

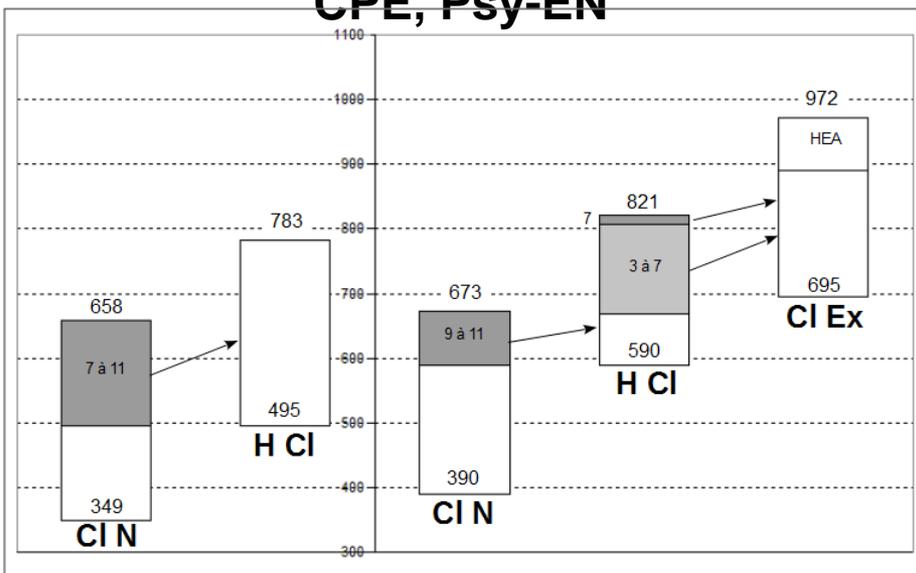
2- PPCR: la mise en place de nouvelles carrières

