

N°1

NON à l'austérité et l'arbitraire de PPCR !

PPCR, c'est l'austérité

Durant le quinquennat 2017-2022, le point d'indice n'aura connu aucune augmentation. Dans le même temps, les prix flambent... Donc, le pouvoir d'achat des fonctionnaires s'effondre : - 25 % depuis 2000 !

Ce bilan scandaleux est à mettre en relation avec le protocole PPCR relatif à *La modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations* décliné dans l'Education nationale en 2017. Le PPCR, bien que mis en place par le gouvernement Hollande, a été largement utilisé par le gouvernement Macron.

En effet, quoiqu'en disent aujourd'hui les organisations syndicales signataires de PPCR, cet accord prévoyait bien « *d'examiner d'éventuelles mesures d'ajustement au regard des principaux indicateurs macro-économiques* » et « *la revalorisation du point d'indice au vu des indicateurs économiques.* » En clair, en période de « crise », exit l'augmentation du point d'indice ! Et alors que l'inflation est à plus de 7%, l'augmentation du point d'indice de 3,5%% décidée par le gouvernement entérine une nouvelle baisse du pouvoir d'achat.



PPCR, c'est l'arbitraire organisé

- Les 4 *rendez-vous de carrière*, comme les évaluations professionnelles, sont des évaluations à la tête du client ;
- Les nouvelles grilles d'évaluation ne sont plus fondées sur un barème objectif et précis mais sur des critères subjectifs entraînant l'individualisation ;
- La classe exceptionnelle pour les enseignants, c'est un troisième grade fonctionnel réservé à une minorité qui entérine les déroulements de carrière au choix de l'administration.

PPCR, c'est être stagiaire à vie

Avec le dispositif d'*accompagnement continu* prévu par le décret PPCR, les visites de la hiérarchie dans les classes, comme l'évaluation des personnels, se multiplient transformant les fonctionnaires en « stagiaires à vie ». PPCR a ouvert la voie aux méthodes « managériales » (évaluations d'établissement, formation-formatage, multiplication de strate hiérarchique intermédiaire...) qui visent à exercer une pression permanente sur les personnels.

La FNEC FP-FO oppose ses revendications :

- **Contre l'austérité, l'arbitraire et la remise en cause du statut : abandon de PPCR !**
- **Pour un déroulement de carrière au barème, sur la base de l'ancienneté générale de service des personnels ! Pour que tous les personnels puissent accéder à l'indice terminal de leur corps !**
- **Pour le rattrapage de 25 % de la valeur du point d'indice ! Augmentation immédiate et sans contrepartie de 183 € comme les personnels hospitaliers !**

(*) : Le protocole PPCR, qui concerne toute la Fonction publique, a été signé par la CFDT, l'UNSA et la FSU. Au comité technique ministériel du 07/12/2016, la FNEC FP-FO a voté contre ce décret tandis que la FSU, l'UNSA et la CFDT ont voté pour.

L'avancement à la classe normale avec PPCR

Avec PPCR, le début de carrière est ralenti pour tous. Il faut maintenant pour un enseignant 8,5 ans de service pour arriver au 6^{ème} échelon alors qu'avant PPCR, cela prenait au mieux 6,5 ans et au pire 8 ans.

L'évaluation portée par la hiérarchie est définie par quatre niveaux (à *consolider*, *satisfaisant*, *très satisfaisant*, *excellent*).

Des accélérations de carrière peuvent être obtenues au 6^{ème} (1^{er} rendez-vous de carrière) et 8^{ème} échelon (2^{ème} rendez-vous de carrière) : seulement 30% des personnels pourront

bénéficier de cette accélération de carrière d'un an. Les 70 % restant changeront d'échelon à l'ancienneté. Pour déterminer les 30 % d'heureux élus, l'appréciation de la hiérarchie est prédominante, un éventuel barème ne départageant qu'à égalité d'appréciation.

La FNEC FP-FO refuse ces rendez-vous de carrière arbitraires et revendique un déroulement de carrière au barème, basé sur l'ancienneté générale de service.

Passage à la hors classe : une appréciation gravée dans le marbre !

Malgré les promesses et les affirmations de certains, rien ne garantit le passage pour tous à la hors classe. Tout dépend de l'appréciation émise par le recteur (ou l'IA-DASEN par délégation) lors du 3^{ème} rendez-vous de carrière (au 9^{ème} échelon de la classe normale).

