

Évaluation, carrières, salaires : florilège de l'intox, à partir de citations glanées ces derniers temps dans des publications, communiqués ou tracts divers.  
DÉSINTOX !

Lors du CTM (Comité technique ministériel) du 7 décembre, FO et la CGT ont refusé de voter pour l'amendement déposé par le SNUEP et la FSU en vue de garantir statutairement l'accès à la hors-classe pour tous. Puis, FO – SNALC - CGT ont voté contre les décrets spécifiques portant augmentation des grilles indiciaires.

**Les contre-vérités répandues par ces organisations n'ont d'autre but que de chercher à masquer les positions qu'elles ont prises : leurs votes en CTM contre l'accès à la hors-classe pour tous et contre l'augmentation des salaires.**



### REVALORISATION DES SALAIRES

« *C'est une opération blanche : les collègues financeront eux-mêmes cette revalorisation, à travers l'intégration des primes en points.* »



L'effort budgétaire s'élèvera à un milliard d'euros par an d'ici 2020. Dans le budget 2017 de l'Éducation nationale, l'enveloppe prévue pour les mesures dites "PPCR" pour l'ensemble des personnels du 2<sup>nd</sup> degré est de 222 millions d'euros.

Par ailleurs, 182,4 millions d'euros supplémentaires sont prévus pour financer l'augmentation (0,6 %) de la valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> février 2017.

FO, le SNALC et la CGT ont voté contre le décret spécifique portant augmentation des salaires lors du CTM du 7 décembre 2016.

« *La réforme n'améliorera pas les revenus des collègues.* »



La revalorisation indiciaire des salaires d'une part et l'accélération des carrières d'autre part feront que chacun gagnera en revenu selon un calendrier différencié en fonction des situations individuelles actuelles.

Le projet ministériel permet des gains pour tous par translation vers le haut de l'espace indiciaire.

« *Le transfert primes-points n'apporte rien.* »



Le transfert prime-point est une opération blanche pour le salaire net car il consiste à basculer une partie de la composante indemnitaire du traitement vers sa composante indiciaire.

En revanche, le calcul de la pension de retraite étant fait sur la base du dernier traitement indiciaire, cette mesure a pour conséquence, à taux de pension équivalent, d'augmenter d'autant la pension de tous ceux qui partiront à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

« *Le montant de l'ISOE va diminuer.* »



La déduction liée au transfert « primes-points » est forfaitaire : elle porte sur la totalité du traitement net et ne renvoie spécifiquement à aucune indemnité ni prime.

L'ISOE est indexée sur la valeur du point d'indice, elle augmentera de 0,6 % au 1<sup>er</sup> février 2017 comme l'ensemble du traitement.

« Un PLP 5<sup>e</sup> ou 10<sup>e</sup> échelon voit son salaire diminuer entre 2010 et 2020. »

**INTOX**

**DESINTOX**

Un PLP au 5<sup>e</sup> échelon (ou 10<sup>e</sup>) en 2010 ne pourra en aucun cas être resté à cet échelon en 2020. Entre-temps, tout le monde a gagné plusieurs échelons ou a accédé à la hors-classe : le salaire a donc nécessairement augmenté.

En revanche, il est vrai que le traitement lié à chaque échelon a diminué du fait du gel de la valeur du point d'indice entre 2010 et 2015 et de l'augmentation de la retenue pour pension civile chaque 1<sup>er</sup> janvier, et continuera de diminuer jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2020 du fait de l'augmentation programmée de cette retenue (mesure prise par Fr. Fillon en 2010 dans le cadre de la réforme des retraites, prolongée par les gouvernements suivants).

Le SNUEP-FSU continue de revendiquer l'augmentation de la valeur du point d'indice pour rattraper l'ensemble des pertes de pouvoir d'achat subies.

