

# LE PPCR, « REVALORISATION » OU MIROIR AUX ALOUETTES ?

## Jugez par vous-même

Par Jean-Rémi GIRARD, vice-président du SNALC

Il est de notoriété publique que, bien que bénéficiant d'une qualification académique élevée validée par de difficiles concours, les enseignants français comptent parmi les moins bien rémunérés d'Europe. Une revalorisation substantielle de leurs traitements était donc réclamée de longue date par l'ensemble des organisations syndicales. La réponse à cette demande ? Le protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR).

Ce PPCR, qui concerne l'ensemble de la fonction publique mais est adapté par chaque ministère, modifie en profondeur de nombreux aspects de notre métier : notre avancement et nos grilles indiciaires (p.2 et 3), notre évaluation professionnelle (p.4 et 5), notre accès à la hors-classe et à une nouvelle « classe exceptionnelle » (p.6 et 7).

Pour le SNALC, une revalorisation digne de ce nom doit être suffisante (par rapport à votre importante perte de pouvoir d'achat ces dernières décennies) et concerner tout le monde. Elle doit s'appuyer sur une évaluation indiscutable et centrée sur le cœur du métier, qui seule permet de récompenser les plus méritants.

Malheureusement, le PPCR est bien loin de répondre à ces légitimes attentes. Nous avons pris le temps d'analyser l'ensemble du dispositif, de démêler le vrai du faux, de calculer qui y gagne et combien

il y gagne (souvent assez peu). De calculer également qui y perd – car il y en a, et vous en faites peut-être partie – et combien il y perd.

Plusieurs des mesures de ce PPCR visent à ralentir les carrières des collègues les mieux évalués – comme la suppression du grand choix, remplacé par deux minuscules accélérations. La classe exceptionnelle risque de récompenser les plus dociles et non les plus méritants. La moindre « revalorisation » des agrégés est également un message fort envoyé à ces collègues dont vous faites ou ferez peut-être partie. D'autres mesures ont un impact sur ceux qui vont passer les concours : ralentissement du début de la carrière, suppression de la bi-admissibilité. Quant aux critères d'évaluation, ils forment un nouveau livret de compétences absurde et permettant tous les arbitraires.

C'est pourquoi le SNALC vous propose ce livret, afin de mieux comprendre un dispositif volontairement obscur et tortueux, qui vous fait croire à quelques mois d'importantes échéances électorales que vous allez gagner davantage, alors que rien n'est moins sûr ! Véritable revalorisation ou miroir aux alouettes, reconnaissance de notre compétence professionnelle ou mise au pas : faites-vous votre avis en toute connaissance de cause. Le SNALC, syndicat représentatif et indépendant, s'est fait le sien, et a voté contre le PPCR au Comité Technique Ministériel du 7 décembre dernier. ■



**snalc**  
CGF

LIBERTÉ, ÉGALITÉ, FRATERNITÉ ET ENSEIGNEMENT. DEPUIS 1905.

# UNE REVALORISATION

Par Alice EISSEN, secrétaire nationale à la pédagogie

**QUAND ON A UNE REVALORISATION, EN GÉNÉRAL, ELLE EST FACILE À IDENTIFIER. AVEC LE PPCR, TOUT A ÉTÉ FAIT POUR COMPLIQUER LES ANALYSES.**

## **E** LLE EST ÉCHELONNÉE SUR 3 ANS AVEC UNE BASCULE PRIME-POINT

Cette revalorisation modifie le nombre de points d'indice par échelon. De plus, une partie de nos primes (ISOE part fixe, ISAE...) sera transformée en points d'indice (9 à terme) et intégrée à notre salaire de base. Mais le tout a été échelonné jusqu'en 2020 :

- Deux étapes de revalorisations indiciaires en janvier 2017 et janvier 2019.
- Deux étapes de conversion prime-point en janvier 2017 et janvier 2018.

En 3 ans, une bonne partie des agents aura changé d'échelon. Aussi sera-t-il d'autant plus difficile pour chacun de se rendre réellement compte de la partie de son salaire en relation directe avec cette fameuse revalorisation.

## **ELLE S'ACCOMPAGNE DE LA MORT DES BI-ADMISSIBLES**

Les actuels bénéficiaires de l'échelle de rémunération des biadmissibles à l'agrégation sont « revalorisés » via le PPCR. En revanche cette catégorie est mise en extinction à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017 : il n'y aura plus de nouveaux entrants.