Perpignan, 8 novembre 2018

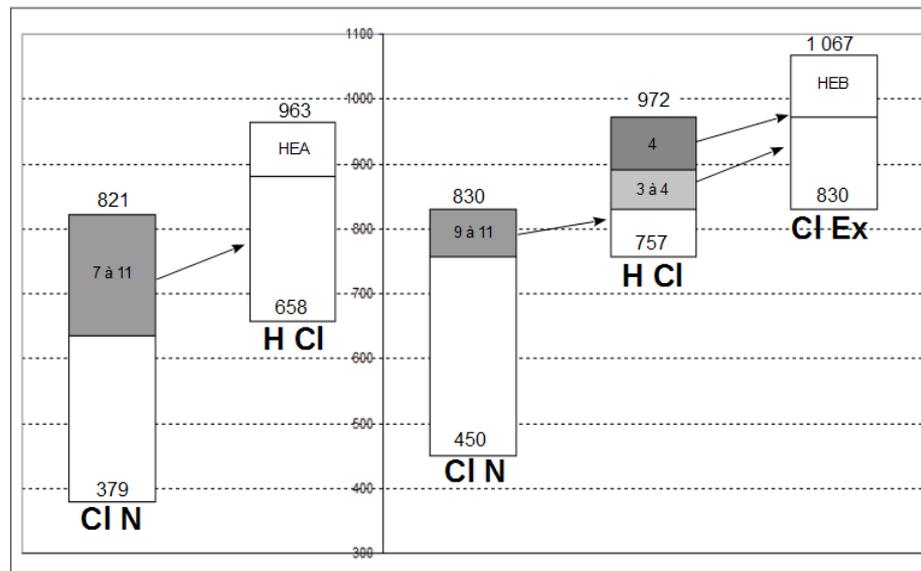


Un nouvel organisation des carrières: exemple des corps enseignants

Professeurs des écoles, certifiés,
CPE, Psy-EN



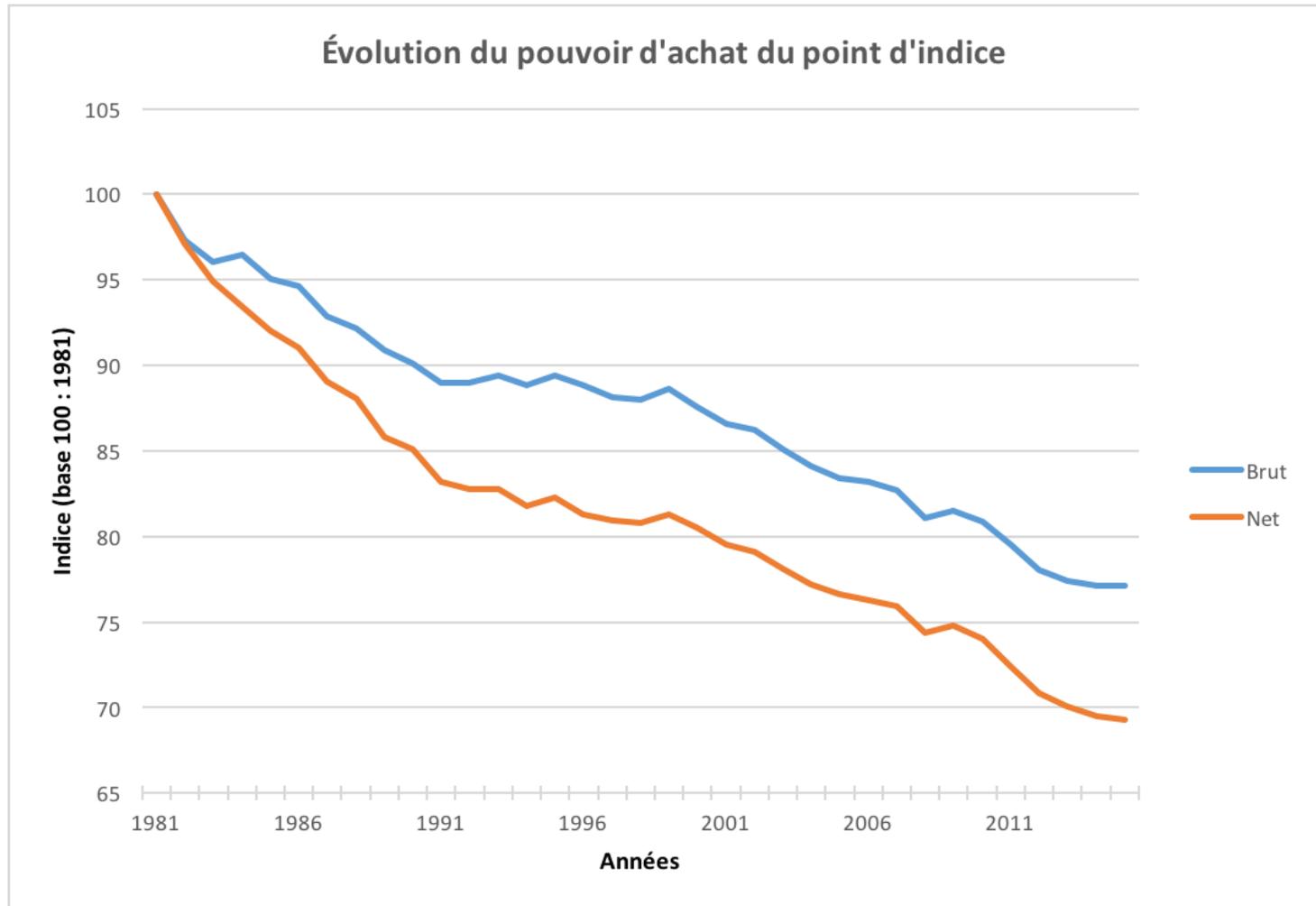
Professeurs agrégés



4 leviers

- Une revalorisation de la valeur du point d'indice
- Le transfert d'une part des primes dans le TIB
- Une revalorisation indiciaire des échelons
- Un nouveau déroulement de carrière

État des lieux



La valeur du point d'indice (1)

- **Indice brut** : détermine la position du fonctionnaire sur une échelle indiciaire
- À chaque indice brut correspond un **indice majoré** qui permet le calcul de la rémunération.
- **Traitement mensuel brut** = indice majoré X valeur du point d'indice (4,686025 € depuis le 1^{er} février 2017)

La valeur du point d'indice (2)