« Les stagiaires affectés en région parisienne ou lilloise vont perdre la prime spéciale d'installation. »

**INTOX**

**DESINTOX**

Les importantes augmentations de salaire prévues par la revalorisation de nos carrières porteront l'indice de rémunération du premier échelon bien au-delà du plafond ouvrant actuellement droit à cette prime.

S'appuyant sur les précédentes modifications du dispositif (1992, 1998, 2005 et 2011), le SNUEP et la FSU interviennent auprès du ministère de la Fonction publique pour obtenir une nouvelle modification du décret afin que les personnels débutants continuent d'en bénéficier.

## REVALORISATION DES CARRIÈRES

« La carrière est allongée. 30 % des collègues sont perdants car ils bénéficiaient d'un avancement au grand choix, soit une carrière en 20 ans. »

**INTOX**

**DESINTOX**

Actuellement, la classe normale est parcourue selon trois rythmes.

La différence extrême entre ces rythmes conduit à ce qu'une carrière en classe normale peut s'accomplir entre 20 et 30 ans. Si les quotas statutaires d'avancement sont annuellement de 30 % (grand choix), 50 % (choix) et 20 % (ancienneté), ce système très discriminant et aléatoire fait que seuls 2 % d'une cohorte bénéficient de la durée minimale de 20 ans.

La future classe normale sera unifiée avec abolition du rythme le plus lent et fusion des deux autres rythmes, et construite sur un rythme commun d'une durée maximale de 26 ans.

30 % des personnels bénéficieront d'une réduction de durée d'un an lors du passage du 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> échelon. Il en sera de même lors du passage du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> échelon.

**Ce système est beaucoup plus égalitaire que l'actuel.**

« Les collègues actuellement à la hors-classe seront rétrogradés de 1 ou 2 échelons. »

**INTOX**

**DESINTOX**

Au 1<sup>er</sup> septembre 2017, chacun sera reclassé dans la nouvelle carrière à indice égal ou immédiatement supérieur avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon actuel.

En hors-classe, les échelons seront simplement renumérotés (numéro d'échelon -1).

Cette renumérotation simple ne peut en aucun cas conduire à un indice de rémunération inférieur.

« Tout le monde ne pourra pas accéder à la hors-classe. »

**INTOX**

**DESINTOX**

Le protocole PPCR pose comme principe que « chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades ». Mais le ministère ne compte réaliser cet objectif que par le moyen de circulaire de gestion.

Lors du CTM du 7 décembre 2016, FO et CGT ont refusé de voter pour l'amendement déposé par le SNUEP et la FSU en vue de garantir statutairement l'accès à la hors-classe pour tous.

Le SNUEP-FSU a obtenu le principe d'un barème national permettant de réaliser cet objectif et continue de revendiquer que soit inscrite dans le statut une promotion automatique au plus tard dans la 3<sup>e</sup> année du 11<sup>e</sup> échelon.

« Pour passer à la hors-classe, il faudra avoir obtenu "excellent" à tous les critères du compte-rendu d'évaluation. »

**INTOX**

**DESINTOX**

L'accès à la hors-classe se déroulera sur la base d'un barème national qui prendra prioritairement en compte l'ancienneté. L'avis porté par le recteur à l'issue du 3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière permettra seulement à certains d'y accéder plus rapidement.

« La classe exceptionnelle est un "Grade à Accès Fonctionnel". »

**INTOX**

**DESINTOX**

80 % des promotions seront attribuées à des collègues ayant été affectés pendant au moins 8 ans, sur l'ensemble de leur carrière, en éducation prioritaire, en post-bac, en tant que chef de travaux. Le reste des promotions sera accessible à tous les autres à condition qu'ils aient atteint le dernier échelon de la hors-classe.

La quasi-totalité des promotions seront donc attribuées sur la base de situations d'enseignement découlant d'une affectation et non de fonctions, sauf en ce qui concerne les chefs de travaux et les DCIO ; le reste le sera sur la base de l'ancienneté.

