

Mise en place des nouvelles grilles indiciaires des PRAG-PRCE :

Ce qu'il faut savoir et ce sur quoi il faut être vigilant.

Les premières mesures liées au protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières, Rémunérations) vont se mettre en place dès cette année. Le calendrier est le suivant :

- 1^{er} janvier 2017 : transfert en deux étapes d'1/3 de la Prime statutaire d'Enseignement Supérieur et de Recherche (PESR) dans les salaires, soit + 4 points pour cette première étape.
- Année 2016/2017 : avancement d'échelon inchangé mais suppression de la notation et introduction d'une évaluation (« *entretien avec l'autorité auprès de laquelle l'enseignant exerce ses fonctions.* ») pour les seuls enseignants qui peuvent bénéficier dès l'an prochain d'une bonification d'ancienneté d'un an pour les passages du 6^{ème} au 7^{ème} échelon de la classe normale ou du 8^{ème} au 9^{ème} échelon.
- 1^{er} septembre 2017 : reclassement de tous les collègues dans les nouvelles grilles (voir tableau ci-après). Création de la classe exceptionnelle avec montée progressive en volume (jusqu'à 10% des effectifs du corps en 2023 : voir tableau).
- 1^{er} janvier 2018 : second transfert prime → points (+ 5 points).
- 1^{er} janvier 2019 : seconde partie de la « revalorisation » indiciaire des échelons.
- 1^{er} janvier 2020 : création d'un 7^{ème} échelon dans la nouvelle hors classe des certifiés.

Rappelons la position du SNESUP sur ces mesures : Étant opposés à la rémunération par les primes, nous apprécions l'intégration d'une partie de la PESR dans les salaires, ce qui permettra, par une soumission aux cotisations sociales normales (sécu, retraites), un meilleur financement de la protection sociale et une prise en compte pour nos retraites. C'est cependant la totalité de cette prime statutaire dont nous demandons l'intégration à terme.

Concernant les nouvelles grilles de rémunération, nous actons très positivement la suppression de l'archaïsme des 3 rythmes différents d'avancement d'échelon, ce qui répond à une revendication de longue date du SNESUP. Nous ne comprenons cependant pas le maintien, certes très partiel, d'un rythme différencié avec les 2 bonifications d'ancienneté d'un an chacune pour 30% des collègues lors des passages du 6^{ème} au 7^{ème} échelon de la classe normale et du 8^{ème} au 9^{ème}. Nous rappelons que cette mesure permettra de mettre un terme définitif aux retards injustes de carrière des PRAG-PRCE par rapport à leurs homologues du post-bac des lycées.

Quant aux nouveaux indices de rémunération, le compte n'y est pas ! Avec + 11,1 pts en moyenne sur une carrière de certifié (soit environ 44 euros nets mensuels) pour des études qui se sont allongées de 2 ans, et + 4,2 pts pour les agrégés (17 euros) pour un allongement des études d'un an, la hausse est largement insuffisante ! Sans parler de la perte de pouvoir d'achat du point d'indice brut (-25% en 30 ans ce qui signifie que nous ne sommes plus payés que 9 mois sur 12...) qui pose cruellement la question : « Où est passé l'argent correspondant si ce n'est qu'à creuser le fossé des inégalités dans notre pays ? ». Nous exigeons donc un très net rattrapage de la valeur du point d'indice dans les futures négociations concernant l'ensemble de la fonction publique ! C'est une question de justice et d'attractivité de nos métiers.

Une classe exceptionnelle est certes créée, accessible aux PRAG-PRCE, avec fin de carrière à l'échelle A de rémunération pour les certifiés et échelle B pour les agrégés. Cependant, cette nouvelle classe sera contingentée à 10% des effectifs des corps concernés et, pour les certifiés, elle sera scindée en 2 parties : l'une qui ne procurera qu'un gain modeste de 9 points d'indice par rapport à la fin de la nouvelle hors classe, l'autre qui offre une vraie revalorisation mais qui sera limitée à seulement 2% du corps (20% de cette classe)! Autant dire que la pression des collègues, avec les syndicats, sera encore nécessaire pour obtenir une inflexion de la politique ministérielle dans ce domaine...

