



# LE JEU DES 7 ERREURS !

Certaines organisations syndicales ont décidé de mener campagne contre le PPCR. Leurs argumentations étant parfois un peu approximatives voire fausses, nous vous proposons ce petit « jeu » pour remettre les choses à leur place !

## De la fonction publique de carrière vers une fonction publique d'emploi

Nous restons sur une fonction publique de carrière qui garantit à chaque agent titulaire le déroulement d'une carrière comprenant échelons et indices de rémunération avec l'assurance d'un déroulement progressif de carrière pour tous. Tout fonctionnaire qui devient titulaire, devient titulaire de son grade défini par le niveau de recrutement, la formation. Le grade reste distinct de l'emploi, garantissant ainsi le principe d'indépendance du fonctionnaire et seule une sanction peut suspendre la carrière d'un collègue.



## Individualisation des carrières, de l'évaluation et des salaires

Individualisation des carrières et des salaires : nous obtenons un rythme commun pour tous en classe normale sur 26 ans (soit le choix d'aujourd'hui) avec un avancement différencié de 1 an pour les passages au 7<sup>ème</sup> et au 9<sup>ème</sup> pour 30% de nos collègues. Les différences de carrière entre les collègues passent donc de 10 ans à 2 ans maximum en classe normale. Le système devient plus égalitaire et les différences de salaires (entre 2 collègues à l'ancienneté et au grand choix) passent pour un collègue professeur d'EPS de 67 000 à 3 300 euros. La rémunération et l'avancement continuent d'être définis par des textes réglementaires et non à la discrétion de l'employeur.



## Le PPCR remet en cause la fonction publique de carrière vers une fonction publique d'emploi avec individualisation des carrières, de l'évaluation et des salaires

(ou "l'évaluation est une remise en cause frontale des statuts particuliers et des garanties collectives des professeurs des écoles et du 2<sup>nd</sup> degré, des personnels d'éducation et d'orientation").

## L'introduction d'un 3<sup>ème</sup> grade individualisera les carrières

Le troisième grade pose le même problème que la hors classe en 89 où seul 15% pouvait y accéder (10% pour la classe exceptionnelle). Grâce aux pressions syndicales 27,4% des PEPS sont à la hors classe aujourd'hui et 26,1% des agrégés. Le troisième grade est un potentiel débouché de carrière qui permettra à une rémunération à la hors échelle A. La FSU demande à ce qu'il soit ouvert à tous.

*L'individualisation de l'évaluation a toujours existé et un regard extérieur sur notre pratique pédagogique peut aussi nous permettre d'avoir un retour critique sur celles-ci et d'évoluer.*

Le SNEP-FSU revendique une déconnexion totale de l'évaluation avec l'avancement au profit d'un accompagnement des collègues, ancrée sur une véritable formation continue de qualité.

Pour le SNEP-FSU cette affirmation est fautive au regard de la définition de la fonction publique de carrière par rapport à la fonction publique d'emploi. La nouvelle carrière propose un cadre collectif d'avancement, plus juste, moins arbitraire et plus égalitaire.



« En 2020, si la valeur du point d'indice n'est pas augmentée après 2017, la plupart des salaires nets (incluant le traitement indiciaire et l'ISOE ou l'ISAE) seront à peine au niveau, voire même, dans certains cas, inférieurs à ceux de 2010. »



Prendre 2010 comme référence de traitement est un procédé malhonnête de présentation puisque le point d'indice dans la fonction publique a été gelé dès 2010.

Ainsi, les chiffres donnés par certaines organisations syndicales ne sont pas faux, mais il faut prendre les salaires actuels pour analyser le PPCR de manière juste.

Car l'organisation syndicale présentant ces chiffres pourrait aussi présenter l'évolution des salaires sans l'application de nouvelles grilles indiciaires et ce serait pire !

Le SNEP FSU comme nous l'avons rappelé dans ce bulletin est bien conscient des insuffisances mais a décidé d'acter les avancées salariales prévues entre 2016 et 2019. Nous continuerons de revendiquer un rattrapage lié au gel du point d'indice.

