

## Le dispositif PPCR appliqué aux PRAG et PRCE

Il concerne le plan de carrière des fonctionnaires dans la Fonction publique: **leurs Parcours professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR)**. Le SNPREEES-FO en demande le RETRAIT TOTAL. Il s'agit d'un dispositif que le Ministère de l'Enseignement a décidé de mettre en application au cours des années 2017 à 2019, en dépit de l'opposition de plusieurs organisations syndicales dont celle de la FNEC FP FO qui s'est prononcée contre la transposition du protocole au corps enseignants au Comité Technique Ministériel de l'Education nationale.

**Carrières.** Ce dispositif supprime dans nos grilles d'avancement les divisions entre grand choix, choix et ancienneté afin de mettre en oeuvre un rythme d'avancement unique. L'objectif annoncé est de garantir une carrière, rallongée par le recul de l'âge de départ en retraite, sur deux grades: classe normale et hors classe. Cependant, pour le passage à la hors classe, le ratio promouvables/promus ne dépasse pas 7% actuellement et il n'est pas garanti pour tous dans le PPCR. Tous accéderont au 11<sup>ème</sup> échelon en 26 ans mais, finalement, seuls les enseignants qui passaient à l'ancienneté bénéficieront d'une accélération de leur avancement.

En ce qui concerne **les rémunérations**, notre indice a été augmenté de 4 points au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (le point d'indice est de 4,658 €) et devrait être augmenté de 0,6% en février. Une augmentation de 5 points d'indice est prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2018. En contre partie, il y aura une déduction sur les indemnités (prime ISOE, versée dans le second degré, ou son équivalent, la prime d'enseignement supérieur pour les PRAG et PRCE) car il s'agit d'un transfert primes/points. Cela ressemble à un tour de passe-passe qui, au final, ne rapporte que très peu pour la retraite et ne donnera qu'une revalorisation infime, voire inexistante. Avec un point d'indice très longtemps gelé (depuis 2010) et les légères augmentations récemment octroyées, on ne compensera pas la perte du pouvoir d'achat et l'augmentation des retenues de 10,29% pour pensions de retraite.

**La réforme de l'évaluation** contribue à affaiblir nos statuts d'enseignants. La notation chiffrée, jusqu'à présent encadrée par une grille nationale, sera remplacée par une grille de compétences. Cette année en 2017, il n'y aura pas de notation et ce sont les notes obtenues en 2015-2016 qui seraient prises en compte. Le SNPREEES-FO demande le rétablissement de la note chiffrée car les représentants syndicaux qui siègent en tant que commissaires paritaires aux Commissions paritaires ministérielles ou académiques peuvent plus facilement comparer et contester des notes chiffrées.

On va, comme c'est déjà le cas pour le personnel BIATSS, passer à l'entretien d'évaluation avec un supérieur hiérarchique. Pour les PRAG et PRCE, la chaîne hiérarchique dans les universités est floue et des collègues ou des chefs de département pourraient remplir ces grilles à partir de compétences et de critères qui n'ont d'ailleurs pas été encore explicités aux PRAG et PRCE. Au cours

de ces trois « rendez-vous de carrière », si les injonctions se focalisent sur « l'innovation pédagogique et l'excellence », il est à craindre que les enseignants soient jugés ni assez innovants, ni exceptionnels, en particulier par des personnes érigées en juges qui exercent leurs fonctions dans un domaine de connaissances éloigné de celui qu'enseignent les PRAG et PRCE concernés. Le SNPREES-FO rejette ce système de l'individualisation des carrières et l'évaluation basée principalement sur des critères subjectifs qui conduisent à l'arbitraire et l'inégalité salariale.

Trois **rendez-vous de carrière** sont prévus pour le 6<sup>ème</sup> échelon, le 8<sup>ème</sup> et le 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale. Au delà de la hors classe, il y aura désormais un nouveau grade : une « **classe exceptionnelle** ». Nous y voyons principalement la possibilité de conduire les PRAG et PRCE à accepter de nouvelles fonctions, de les inciter à dépasser les obligations statutaires de nos horaires hebdomadaires et annuels pour accomplir d'autres tâches que celles qui définissent le métier d'enseignant et les statuts des corps auxquels nous appartenons.

Par ailleurs, nous redoutons l'aggravation de nos conditions de travail par des suppressions de postes et de non-remplacement de fonctionnaires dans l'Education. L'injonction pour les enseignants d'utiliser les nouvelles technologies (cours sur support informatique, enseignements en ligne non-présentiels), la mutualisation des enseignants sur plusieurs établissements résultant des fusions d'universités sont également des motifs d'inquiétude.

Le SNPREES-FO, syndicat libre et indépendant, a pour but de défendre les intérêts et les statuts de l'ensemble des personnels de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Les PRAG et PRCE ont leur place dans le SNPREES-FO et vous pouvez renforcer cette place. Dans le contexte de remise en cause de nos statuts, la façon la plus efficace pour nous de nous défendre collectivement, avec nos collègues enseignants-chercheurs, eux aussi menacés par le « suivi de carrière » et le PPCR, reste de soutenir le SNPREES-FO, par vos votes et par vos adhésions et de siéger dans les divers conseils des universités, comme au Comité technique et au CHSCT en position de représentants du SNPREES-FO.

SNPREES-FO 75, 23 mai 2017.

NB. Notre syndicat a publié des brochures sur les droits et la carrière des PRAG et PRCE. Si vous désirez obtenir des informations plus détaillées ou plus personnalisées, n'hésitez pas à nous contacter par mail : fo75@free.fr

Nous joignons ci-dessous un exemplaire de grille d'évaluation.

**COMPTE-RENDU DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'EDUCATION  
ET PSYCHOLOGUES**

**MODELE 5 : EN APPLICATION DE L'ARRETE DU ...RELATIF AUX RENDEZ-VOUS DE CARRIERE**

Domaine et niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Compétences professionnelles et technicité				
Contribution à l'activité du service				
Capacités relationnelles et aptitude à travailler en équipe				
Aptitude à l'animation d'équipe, à l'animation de réseau et/ou à la conduite de projet (le cas échéant)				

*A compléter par l'autorité ou le supérieur hiérarchique.*

*Pour les DCIO : à compléter conjointement par le DASEN et l'IEN-IO*

**Appréciation générale de l'évaluateur**

Appréciation littérale de l'autorité ou du supérieur hiérarchique (10 lignes):

*Pour les DCIO : appréciation littérale de l'IEN-IO( 10 lignes)*

L'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs fait l'objet d'un échange préalable entre eux

**Observations de l'agent**

*10 lignes maximum*

**Appréciation finale de l'autorité académique ou du ministre**

*A renseigner, selon la situation, par l'autorité académique ou le ministre*

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

Les éléments figurant ci-dessus sont communiqués à l'agent

**Avis de l'autorité académique ou du ministre sur un avancement accéléré**

Proposition de l'autorité académique: le nombre de ces propositions ne peut excéder 30% des effectifs du corps concernés par le rendez-vous de carrière considéré.