

## PPCR et nouvelles carrières

Dans le cadre du PPCR, de nouvelles modalités d'avancement vont se mettre en place dès septembre 2017.

Les promotions ne se feront plus selon 3 cadences (Grand Choix/Choix/Ancienneté) mais selon un rythme unique, sauf pour les passages aux 7<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> échelons pour lesquels une accélération d'un an sera possible pour 30% des collègues, sur avis des IEN.

La classe normale aura une durée de 26 ans maximum et de 24 ans minimum. Soit une durée moyenne de 25,4 ans contre 25 ans aujourd'hui mais avec une amplitude beaucoup moins importante : aujourd'hui, elle varie de 20 à 30 ans.

### Classe normale

Echelon	Durée actuelle échelon 3 cadences GC C A			Indice				Durée échelon dès le 01/09/17	
				Actuel	Au 01/01/2017 <small>Dont 4 points conversion indemnitaire*</small>	Au 01/09/17	Au 01/01/18 <small>+ 5 points conversion indemnitaire*</small>		
11				658	664		669	673	
10	3	4,5	5,5	612	620		625	629	4
9	3	4	5	567	578		583	590	4
8	2,5	4	4,5	531	542		547	557	2,5 3,5
7	2,5	3	3,5	495	506		511	519	3
6	2,5	3	3,5	467	478		483	492	2 3
5	2,5	3	3,5	458	466		471	475	2,5
4	2	2,5	2,5	445	453		458	461	2
3	1			432	440		445	448	2
2	0,75			376	383	436	441	441	1
1	0,25			349		383	388	390	1

\* Une partie des indemnités sera transférée dans le traitement indiciaire sous la forme de 9 points d'indice supplémentaires (4 points en 2017 et 5 points en 2018) pour tous les PE. Cela correspond au montant annuel initial de l'ISAE de 400€.

### Hors-Classe

Durée échelon actuelle	Indice					Durée échelon (septembre 2017)	
	actuel	janv-17 <small>Dont 4 points conversion indemnitaire</small>	janv-18 <small>+ 5 points conversion indemnitaire</small>	janv-19	janv-20		
7	783				821		
6	3	741	793	798	806	806	3
5	3	695	751	756	763	763	3
4	2,5	642	705	710	715	715	2,5
3	2,5	601	652	657	668	668	2,5
2	2,5	560	611	616	624	624	2
1	2,5	495	570	575	590	590	2

### Il y aura donc reclassement des collègues dès septembre 2017 :

Dans la classe normale, le reclassement se fait à l'échelon identique (avec conservation de l'ancienneté) sauf pour les collègues qui auraient une ancienneté dans l'ancien échelon supérieure à la durée de passage de l'échelon de reclassement. Dans ce cas, le reclassement se fait à l'échelon de reclassement + 1 avec une ancienneté d'échelon nulle.

Par exemple, un PE au 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale avec 4,5 ans d'ancienneté sera reclassé au 10<sup>e</sup> échelon car la durée de l'échelon 9 dans la nouvelle grille est de 4 ans, mais il ne conserve pas les 6 mois (4,5-4) d'ancienneté d'échelon dans le 10<sup>e</sup> échelon.

Les PES et T1 seront reclassés dans les nouveaux échelons 1 et 2 de la classe normale.

### Plusieurs problèmes se posent

- Ce nouveau système d'avancement basé sur les « rendez-vous de carrière » où l'avis de l'IEN semble le seul déterminant, impacte le travail paritaire.
- En comparant le déroulé de carrière actuel avec le projet du ministère, on s'aperçoit qu'après un gain lors de la première année, les pertes des années suivantes ne seraient compensées qu'au bout de 7 ans. Pour maintenir un déroulé de carrière correspondant à aujourd'hui, le SNUipp-FSU exige une revalorisation de 6 points pour les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> échelons. Par ailleurs, le salaire de début de carrière d'un enseignant serait toujours inférieur à celui en vigueur en 2010.
- Le passage à quatre ans de la durée minimum des échelons de fin de classe normale va s'avérer pénalisant, en particulier pour les enseignants actuellement aux 9<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> échelons et proches de la retraite qui pourraient perdre une à deux années pour atteindre le 11<sup>e</sup> échelon. Le SNUipp-FSU exige donc l'attribution d'une bonification d'ancienneté d'un an aux enseignants au 10<sup>e</sup> échelon âgés de 55 ans et plus et une bonification de deux ans à ceux classés au 9<sup>e</sup> échelon. Cela rétablirait les possibilités actuelles existant avec le « grand choix ».
- Le principe d'une carrière complète se déroulant sur au moins 2 grades issu du protocole PPCR est présent dans le projet ministériel mais sa concrétisation n'est pas effective. Pour l'instant le projet ministériel ne garantit pas l'accès de toutes à l'échelon terminal de la hors-classe (821) en fin de carrière.
- Le SNUipp-FSU s'oppose à la création d'un troisième grade dit « classe exceptionnelle » :

Contingenté, il ne sera accessible qu'à une infime part des PE hors-classe par :

- une entrée « fonctionnelle » (80%) : à compter du 3<sup>ème</sup> échelon et après 8 ans d'exercice sur quelques fonctions spécifiques ou dans des conditions difficiles (direction d'école, CPC et éducation prioritaire)
- une entrée « au mérite » (20%) : à compter du dernier échelon, pour la reconnaissance d'une « valeur professionnelle exceptionnelle ». Cela recoupe les mêmes enseignants que l'entrée « fonctionnelle » dans le premier degré.

Le ministère précise que le contingent représenterait à terme 10% des effectifs du corps. En fait, seul un nombre restreint d'enseignants serait concerné. L'accès aux échelons spéciaux –avec des indices bien plus importants que ceux de la hors-classe- sera limité à 20% des effectifs du grade. Donc, au final, à seulement 2% des PE !

Le SNUipp-FSU a indiqué son opposition à ce nouveau grade dès que le ministère l'a proposé durant les chantiers métiers en 2013. Ce grade n'est pas une fin de carrière pour tous les PE, mais bien un outil managérial récompensant quelques milliers d'enseignant-es exerçant des fonctions spécifiques et « choisi-es » par la hiérarchie. Donc clairement un outil de division de la profession.

Enfin, le SNUipp-FSU 91 estime que cette « revalorisation » qui ne compense pas la perte pouvoir d'achat subie depuis des années intervient trop tard (cf manque d'attractivité du métier et le nombre des postes perdus au CRPE) et s'étale sur une période bien trop longue. Entre aujourd'hui et janvier 2020, quelques péripéties devraient arriver...