- **Revalorisation de la valeur du point d'indice en deux étapes :**

➔ + 0,6 % le 1^{er} juillet 2016

➔ + 0,6 % le 1^{er} février 2017

La part des primes et indemnités dans le traitement des enseignants

	1er degré	2° degré
Part des primes	5%	14%
Dont heures supplémentaires	7%	50%

Part des primes : montant primes/salaire brut

Part des primes (2013)	Femmes	Hommes	Ensemble
Ensemble des ministères	15,7%	24,6%	19,8%
Encadrement et direction	35,3%	46,2%	45,8%
Attachés et inspecteurs	31,2%	32,5%	31,9%
Professeurs des écoles	4,3%	6,2%	4,7%
Professeurs certifiés et agrégés	13,1%	15,7%	14,3%
Secrétaires administratifs	26,8%	27,5%	27%
Adjointes administratifs et techniques	21,2%	25,9%	22,9%

Transfert primes / points

- En quoi cela consiste ?
 - Augmentation du TIB de :
 - 4 points au 1^{er} janvier 2017
 - 5 points au 1^{er} janvier ~~2018~~ 2019 (soit 9 points d'indice au total)
 - Déduction sur le traitement net de :
 - 13,92 € au 1^{er} janvier 2017
 - 32,42 € au total au 1^{er} janvier ~~2018~~ 2019
- Intérêt de la mesure
 - Augmentation de la pension, à taux de pension équivalent

La revalorisation indiciaire

- Revalorisation indiciaire de la grille actuelle (augmentation du nombre de points dans chaque échelon) en 2 étapes :
 - 1^{er} janvier 2017
 - 1^{er} janvier ~~2019~~ 2020

La revalorisation indiciaire

Classe normale						
Éch.	INM 2016	1/1/2017	1/1/2019	1/1/2020	2017 2020	INM au 1/1/2020
1	349	+ 34	+ 5	+ 2	+ 41	390
2	376	+ 7	+ 58		+ 65	441
3	432	+ 8	+ 5	+ 3	+ 16	448
4	445	+ 8	+ 5	+ 3	+ 16	461
5	458	+ 8	+ 5	+ 5	+ 18	476
6	467	+ 11	+ 5	+ 9	+ 25	492
7	495	+ 11	+ 5	+ 8	+ 24	519
8	531	+ 11	+ 5	+ 10	+ 26	557
9	567	+ 11	+ 5	+ 7	+ 23	590
10	612	+ 8	+ 5	+ 4	+ 17	629
11	658	+ 6	+ 5	+ 4	+ 15	673

Gains indiciaires 2017 → 2019-2020
Professeurs des écoles, certifiés, CPE, Psy-EN

Hors-classe								Classe exceptionnelle (création au 1/9/2017)	
Éch.	INM 2016	1/1/2017	Éch. Au 1/9/2017	1/1/2019	1/1/2020	2017 2020	INM au 1/1/2020	Éch.	INM au 1/1/2018
1	495			+ 5	+ 15	+ 30	590	1	695
2	560	+ 10	2	+ 5	+ 8	+ 23	624	2	735
3	601	+ 10	3	+ 5	+ 11	+ 26	668	3	775
4	642	+ 10	4	+ 5	+ 5	+ 20	715	4	830
5	695	+ 10	5	+ 5	+ 7	+ 22	763	5	HEA 1 890
6	741	+ 10	6	+ 5	+ 8	+ 23	806		HEA 2 925
7	783	+ 10	Au 1/1/2021 →	7	+ 15	+ 15	821		HEA 3 972

N.B. : Transfert « primes-points » compris (9 pts).

Une nouvelle carrière

Classe normale						
Carrière actuelle				Carrière 2017		
Éch.	GCh	Ch	Anc	INM 2016	Durée	INM au 1/1/2020
1		0,25		349	1	390
2		0,75		376	1	441
3		1		432	2	448
4	2	2,5		445	2	461
5	2,5	3	3,5	458	2,5	476
6	2,5	3	3,5	467	3 ou 2*	492
7	2,5	3	3,5	495	3	519
8	2,5	4	4,5	531	3,5 ou 2,5*	557
9	3	4	5	567	4	590
10	3	4,5	5,5	612	4	629
11				658		673

Structure et déroulement de carrière
Professeurs des écoles, certifiés, CPE, Psy-EN

Hors-classe						
Carrière actuelle			Carrière 2017			
Éch.	Durée	INM 2016	Éch. au 1/9/2017	Durée	INM au 1/1/2020	Classe exceptionnelle (création au 1/9/2017)
1	2,5	495	1	2	590	
2	2,5	560	2	2	624	
3	2,5	601	3	2,5	668	1 2 695
4	2,5	642	4	2,5	715	2 2 735
5	3	695	5	3	763	3 2,5 775
6	3	741	6	3	806	4 3 830
7		783	7		821	5 HEA 1 1 890
Au 1/1/2021 →						HEA 2 1 925
						HEA 3 972

* Réduction d'un an de la durée pour 30 % des collègues.