Le SNUEP-FSU combat les inégalités qu'engendreront ces modalités d'accès (femmes/hommes, disciplines, secondaire/post bac...), que le ministère avoue lui-même. Il intervient pour obtenir que les seuls critères pris en compte pour accéder à la classe exceptionnelle permettent à tous d'en bénéficier avant le départ en retraite.

Lors du CTM du 7 décembre 2016, FO et CGT ont refusé de voter pour l'amendement déposé par le SNUEP et la FSU en vue de garantir l'accès à la classe exceptionnelle pour tous. Le SGEN-CFDT a voté contre cet amendement.

« La promotion à la classe exceptionnelle se fera à la tête du client ! »

**INTOX**

**DESINTOX**

Le SNUEP-FSU a obtenu un barème national pour l'accès à la classe exceptionnelle prenant en compte la durée d'exercice (au-delà des 8 ans requis) des fonctions ou missions exercées, l'avis du recteur et l'ancienneté dans le corps.

Pour l'accès à partir du dernier échelon de la hors-classe, seule l'ancienneté dans le corps et l'avis du recteur prenant en compte l'ensemble de la carrière composeront le barème. Le ministère dit concevoir ce barème afin de permettre la promotion dans ce grade des plus anciens.

« 90 % des collègues seront exclus de la classe exceptionnelle. »

**INTOX**

**DESINTOX**

Le volume prévu de promotions (à terme 10 % de l'effectif du corps) correspond à 40 % des effectifs actuels de la hors-classe.

Le SNUEP-FSU exige que l'application du barème permette la rotation dans l'accès à la classe exceptionnelle, c'est-à-dire que les plus anciens puissent successivement en bénéficier avant de partir en retraite, laissant alors la place aux suivants.

Lors du CTM du 7 décembre 2016, FO et la CGT ont refusé de voter pour l'amendement déposé par le SNUEP et la FSU en vue de garantir l'accès à la classe exceptionnelle pour tous. Le SGEN-CFDT a voté contre cet amendement.

Les élus du SNUEP-FSU, grâce à leur action et leur expertise, sauront faire appliquer ce principe comme ils le font déjà pour la hors-classe.

« Il faudra rédiger un CV pour pouvoir accéder à la classe exceptionnelle. »

**INTOX**

**DESINTOX**

Il n'y aura aucun CV à remplir pour l'accès à la classe exceptionnelle. Tous les promouvables verront leur dossier étudié dans le cadre du barème national.

Toutefois, dans une période transitoire de 4 ans, l'administration demandera aux ayant-droit d'« exprimer leur candidature » parce qu'elle n'est pas en mesure d'établir elle-même des dossiers fiables.

« Les premières nominations à la classe exceptionnelle n'auront lieu qu'en 2018. »

**INTOX**

**DESINTOX**

Les CAP de promotion se dérouleront au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2017-2018 pour examiner les nominations qui seront rétroactives au 01/09/2017.

## RÉFORME DE L'ÉVALUATION

« Le chef d'établissement verra son pouvoir accru. »

**INTOX**

**DESINTOX**

Les PLP sont dérogoires par rapport au statut général : l'entretien annuel avec le supérieur hiérarchique ne les concerne en aucun cas, ce que précise très clairement le nouveau décret, contre lequel ont voté FO-SNALC-CGT lors du CTM du 7 décembre 2016.

L'équilibre actuel entre l'évaluation par les corps d'inspection et par le chef d'établissement des professeurs (60/40) est conservé. Cette évaluation n'aura lieu qu'à 3 moments précis de la carrière au lieu d'une évaluation pédagogique actuellement aléatoire et administrative actuellement annuelle.

Le SNUEP-FSU a obtenu la suppression de la notation administrative dès cette année. Il sera vigilant à ce que le cadrage ministériel soit effectivement appliqué dans les établissements.

Certains *items* de la grille d'évaluation pouvant permettre au chef d'établissement d'interférer dans l'évaluation pédagogique, le SNUEP-FSU combattra toute dérive managériale.

