

éducation
Sud⁶²

**Une autre école
Une autre société**

LIVRET DE STAGE
**« PPCR et déclinaisons dans
l'Education Nationale »**
2018

Union
syndicale
Solidaires

SOMMAIRE

- 1- PRINCIPE ET HISTORIQUE DU PPCR
- 2- PRINCIPES GENERAUX DE LA REMUNERATION
- 3- POLITIQUE STATUTAIRE
- 4- DETAIL DES EVOLUTIONS DE REMUNERATION
 - agents A B et C
 - détail pour les personnels de l'éducation notamment enseignements
- 5- EVALUATIONS DES PERSONNELS
 - nouvelles modalités dont partie pour les enseignant-e-s – refus d'inspection ou et entretien

Pour contacter *Sud* éducation 62
SUD éducation 62, chez Union syndicale Solidaires 62
71 bis rue Roger Salengro, 62223 SAINT-LAURENT-BLANGY
06 73 35 87 67
sudeduc62@gmail.com
www.sudeduc62.lautre.net

Section Artois (Arras-Lens)
c/o Solidaires Pas-de-Calais, 71 bis rue Roger Salengro, 62223 SAINT-LAURENT-BLANGY.
sudeduc.arras@gmail.com

Section Boulogne-sur-Mer
c/o Solidaires Boulogne, 28 Grande Rue, 2^{ème} étage, 62200 BOULOGNE
06 73 35 87 67

Section Audomarois
c/o Solidaires, Bourse du Travail, rue de l'Arsenal, 62500 SAINT-OMER
06 95 56 68 69

1- PRINCIPE ET HISTORIQUE DU PPCR

Juillet 2014-juillet 2015 : Discussions entre les différentes organisations syndicales et le ministère de la fonction publique au sujet de ce protocole. Ce dernier doit viser trois objectifs : **moderniser le statut des fonctionnaires, améliorer les rémunérations, favoriser la mobilité.**

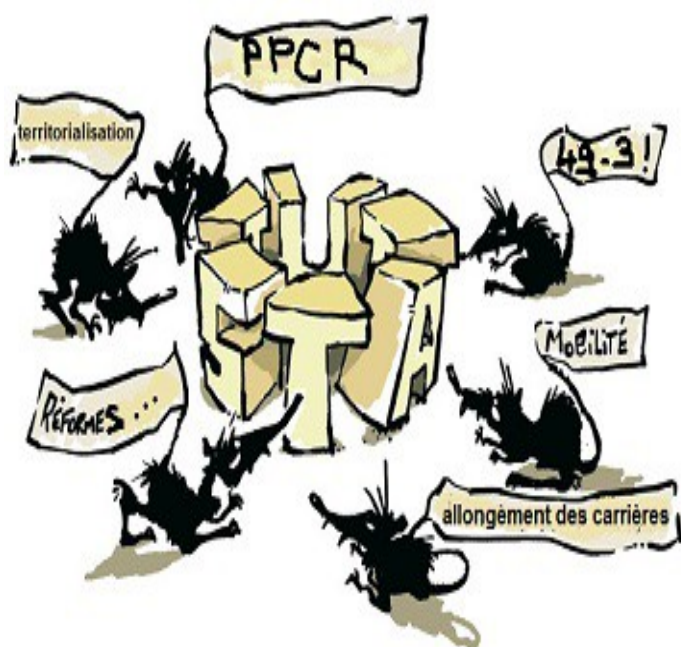
24 septembre 2015 : Solidaires Fonction publique adresse un courrier au ministère de la FP et se prononce contre le projet de protocole PPCR. Cette position a été adoptée à 90% des voix au sein de Solidaires FP pour différentes raisons (source : <https://solidaires.org/Fonction-publique-PPCR-Parcours-Professionnel-Carriere-et-Remuneration>) :

- le chantage à la signature qui réserve aux seuls signataires la possibilité de poursuivre les discussions sur l'ensemble des thèmes traités par ce protocole.

- de nombreuses critiques ont été faites sur les dimensions statutaires régressives (mobilité, évaluation, ...) et sur la faiblesse des marges de manœuvre budgétaires qui ne permettent pas d'améliorer significativement le sort des agents de la fonction publique.

- l'inégalité de traitement entre les catégories accroît encore un peu plus les écarts. La faiblesse des propositions pour la catégorie C est vécue comme une provocation.

Ce protocole est étalé sur une période (2017--2020) qui n'engage pas le gouvernement actuel. L'essentiel des mesures seront dépendantes des choix budgétaires de la future mandature présidentielle, ce qui à ce jour, n'offre aucune garantie.