N.B. : Transfert « primes-points » compris (9 pts).

Revalorisation

- Gain global pour tous

Gain annuel moyen (*) en € nets	Professeur	
	certifié, CPE, Psy-ÉN	agrégué
2016-2017	165,44 €	105,79 €
2017-2018	322,22 €	261,55 €
2018-2019	552,38 €	414,23 €
2019-2020	750,50 €	552,36 €
2020-2021	852,43 €	667,64 €
2021-2022	895,12 €	770,36 €
2022-2023	881,72 €	811,46 €
2023-2024	941,25 €	861,62 €
2024-2025	934,18 €	866,58 €
2025-2026	931,20 €	878,62 €

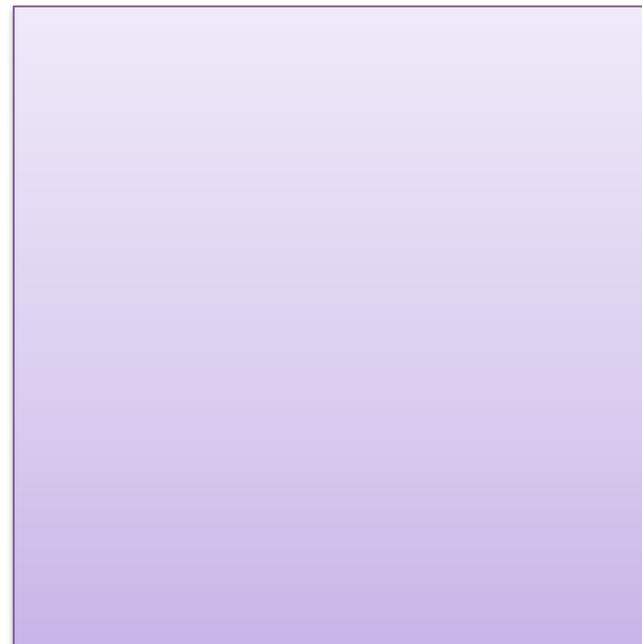
* Gain annuel moyen = par personne et par an, gain moyen issu du déroulement selon la future carrière comparé avec le déroulement de carrière actuel.

Le calcul inclut les revalorisations indiciaires et les effets du nouveau déroulement de carrière. Il ne prend pas en compte les transferts « primes-points » et n'inclut pas les accès à la classe exceptionnelle.

Valeur nette du point d'indice	
01/06/16	3,76440 €
01/07/16	3,78699 €
01/01/17	3,77085 €
01/02/17	3,79348 €
01/01/18	3,78094 €
01/01/19	3,76842 €
01/01/20	3,75589 €

Valeur nette du point d'indice = après déduction des cotisations sociales et hors toute prime et indemnité.

N.B. : Calculs faits dans l'hypothèse d'une stabilité de la valeur brute du point après le 1/2/2017. Les baisses de la valeur nette du point d'indice sont dues à l'augmentation du prélèvement pour pension civile.



Une nouvelle carrière

- Rythme commun à tous dans chaque grade, avec passage automatique d'un échelon au suivant
- Accès au 2^o grade (la hors classe par exemple)
- Création d'un 3^e grade (la classe exceptionnelle par exemple)

