

PPCR : POURQUOI IL NE FALLAIT PAS DIRE NON



A l'automne 2016, la FSU a fait le choix de valider le protocole Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations, dit PPCR. Après des années de mobilisations et de grèves pour débloquent nos salaires et redonner du pouvoir d'achat, le point d'indice –commun à tous les fonctionnaires– a été réévalué en 2 temps et les carrières enseignantes plus particulièrement revalorisées. Cette dynamique, déjà bien lente pour rattraper des années de dévalorisation, a été suspendue en 2018 par Macron sans pour autant revenir sur les mesures générales de PPCR, alors qu'il rétablissait en même temps la journée de carence.

Des gains pour toutes et tous, à court et moyen terme

C'est l'un des résultats du protocole car tout le monde gagne quelque chose à un moment ou à un autre : **points d'indices ajoutés à tous les échelons entre 2017 et 2020, salaires des stagiaires relevés dès septembre 2017 de 120€ nets par mois (certifié-es) ou 232€ (agrégé-es), accès à la hors-classe garanti avant la retraite par un barème national** (l'ancienneté dès 3 ans dans le 11^e échelon neutralise les avis) avec un nouvel échelon (repoussé d'un an par E. Macron au 01/01/21), **création de la classe exceptionnelle dont le SNES revendique un accès élargi sans plus attendre** (des mesures transitoires sont possibles dès 2019).

La suppression des examens au Grand Choix ou Choix a permis de mettre fin à un système injuste pour chaque échelon sauf coup du sort de n'être pénalisé-e ni par sa discipline (bien moins de Grand Choix en anglais et Physique-chimie par exemple), **ni par la fréquence des inspections** (bien plus rares en s'éloignant des grandes villes), **ni par son genre** (avec des carrières bien plus linéaires pour les hommes, un constat sans appel). **Les avancements automatiques d'échelon sont la garantie qu'aucun écart ne se creusera entre collègues pour des raisons extérieures aux pratiques professionnelles.** Toujours onze échelons mais parcourus dorénavant en 24, 25 ou 26 ans (contre 20 à 30 ans auparavant) : les élu-es du SNES veilleront en CAPA à une distribution transparente et équitable des gains d'ancienneté de 12 mois aux 6^e et 8^e échelons.

Le 11^e échelon bientôt asséché par la hors classe

Les avis IPR et Chef d'établissement pour la classe exceptionnelle ou la hors-classe (de manière transitoire pour les seuls collègues non éligibles au dernier RDV de carrière) sont hélas un reste du précédent système. **Toutefois, l'avis recteur globalise ces avis avant la CAPA et corrige réglementairement les déséquilibres** (disciplines, établissements, proportionnalité femme/homme) **pour une équité concrète et mesurable.** Les CAPA de 2017/2018 ont révélé que les notateurs primaires n'avaient pas encore pris l'ampleur de cette évolution mais en

plus de dénoncer les situations abusives, les élu-es du SNES ont obtenu des réexamens en séance ou pour les campagnes 2019 (tous les comptes rendus sur rennes.snes.edu). Nul doute qu'il faudra encore la vigilance et la détermination du SNES pour aboutir à plus d'équité mais déjà le curseur de la hors-classe a bougé : **un rajeunissement des promu-es à la hors-classe est en cours et très peu de collègues devront désormais attendre dans le 11^e échelon.**

Finie l'évaluation annuelle

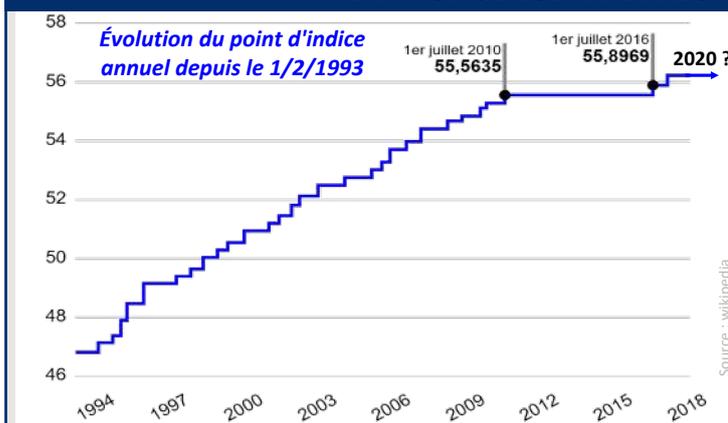
Porter l'évaluation sur l'ensemble de la carrière sans surinvestir le contexte du moment (une séance en classe plus difficile, un climat plus tendu avec une direction...) est un principe des trois RDV de carrière avec des critères d'évaluation connus à l'avance et une programmation planifiée pour mieux s'organiser. **La grille d'évaluation avec ses 11 items reflète bien mal la complexité de l'exercice de nos métiers mais ouvre des brèches pour contester l'évaluation quand la note pédagogique était verrouillée, sans appel et soldait parfois une inspection sanction.**

Profession méritante

Si la prise en compte de la valeur professionnelle est statutaire pour les changements de grade, le SNES a toujours combattu toute prise en compte du mérite individuel dans les promotions car il ne peut départager les collègues sans une part d'arbitraire aux mains de nos hiérarchies. C'est un risque auquel le SNES refuse d'exposer les collègues, tout particulièrement aux moments clés de leur carrière. Bien au contraire, **le SNES défend une carrière déconnectée de l'évaluation pour sécuriser les parcours professionnels et veiller à des revalorisations salariales progressives jusqu'à la retraite. PPCR permet d'aller dans ce sens mais reste bien insuffisant** d'autant plus si la prise en compte des 6 derniers mois pour le calcul des pensions est supprimée. Seule une lutte pour de meilleurs salaires et de meilleures pensions permettra de faire entendre le mérite de nos professions.

Gwénaél Le Paih

IL Y A URGENGE À REVALORISER NOS RÉMUNÉRATIONS !



Depuis le début des années 1980, le point d'indice (qui sert de base à la rémunération des agents de la Fonction publique) a perdu un tiers de son pouvoir d'achat par rapport à l'inflation, en euro constant. C'est la signature du protocole PPCR qui a permis de débloquent le point d'indice en deux temps après six années de gel.

Mais la décision du gouvernement de renouer avec le gel du point d'indice des fonctionnaires en 2018 et en 2019, a pour conséquence d'aggraver la baisse du pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique, alors que les cadeaux fiscaux aux plus riches n'ont jamais été aussi importants !

Le SNES et la FSU dénoncent cette décision et réclament des mesures salariales immédiates pour tous les agents, titulaires ou non !

Joël Mariteau