



« PPCR » (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) est un acronyme quelque peu célèbre ces derniers mois. Plus concrètement, il s'agit de transposer pour les enseignants des mesures initiées dans la Fonction publique. Que va-t-il donc se passer dans l'EN ? Dans ce dossier, nous vous proposons de faire un tour d'horizon sur les négociations avant d'entrer dans le vif du sujet.

© elenabsl

PPCR, quid de l'Éducation nationale ?





2016 sera l'année de mise en œuvre des premières mesures du protocole PPCR. Comment cela va-t-il se mettre en place pour les différents versants de la Fonction publique ? Quels sont les enjeux majeurs de cette période ?

Luc Farré : PPCR est une démarche inédite depuis plus de vingt ans. Toute la Fonction publique avec ses trois versants, État, Hospitalier et Territorial, avec cinq millions d'agents publics, est concernée. Les enjeux sont importants à la fois pour moderniser la Fonction publique, la rendre plus attractive, favoriser la mobilité entre les versants ou entre les ministères et permettre la prise en compte de l'allongement des carrières. Le protocole renforce le statut de la Fonction publique, indispensable atout de notre pays.

Ce protocole signé par six organisations syndicales se traduit dans la loi de finances 2016.

Un article de loi prévoit l'échange « prime contre points d'indice » qui commencera en 2016 pour les agents de catégorie B, avant une refonte de leur grille en 2017 et 2018. Cet échange permettra une petite prise en compte, sur la retraite, de la valeur des primes. Pour les agents de catégorie C et A, le début du processus est prévu en 2017 avec une fin du processus en 2020. Tous les agents auront alors été revalorisés. L'Unsa-FP demande expressément au gouvernement de modifier les cinq cents textes nécessaires avant la fin du mandat présidentiel pour garantir l'application du protocole.

Peux-tu être plus précis ?

L. F. : Pour réussir, des mandats de gestion vont être confiés par le ministère de la Fonction publique à d'autres ministères dont celui de l'Éducation nationale. Il s'agira d'adapter les nouvelles grilles de rémunération prévues pour les enseignants sans modifier les indices de début et de fin de carrière décidés dans le protocole PPCR.

L'Unsa-Fonction publique, avec ses fédérations et ses syndicats, sera vigilante pour que soit respectée une mesure phare : tous les agents devront pouvoir exercer sur deux grades durant leur carrière.

Enfin, le texte prévoit l'ouverture de négociations salariales pour février 2016. Pour nous, cette étape est essentielle pour que les effets positifs de PPCR puissent être conservés dans la durée.

Aujourd'hui, le chantier qui s'ouvre est celui de la mesure de la valeur professionnelle. Quelles sont les exigences de l'Unsa ?

L. F. : Dans le protocole PPCR, la mesure de la valeur professionnelle est évoquée. Les médias et certains ministres insistent sur sa prise en compte dans la rémunération des fonctionnaires. Or c'est déjà le cas et cette disposition fait partie du statut de la Fonction publique.

Le risque est grand de confondre mérite et valeur professionnelle. Celle-ci doit être liée au métier, aux conditions d'exercice et non à des aspects extérieurs ou subjectifs.

Depuis septembre 2015, Luc Farré est le nouveau secrétaire général de l'Unsa-Fonction publique.

Responsable local puis national du SE-Unsa, il a récemment occupé des fonctions de secrétaire national de la fédération Unsa de la Fonction publique. Il a ainsi participé à toutes les négociations autour de l'accord PPCR et prendra la tête de la délégation Unsa-FP dans la phase de mise en œuvre pratique.



De plus, tous les agents doivent être concernés de façon équitable et connaître les critères.

Dans la Fonction publique, c'est le plus souvent au travers d'un entretien professionnel que cette mesure est faite. Pour l'Unsa-FP, ces entretiens doivent être des moments constructifs d'échanges et de conseils durant lesquels peuvent être évoqués la formation et l'avenir de chacun. Tous les agents doivent y être invités régulièrement.

Quand et comment la valeur professionnelle peut-elle être prise en compte dans la rémunération en 2016, après l'accord qui généralise l'avancement d'échelon à rythme unique ? Telle est la question.

Statutairement, le changement de grade (passage de la classe normale à la hors-classe) est l'un des moments où la valeur professionnelle est mise en avant. Mais pour l'Unsa-FP, il ne faudra pas oublier le principe essentiel du protocole avec la création d'un dispositif qui garantisse à tous l'exercice dans deux grades.

