

# Sud éducation 34

Solidaires  
L'Union syndicale

L'école n'est pas une entreprise ! L'éducation n'est pas une marchandise !



✉ 23, rue Lakanal 34090 Montpellier @ syndicat@sudeducation34.org ☎ 04 67 02 10 32

Montpellier, le 08 octobre 2018

## AVANCEMENT À LA SAUCE PPCR : CE QU'IL FAUT SAVOIR POUR NE PAS SE FAIRE AVOIR

Nous avons été contactés par de nombreux collègues faisant part de leur mécontentement après la parution des appréciations finales des « rendez-vous de carrière ». Devant l'ampleur du phénomène nous jugeons utile de rappeler quelques principes et nous accompagnerons l'ensemble des collègues lésés qui souhaiteront faire des recours.

**SUD éducation et Solidaires n'ont pas signé la mise en place du PPCR (protocole parcours carrière et rémunération).** Dès le départ, nous avons dénoncé les dérives de ce protocole. Voir un article de [septembre 2016](#) et de [novembre 2016](#).

### PPCR : PLACE AU MANAGEMENT AGRESSIF

#### Promotions : comment cela fonctionne maintenant ?

- Les collègues qui ont eu un « RDV carrière l'année dernière ont reçu l'avis du DASEN (1<sup>er</sup> degré) ou du recteur (2<sup>nd</sup> degré).
- Cet avis servira à établir un barème pour les promotions à venir : passage accéléré d'une année au 7<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> échelon (30 % des promouvables) et passage à la hors classe (chiffre pas encore défini pour l'académie).
- Les CAPD et CAPA sur les promotions se dérouleront en novembre.
- Les représentant.e.s syndicaux n'auront à leur disposition que l'avis final et le commentaire d'une dizaine de lignes pour exercer leur rôle de défense des personnels.

**SUD éducation ne défendait pas l'ancien système d'évaluation basé sur l'inspection-notation**, qui était par ailleurs totalement décrédibilisé aux yeux des collègues. Mais nous disions que celui que projetait le ministère, basé sur l'**instrumentalisation managériale de l'autoévaluation et l'entretien professionnel**, était encore pire.

L'actualité semble malheureusement montrer que nous avions raison... Le PPCR comportait en un seul paquet : des augmentations de salaires (insuffisantes et injustes dans leur répartition et gelées depuis par le gouvernement !), une réforme des carrières et de l'évaluation des agent.e.s via les fameux « rendez-vous de carrière » et la création de la classe exceptionnelle, une mobilité contrainte accrue et un renforcement des logiques contractuelles.

**Dans l'éducation, après la phase de la carotte, avec les annonces sur les augmentations des salaires, est venu le temps du bâton, avec la réforme de l'évaluation des enseignant-es.**

En effet, les avis du Recteur ou du DASEN viennent d'être rendus suite aux « rendez-vous de carrière » de l'année passée. C'est cet avis qui permettra ou non d'accéder plus vite à l'échelon supérieur ou à la hors-classe. **Ainsi des collègues découvrent, par exemple, un avis très satisfaisant alors que les comptes-rendus d'entretien ne comportent que des items excellents.** Ils se demandent pourquoi ils/elles ne «meritent» pas un avis excellent ?

## **INÉGALITÉS ET ARBITRAIRE**

**La raison : le nombre de méritant.e.s est déjà fixé à l'avance par un quota. Les critères d'évaluation sont fixés à l'avance par l'administration pour remplir ce quota défini par décret.** L'avis du supérieur hiérarchique n'ayant pas besoin d'être motivé, il peut tout à fait choisir de mettre seulement 30% d'avis « excellents », par exemple pour les passages accélérés au 7<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> échelons, puisque le quota de promus sera de 30 %. **On peut également s'interroger sur l'harmonisation des promu.e.s.** Si 30% des personnels au 8<sup>e</sup> échelon doivent passer au 9<sup>e</sup> échelon au bout de deux ans, comment se fait cette répartition entre les différents corps et les différentes disciplines ?

En conséquence, il faut bien « choisir » les plus « méritants ». Le critère décisif n'est pas le nombre d'items excellents dans son champ professionnel, il se situe au-delà de l'enseignement stricto sensu : être formateur, faire de l'animation de bassin, référent ou d'autres tâches que d'enseigner.

**C'est un moyen de pousser les personnes à faire des tâches annexes, chronophages et lourdes sans décharge de service ni indemnités.** Ce bénivolat mérite une carrière accélérée ! On peut s'attendre à ce que les femmes soient à nouveau pénalisées, puisqu'elles prennent plus que les hommes des congés parentaux, elles sont de fait moins susceptibles d'accepter toutes ces fonctions tellement plus « méritoires » que le « simple » enseignement !

Outre que la mise en place de la **classe exceptionnelle, réservée à seulement 10% des enseignant.e.s, augmente l'écart de rémunération maximal en fin de carrière**, ce nouveau grade renforce les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Alors que (dans le 1er degré surtout) les femmes sont sur-représentées dans l'enseignement, lorsqu'il s'agit de la classe exceptionnelle cette féminisation disparaît. Les enseignantes seraient-elles moins méritantes, moins investies que leurs homologues masculins ?

**Au final, c'est la même logique que le système de notation précédent, mais en plus opaque, injuste et inégalitaire.** Le travail des élu.e.s dans les commissions paritaires sera d'autant plus complexe. De plus cela créera de la concurrence et des ambiances de travail délétères entre les personnels qui se demanderont pourquoi un tel est plus « méritant » que tel autre. L'accès à la classe exceptionnelle va dans le même sens en divisant les personnels qui se sentent tous aussi exceptionnels que les promus ! **En définitive, cela laisse le pouvoir au chef de service (IEN, chef d'établissement...) de décider de qui a une promotion... ou pas, renforçant ainsi les logiques clientélistes.**

## **CONTESTER SON APPRÉCIATION FINALE**

**SUD éducation se tient à la disposition des collègues qui souhaiteraient contester leur évaluation.** En cas de désaccord **il est possible de formuler un recours gracieux** par écrit en vue de demander la révision de l'appréciation finale du DASEN (pour le premier degré), du recteur (pour le second degré), ou du ministre (pour les agrégés). Ce recours doit être transmis par voie hiérarchique dans un délai de 30 jours francs suivant la notification de l'appréciation finale du rendez-vous de carrière. L'autorité hiérarchique compétente dispose de 30 jours francs pour répondre.

En cas de réponse défavorable, **il est possible de saisir la CAPD (1<sup>er</sup> degré) ou la CAPA (2<sup>nd</sup> degré)** dans un délai de 30 jours francs suivant la réponse. Toute requête doit être argumentée : contestation de la régularité de la procédure, avis illogiques ou contradictoires, non prise en compte de certaines activités ou missions, mention d'activités syndicales, mention d'absences pour raison médicale, anciennes notations et rapports d'inspection...

N'hésitez pas à contacter SUD éducation afin d'être accompagnés dans cette démarche.

## **NOS REVENDICATIONS**

➔ SUD éducation revendique l'égalité salariale et des augmentations générales des salaires, une évaluation coopérative et purement formative déconnectée de l'évolution des rémunérations. Plutôt qu'une mise en concurrence des collègues, une réduction du temps de service permettrait concertation et échanges pédagogiques.

➔ SUD éducation revendique la suppression de la classe exceptionnelle et une fin de carrière, pour tou.te.s, à l'indice du dernier échelon de l'actuelle hors classe.