## N'améliorera pas les revenus de nos collègues

La simple lecture des grilles prouve le contraire (c.f. tableau page 5). Ces grilles prennent en compte l'évolution de la valeur du point d'indice et l'augmentation des prélèvements pour pension civile.



## Remet en cause la liberté pédagogique

Chaque professeur reste concepteur de son enseignement, et aucun élément dans la mise en place de la nouvelle carrière et de la nouvelle évaluation ne vient remettre en cause la liberté pédagogique.





Alors que le chef d'établissement attribuait une note annuelle à chaque enseignant, celui-ci n'interviendra sur la carrière de l'enseignant que ponctuellement à 3 reprises. L'entretien, qui s'était développé ces dernières années dans beaucoup d'établissements est généralisé. Cette pratique peut poser effectivement problème. Dans de nombreux établissements la présence d'un représentant syndical à ces entretiens a été entérinée grâce aux pressions syndicales et à la solidarité. A nous tous d'imposer cette pratique pour garantir le bon déroulement de l'entretien.



**Le PPCR donnera plus de pouvoir aux chefs d'établissement, notamment en matière pédagogique**



Les critères évalués par le chef d'établissement :

- Coopérer au sein d'une équipe.
  - Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement.
  - Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages.
- Les critères suivants sont évalués par l'IPR et le chef d'établissement :
- Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques.
  - Accompagner les élèves dans leur parcours de formation.
  - S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel.

Aucun critère à proprement parlé pédagogique n'est à évaluer par le chef d'établissement, cet aspect reste bien de la compétence de l'IA IPR. Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages pourrait prêter à confusion mais le pavé « autorité /rayonnement » était-il plus transparent ?

Par contre certains critères posent problème, nous sommes intervenus à plusieurs reprises lors des groupes de travail, et nous déposerons en Comité Technique Ministériel des amendements visant à faire valoir nos revendications.



## Une formation-rééducation



Dans les dispositions portant modifications du statut particulier des professeurs d'EPS et du décret du 4 juillet 72 relatif au statut des professeurs agrégés il sera écrit « tout professeur d'éducation physique et sportive bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel.

Individuel ou collectif, il répond à une demande des personnels ou une proposition de l'institution. ».

Nous devons veiller à ce que la mise en place de l'accompagnement collectif ou individuel ne soit pas, comme on a pu l'observer l'année passée avec les formations collègues, une mise en œuvre forcée des réformes, mais bien un accompagnement avec le souci de l'efficacité du service public au service de la réussite de tous les élèves et une aide aux collègues en difficultés. La formation doit être au service du travail collectif et de l'échange de pratiques professionnelles et non des injonctions et des prescriptions.

## Classera les collègues et les mettra en concurrence



A partir du moment où l'évaluation n'est pas déconnectée complètement de l'avancement, il reste une part de tri, mais concernant la classe normale et l'accès à la hors classe qui se fera dorénavant sur la base d'orientations nationales valorisant l'ancienneté, la part du classement et la mise en concurrence sont largement diminuées.

Pour l'accès à la classe exceptionnelle, le fait que seulement 10 % de l'effectif total du corps puisse y accéder induit une mise en concurrence des collègues (visible ou invisible). La profession avec l'appui des organisations syndicales ont tout leur rôle à jouer pour faire augmenter le contingent, faire en sorte que l'accès soit pour tous, permettre la rotation dans le grade et donc favoriser l'accès des plus anciens.

## Propose des grilles de compétences opaques et non centrées sur l'enseignement des disciplines



Jusqu'à présent lors d'une inspection, l'enseignant ne disposait d'aucune grille d'évaluation lui permettant de se repérer, aucun cadrage national voire académique n'était affiché. La grille d'évaluation d'aujourd'hui comporte des imperfections mais permet une lisibilité inexistante auparavant.

- 1/ Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique
- 2/ Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves
- 3/ Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves
- 4/ Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves
- 5/ Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves

La première compétence montre bien la centration sur le disciplinaire. Les autres compétences évaluées par l'IA IPR seul, se réfèrent aux pratiques pédagogiques et découlent de la première compétence.

Il est incompréhensible que certaines organisations syndicales puissent affirmer que l'évaluation n'est pas centrée sur l'enseignement de la discipline alors que 5 compétences y font référence, même si cela est encore insuffisant.