Garantir à tous l'exercice dans deux grades

Enfin, le gouvernement s'interroge sur une façon, pour certains, d'accélérer les carrières lors de l'avancement. L'Unsa-FP attend de connaître les propositions avant de se prononcer mais défendra le principe du respect de l'équité pour tous.

Dans certains corps de la Fonction publique enfin, les primes et les indemnités peuvent tenir compte de la valeur professionnelle et sont versées en fonction du poste occupé et de la mission. Pour l'Unsa, ce sujet ne doit surtout pas ralentir la mise en œuvre effective de PPCR.

Quels seront les principaux débats à venir ?

L. F. : Objectivement, 2016 est la dernière année utile du quinquennat de François Hollande. Les sujets ne manquent pas. Mais les grandes décisions du gouvernement ont déjà été prises cet automne avec le PPCR et l'annonce de



nouvelles créations de postes dans la police, les douanes et la justice. Rappelons-nous qu'il faut du temps pour traduire, dans un texte de loi, une décision politique.

Deux chantiers souhaités par l'Unsa-Fp devraient être lancés, celui de la pénibilité, mais les enseignants ne sont pas concernés, et celui des conditions d'exercice en fin de carrière. Ce sujet touche tous les agents publics. En effet, à la différence d'une majorité de salariés, nous sommes toujours en poste, donc en emploi, au moment du départ en retraite. L'allongement des carrières implique cette réflexion. L'Unsa est porteuse d'une amélioration de la qualité de vie au travail pour toute la Fonction publique. Dès que les occasions se présenteront, nous agirons pour faire évoluer la réglementation.

Je reviens sur le rendez-vous salarial de février 2016. Le point d'indice est bloqué depuis 2010. Cette mesure a permis à l'État d'économiser près de dix milliards. À l'Unsa-Fp, nous pensons que tous les agents doivent maintenant être augmentés indépendamment de la refonte des grilles de rémunération.

Nous devons tous être prêts à nous mobiliser si nécessaire.

Propos recueillis par **Éric Pédeboscq**

SYNDICAT

Joël Péhau, secrétaire national

L'AVIS DU

LA TENTATION EST TOUJOURS FORTE de penser que ce qui se fait chez soi est le lot commun. En matière de mesure de la valeur professionnelle, les pratiques dans les autres secteurs et versants de la Fonction publique sont tout autres. La notation telle que la connaissent les enseignants existe très rarement. La valeur professionnelle s'apprécie au cours d'entretiens, plus ou moins réguliers. Le supérieur hiérarchique immédiat s'appuie sur une grille de critères pour émettre un avis sur les compétences des agents. L'avancement se fait de manière fort diverse. Le plus souvent, tout le monde avance au même rythme et des « accélérations » sont distribuées en nombre de mois. La rotation de ces bonifications

aboutit à ce que chacun en bénéficie sur un cycle de quelques années.

Il ressort qu'aucun système ne conduit à l'objectivité totale.

En revanche, c'est bien l'équité qui doit primer et ce, au travers d'incontournables :

- les compétences évaluées et les degrés d'expertise pour chacune doivent être connus de tous,
- la périodicité de mesure doit être la même pour tous.

Enfin, dans la Fonction publique territoriale, les alternances politiques viennent jeter un voile de subjectivité totale sous lequel la compétence d'un jour peut ne plus exister le lendemain.



NÉGOCIATIONS

Répondre efficacement aux questions

DÈS JANVIER COMMENCERONT DES CONCERTATIONS avec le ministère de l'Éducation nationale afin d'examiner les modalités de transposition des mesures PPCR. En effet, si elles fixent des orientations et des bornes indiciaires, ces mesures doivent être déclinées de façon précise aux carrières des enseignants et CPE. Actuellement, les corps enseignants sont composés de deux grades, classe normale (CN) et



hors-classe (Hc), comportant chacun des échelons. L'avancement d'échelon se fait en trois rythmes différents, plus ou moins rapides, et la promotion de grade sur la base d'un ratio précis. Un barème, dans lequel l'appréciation de la valeur professionnelle apparaît par le biais de notes, assure la progression. Plusieurs questions se posent alors.

- Notre carrière continuera-t-elle à se dérouler en deux grades ? Selon le

LA HORS-CLASSE : UN ACCÈS POUR TOUS ?

