

PPCR LETTRE AUX ENSEIGNANTS* N°3

Mise à jour suite à la parution du
décret 2017-1031 du 10 mai 2017



► Entre janvier et mars 2017 - 1ère étape de la mise en application de PPCR

Depuis le 1^{er} janvier dernier, chacun d'entre nous a vu apparaître une nouvelle ligne sur son bulletin de salaire : «Transfert Primes-Points, à déduire 13,92€».

• Augmentation de votre indice

Il ne s'agit pas d'une nouvelle cotisation. Il s'agit d'une augmentation de votre indice (INM qui permet de déterminer votre salaire) de 4 points. Donc pas de diminution de votre traitement au contraire celui-ci a légèrement augmenté.

Par ailleurs, cela se traduira à terme par une pension de retraite plus importante.

• Augmentation de la valeur du point d'indice

Au 1^{er} février, votre traitement a également augmenté suite à une hausse de la valeur du point d'indice de 0,6 %. La valeur du point d'indice est désormais de 3,79348 € net/mois.

Le salaire de mars a intégré la revalorisation des grilles indiciaires avec effet rétroactif à partir du 1^{er} janvier 2017.

Classe normale		
Echelon	Durée	INM au 01/09/17
1	1 an	383
2	1 an	436
3	2 ans	440
4	2 ans	453
5	2,5 ans	466
6	3 ans ou 2 ans	478
7	3 ans	506
8	3,5 ans ou 2,5 ans	542
9	4 ans	578
10	4 ans	622
11	-	664

Hors classe		
Echelon	Durée	INM au 01/09/17
1	2 ans	516
2	2 ans	570
3	2,5 ans	611
4	2,5 ans	652
5	3 ans	705
6	3 ans	751
7	-	793

► A partir de septembre 2017

Au 1^{er} septembre, vont se mettre en place de nouvelles mesures :

- Les « rendez-vous de carrière »
- Nouvelles modalités d'évaluation
- La classe exceptionnelle

1- Les « rendez-vous de carrière »

A partir du 1^{er} septembre, nous allons tous être reclassés dans de nouvelles grilles d'avancement de carrière.

Classe exceptionnelle en 2020					
	Echelon	IM	Gain indi. entre éch.	Durée	Durée Grade
ES	HEA'3	972	47		
	HEA'2	925	35		
	HEA'1	890	60		
	4	830	55	3	6,5
	3	775	40	2,5	4
	2	735	40	2	2
	1	695		2	

Actuellement, la classe normale peut être parcourue sur une durée variant entre 20 et 30 ans. Ce système reste très discriminant. L'action des élu-es SNETAP-FSU en CAP a tenté, depuis des années, de gommer les inégalités.

Avec la mise en place du PPCR, la classe normale sera désormais unifiée et construite sur un rythme commun d'une durée maximale de 26 ans, permettant ainsi la progression de tous dans la carrière selon un rythme unique et dans au moins deux grades (classe normale et hors-classe).

*Cependant, **contre l'avis de la FSU**, l'État a maintenu deux moments « d'accélération » qui induiront une différence d'avancement de un an à chaque fois : ce sont les Rendez-vous de carrière.*

Le SNETAP-FSU attaché au cylindrage des carrières en supprimant les pyramidages, les contingentements, continue à revendiquer un avancement pour tous à un rythme unique le plus rapide. Il s'est d'ailleurs exprimé contre les projets de textes réglementaires introduisant ces RDV.

Au cours de ces nouvelles carrières, seront organisés 3 rendez-vous de carrière :

- Lors du 6^{ème} échelon de la classe normale (pour les agents ayant entre 1 an et 2 ans d'ancienneté au **31 aout 2017**)
- Lors du 8^{ème} échelon de la classe normale (pour les agents ayant entre 18 mois et 30 mois d'ancienneté **31 aout 2017**).

A chacune de ces deux occasions, 30% des agents bénéficieront d'une bonification d'un an de la durée d'ancienneté dans l'échelon concerné.

- Un 3^{ème} rendez-vous de carrière sera organisé pour les agents ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon de la classe normale **31 aout 2017**. Celui-ci sera en lien avec le passage à la hors-classe.

2 - Nouvelles modalités d'évaluation

Le système actuel comprenant une notation annuelle par le directeur et un « certain nombre » d'inspections (parfois aucune suite à l'inspection de titularisation) tout au long de la carrière a vocation à disparaître.

