantes seraient -elles moins méritantes, moins investies que leurs homologues masculins ?

En privilégiant l'exercice de fonctions particulières, le système d'accès à la classe exceptionnelle, porte en lui le renforcement de carrières à deux vitesses au regard du genre.



- C'est pourquoi, SUD éducation revendique toujours l'égalité salariale et des augmentations générales des salaires, une évaluation coopérative et purement formative déconnectée de l'évolution des rémunérations. Plutôt qu'une mise en concurrence des collègues, une réduction du temps de service permettrait concertation et échanges pédagogiques.
- SUD éducation revendique la suppression de la classe exceptionnelle et une fin de carrière, pour tou.te.s, à l'indice du dernier échelon de l'actuelle hors classe.
- SUD éducation se tient à la disposition des collègues qui souhaiteraient contester leur évaluation.