« CHAQUE FONCTIONNAIRE doit pouvoir dérouler une carrière sur au moins deux grades » tel est le principe énoncé dans le texte encadrant les PPCR. C'est une garantie que deux grades au moins seront atteints même si cette affirmation n'exclut pas l'existence de plus de deux grades. Actuellement, la carrière de l'ensemble des enseignants, conseillers principaux d'éducation et conseillers d'orientation-psychologues propose deux grades : la classe normale et la hors-classe. Exception est faite pour les instituteurs (un seul grade), les bi-admissibles certifiés et les PEGC et CE-Eps (trois grades). L'accès aux différents grades est inégal pour l'ensemble des corps. La structuration des carrières sera-t-elle conservée en l'état ? Nous ne pouvons rien exclure. En tout état de cause, des évolutions de passage de grade devraient logiquement découler de l'accord PPCR. Chaque enseignant pourrait accéder à la hors-classe avant le départ en retraite, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui au regard des ratios appliqués. Les discussions pour fixer les évolutions liées à cet accord seront discutées au niveau du ministère de l'Éducation nationale.

PPCR, une carrière de fonctionnaire devrait se dérouler sur 3 grades. Quelle sera alors la durée dans chacun des grades et celle nécessaire pour atteindre le dernier ?

- Les indices de début et de fin des différents grades seront augmentés. Pour mémoire : en début de carrière, un collègue percevra, en 2019, 190€ bruts mensuels(*) de plus qu'en 2016. Le dernier échelon de la CN augmentera de 69 € bruts mensuels(*) et le dernier échelon actuel de la Hc de 106 €. Enfin, en 2020, un 8^e échelon de Hc supplémentaire sera créé. Reste à envisager la façon dont cela se déclinera concrètement. Quel sera le rythme de passage d'un échelon à l'autre, le temps dans chaque échelon, le nombre de points d'indice pour chacun ?

- Enfin, quel sera l'impact de la mesure de la valeur professionnelle sur la carrière ? Va-t-on vers un rythme unique d'avancement d'échelon, considérant que la carrière ordinaire d'un enseignant ne doit pas être liée à son mérite et ne garde-t-on cette mesure que pour progresser d'un grade à un autre ? Et d'ailleurs, l'inspection reflète-t-elle vraiment la valeur professionnelle ? Le SE-Unsa examinera alors les réponses apportées par les propositions du ministère avec la volonté d'améliorer les carrières et le pouvoir d'achat des enseignants.

Éric Pédeboscq, secrétaire national

(*) Y compris le transfert de l'indemnité en points d'indice (cf. ci contre)

RÉMUNÉRATION

Les axes principaux

EN FÉVRIER 2016, la valeur du point d'indice qui sert de base à notre rémunération sera enfin discutée et très certainement augmentée.

Demande forte du SE-Unsa depuis plusieurs années, il faudra cependant juger sur pièces et vérifier que cela peut contribuer à enrayer la baisse du pouvoir d'achat.

2017 verra les premières mesures PPCR (carrière) s'appliquer aux enseignants. Elles se poursuivront en 2018 pour se finaliser en 2019. L'année 2020 achèvera ce cycle par la création d'un échelon supplémentaire à la hors-classe.

Le Graf

Le Grade d'accès fonctionnel (Graf) serait une piste étudiée dans les négociations PPCR pour la revalorisation de carrière liée à l'exercice de fonctions particulières (directeur d'école ou enseignant en REP/REP+). Mais qu'est ce que le Graf ? C'est un grade supplémentaire (déjà présent dans les filières administratives par exemple) auquel on accède sous certaines conditions de durée dans un emploi spécifique. Pour le moment, ce dispositif concerne des fonctions particulières et très peu de personnes. Si cela venait à s'appliquer aux enseignants, des précisions s'imposeraient.

Les indemnités

Les premières mesures du PPCR concernent la transformation d'une partie des indemnités en points d'indice. Concrètement, pas de changement sur le montant en bas à droite de votre feuille de paie, ni sur le montant des primes et indemnités. Par contre, le montant total annuel de ces primes et indemnités sera prélevé de 400 € et transformé en une augmentation du nombre de points d'indice équivalente. Deux avantages à cette mesure :

- la retraite se calcule sur la rémunération indiciaire (l'augmentation du nombre de points d'indice entraîne une hausse de la pension de retraite),
- la rémunération est supérieure lorsque la valeur du point d'indice est augmentée.

Chantier carrières



La concertation s'étalera sur plusieurs semaines, les éléments traités étant nombreux et complexes. Pour vous tenir informés, le SE-Unsa met en place un espace spécifique sur son site « Chantier Carrières »

www.seunsa.org/spip.php?rubrique1097

Consultez le régulièrement !