« PPCR, c'est l'individualisation des carrières, la mise en concurrence des collègues. »

**INTOX**

**DESINTOX**

Par nature, la carrière est la propriété individuelle statutaire du fonctionnaire. Le nouveau cadre (avancement d'échelon et promotion de grade) est beaucoup plus égalitaire que le précédent. La quasi-déconnexion entre évaluation et avancement dans la carrière réduit l'arbitraire. Les 3 évaluations conduiront à une différence de carrière maximale (classe normale puis hors-classe) de 3,5 ans au lieu de 11 actuellement.

« Pour espérer une promotion, les enseignants devront s'auto-évaluer et bien défendre leur dossier : il faudra ainsi remplir un bilan professionnel préparatoire au rendez-vous de carrière. »

**INTOX**

**DESINTOX**

Grâce à l'intervention du SNUEP-FSU, le bilan professionnel préparatoire que le ministère projetait pour chaque évaluation a été purement et simplement retiré.

Pour préparer son « rendez-vous de carrière », le collègue se référera à un guide générique sur la rénovation des carrières et de l'évaluation et pourra s'appuyer sur « une notice présentant le déroulé et les enjeux de ce rendez-vous ». « Le guide comme la notice précités comprennent un document de référence à destination des évaluateurs comme des évalués sur lequel ils s'appuieront pour les rendez-vous de carrière. »

« Le rôle des CAP est affaibli. »

**INTOX**

**DESINTOX**

Dans le cadre de la mise en place de la nouvelle modalité d'évaluation des personnels, les CAP voient leurs compétences élargies à l'appel individuel sur l'ensemble de l'appréciation formulée par l'évaluateur statutaire. La tenue des CAP d'appel sera obligatoirement préalable à celle des CAP de promotion, ce qu'institue le nouveau décret contre lequel ont voté FO-SNALC-CGT lors du CTM du 7 décembre 2016.

Dans le système actuel, seule la note administrative est susceptible d'appel, aucun appel n'est possible en ce qui concerne l'évaluation pédagogique.



« *Nous serons tous stagiaires à vie : nous serons évalués sur la base d'un livret de 70 compétences.* »

**INTOX**

**DESINTOX**

Le stage ne dure qu'un an ! Le compte-rendu d'évaluation, établi à l'issue de chacune des 3 évaluations qui ne concernent que les titulaires, comporte une grille nationale d'évaluation comportant 11 critères (et non 70 compétences), une appréciation littérale de chaque évaluateur et un commentaire de l'évalué.

Le SNUEP-FSU a obtenu que soient distingués clairement les *items* qui relèvent des prérogatives du seul IPR ou IEN (5), du seul chef d'établissement (3) ou des deux (3).

Le vrai problème est le découpage de cette évaluation en 11 *items* qui laisse accroire que nos métiers pourraient être disséqués ou « saucissonnés », ce qui va à l'encontre de la notion de concepteur qui est la réalité de notre position de cadre de l'État, et que le SNUEP-FSU défend avec la profession.

« *L'accompagnement des enseignants remet en cause la liberté pédagogique individuelle. Il pourra être imposé par la hiérarchie.* »

**INTOX**

**DESINTOX**

L'accompagnement individuel ou collectif répondra « à une demande des personnels ou à une proposition de l'institution ».

Cela reconnaît statutairement le droit individuel comme collectif à la formation continue et le droit de demander, de la part des personnels, des inspections formatives en dehors des rendez-vous d'évaluation, alors que la hiérarchie ne pourra guère qu'en faire la proposition.

Le SNUEP-FSU exige un plan ambitieux de formation continue qui réponde aux attentes des collègues et non aux seuls besoins de l'État-employeur. La formation continue reste le droit et le choix des personnels et doit s'appuyer sur une offre largement abondée.

[Se syndiquer au SNUEP-FSU, syndiquer de nouveaux collègues.](#) **c'est se donner les forces collectives** dont notre profession a besoin pour revaloriser tous les aspects de notre métier, nos carrières, nos salaires.