La CGT, FO refusent également ce projet de protocole PPCR. Avec Solidaires, ces trois organisations syndicales représentent 50,2% du personnel de la Fonction publique.

DANS L'EDUCATION NATIONALE

30 septembre 2015 : Manuel Valls, Premier ministre, annonce que le gouvernement décide d'appliquer l'accord relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations des fonctionnaires malgré l'opposition majoritaire des syndicats (Solidaires, FO, CGT).

C'est une violation de la loi de la rénovation sur le dialogue social dans la fonction publique de 2010 qui prévoit qu'un accord, pour être valide doit être signé par des organisations syndicales représentant au moins 50 % du personnel. (source : loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010).

C'était donc bien un simulacre de dialogue social : la pseudo « négociation PPCR » n'a jamais eu d'autre but que de faire valider, par un accord avec les organisations syndicales, la politique gouvernementale.

Juin - décembre 2016 : discussions entre le ministère de l'Éducation nationale et les organisations syndicales (comité technique ministériel) sur la revalorisation des carrières et des salaires, puis sur l'évaluation des personnels.

7 décembre 2016 : Consultation des élu-e-s des personnels au Comité technique ministériel (CTM) sur le PPCR et la revalorisation des grilles de rémunération.

Résultat du vote : 11 voix pour (6 FSU, 4 UNSA et 1 CFTD) et 4 voix contre (2 FO, 1 SNALC, 1 CGT)

SUD éducation n'étant pas représenté suite aux élections de 2014 (en attendant de l'être suite aux élections de décembre 2018...) n'a pu apporter sa voix contre.

Ce protocole s'étale sur 4 ans de **2017 à 2020**. (puis 5 jusque 2021 après l'annonce du report d'un an...) : à partir de janvier 2017 pour la rémunération et à partir de septembre 2017 pour l'évaluation.



2- PRINCIPES GENERAUX DE LA REMUNERATION

Le **traitement de base** d'un fonctionnaire est défini selon son corps d'appartenance et son grade.

Le salaire évolue progressivement au cours de la carrière, à mesure de l'avancement dans **les échelons** de sa grille.

Au traitement de base sont parfois ajoutés des primes.

Le détail des rémunérations est présenté en 4-

Qu'est-ce que le taux d'indice ?

Le traitement indiciaire, ou salaire de base d'un agent, se calcule à partir de 2 données :

l'indice majoré (IM) propre à l'agent. L'indice de rémunération correspond à la position de son grade et de son échelon dans la grille indiciaire. Votre indice est indiqué en haut de votre bulletin de paie.

le point d'indice, commun à tous les fonctionnaires. Annoncé par le ministère de la Fonction Publique, le 17 mars 2016, le point d'indice des agents a augmenté de 1,2% en deux temps : 0,6% le 1er juillet 2016 et 0,6% le 1er février 2017. Sa valeur brute est actuellement de **4,68585 euros/mois** ou **56,2302 euros/an**. En multipliant l'un par l'autre, on obtient **le salaire de base brut**.

POUR LES ENSEIGNANT-E-S

S'ajoute au traitement de base, diverses **indemnités**, dont certaines sont communes à tous les enseignants et d'autres sont perçues dans le cadre d'activités ou de fonctions particulières.

À partir du 1er septembre 2017, la « **durée des échelons est fixe** » et connue, et « **le rythme d'avancement est unique** ».

Une carrière normale se déroule **de la classe normale à la hors classe** et peut se terminer en classe exceptionnelle.

Le corps des professeurs certifiés comporte trois grades (Source :

http://www.education.gouv.fr/cid101179/la-remuneration-des-enseignants.html#La_remuneration_des_professeurs_certifies):

- la **classe normale** qui comprend onze échelons
- la **hors-classe** qui comprend six échelons
- la **classe exceptionnelle**, grade à accès fonctionnel comprenant quatre échelons et un échelle spécial contingenté.

Pour les agrégés, la classe Exceptionnelle est un grade à accès fonctionnel.

Les tableaux ci-dessous correspondent à la situation de janvier 2017. La [prime d'installation](#) dépend de critères notamment géographiques. Ils n'indiquent comme traitement brut que des moyennes, mais les écarts d'avancements créent des différences non négligeables (voir 4-)

Tableau d'avancement d'un professeur des écoles.