Entre un enseignant évalué à *consolider* et un autre évalué *excellent*, il y aura au minimum 6 ans d'écart pour le passage à la hors classe. Cette appréciation sera portée une fois pour toute, gravée dans le marbre et utilisée pour toutes les campagnes de promotions ultérieures sans possibilité de rattrapage en cas de mauvaise appréciation !

Le ministère parle maintenant d'un éventuel 4^{ème} rendez-vous, qui se placerait uniquement dans le cadre de l'*accompagnement* prévu par le décret PPCR, donc sans aucun avantage pour les personnels, mais avec le risque de se voir placé en *accompagnement* sur une durée indéterminée.

La FNEC FP-FO refuse ce 4^{ème} rendez-vous de carrière et revendique au contraire la possibilité de revoir à la hausse les appréciations délivrées lors du 3^{ème} rendez-vous de carrière si les personnels le demandent !



RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

Des appréciations subjectives qui évaluent avant tout la soumission aux orientations ministérielles

Lors des rendez-vous d'évaluation professionnelle, le supérieur hiérarchique ne se fonde pas uniquement sur la visite en classe ou l'année écoulée mais sur l'ensemble de la carrière.

L'agent est évalué sur la base d'une grille de compétences subjectives et sujettes à interprétations.

Avec PPCR, la relation de travail entre les personnels et l'administration devient un contrat fondé sur des objectifs, ce qui va à l'encontre de la liberté pédagogique et des garanties statutaires.

C'est ensuite le recteur (ou l'IA-DASEN par délégation) qui attribue l'appréciation finale et se fonde sur les *compétences* qui lui semblent les plus importantes.

En définitive, c'est davantage le comportement individuel, comme par exemple le respect des orientations ministérielles, l'investissement dans les projets locaux, les relations avec les « *partenaires* » (parents d'élèves, élus...) qui est évalué que l'exercice du métier en lui-même.

La FNEC FP-FO revendique l'abandon de ces grilles d'évaluation arbitraires.

PPCR, c'est la remise en cause des barèmes et des CAP



Avant PPCR, les personnels étaient évalués par une note d'inspection chiffrée, qui, globalement, ne pouvait qu'augmenter. Cette note était un élément du barème, qui tenait compte en grande partie de l'ancienneté. Ce barème était contrôlé par les personnels, par le biais de leurs représentants syndicaux lors des commissions administratives paritaires (CAP).

Avec PPCR, c'est la fin de l'égalité de traitement. Les appréciations sont posées directement par le supérieur hiérarchique qui peut ainsi favoriser ou non la carrière. Le barème intervient de manière mineure ou pas du tout. Cette remise en cause du barème a indubitablement joué un rôle dans l'affaiblissement des CAP et de leurs prérogatives, issu de la Loi de transformation de la Fonction publique, en commençant par les promotions, et s'étendant ensuite aux mutations.

La FNEC FP-FO, avec sa Fédération générale des fonctionnaires, revendique l'abrogation de la Loi de transformation de la Fonction publique et le rétablissement des prérogatives de toutes les instances paritaires.

Un grade terminal réservé à une minorité !

Le passage à la classe exceptionnelle pour les enseignants est à 70 % fonctionnel, c'est-à-dire réservé à certaines catégories. Ainsi, la plupart des personnels sont de fait dans l'impossibilité d'atteindre le grade terminal de leur corps ! Dans tous les cas, seule l'appréciation, établie de manière totalement arbitraire, compte réellement. Deux collègues pouvant avoir la même ancienneté peuvent avoir près de 1200 €/mois de différence de salaire !

La FNEC FP-FO revendique que tous les personnels puissent accéder à l'indice terminal de leur corps.