Il sera remplacé par **l'organisation d'une évaluation à l'occasion des 3 rendez-vous de carrière** qui donneront lieu chacun à un compte-rendu arrêté par l'autorité académique.

Chaque évaluation comprendra :

- un entretien avec le chef d'établissement
- une inspection
- un entretien avec l'inspecteur

Selon l'administration, cela nécessitera au moins 500 inspections par an, qui viendront s'ajouter aux inspections de titularisation. Actuellement, 50 à 60 inspections-conseils sont réalisées par an.

Cela va ainsi engendrer une période de transition (a priori, pendant 3 ans) au cours de laquelle la notation devrait persister mais seulement pour les agents « éligibles » aux RDV de carrière.

Cette période de transition voulue par l'administration est jugée nécessaire pour doter l'inspection des moyens humains pour assurer ces inspections, mettre en place la nécessaire formation des différents intervenants (inspecteurs, directeurs et DRAAF) dans ce nouveau système d'évaluation.

Le RDV de carrière donne lieu à un compte-rendu. L'appréciation finale de la valeur professionnelle qui figure au compte-rendu est arrêtée par l'autorité académique.

Modalités de révision de note

- Un agent dispose de **45 jours** pour saisir le DRAAF afin d'obtenir une modification de son appréciation.
- Le DRAAF dispose de **15 jours** pour répondre. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaut à un refus de révision.
- Après refus de modification ou non réponse du DRAAF, un agent a 30 jours pour saisir la CAP afin d'obtenir la modification de l'appréciation. A l'issue de la CAP, l'autorité académique notifie à l'agent l'appréciation finale définitive de la valeur professionnelle.

Le SNETAP-FSU regrette que l'évaluation et tout particulièrement l'inspection ne soit pas complètement déconnectée de la rémunération. L'inspection doit être au service de la formation, du développement professionnel et s'inscrire dans un véritable parcours de professionnalisation.

Pour le SNETAP-FSU, il sera nécessaire, lors des discussions sur les modalités pratiques de ces évaluations, de fixer quelques principes permettant d'une part à tous les agents «éligibles » au RDV d'être effectivement évalués donc inspectés. Le SNETAP-FSU refusera catégoriquement toute pré-liste établie par l'administration qui viserait à sé-lectionner les agents sur des critères inévitablement discriminants.

De la même façon, le SNETAP-FSU se battra notamment dans les CAP, pour que ces « rendez-vous » de carrière constituent prioritairement des «coups» de pouce visant à réparer des « accidents de carrière» qui pénaliseraient des enseignant.es.

*Pour le SNETAP-FSU, un agent ne devrait pas pouvoir bénéficier de plus d'un seul "coup de pouce", **sauf cas exceptionnels étudiés en CAP**, ce qui permettrait ainsi qu'à peu près 50% des agents « éligibles » en bénéficient chaque année. Enfin, c'est au niveau de la CAP que devront se décider ces critères correctifs.*

Passage à la hors classe :

Les agents peuvent être promus au grade de la Hors Classe, lorsqu'ils comptent au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9ème échelon de la classe normale.

Le tableau d'avancement est arrêté chaque année par le MAAF après avis de la CAP.

Le nombre d'agents promus chaque année à la Hors Classe est déterminé par le décret 2005-1090 du 1er septembre 2005. (ratio pro-pro). Un arrêté valable jusqu'à cette année fixait le taux de promotions à 7% des promouvables. Le taux pour l'année prochaine n'est pas encore connu.

Les promotions sont prononcées, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement, par le Ministre de l'Agriculture.

3 - La classe exceptionnelle

Créée au 1^{er} septembre 2017, ce nouveau grade constituera un nouveau débouché et complétera une carrière qui ne comprend actuellement que 2 grades (classe normale et hors classe). La création de cette nouvelle classe est outre la conséquence de l'allongement des carrières, la solution mise en place par l'administration pour désengorger les échelons

supérieurs de la hors-classe dans laquelle se retrouvent bloqués des enseignants n'ayant, à l'heure actuelle plus aucune progression possible de leur rémunération.

Ainsi pour le SNETAP-FSU, cette création aurait dû être une solution, mais à la seule condition que cette classe exceptionnelle soit accessible à toutes et tous, selon un rythme unique et sans blocage. Or, ce n'est pas le cas.