## **DONC LA REVALORISATION IMMÉDIATE, C'EST QUOI EXACTEMENT ?**

Elle va de zéro à 17 points d'indice en plus par mois, avec une moyenne à 10 pour la classe normale. A la hors-classe, les écarts se creusent entre agrégés et autres corps, avec en moyenne seulement 3,5 points d'indice en

plus pour les agrégés contre une dizaine pour les autres. Et il faudra attendre 2019 ! Pour un point d'indice à 4,68€ brut, en 2019, la revalorisation indiciaire moyenne en classe normale correspondra à 36€ net par mois. Pour information, si le point d'indice avait suivi l'évolution du SMIC depuis 2010, il serait à un peu plus de 5€ brut. Un certifié au 7<sup>e</sup> échelon, à 1764€ net par mois actuellement aurait 177€ de plus. 36€, c'est l'aumône qu'on nous fait.

## **ELLE SUPPRIME LES 3 CADENCES D'AVANCEMENT**

La nouvelle cadence unique se rapproche de l'avancement au choix. Pour les 30% qui avancent actuellement au grand choix, le PPCR est donc une dévalorisation, et non une revalorisation. Demain, 30% d'entre nous pourront avancer un an plus vite uniquement pour le passage au 7<sup>e</sup> et au 9<sup>e</sup> échelon.

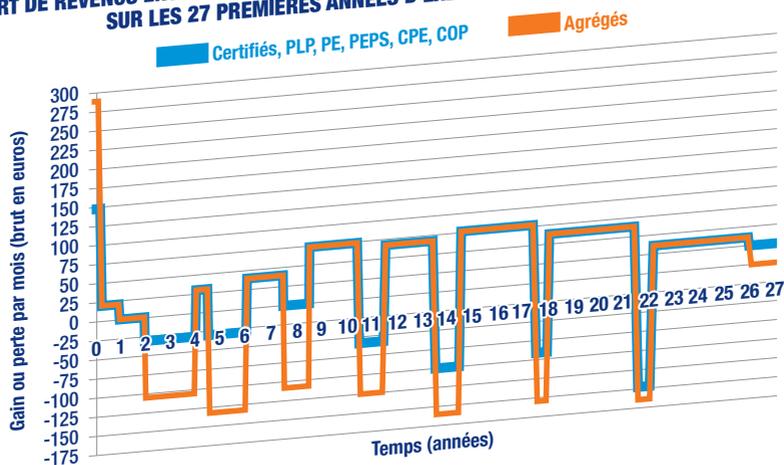
Ainsi, la durée la plus longue pour atteindre le 11<sup>e</sup> passe de 30 à 26 ans, mais la plus courte de 20 à 24 ans. On égalise donc dans tous les sens du terme, et on fait perdre de l'argent à certains... dont vous faites peut-être partie !

## **ET SUR LE PLUS LONG TERME : COMPARONS AVEC LE SYSTÈME ACTUEL**

Les échelons 1 et 2 actuels ont fusionné dans la version PPCR et correspondent au nouvel échelon 1. De fait, à échelon identique, l'impression de revalorisation est forte. Mais la réalité est toute autre sur l'ensemble de la carrière (voir graphique et tableau). ●

# EN TROMPE L'ŒIL

ÉCART DE REVENUS ENTRE LA NOUVELLE CARRIÈRE (PPCR) ET UN AVANCEMENT AU CHOIX ACTUEL  
SUR LES 27 PREMIÈRES ANNÉES D'EXERCICE (CLASSE NORMALE)



CORPS	CADENCE D'AVANCEMENT ACTUEL	SALAIRES CUMULÉS, DIFFÉRENCE PPCR-ACTUEL	
		AU BOUT DE 11,5 ANS	AU BOUT DE 26 ANS
CERTIFIÉS, PLP, PE, PEPS, CPE, COP	Ancienneté	+ 3368 €	+ 23770 €
	Choix	+ 1551 €	+ 8035 €
	Grand choix	- 1663 €	- 14156 €
AGRÉGÉS	Ancienneté	- 489 €	+ 22000 €
	Choix	- 3731 €	+ 1523 €
	Grand choix	- 10020 €	- 28270 €

8000€ sur 26 ans, cela fait 300€ brut par an, soit 25€ brut par mois, soit 19€ net par mois !