TRÈS
TRÈS
CLASSE EXCEPTIONNELLE
TRÈS / TRÈS

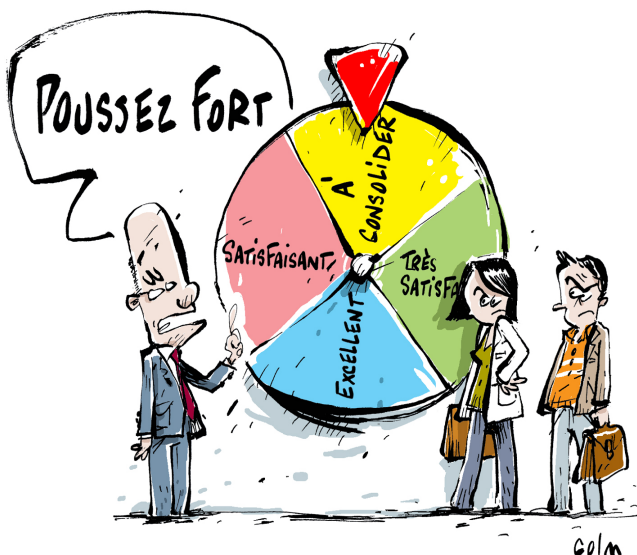


RIFSEEP

Certains personnels sont soumis au RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). Il s'agit là-aussi d'une individualisation des salaires où la logique du « mérite » est prégnante.

Le RIFSEEP, c'est la déconnexion du grade et de l'emploi, c'est la déqualification des postes qui permet à un agent d'exercer des fonctions qui ne relèvent pas de son corps sans en avoir le salaire indiciaire.

Tout comme PPCR, FO combat le RIFSEEP. Dernière mesure en date : le ministère a décidé de mettre en place le RIFSEEP pour les personnels des corps d'inspection. FO a voté contre lors du CTM du 12 juillet 2021 tandis que FSU, UNSA et CFDT ont voté pour.



Stop à la smicardisation des personnels

Le gel prolongé de la valeur du point d'indice paupérise l'ensemble des personnels. Quel que soit leur corps, les personnels sont tous impactés, titulaires et contractuels. Les grilles indiciaires actuelles sont rattrapées et, pour certains corps, dépassées par le niveau du SMIC !

L'accumulation de mesures indemnitaires – ISOE, ISAE, IFSE, prime d'attractivité, indemnité inflation, etc. - ne permet pas de cacher la misère.

Les miettes du Grenelle du ministre Blanquer (800 millions annuels de saupoudrage pour un million d'agents) sont bien loin du compte ! (Ce sont plusieurs centaines d'euros parmois qui sont dûs aux agents pour compenser les pertes de pouvoir d'achat.)

Rappelons également que le ministre Blanquer a rendu 675 millions d'€ sur son budget ces deux dernières années.

Avec la FGF-FO, la FNEC FP-FO exige l'ouverture immédiate de négociations salariales pour la revalorisation de la valeur du point d'indice à hauteur de 25% pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat subies par tous les personnels, ainsi que la refonte et la revalorisation de la grille indiciaire (C, B et A), offrant un véritable déroulement de carrière.

ISSR : une revalorisation insuffisante

La FNEC FP-FO est intervenue pour l'augmentation immédiate et significative de l'Indemnité de Sujétion Spéciale de Remplacement (ISSR) à travers des motions de réunions syndicales, une pétition nationale, de multiples interventions en audience, dans les instances, auprès du ministère.

De nouveaux textes sont finalement parus. C'est le produit de la mobilisation des personnels avec l'aide de la FNEC FP-FO et de ses syndicats.

Pour autant, cette revalorisation n'est pas à la hauteur des attentes des personnels. Elle va de + 3,64% pour la plus basse tranche de 0 à 10 km à + 7,84% pour la tranche de plus de 60 km.

Insuffisant pour la FNEC FP-FO qui revendique une augmentation de l'ISSR à la hauteur de l'explosion des prix des carburants.



La FNEC FP-FO défend les personnels lésés !

La FNEC FP-FO n'accepte pas le cadre de l'évaluation-PPCR et demande son abandon. Elle a voté contre sa mise en place dans l'Éducation nationale contrairement à la FSU, l'UNSA, la CFTD et elle continue d'intervenir à tous les niveaux pour s'opposer à l'arbitraire de PPCR. Elle aide les personnels à contester les appréciations.

La FNEC FP-FO invite tous les personnels qui contestent l'austérité et l'arbitraire du PPCR et les attaques statutaires qui en résultent, qui refusent l'individualisation des carrières, à se saisir des élections professionnelles en votant et faisant voter du 1^{er} au 8 décembre 2022 pour la FNEC FP-FO et ses syndicats.