Dans la territoriale

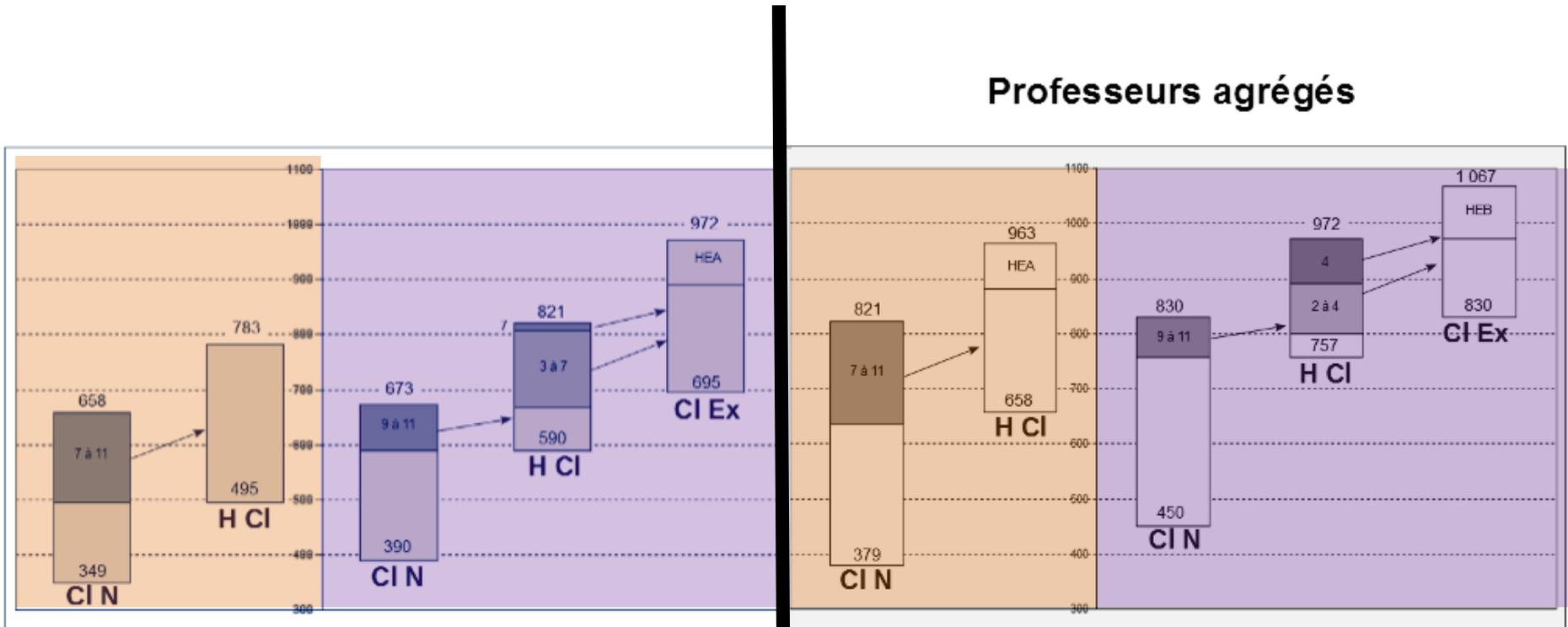
- des augmentations souvent faibles des grilles
- des reconstructions de grilles dans la catégorie C notamment, avec le passage de 4 à 3 grades, et la revalorisation des grilles des agents de maîtrise (en attendant leur intégration dans la catégorie B)
- La possibilité de parcourir deux grades débloque de nombreuses situations
- Le passage des travailleurs sociaux en catégorie A
- Peu d'avancées sur la question des reçus collés

Une nouvelle carrière pour les enseignants, CPE, PSY EN

- Classe normale
 - Modification de la durée d'attente dans chaque échelon
 - Rythme commun à tous avec 2 réductions de durée mesurée
 - Réduction pour 30 % des promouvables aux 7^e et 9^e
- Hors-classe
 - Modification de la plage d'appel
 - Mise en place d'un barème national
 - Ouverture sur l'indice 821 pour les PE et certifiés (1^{er} janv. 2021)

La création d'un troisième grade: la classe exceptionnelle

- Ouverture d'un nouvel espace indiciaire



10 % seulement des collègues ?

La classe exceptionnelle est contingentée
À 10 % seulement du corps.

C'est peu !?

Mais, jusqu'en 2006, c'est la hors-classe qui ne pouvait excéder 15 % du corps.

Et jusqu'en 1989, il n'y avait pas de hors-classe chez les PE, certifiés et assimilés.

Pour les certifiés, 10% du corps = 40% de la hors classe actuelle

=>

10 % seulement des collègues ?

La classe exceptionnelle est contingentée
À 10 % seulement du corps.

C'est peu !?