Situation (1)	Traitement mensuel brut	Indemnités annuelles brutes	Indemnités brutes versées à l'entrée dans le métier
Année de stage (2)	1 795 €	<ul style="list-style-type: none"> - ISAE : 1 200 € - Directeur d'école : Part fixe : 1 295 € à 1 943 € Part modulable : plus de 500 € à 1 350 € + bonification indiciaire : de 618 € à 2 699 € - Professeur spécialisé : 844 € - Professeur maître formateur : 1 250 € - Réseau éducation prioritaire REP : 1 734 € - Réseau éducation prioritaire REP+ : 2 312 € 	Prime d'entrée dans les métiers d'enseignement, d'éducation et d'orientation versée en deux fois à la première titularisation : 1 500 € Prime d'installation : 2 000 €
Année de titularisation	2 067 €		
À 10 ans de carrière	2 306 €		
À 20 ans de carrière	2 765 €		
À 30 ans de carrière	3 777 €		

Tableau d'avancement d'un professeur certifié.

Situation (1)	Traitement mensuel brut	Indemnités annuelles brutes	Indemnités brutes versées à l'entrée dans le métier
Année de stage (2)	1 795 €	<ul style="list-style-type: none"> - ISOE : 1 214 € - HSA : de 1 132 € à 1 495 € - Missions particulières : de 312 € à 3 750 € (selon l'importance de la mission) - Professeur principal : de 906 € à 1 426 € - Professeur spécialisé : 844 € - Réseau éducation prioritaire REP : 1 734 € - Réseau éducation prioritaire REP+ : 2 312 € 	Prime d'entrée dans les métiers d'enseignement, d'éducation et d'orientation versée en deux fois à la première titularisation : 1 500 € Prime d'installation : 2 000 €
Année de titularisation	2 067 €		
À 10 ans de carrière	2 306 €		
À 20 ans de carrière	2 765 €		
À 30 ans de carrière	3 777 €		

Tableau d'avancement d'un professeur agrégé.

Situation (1)	Traitement mensuel brut	Indemnités annuelles brutes	Indemnités brutes versées à l'entrée dans le métier
Année de stage (2)	2 076 €	- ISOE : 1 214 €	Prime d'entrée dans les métiers d'enseignement, d'éducation et d'orientation versée en deux fois à la première titularisation : 1 500 € Prime d'installation : 2 000 €
Année de titularisation	2 334 €	- Professeur principal : 1 609 € - Professeur spécialisé : 844 €	
À 10 ans de carrière	2 896 €	- HSA : de 1 645 € à 2 172 € - Missions particulières : de 312 € à 3 750 € (selon l'importance de la mission)	
À 20 ans de carrière	3 547 €	- Réseau éducation prioritaire REP : 1 734 €	
À 30 ans de carrière	4 555 €	- Réseau éducation prioritaire REP+ : 2 312 €	

REVENDECATIONS

Sud éducation 62 revendique en ce qui concerne les salaires :

- une hausse du salaire minimum à 1700 euros.
- une augmentation inversement proportionnelle des salaires, pour garantir une augmentation pour toutes et tous en réduisant les écarts salariaux

EN FIXANT LONGUEMENT LE MONTANT DE SA RÉMUNÉRATION, ON FINIT PAR DISTINGUER UNE TRÈS LÉGÈRE AUGMENTATION.



3- POLITIQUE STATUTAIRE

En contrepartie de la soit-disante revalorisation salariale, il y a eu quelques changements évoqués concernant le statut de fonctionnaire [p8 [livret PPCR Solidaires](#)] :

- Renforcement de l'unité de la fonction publique : il s'agit de la mobilité notamment interministérielle (qui pourrait être contrainte- flexibilité sous fonds de réduction des emplois publics)
- Augmentation de la déconcentration de gestion des personnels :
Risque de traitements différenciés des agents et donc d'inégalités [[Décret n° 2015-510 du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration](#)]
- Question de la modalités d'accès en jeu : aucune évolution avec le PPCR
Augmentation de la contractualisation
Pas d'avancée sur les concours sans poste poste dans la CT...
- Rôle des CAP réduit : sous couvert de simplification, risque de davantage d'arbitraire [confirmé par de récentes annonces lors du chantier « Dialogue social » de la concertation Action Publique 2022]
- Attractivité des territoires : pas d'avancée sur la carte permettant des indemnisations, ni sur les mesures pour l'instant uniquement indemnitaire...



4- DETAIL DES EVOLUTIONS DE REMUNERATION

Le [livret PPCR Solidaires](#) détaille l'évolution de rémunération des agents de catégories B et C.

Solidaires a voté contre le PPCR en sachant que les faibles avancées en terme salarial ne tenait pas à grand chose : Les [mesures Darmanin](#) avec la hausse de la CSG et le report d'un an de l'évolution salariale liée au PPCR (gel en 2018) l'on prouvé !