## LES AGRÉGÉS DINDONS DE LA FARCE

Pour les agrégés, les nouveaux indices terminaux (classe normale et hors classe) sont identiques aux indices actuels. De plus, par rapport à une carrière au choix, ce n'est qu'au bout des 23 premières années d'un nouveau collègue que l'application du PPCR coûtera quelque chose de plus à l'État... si le collègue est toujours dans le corps ! Enfin, l'étude du début de carrière montre que les indices prévus au PPCR entre la seconde et la quatrième année puis entre 4 ans et demi et 6 ans sont inférieurs aux indices en vigueur avant la revalorisation de 2009.



# ÉVALUATION : VOTRE COMPÉTENCE

Par Jean-Rémi GIRARD, vice-président du SNALC

**PUISQUE LE LIVRET DE COMPÉTENCES NE FONCTIONNAIT PAS BIEN POUR LES ÉLÈVES, GÉNÉRALISONS-LE AUX PROFESSEURS. VOILÀ LA « LOGIQUE » DE VOTRE NOUVELLE ÉVALUATION.**

## LES RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

Afin de déterminer les 30 % de collègues progressant plus vite aux 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons, ainsi que le moment du passage à la hors-classe, des « rendez-vous de carrière » sont organisés pour tous les collègues. Ils s'appuient sur une inspection et donnent lieu à un compte rendu d'évaluation professionnelle co-rempli par l'inspecteur et le chef d'établissement.

## LES ÉLÉMENTS DU COMPTE RENDU

- Une grille de 11 compétences évaluées chacune sur 4 niveaux (voir encadré),
- l'appréciation générale des 2 évaluateurs (10 lignes chacun),
- les observations éventuelles de l'agent (10 lignes),
- l'appréciation finale de l'autorité académique (À consolider / Satisfaisant / Très satisfaisant / Excellent), sur laquelle se base la proposition d'avancement accéléré et une partie du barème pour la hors-classe.

## QUELQUES AVANTAGES

- Le même rythme d'inspection pour tout le monde : fin des disparités ;
- des inspections fixées à des moments précis et donc faciles à prévoir ;

- la possibilité pour le collègue de mettre ses observations sur le compte rendu ;
- le maintien du double regard.

## LES 11 COMPÉTENCES DU COMPTE RENDU D'ÉVALUATION

### ➤ Évaluées par l'inspecteur.

- 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.

### ➤ Évaluées 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.

### ➤ Évaluées par les deux.

- 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.

# LIVRET DE NICES EST ARRIVÉ !

## UNE ÉVALUATION INACCEPTABLE POUR LE SNALC

- **Un rythme mal conçu** : 3 inspections seulement pour 42 ans de carrière, et mal placées (voir encadré) : où est la possibilité de reconnaître votre mérite ?
- **Une grille de compétences proprement aberrante**. Dans ce nouveau livret, tout est mis au même niveau : le quotidien comme l'exceptionnel, l'essentiel comme le très accessoire. Un enseignant excellent devant ses classes pourra facilement être recalé au profit d'un autre qui fait beaucoup de vent dans son établissement. **Le savoir-faire passera après le faire-savoir.**
- Certaines compétences sont parfaitement impossibles à évaluer. Comment prouver qu'un collègue « coopère » (dans une équipe — mais laquelle ? —, avec les parents, avec des « partenaires » parfois inexistantes) ? C'est la porte ouverte à l'arbitraire.
- Une injonction à la formation y compris collective qui va très vite s'apparenter à **un formatage** (souvenons-nous des formations « réforme du collège » !).
- L'impossibilité de contester autre chose que l'appréciation finale. Les éventuels inexactitudes ou mensonges des évaluateurs resteront à jamais dans votre dossier. **Seul le SNALC a demandé que la contestation puisse porter sur l'ensemble du document !**

- **Des lubies locales confortées** : le remplissage du document national pour préparer le rendez-vous est facultatif. Cette absence de cadrage fait que chaque inspecteur va continuer à demander les documents qui lui chantent... et certains en demandent des tombereaux ! ●

## FAIRE DES ENFANTS OU FAIRE CARRIÈRE : IL FAUT CHOISIR !

Les deux premiers rendez-vous de carrière ayant ainsi lieu en plein milieu du pic de congés maternité et de temps partiels (22% des femmes enseignantes du second degré âgées entre 35 et 39 ans sont à temps partiel), il y aura donc de fait **mise en concurrence des femmes ayant des enfants sur cette période et de celles étant dégagées de ces responsabilités familiales**. Mais temps plein ou temps partiel, congé ou pas congé, la grille et le compte rendu seront les mêmes pour tout le monde !