=>

10 % seulement des collègues ?

L'important n'est pas le nombre de chaises mais le nombre de personnes qui parviennent à s'y asseoir : il faut optimiser l'utilisation du contingent

Ex : il y a 231 628 certifiés.

A terme, il y aura donc **23 163** collègues en classe exceptionnelle.

Mais seulement 59 121 certifiés sont à la hors-classe actuellement, et **21 265** sont actuellement au dernier échelon de la hors-classe.

Ces collègues sont prioritaire dans le passage à la classe exceptionnelle, car :

- 1) il leur reste peu de temps en activité pour pouvoir être promus*
- 2) il tirent un bénéfice financier immédiat de leur promotion, avec effet sur la pension*
- 3) Ils libèrent des places pour faire monter rapidement d'autres collègues en classe exceptionnelle.*

La création d'un troisième grade: la classe exceptionnelle

- Le contingent de la classe exceptionnelle est fixé à 10% du corps (environ 30% de la hors classe) avec une montée progressive, qui s'étale jusqu'en 2023.
- Certifiés agrégés PSY EN CPE:

Année	Accès à la classe exceptionnelle
2017	2,51% de chaque corps
2018	2,51% de chaque corps
2019	2,51% de chaque corps
2020	0.61% de chaque corps
2021	0.61% de chaque corps
2022	0.61% de chaque corps
2023	0.61% de chaque corps

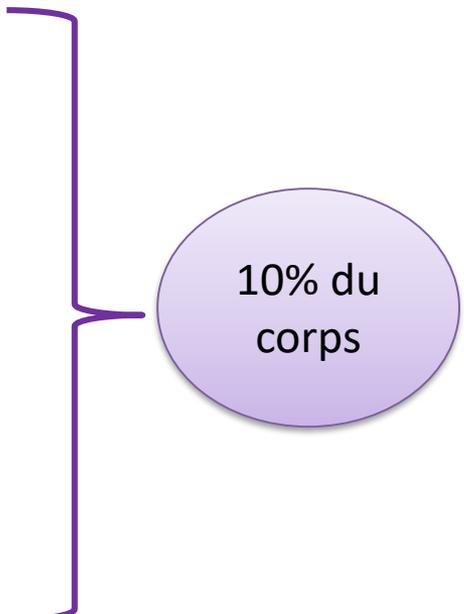


10% de
chaque
corps

La création d'un troisième grade: la classe exceptionnelle

- Le contingent de la classe exceptionnelle est fixé à 10% du corps (environ 30% de la hors classe) avec une montée progressive, qui s'étale jusqu'en 2023.
- PE

Année	Accès à la classe exceptionnelle
2017	0,61%
2018	0,61%
2019	0,61%
2020	2,51%
2021	2,51%
2022	2,51%
2023	0,61%



10% du corps

La création d'un troisième grade: la classe exceptionnelle

- Une accessibilité selon deux modalités :
 - Etre au moins au 3^{ème} échelon de la Hors Classe et avoir été affecté au moins 8 ans en éducation prioritaire ou sur d'autres fonctions.



80 % des
promus

Ou

- Etre au dernier échelon de la Hors Classe et avoir fait preuve de sa valeur professionnelle.



20 % des
promus

Vivier 1 : les affectations

- affectation ou exercice en éducation prioritaire
- affectation dans l'enseignement supérieur (poste 1^{er} ou 2^d degré dans un établissement d'enseignement supérieur, CPGE, en classe préparant au diplôme de comptabilité et de gestion, au diplôme supérieur d'arts appliqués ou au diplôme des métiers d'art, STS)
- directeur d'école ou de chargé d'école
- DCIO
- Directeur adjoint chargé de SEGPA
- DDFPT / chef des travaux
- Directeur départemental ou régional de l'union nationale du sport scolaire (UNSS)
- conseiller pédagogique auprès des inspecteurs de l'éducation nationale chargés du premier degré
- maître formateur
- formateur académique
- référent auprès d'élèves en situation de handicap

Barème prévu (tous corps)

Appréciation du recteur

Excellent	140 points
Très satisfaisant	90 points
Satisfaisant	40 points
Insatisfaisant	0

Ancienneté dans la plage d'appel

De 3 à 48 points selon la position dans la grille de la hors classe.