[ATTENTION ce livret PPCR Solidaires a été édité avant la décision de report d'un an]

Le [transfert primes/points](#) est également étalé avec des dates différentes selon les catégories : le tableau est disponible sous [ce lien](#).

Les agents de catégories B et C de l'éducation nationale peuvent donc se référer à ces tableaux de ce livret PPCR Solidaires.

Exemples :

- ADJAENES adjoint administratif principal 1ere classe (cat C) : tableau 1 p18
- ADJAENES adjoint administratif principal 2eme classe (cat C) : tableau 2 p19
- ADJAENES grade adjoint administratif (cat C) : tableau 4 p21
- SAENES classe supérieure (cat B) : tableau 15 p30
- SAENES classe normale (cat B) : tableau 16 p31

Pour les agents de catégories A, les grilles dépendent des ministères et ont été publiés après consultation des CTM (comités techniques ministériels)

Voici les grilles ci-après pour les certifiés, psyen, PE, PLP, professeurs d'EPS, CPE, agrégés.

Remarque : HEA : Hors echelle B / HEA : Hors echelle A / Les professeurs certifiés, d'EPS, les PLP et les CPE ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon de la classe exceptionnelle pourront accéder au choix à l'échelon spécial Hors échelle lettre A qui comporte 3 chevrons dans la limite de 20 % de l'effectif de la classe exceptionnelle de chacun de ces corps.

Valeur du point d'indice : 4,63 au 1er juillet 2010 jusque 1er juillet 2016 : 4,6581 puis 1er février 2017 : 4,6860 et sera gelé en 2018 et 2019...

Avant janvier 2017						
				Durée dans l'échelon		
Ech	IM	Brut €	Anc.	Choix	G choix	
Classe Except.						

Revalorisation janvier 2017			
Reclassements /revalorisation ech 1 et 3 en sept			
Ech	IM		
HEA'3	972		
HEA'2	925		
HEA'1	890		
4	830		
3	775		
2	735		
1	695		

Janvier 2019		
Transfert primes points		
Ech	IM	
HEA'3	972	
HEA'2	925	
HEA'1	890	
4	830	
3	775	
2	735	
1	695	

Revalorisation janvier 2020		
Ech	IM	
HEA'3	972	
HEA'2	925	
HEA'1	890	
4	830	
3	775	
2	735	
1	695	

Grille janvier 2021			
Ech	IM		Durée
HEA'3	972		
HEA'2	925		1
HEA'1	890		1
4	830		3 min
3	775		2,5
2	735		2
1	695		2

Hors-classe						
	7	783	3647			
	6	741	3452	3		
	5	695	3237	3		
	4	642	2990	2,5		
	3	601	2800	2,5		
	2	560	2609	2,5		
	1	495	2306	2,5		

7	793		
6	751		
5	705		
4	652		
3	611		
2	570		
1	516		

6	798		
5	756		
4	710		
3	657		
2	616		
1	575		
Ex-1	516		

6	806		
5	763		
4	715		
3	668		
2	624		
1	590		
Ex-1	516		

7	821		
6	806		3
5	763		3
4	715		2,5
3	668		2,5
2	624		2
1	590		2

Classe normale	11	658	3065			
	10	612	2851	5,5	4,5	3
	9	567	2641	5	4	3
	8	531	2473	4,5	4	2,5
	7	495	2306	3,5	3	2,5
	6	467	2175	3,5	3	2,5
	5	458	2133	3,5	3	2,5
	4	445	2073	2,5	2,5	2
	3	432	2012	1		
	2	376	1751	0,75		
	1	349	1626	0,25		

11	664		
10	620		
9	578		
8	542		
7	506		
6	478		
5	466		
4	453		
3	440		
2	436		
1	383		

11	669		
10	625		
9	583		
8	547		
7	511		
6	483		
5	471		
4	458		
3	445		
2	441		
1	388		

11	673		
10	629		
9	590		
8	557		
7	519		
6	492		
5	476		
4	461		
3	448		
2	441		
1	390		

11	673		
10	629		4
9	590		4
8	557		3,5
7	519		3
6	492		3
5	476		2,5
4	461		2
3	448		2
2	441		1
1	390		1

AGREGE

Avant janvier 2017						
Durée dans l'échelon						
Ech	IM	Brut €	Anc.	Choix	G choix	
Classe Except.						