**Le SNALC est seul syndicat à avoir fait remarquer cet état de fait**. Le ministère, en retour, n'a donné aucune garantie réglementaire quant à la prise en compte de cette situation, **se contentant de vagues promesses orales qu'il ne tiendra pas**.



# CLASSE EXCEPTIONNELLE

Par Marie-Hélène PIQUEMAL, vice-présidente du SNALC

**EN RÉPONSE À L'ALLONGEMENT DE LA DURÉE DES CARRIÈRES, LE MINISTÈRE A ANNONCÉ D'UNE PART QUE TOUS LES PERSONNELS «AURONT VOCATION» - NOTEZ LA NUANCE - À DÉROULER UNE CARRIÈRE COMPLÈTE SUR AU MOINS DEUX GRADES ET A CRÉÉ D'AUTRE PART UN 3<sup>E</sup> GRADE : LA CLASSE EXCEPTIONNELLE.**

**H**élas, si ce 3<sup>e</sup> grade est censé accueillir, d'ici 2023, 10 % des personnels de chaque corps, les modalités d'accès sont loin d'être équitables et de nombreux professeurs et CPE au parcours de carrière pourtant très méritant se verront écartés de cette promotion au bénéfice d'autres collègues répondant à des critères particuliers d'affectation ou de mission.

## **CE GRADE SERA EN EFFET ACCESSIBLE :**

- À partir du **3<sup>e</sup> échelon** de la hors classe pour les personnels ayant exercé pendant 8 ans au cours de leur carrière des **missions ou responsabilités particulières** : directeur d'école, DDFPT - ex chef de travaux, DCIO, formateur académique, directeur départemental ou régional UNSS, affectation dans l'enseignement supérieur ou exercice en éducation prioritaire. À ces personnels seront réservés **80 % du contingent de promotions** ;
- à partir du **dernier échelon** seulement de la hors classe, les **20 % restants** seront recrutés parmi tous les autres enseignants au titre de leur **parcours professionnel** selon des critères nationaux non encore définis.

Le SNALC s'est opposé à cette proportion 80-20 qui, cumulée à la contrainte supplémentaire d'échelon terminal pour le groupe des 20 %, établit cette promotion de grade sur des critères spécifiques qui sont parfois très

éloignés des missions fondamentales des professeurs et CPE et créent des inégalités de traitement entre disciplines et corps.

Le SNALC n'a cessé de réclamer une voie d'accès unique, la même pour tous, à conditions d'échelon égales et sans attendre l'indice terminal, centrée sur le cœur du métier. Les missions spécifiques ou l'éducation prioritaire méritent d'être valorisées à part entière sans préempter

## **QUID DE LA HORS-CLASSE ?**

Suivant l'évolution impulsée par le ministère ces dernières années, le PPCR grave dans le marbre le principe selon lequel tout agent a vocation à dérouler une carrière complète sur au moins 2 grades. Le barème devient a priori national, avec 2 critères :

- Résultat du 3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière,
- ancienneté dans la plage d'appel, qui commence désormais au 9<sup>e</sup> échelon + 2 ans.

Durant les futures discussions sur le barème, nul doute que certains se feront un plaisir d'exiger un poids colossal pour l'ancienneté quand le SNALC défendra mérite, travail et excellence afin que la hors-classe ait encore un arrière-goût de reconnaissance de la qualité du service accompli.

Si le nombre de promovables baisse de facto, le ministère a annoncé à toutes les organisations syndicales une hausse du taux de promotion pour assurer le maintien du nombre de promus. Le SNALC en a obtenu une confirmation officielle. **Attention donc à la désinformation : non, les promus ne seront pas divisés par 3 comme l'annoncent certains !**

# LE : L'ARNAQUE

les promotions des uns au bénéfice de quelques autres.

## UN TRAITEMENT INÉGAL

Les promus au titre du « parcours de carrière » ayant dû attendre d'avoir atteint l'échelon terminal de la hors classe seront logiquement plus âgés que les promus du groupe « fonctions/affectations ». Leur départ en retraite devrait donc libérer des places à une cadence plus élevée : pour autant, celles-ci ne seront pas réservées aux candidats du même groupe, mais reproposées à l'ensemble des promouvables 80-20. Ce déséquilibre peut donc faire craindre un manque de candidats éligibles dans le groupe des « fonctions/affectations » (80 %) ! Face à cette possibilité, le SNALC a demandé que ces promotions soient automatiquement réattribuées au groupe « carrière » ; le ministère envisage plutôt de les reporter sur l'année suivante – il n'y a pas de petit profit.