Les agents promouvables à cette classe exceptionnelle seront issus de trois viviers

- Agents ayant atteint au moins le 3e échelon de la hors classe et ayant au moins 6 ans d'ancienneté dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1015 (c'est-à-dire essentiellement un poste de direction)

- Agents ayant atteint au moins le 3e échelon de la hors classe et ayant au moins 8 ans d'exercice sur des «fonctions particulières» ou dans des établissements connaissant des difficultés particulières d'attractivité.

La liste de ces fonctions est fixée par arrêté. Une proposition a été faite par l'administration qui comprend les responsabilités suivantes : directeur de centre, DEA, DAT, vice-pdt de jurys nationaux, président de jurys régionaux, conseiller pédagogique, référent coop inter, référent prévention, référent technique et animateur réseau, chargé d'une mission d'intérêt pédagogique et éducatif, coordonnateur de filière. Il est indispensable que cette liste soit revue, assouplie.

Le troisième vivier sera limité à 20% du nombre de promotions annuelles et correspondra aux :

- Agents ayant atteint le 6^{ème} échelon de la hors-classe et qui «ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle au regard de l'ensemble de leur carrière ».

Le SNETAP-FSU souhaite porter à 50% ce troisième vivier et s'oppose à un grade réservé à une « élite ». Pour le SNETAP-FSU, un enseignant au 6ème échelon de la hors-classe qui aurait exercé toute sa carrière uniquement comme enseignant n'est pas « moins méritant » qu'un autre qui aurait exercé d'autres fonctions... Le SNETAP-FSU a porté cet amendement «50%» lors du CTM du 23 mars dernier.

Seul le SGEN-CFDT a voté contre cet amendement. Pour le SNETAP-FSU, il nous apparaît d'une part totalement contradictoire de ne pas promouvoir des agents ayant fait le choix de faire « uniquement » leur métier et d'autre part la classe exceptionnelle ne doit pas être « confisquée » par les agents sous statut d'emploi. Ce nouveau grade doit être accessible à tous les agents en se fondant prioritairement sur l'ancienneté.

Le volume total de ce nouveau grade par rapport à l'ensemble des agents du corps n'est pas encore fixé et fera l'objet de discussion avec l'administration.

A noter que les agents conservent l'ancienneté acquise dans l'échelon de l'ancien grade si l'augmentation de traitement consécutive à leur promotion est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur ancien grade.

4 - Reclassement au 1er septembre 2017

Situation d'origine	Nouvelle situation	Ancienneté conservée
Hors Classe		
Ech 7	Ech 6	Ancienneté acquise
Ech 6	Ech 5	Ancienneté acquise
Ech 5	Ech 4	Ancienneté acquise
Ech 4	Ech 3	Ancienneté acquise
Ech 3	Ech 2	Ancienneté acquise
Ech 2	Ech 1	Ancienneté acquise
Ech 1	Ech 1	Sans ancienneté
Classe Normale		
Ech 11	Ech 11	Ancienneté acquise
Ech 10	Ech 10	Ancienneté acquise
Ech 9	Ech 9	Ancienneté acquise
Ech 8	Ech 8	Ancienneté acquise
Ech 7	Ech 7	Ancienneté acquise
Ech 6	Ech 6	Ancienneté acquise
Ech 5	Ech 5	Ancienneté acquise
Ech 4	Ech 4	Ancienneté acquise
Ech 3	Ech 3	Ancienneté acquise
Ech 2	Ech 1	Ancienneté acquise majorée de 3 mois
Ech 1	Ech 1	Ancienneté acquise

5 - Les dispositions transitoires

Le ministère dispose d'un délai de 3 ans pour organiser la mise en œuvre du nouveau mode d'évaluation des personnels enseignants et l'instauration progressive des RDV de carrière.

Jusqu'à l'année scolaire 2019-2020 incluse, l'attribution de la bonification d'ancienneté au 6ème et 8ème échelon de la classe normale est établie en fonction des notes et appréciations établies suivant les modalités habituelles comme l'a précisé la note de service SG/SRH/SDCAR/2017-473 du 26/05/17 concernant la notation des personnels enseignants et d'éducation portant sur l'année scolaire 2016-2017.

De même, pour l'appréciation de la valeur professionnelle des professeurs de lycée professionnel agricole de classe normale ayant au moins deux ans d'ancienneté dans le 9e échelon ou classés au 10e échelon ou au 11e échelon de la classe normale au 1er septembre 2017, et qui sont donc susceptibles d'être promus au grade hors classe, sont prises en compte pour l'instant les notes et appréciations établies suivant les modalités habituelles.

Emile BASIN - Stéphane BARNINI
Véronique AUBIN