

PPCR ou le miroir aux alouettes

Ne concerne
que
les maîtres en
contrat définitif

Le PPCR (Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations) a été mis en place au 1^{er} septembre 2017.

Si l'ancien système de promotion était arbitraire, avec un avancement à l'ancienneté, au choix ou grand choix, une note administrative, une note pédagogique, le nouveau système est loin d'être meilleur.

La CGT s'était opposée à la mise en place de ce PPCR et avec quelques années de pratique, **la réalité du terrain nous donne raison.**

L'inspection est remplacée par un « rendez-vous de carrière » et le principe est « l'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent-e ». Objectif : gagner une année dans sa carrière aux échelons 6 et 8 et avoir la possibilité d'accéder plus rapidement à la Hors Classe. Pour beaucoup de collègues, c'est plutôt... rien.

Avec ce système, finalement, l'objectif de l'évaluation reste le même : déterminer l'avancement et non pas aider un-e collègue à progresser dans sa pratique.

Et nombreux sont les déçu-es, et les frustré-es, enseignant-es consciencieux, investis, professionnels... avec une bonne évaluation, mais non promu-es du fait des quotas. **Et les collègues, bien souvent, ne comprennent pas ces décisions administratives, à juste titre.**



Textes réglementaires

Décret n° 2017-786 du 5 mai 2017
Décret n° 2017-120 du 1er février 2017
Arrêté du 5 mai 2017 modifié
BO 19 du 12 mai 2022
Guide du Rendez-vous de Carrière

Pour la CGT Enseignement Privé, l'avancement doit être le même pour tou-tes, et déconnecté de l'évaluation (qui sanctionne ou récompense).