Notons enfin que, en raison des difficultés de l'administration à identifier les services antérieurs à 1990, les promouvables du groupe « fonctions/affectations » devront, au moins au cours des premières années de mise en place de ce grade, se faire connaître afin de faire valider les éléments leur permettant de postuler à ce titre. Reste à définir le traitement de ceux dont la situation leur permettrait de basculer du groupe « carrière » au groupe « fonctions ».

## RÉMUNÉRATION : QUEL BÉNÉFICE ?

En 2023, si 10 % des personnels d'un corps seront à la classe exceptionnelle, seuls 20 % de ce grade (soit 2 % du corps) pourront être à l'échelon spécial (HEB pour les agrégés, HEA pour les certifiés et autres). C'est peu... et c'est dommage !

En effet, pour les certifiés, PE, PLP, PEPS, CPE, l'échelon 4 de la classe exceptionnelle ne représente que 9 points de plus que le dernier échelon de la hors-classe. Et c'est justement là que seront bloqués 80 % des agents, en attendant que de la place se libère en échelon spécial.

Pour les agrégés, c'est pire. L'indice terminal de la hors-classe est à 972, soit la même valeur que celle de l'échelon 4 de la classe exceptionnelle... qui est aussi la même que celle du premier chevron de l'échelon spécial HEB. ■

	ÉCHELON	INDICE	NET MENSUEL
AGRÉGÉS	HEB3	1067	4040 €
	HEB2	1013	3835 €
	HEB1	972	3680 €
	HEA'3	972	3680 €
	HEA'2	925	3502 €
	HEA'1	890	3369 €
	1	830	3142 €
	ÉCHELON	INDICE	NET MENSUEL
CERTIFIÉS PE P-EPS CPE PLP PsyEN	HEA'3	972	3680 €
	HEA'2	925	3502 €
	HEA'1	890	3369 €
	4	830	3142 €
	3	775	2934 €
	2	735	2782 €
	1	695	2631 €



# SNALC : LE CHOIX DE L'INDÉPENDANCE

**Le SNALC-FGAF est la seule organisation représentative à ne percevoir aucune subvention : cela garantit son indépendance, politique, confessionnelle, financière, selon l'article premier de ses statuts.**

Adhérer au SNALC, c'est faire le choix d'un syndicat à votre écoute permanente.  
Le moins cher des syndicats représentatifs de l'Éducation nationale, protection juridique comprise.  
Un syndicat qui ne s'occupe que des intérêts **professionnels** des personnels qu'il représente.

## CHOISISSEZ LIBREMENT VOTRE MOYEN DE PAIEMENT :

**PAR CARTE BANCAIRE :**  
[snalc.fr/adhesion-carte/](http://snalc.fr/adhesion-carte/)

**PAR PRÉLÈVEMENTS MENSUALISÉS SANS FRAIS :** [snalc.fr/adhesion/](http://snalc.fr/adhesion/)

**PAR CHÈQUE :**  
[snalc.fr/uploads/bulletin.pdf](http://snalc.fr/uploads/bulletin.pdf)



Réductions et tarifs spéciaux : PE, P-EPS, CPE, PLP, Personnels administratifs et de santé, d'inspection, de direction : **90€**  
Stagiaire : **70€** //// Non titulaires et ADJAENES : **60€** //// Disponibilité, Congé parental, non titulaire : **60€**  
Étudiant : **30€** //// Temps partiel, congé formation : **-20%** //// Adhésion couple : **-25%**

**QUAND L'ÉDUCATION NATIONALE NE PROPOSE RIEN AUX PERSONNELS EN SOUFFRANCE, LE SNALC, LUI, AGIT.**

DANS LE CADRE DE SON PROPRE COMITÉ D'ENTREPRISE, **AVANTAGES-SNALC**, LE SNALC A CRÉÉ :

**Dispositif exclusif destiné aux adhérents du SNALC :**

- ◆ Prévention et la remédiation de la souffrance au travail.
- ◆ Aide au développement personnel.
- ◆ Conseil en évolution professionnelle.

[www.mobisnalc.fr](http://www.mobisnalc.fr)

**mobi-  
snalc**



© iStock - olaser

**PPCR, carrière : adressez-nous vos questions à [gesper@snalc.fr](mailto:gesper@snalc.fr)**  
...ou contactez directement votre section académique SNALC :

[www.snalc.fr](http://www.snalc.fr) > rubrique **Présentation**