Revalorisation janvier 2017		
Reclassements /revalorisation ech 1 et 3 en sept		
Ech	IM	
HEB3	1067	
HEB2	1013	
HEB1	972	
HEA3	972	
HEA2	925	
HEA1	890	
1	830	

Janvier 2019		
Transfert primes points		
Ech	IM	
HEB3	1067	
HEB2	1013	
HEB1	972	
HEA3	972	
HEA2	925	
HEA1	890	
1	830	

Revalorisation janvier 2020		
Ech	IM	
HEB3	1067	
HEB2	1013	
HEB1	972	
HEA3	972	
HEA2	925	
HEA1	890	
1	830	

Grille janvier 2021			
Ech	IM		Durée
HEB3	1067		
HEB2	1013		
HEB1	972		
HEA3	972		1
HEA2	925		1
HEA1	890		1
1	830		2,5

Hors-classe	HEA3	963	4486			
	HEA2	916	4267			
	HEA1	881	4104			
	5	821	3824	4		
	4	783	3647	2,5		
	3	734	3419	2,5		
	2	696	3242	2,5		
	1	658	3065	2,5		

HEA3	967				
HEA2	920				
HEA1	885				
5	825				
4	791				
3	744				
2	706				
1	679				

HEA3	972				
HEA2	925				
HEA1	890				
3	830				
2	796				
1	749				

HEA3	972				
HEA2	925				
HEA1	890				
3	830				
2	800				
1	757				

HEA3	972				
HEA2	925				
HEA1	890				
3	830				3
2	800				2
1	757				2

Classe normale	11	821	3824			
	10	783	3647	5,5	4,5	3
	9	734	3419	5	4	3
	8	684	3186	4,5	4	2,5
	7	635	2958	3,5	3	2,5
	6	593	2762	3,5	3	2,5
	5	561	2613	3,5	3	2,5
	4	526	2450	2,5	2,5	2
	3	489	2278	1		
	2	436	2031	0,75		
	1	379	1765	0,25		

11	825				
10	791				
9	745				
8	695				
7	646				
6	604				
5	569				
4	534				
3	497				
2	493				
1	443				

11	830				
10	796				
9	750				
8	700				
7	651				
6	609				
5	574				
4	539				
3	502				
2	498				
1	448				

11	830				
10	800				
9	757				
8	710				
7	659				
6	618				
5	579				
4	542				
3	513				
2	498				
1	450				

11	830				
10	800				4
9	757				4
8	710				3,5
7	659				3
6	618				3
5	579				2,5
4	542				2
3	513				2
2	498				1
1	450				1

A- Le rendez-vous de carrière, qu'est-ce que c'est ?

Suppression des trois rythmes (ancienneté/choix/grand choix) remplacés par un avancement « *unique* ».

Quatre rendez-vous de carrière ou quatre moments d' « *accélération de carrière* ».

Objectif : valoriser les enseignant-e-s que l'institution considère comme plus méritant-e-s.

B- Qui est concerné ?

- les enseignants du premier comme du second degré
- les professeur-e-s documentalistes
- les CPE
- les PsyEN
- les DCIO

Ces personnels doivent pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades (classe normale et hors-classe).

C- Quand ?

Premier rendez-vous de carrière entre le 6ème et le 7ème échelon.

Deuxième rendez-vous de carrière entre le 8ème et le 9ème échelon.

30 % des personnels enseignants appartenant à la classe normale (1er grade) vont bénéficier d'une accélération de leur carrière d'1 an. Donc les 70 % qui restent progresseront moins vite.

Troisième rendez-vous de carrière (pour l'accès à la hors-classe) pour les personnels qui auront au moins deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon.

Les propositions annuelles de promotion à la hors classe s'appuient sur :

- l'appréciation finale du 3ème rendez-vous de carrière de l'agent
- le nombre d'années de présence de l'agent dans la plage d'appel statutaire à la hors classe (à partir donc de 2 ans dans le 9e échelon).

Quatrième rendez-vous du carrière : au cours de la hors-classe pour un accès à la classe exceptionnelle (3ème grade créé par la réforme). Elle concernera **10% de l'ensemble des effectifs des** différents corps.

Deux viviers sont sélectionnés :

- vivier 1 : 80% des promotions concernent les personnels enseignants qui, à partir du 3ème échelon de la HC, ont exercé, pendant au moins huit ans, en éducation prioritaire ou occupé *des missions ou responsabilités particulières (directeurs-trices d'école, conseiller-e-s pédagogiques, délégués aux formations professionnelles et technologiques (ex-chefs des travaux), formateurs-trices, directeurs-trices de CIO, enseignants exerçant dans l'enseignement professionnel)*.