NOS MÉTIERS · NOS LUTTES · NOTRE FIERTÉ

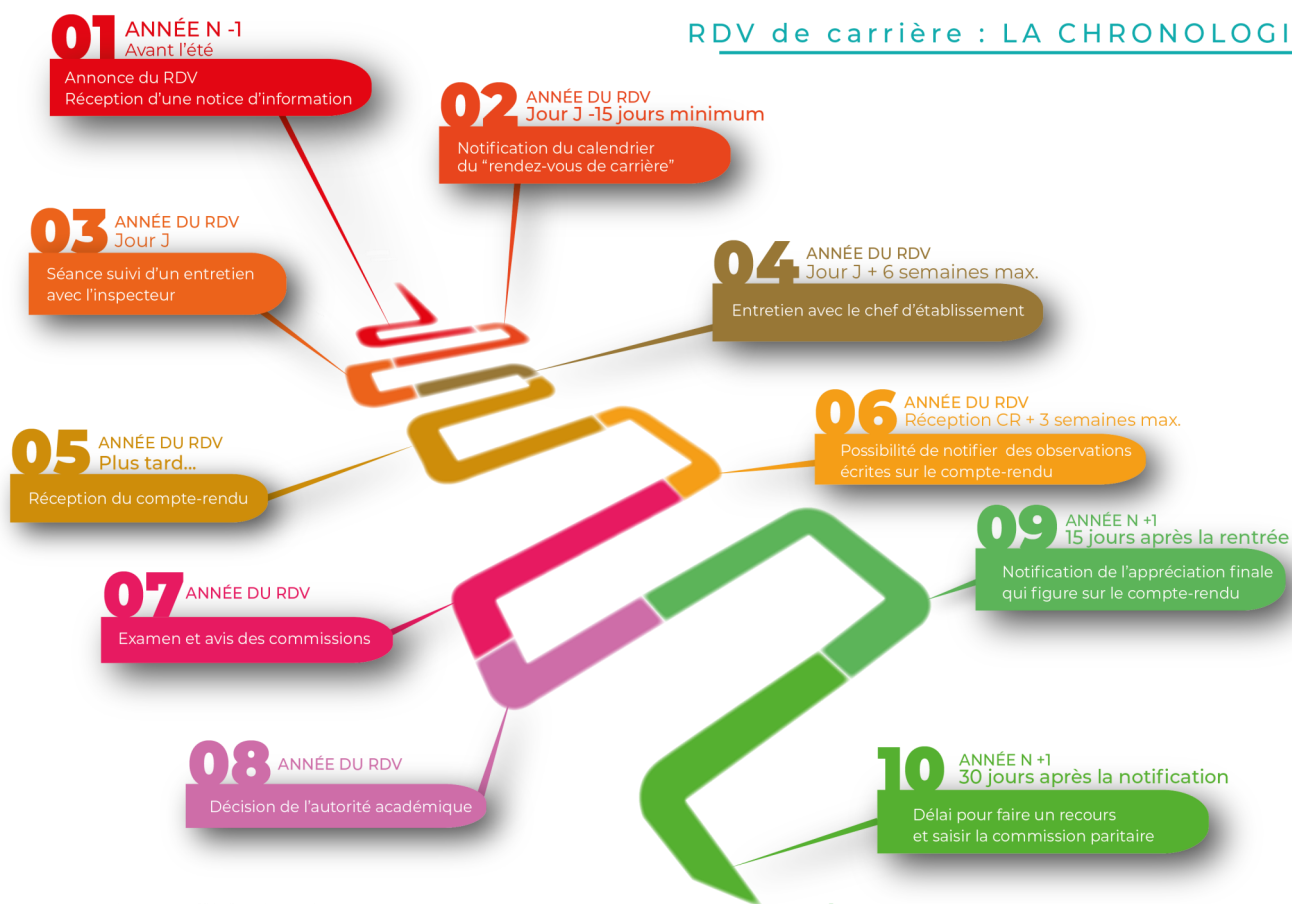


www.cgt-ep.org



Le Calendrier

RDV de carrière : LA CHRONOLOGIE



Les différents RDV

Rendez-vous de carrière	Quand ?	Pour qui ?	Pourquoi ?
1 ^{er} RDV	Dans la 2 ^{ème} année du 6 ^{ème} échelon de la classe normale	30 % des promouvables	Gagner un an sur l'avancement
2 ^{ème} RDV	Au 8 ^e échelon de la classe normale (entre le 18 ^e et le 30 ^e mois)	30 % des promouvables	Gagner un an sur l'avancement
3 ^{ème} RDV	Dans la 2 ^e année du 9 ^e échelon de la classe normale	22 % des promouvables en 2024 (23% en 2025)	Accéder à la Hors Classe

A noter

En cas de désaccord avec l'appréciation finale, ne pas hésiter à le contester, d'abord avec un recours gracieux, puis, si l'administration ne répond pas ou défavorablement, en saisissant la CCM en vue d'une révision. Attention à respecter les délais !

Le savez-vous ?

En pratique, 30 % des appréciations sont « Excellent » donc même avec une appréciation « Très Satisfaisant », l'espoir de promotion est quasi nul. Et en fonction des mutations des collègues, il est même possible qu'avec une appréciation « Excellent », on ne soit pas promu-e...

La grille d'évaluation



• C'est la grille ci-contre qui sert de compte-rendu du « rendez-vous de carrière »...

• L'appréciation finale sera le fruit d'un savant comptage de petites croix dans des cases et d'une appréciation littérale dont la subjectivité sera un bonheur à décrypter. Comment dès lors départager objectivement les collègues ?

• Par ailleurs, nous contestons le poids du chef d'établissement pour le 2nd degré qui augmente dans la part de l'appréciation du maître, avec 6 items à compléter sur 11 !

• Il est possible de refuser un rendez-vous de carrière. Pour les collègues en fin de carrière, cela s'entend. Attention pour les autres, la conséquence c'est l'absence de perspective de promotion.

C'est l'appréciation donnée par le recteur lors du 3^{ème} rendez-vous de carrière qui compte pour le passage à la Hors-Classe. Cette appréciation est convertie en points, auxquels s'ajoutent des points d'ancienneté.

Valeur professionnelle (appréciation recteur)

1 ^{er} degré		2d degré	
Une vigilance est apportée aux équilibres entre le nombre d'appréciations « Excellent » et « Très satisfaisant »		30 % des promouvables bénéficient de l'appréciation « Excellent » et 45 % de l'appréciation « Très satisfaisant »	
Excellent	120 points	Excellent	145 points
Très satisfaisant	110 points	Très satisfaisant	125 points
Satisfaisant	80 points	Satisfaisant	105 points
À consolider	60 points	À consolider	95 points

Le saviez vous?