Évaluation : ces changements qui impliquent la fin de la notation entraînent, selon un vocable ministériel, quatre « *rendez-vous de carrière* » ou d'évaluation : aux 6^{ème} et 8^{ème} échelons, pour l'accès à la hors classe et enfin pour la classe exceptionnelle. Cela pose évidemment la question de « *l'entretien avec l'autorité auprès de laquelle l'enseignant exerce ses fonctions.* » Si cet entretien, aux conséquences certes plus réduites qu'auparavant avec la notation, peut être mené avec une relative objectivité et compréhension réciproque entre collègues, cela peut aussi être une source inutile de stress, conduire à des pressions « hiérarchiques » anormales et dangereuses, voire des abus de pouvoir dans les cas extrêmes. Dans le cadre d'une gestion de plus en plus « managériale », cela rend encore plus nécessaires les contre-pouvoirs que le SNESUP a réussi à imposer dans certains établissements et qu'il va falloir généraliser, à savoir les commissions locales paritaires de transparence, d'harmonisation qui, à l'image des CAP (qui resteront l'instance officielle de recours), permettent déjà de rattraper nombre d'injustices. Il faudra veiller à ce qu'aucun quota d'avis les plus favorables ne soit fixé par établissement, ce qui générerait une concurrence malsaine et réintroduirait une injustice puisque les collègues d'un même établissement peuvent quasiment tous faire correctement leur travail... Il faudra aussi veiller au respect scrupuleux des libertés pédagogiques et académiques, à s'opposer fermement aux dérives consistant à confondre « évaluation des enseignements » et « évaluation des enseignants »... Cela nécessitera de développer ou rétablir la solidarité entre collègues pour faciliter le combat collectif contre toute dérive. Rappelons pour être complet que le SNESUP milite pour une évaluation formative collective, qui serait de nature à stimuler l'entraide, la comparaison des expériences, des difficultés, des réussites, le tout pour améliorer le service public.

En conclusion, comme un verre à moitié vide ou à moitié plein, ces changements ont des aspects positifs, des insuffisances, voire des dangers. Plutôt que de les rejeter, le SNESUP a préféré informer, questionner, améliorer, le tout dans l'intérêt collectif.

Certifiés (reclassement au 1er septembre 2017)

échelon actuel CN	IM au 1-1-2017	nouvel échelon au 1-9-2017	ancienneté conservée dans la limite de la durée du nouvel échelon	durée des échelons
1	353	1	oui	1
2	380	1	oui + 3 mois	1
3	436	3	oui	2
4	449	4	oui	2
5	462	5	oui	2,5
6	471	6	oui	3 (-1 si bonification)
7	499	7	oui	3
8	535	8	oui	3,5 (-1 si bonification)
9	571	9	oui	4
10	616	10	oui	4
11	662	11	oui	

échelon actuel HC	IM au 1-1-2017	nouvel échelon au 1-9-2017	ancienneté conservée dans la limite de la durée du nouvel échelon	durée des échelons
1	499	1	non	2
2	564	1	oui	2
3	605	2	oui	2
4	646	3	oui	2,5
5	699	4	oui	2,5
6	745	5	oui	3
7	787	6	oui	3 (à terme)

Pas de notation en 2016-2017 mais évaluation nouvelle formule

Classe Excep. mise en place au 1/9/2017		durée des échelons
Echelon	IM au delà du 1/1/2018	
1	695	2
2	735	2
3	775	2,5
4	830	3
spé - A1	890	1
spé - A2	925	1
spé - A3	972	

Montée en charge de la CE : 2,51% du corps en 2017/18 ; 5,02% en 18/19 ; 7,53% en 19/20 ; 8,15% en 20/21 ; 8,77% en 21/22 ; 9,39% en 22/23 ; 10% ensuite.

Pendant 4 ans, il doit y avoir dépôt de candidature.

Agrégés (reclassement au 1er septembre 2017)

échelon actuel CN	IM au 1-1-2017	nouvel échelon au 1-9-2017	ancienneté conservée dans la limite de la durée du nouvel échelon	durée des échelons
1	383	1	oui	1
2	440	1	oui + 3 mois	1
3	493	3	oui	2
4	530	4	oui	2
5	565	5	oui	2,5
6	597	6	oui	3 (-1 si bonification)
7	639	7	oui	3
8	688	8	oui	3,5 (-1 si bonification)
9	738	9	oui	4
10	787	10	oui	4
11	825	11	oui	

échelon actuel HC	IM au 1-1-2017	nouvel échelon au 1-9-2017	ancienneté conservée dans la limite de la durée du nouvel échelon	durée des échelons
1	662	1	non	2
2	700	1	non	2
3	738	1	oui	2
4	787	2	oui	2
5	825	3	oui	3
6	A1-A2-A3	4	oui	

Pas de notation en 2016-2017 mais évaluation nouvelle formule

Classe Excep. mise en place au 1/9/2017		Durée
Echelon	IM au delà du 1/1/2018	
1	830	2,5
2 - A1	890	1
2 - A2	925	1
2 - A3	972	1
3 - B1	972	1
3 - B2	1013	1
3 - B3	1067	

Montée en charge de la CE : 2,51% du corps en 2017/18 ; 5,02% en 18/19 ; 7,53% en 19/20 ; 8,15% en 20/21 ; 8,77% en 21/22 ; 9,39% en 22/23 ; 10% ensuite.

Pendant 4 ans, il doit y avoir dépôt de candidature.