- vivier 2 : 20% des promotions concernent les autres enseignants, situés au dernier échelon

REVENDEICATIONS

Pour Sud Éducation 62, c'est toujours la même logique à l'œuvre :

la promotion au mérite d'un contingent d'enseignant-e-s «exceptionnelle-s », la grande majorité ne l'étant pas, pour des **raisons budgétaires** bien sûr.

Que signifie « *parcours professionnels remarquables* » ? On **appréciera la subjectivité** de cette notion.

Au système choix-grand choix-ancienneté se substitue un système de moments d'«*accélérations de carrière*» qui vise tout autant à **favoriser certains enseignant-e-s au détriment d'autres**.

Le **système de la carotte et du bâton**, qui prévalait déjà auparavant dans la gestion des carrières, est donc bel et bien maintenu.

Enfin, déterminer par avance un quota de 30% de promu-e-s est la garantie d'**inégalité** dans l'accès aux accélérations de carrière.

D- Quel calendrier ? (source : [arrêté du 5 mai 2017](#)).

Etape 1 : avant les vacances d'été, le personnel concerné est informé sur sa messagerie professionnelle qu'il va faire l'objet d'un rendez-vous de carrière durant l'année scolaire suivante.

Etape 2 : au plus tard un mois avant l'inspection, il-elle est informé-e de la date de son rendez-vous de carrière, toujours sur sa messagerie professionnelle.

Etape 3 : dans le cas d'un deuxième entretien, celui-ci a lieu au plus tard six semaines après le premier.

Etape 4 : le compte-rendu est notifié au personnel qui peut formuler des observations dans un délai de trois semaines après réception. **Il est très important de le faire en vue de la suite du processus !**

Etape 5 : L'appréciation finale du recteur est signifiée deux semaines après la rentrée scolaire suivante. C'est seulement celle-la qui peut être contestée lors de la CAPA (commission administrative paritaire académique) notation qui a lieu dans le courant de l'automne. **Contactez vos commissaires paritaires Sud Éducation 59/62 !**

Pour Sud Éducation 62, certains critères attendus sont parfaitement inacceptables !

Exemple : Les critères évalués par les chefs d'établissement empiètent largement sur le terrain pédagogique (« *installer et maintenir un climat propice aux apprentissages* »).



E- Qui conduit le rendez-vous de carrière ?

Pour les professeur-e-s des écoles : une inspection suivie d'un entretien avec l'IEN.

Pour les enseignant-e-s du second degré, professeur-e-s documentalistes et CPE, il s'agit d'une inspection suivie d'un entretien, puis d'un entretien avec le chef d'établissement, nouveauté particulièrement scandaleuse !

Pour les PsyEN exerçant en CIO, il s'agit d'un entretien avec l'IEN-IO puis d'un entretien avec le DCIO.

Pour les PsyEN exerçant en école, il s'agit d'un entretien avec l'inspecteur-trice de circonscription.

Dans tous les autres cas de figure (détachement, etc.), il s'agit d'un entretien avec le supérieur hiérarchique direct. Rien n'est prévu pour les collègues en congé longue maladie, en congé parental, ... ce qui induit de fait une iniquité de traitement !

Pour Sud Éducation 62, l'inspection conduite uniquement par l'inspecteur-trice n'était pas la panacée, et les pressions qu'elle engendrait étaient déjà inacceptables.

Mais, désormais un cap est franchi avec l'entretien conduit par le chef d'établissement dans le second degré. L'avancement dépend donc autant de l'inspecteur-trice que du chef d'établissement, c'est un renforcement sans précédent et inacceptable du poids de la hiérarchie locale sur les enseignant-e-s.

F- Le « document de référence de l'entretien ».

Le ministère conseille aux personnels de préparer en amont leur entretien (voir le [guide ministériel](#)). Ce dernier comporte trois encadrés à remplir : « *l'agent dans son environnement professionnel propre (la classe, le CDI, la vie scolaire, le CIO)* », « *l'agent inscrit dans une dimension collective* », « *l'agent et son engagement dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel* ».

Pour Sud Éducation 62, cette démarche d'auto-évaluation a pour objectif **d'inciter les personnels à se plier aux exigences de la hiérarchie** et à mettre en avant leur capacité à s'adapter à ses exigences. C'est un **exercice humiliant d'auto-flagellation**, les personnels devant nécessairement mettre en avant leurs erreurs et leurs façons d'y remédier !

Cet exercice d'autocritique n'est **pas obligatoire**, Sud éducation 62 vous recommande de **ne pas le remplir**.

G- Refuser l'entretien de carrière.