En cas d'égalité de barème, c'est l'ancienneté dans le grade qui est prise en compte. Une attention est aussi portée à l'égalité femmes/hommes, ainsi qu'un « équilibre » entre disciplines

Certains collègues n'ont pas pu avoir de rendez-vous de carrière lors de la mise en place du PPCR et l'administration leur a attribué une appréciation finale de façon arbitraire, les pénalisant fortement dans leur carrière !

22 %

C'est le taux de promu·es parmi les promouvables à la Hors-Classe pour la campagne 2024

- La double peine ! Une collègue ayant une appréciation À consolider ne pourra pas bénéficier d'un nouveau rendez-vous de carrière et conservera son appréciation tant que qu'il ou elle n'aura pas été promu·e

Points d'ancienneté

Échelon au 31/8 + ancienneté	Points d'ancienneté (1 ^{er} degré)	Points d'ancienneté (2d degré)
9 + 2	0	0
9 + 3	10	10
10 + 0	20	20
10 + 1	30	30
10 + 2	40	40
10 + 3	50	50
11 + 0	70	60
11 + 1	80	70
11 + 2	90	80
11 + 3	100	100
11 + 4	110	110
11 + 5	120	120
11 + 6	120	130
11 + 7	120	140
11 + 8	120	150
11 + 9 et plus	120	160

Classe exceptionnelle

Cette classe ne fait qu'une chose : aggraver l'élitisme de notre profession en renforçant l'individualisation des carrières, la promotion de quelques un·es, au détriment de tou·tes. Depuis 2024, les viviers 1 et 2 ont disparu, il n'y a qu'une voie d'accès.

Il n'y a aucune démarche à accomplir, l'inscription au tableau d'avancement est automatique (il faut être à la hors classe, au 5e échelon pour les certifié·es, PLP, PEPS, PE ou au 4e échelon pour les agrégé·es).

Un taux de promotion est appliqué chaque année. Les évaluateur·trices sont le·la chef·fe d'établissement et l'inspecteur·trice. Trois appréciations possibles : Très favorable (doit être motivé, pérenne), Favorable (non motivé, non pérenne) et Défavorable (motivé, non pérenne).

L'inscription au tableau annuel d'avancement est automatique. Ne pas oublier de mettre I-Prof à jour

La CGT revendique...



OUI à une évaluation formative !

Nous avons besoin de regards et d'échanges sur nos pratiques et nos conceptions dans ce métier où chacun·e est trop souvent livré·e à lui·elle-même. L'évaluation pourrait être un temps privilégié pour cela, si elle était totalement détachée de la notion d'avancement.



NON à une inspection qui sanctionne !

L'objectif de l'évaluation ne doit pas être une sanction (avancement moins rapide) ou une récompense (avancement plus rapide), nous mettant en posture très infantilisante.



OUI à un avancement accéléré, au même rythme, pour toutes et tous

Nous revendiquons une déconnexion totale entre la rémunération, l'avancement et l'évaluation. L'avancement doit être le même pour toutes et tous, dans une grille renouvelée unique.



Syndiquez-vous !

- Je souhaite rejoindre la CGT.** Envoyez-moi les documents d'adhésion et les informations sur la cotisation (1% du salaire net, dont les 2/3 sont remboursés par les impôts).

Nom :

Prénom :

Adresse Mail :

Téléphone :

à retourner à l'adresse ci-contre ou par mail !

CGT Enseignement Privé

263 rue de Paris - Case 544

93515 MONTREUIL Cédex

Tél. : 06.51.37.79.82

contact@cgt-ep.org



www.cgt-ep.org



Oui à une évaluation collégiale !

L'inspection effectuée par un seul inspecteur, présent pendant une unique heure de cours, choisie plus ou moins au hasard, après des années sans voir qui que ce soit pour discuter de nos pratiques, n'a aucune valeur. Une réelle évaluation devrait reposer sur un travail de fond, entre pairs qui s'évalueraient les uns les autres, par une discussion bienveillante reposant sur une observation et des échanges réguliers sur les pratiques.



CGT Enseignement privé

263 rue de Paris - case 544
93515 Montreuil Cedex

Une seule adresse électronique :
contact@cgt-ep.org