L'ancienneté dans la plage d'appel d'un agent ayant une appréciation « insatisfaisant » n'est pas valorisée.

Contingentement des avis du Recteur (diffère chez les agrégé-es) :

Le pourcentage des appréciations « Excellent » est fixé à :

- 20% maximum des candidatures recevables pour le premier vivier (15 %) ;
- 5% maximum des candidatures recevables pour le second vivier (4 %).

Le pourcentage des appréciations « Très satisfaisant » est fixé à :

- 20% maximum des candidatures recevables pour le premier vivier (25 %) ;
- 30 % maximum éligibles pour le second vivier (25 %).

De nouvelles modalités d'évaluation en débat

3 moments d'évaluation :

- pendant la 2^e année du 6^e échelon,
- entre 18 et 30 mois d'ancienneté dans le 8^e,
- pendant la 2^e année du 9^e échelon

Le document de référence (1)

**GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS,
D'ÉDUCATION ET PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE**

ANNEXE 4 : DOCUMENT DE RÉFÉRENCE DE L'ENTRETIEN

Aide à la préparation du rendez-vous de carrière

**Corps enseignants
CPE et Psy-EN**

Les entretiens donnent lieu à un compte-rendu d'évaluation

- Un document d'évaluation

MODELE 1 : COMPTE-RENDU DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE DES ENSEIGNANTS				
Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maltriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				
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				
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				

À compléter par l'inspecteur

À compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par le chef d'établissement dans le 2^e degré

À compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par l'inspecteur et le chef d'établissement du 2^e degré

Appréciation générale des évaluateurs

Dans le 2nd degré, l'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs fait l'objet d'un échange préalable entre eux.

1/ Appréciation littérale de l'inspecteur (10 lignes) :

2/ Appréciation littérale du chef d'établissement (pour le 2nd degré) (10 lignes) :

Observations de l'agent

10 lignes maximum

Appréciation finale de l'autorité académique

A renseigner par l'autorité académique

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

L'ensemble des éléments précédents est communiqué à l'agent

Compte-rendu d'évaluation (2)

MODELE 1 : COMPTE-RENDU DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE DES ENSEIGNANTS

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				

Compte-rendu d'évaluation (3)

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				

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				

Compte-rendu d'évaluation (4)

Appréciation générale des évaluateurs

Dans le 2nd degré, l'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs fait l'objet d'un échange préalable entre eux.

1/ Appréciation littérale de l'inspecteur (10 lignes) :

2/ Appréciation littérale du chef d'établissement (pour le 2nd degré) (10 lignes) :

Observations de l'agent

10 lignes maximum

Appréciation finale de l'autorité académique

A renseigner par l'autorité académique

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

L'ensemble des éléments précédents est communiqué à l'agent

Délai de recours

- Après notification de l'évaluation finale, le personnel a 30 jours pour faire appel de son évaluation ;
- Le recteur ou le ministre a 30 jours pour notifier sa réponse. Une absence de réponse vaut refus ;
- À compter de la date de notification du refus, le personnel a 30 jours pour faire appel à la CAP compétente.

INTOX

« **Le rôle des CAP est affaibli.** »

DESINTOX

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

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 (Trois-moments-

d-evaluation.html) 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. (Comite-technique-ministeriel-du-7-decembre-2016.html) De leur côté, l'UNSA et le SGEN ont voté contre (Comite-technique-ministeriel-du-7-decembre-2016.html) un amendement visant à rendre plus accessibles les modalités de recours prévues, qui risquent d'être pour les personnels trop complexes et trop longues.

Des points positifs

- des rendez-vous de carrière au même moment pour tout le monde,
- une modalité de compte-rendu identique pour tous les enseignants
- la possibilité de contester son évaluation,
- un document de référence qui doit cadrer les entretiens avec l'IEN, l'IPR comme avec le CE.

Des points négatifs

- un compte-rendu d'évaluation qui est morcelé en différents items au risque de découper le métier en micro tâches,
- une référence à un référentiel de compétences sensé servir pour l'évaluation des stagiaires.

L'action des commissaires paritaires de la FSU

- aider à mieux suivre la carrière,
- aider à préparer les entretiens professionnels,
- accompagner pendant la période de recours,
- Défendre les situations individuelles lors des CAP de contestation d'évaluation.