L'inspection n'est pas une obligation, car non inscrite dans le statut de la fonction publique (Source : note de service n° 83-512 du 13 décembre 1983 modifiée par la [note de service n° 94-262 du 2 novembre 1994](#)).

Les seuls documents que vous aurez obligation de fournir sont les suivants.

- Dans le premier degré : le registre d'appel, l'emploi du temps de la classe (affiché N'IMPORTE OU dans la classe). Vous devez communiquer aux parents un livret scolaire (aucun modèle n'est imposé) par trimestre. Le cahier-journal n'est en aucun cas une Pièce obligatoire. Il a été supprimé par Jules Ferry lui-même et jamais rétabli officiellement.
- Dans le second degré : faire l'appel, remplir le cahier de texte et les bulletins.

Lors du groupe de travail consacré au PPCR, Sud Éducation 62 a évoqué le fait que des personnels souhaitaient refuser le « rendez-vous de carrière ».

Le rectorat a indiqué aux syndicats du second degré que cela n'aurait d'autre conséquence que l'avancement à l'ancienneté.

Sud Éducation 62, continuera, comme précédemment, à soutenir les collègues refusant cette évaluation.

Comment refuser l'entretien de carrière ?

Faire savoir à votre supérieur votre souhait de la refuser au moment où vous en êtes informé-e, par voie hiérarchique (une lettre type est disponible sur demande).

Que se passera-t-il le jour de l'entretien ?

De la part de l'inspecteur-riche, plusieurs attitudes sont alors envisageables :

- certain-e-s ne donneront même pas suite, ou se contenteront de transmettre ce refus ou encore ne feront pas de vagues pour se faire oublier de leur hiérarchie.
- d'autres viendront inspecter votre classe en votre absence et celle de vos élèves, autrement dit « sur pièces ». Ils et elles viendront donc visiter une classe vide.
- Les plus virulent-e-s, cas rarissimes, tenteront une inspection forcée : pas de panique ! Il vous suffit d'interrompre votre cours en restant dans la classe et de lui en confier la responsabilité, en attendant qu'il ou elle parte.

Quelles sont les conséquences en cas de refus d'entretien de carrière ?

La note de service du 13 décembre 1983 modifiée par celle de 1994 indique que la personne s'expose alors à une [sanction disciplinaire](#).

En général il n'y a pas sanction mais uniquement avancement « à l'ancienneté ». Il est déjà arrivé que la personne écope d'un blâme ou d'une sanction plus lourde en cas de plusieurs refus successifs.

Mais si la conséquence financière peut ne pas être négligeable, il y a surtout beaucoup à gagner :

Liberté : on l'a déjà dit, le bon rapport d'inspection sera bien plus souvent le fruit de l'obéissance et du conformisme aux directives qu'une réelle évaluation du travail.

Sérénité : le temps d'inspection et les moments qui le précèdent sont considérés par beaucoup comme un moment de stress intense : peur de mal faire, d'être mal jugé, que son travail ne soit pas reconnu (et pourtant, on l'a déjà dit, quelle légitimité à cette reconnaissance par l'inspection?)...

Dignité : le rapport hiérarchique instaure une infantilisation dégradante, la plupart du temps vécue par les collègues comme une véritable humiliation, pouvant aller jusqu'à la dépression ou la démission.



H- Contestation de l'appréciation finale du RDV de carrière.

Le collègue peut demander une révision de son appréciation finale auprès du recteur (pas celles de l'inspecteur et du chef d'établissement) dans un délai d'un mois suivant la notification de cette dernière.

Le rectorat a un mois pour répondre. Si le rectorat ne répond pas à la demande de révision de l'appréciation après expiration du délai d'un mois, cela vaut rejet de la demande de révision.

En cas de réponse défavorable, le collègue peut saisir la CAPA le mois suivant la notification de la réponse.



SUD éducation 62 revendique :

- **l'avancement de toutes et tous au rythme le plus rapide**, indépendamment de toute évaluation. Nous refusons la mise en concurrence des personnel-le-s.

Que ce soit pour les élèves, ou pour les personnel-le-s de l'éducation, le système éducatif français repose sur un principe de compétition et de classement, qui ne peut être qu'arbitraire, inégalitaire et donc contre-productif.

- **l'augmentation du temps de concertation des équipes**. Il faut substituer au contrôle épisodique, partiel et subjectif de l'inspecteur le regard de l'équipe sur elle-même.

Si un collègue connaît des difficultés, c'est toute l'équipe qui doit les prendre en charge et trouver une solution collective.

SUD éducation 62 propose :

pour le second degré : 14 heures devant élèves + 3 heures de concertation

pour le premier degré : 18 heures devant élèves + 6 heures de concertation.

des établissements autogestionnaires, avec répartition des tâches et rotations. Cela existe déjà dans d'autres pays, tels l'Espagne, où les fonctions administratives sont confiées à des personnel-les élu-e-s parmi leurs pairs en ne bénéficiant que d'une décharge de service.

Aucune émancipation réelle n'advient tant qu'il y aura des rapports de subordination acceptés ou subis. Nous croyons résolument en l'égalité de toutes et tous



En plus des liens dans le document :

DOCUMENTS OFFICIELS MINISTERIELLES OU ACADEMIQUES :

- [Circulaires](#) académiques d'accès à la hors-classe ou classe exceptionnelle pour le 2nd degré
- [Guide du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale.](#)

PROSE DE SUD EDUCATION SUR LE SUJET :

- [4 pages SUD éducation 62 : « rendez-vous de carrière »](#)
- [Déclaration SUD éducation à la CAPA de Lille des certifiés de 2018](#) relative à l'accès à la hors-classe
- [Tract de la fédération SUD éducation](#) : PPCR et évaluation des personnels - "Rendez-vous de carrière" : une mascarade infantilisante, un dispositif inacceptable

Adhésion à SUD éducation Pas-de-Calais

Année scolaire 2018-2019

Nom :

Prénom :

Adresse professionnelle (établissement) :

.....

.....

Fonction complète (indiquer la branche [1^{er}, 2nd degré, sup', IATOSS...], le corps [instit, PE, certifié, SASU...], et la fonction [ZIL, brigade, TZR, matière, temps partiel, DMA, ...]) :

.....

.....

Adresse personnelle :

.....

.....

mél :

.....

tél fixe :

tél mobile :

Année de naissance :

Montant annuel de la cotisation :

(1) Depuis 2012, la cotisation syndicale ouvre droit à un crédit d'impôt pour les personnes non-imposables ou une déduction fiscale pour les autres à hauteur de 66 % du montant de la cotisation (les montants inférieurs à 8 euros ne sont pas restitués).

Attention, les montants encaissés par le syndicat du 01/09/18 au 31/12/18 seront à reporter sur la déclaration des revenus 2018 remplie en 2019 et ceux encaissés du 01/01/19 au 31/08/19 sur celle des revenus 2019 remplie en 2020. Le syndicat envoie chaque année les attestations fiscales en mars.

Le bulletin d'adhésion est à nous retourner entièrement complété accompagné du versement :

- possibilité de un à trois chèques (les dépôts de chèques par le syndicat se font juste après les payes en fin de mois, indiquer le mois d'encaissement au dos du chèque.)

- ou par prélèvement automatique mensuel, trimestriel ou annuel (le 1^{er} du mois) [remplir la fiche pour le prélèvement automatique disponible sur notre site, rubrique « comment adhérer »].

L'ensemble est à envoyer à l'adresse ci-dessous.

Salaire mensuel net (en euros)	Montant annuel de la cotisation (en euros)	Soit après crédit ou déduction d'impôts (en euros) (1)
- de 600	5	1,7
+ de 600	13	4,42
+ de 750	23	7,82
+ de 900	39	13,26
+ de 1000	46	18,4
+ de 1100	55	18,7
+ de 1200	64	21,76
+ de 1300	75	25,5
+ de 1400	87	29,58
+ de 1500	100	34
+ de 1600	115	39,1
+ de 1700	131	44,54
+ de 1800	148	50,32
+ de 1900	164	55,76
+ de 2000	179	60,86
+ de 2100	196	66,64
+ de 2200	214	72,76
+ de 2300	232	78,88
+ de 2400	250	85
+ de 2500	268	91,12
+ de 2600	289	98,26
+ de 2700	310	105,4
+ de 2800	332	112,88
+ de 2900	354	120,36
+ de 3000	377	128,18
+ de 3100	402	136,68
+ de 3200	425	144,5
+ de 3300	451	153,34
+ de 3400	477	162,18
+ de 3500	505	171,7
+ de 3600	15,00%	-

SUD éducation Pas-de-Calais

Union syndicale Solidaires 62

71 bis rue Roger Salengro, 62223 SAINT-LAURENT-BLANGY

Portable 06/73/35/87/67

email : sudeduc62@gmail.com

Livret réalisé par
SUD éducation Pas-de-Calais
Chez Union syndicale Solidaires
71 bis rue Roger Salengro
62223 SAINT-LAURENT-BLANGY
06.73.35.87.67
sudeduc62@gmail.com
<http://www.sudeduc62.lautre.net/>