



# ***Nouvelle évolution de carrière (PPCR)***

***&***

# ***Nouvelle évaluation des enseignants***

***Connaître les changements  
réels... pour ne pas être  
dupes des effets d'annonce***

**Information syndicale - CGT éduc'action45**

***Diaporama fait par le SNEIP (syndicat national de l'enseignement initial privé)***



# Pourquoi de tels changements ?

Selon le gouvernement il s'agit de :

Faire semblant  
de tout  
changer... pour  
que rien ne  
change...

1/ réformer la fonction publique

2/ revaloriser les salaires avec le PPCR  
(*Parcours Professionnels Carrières Rémunérations*)

3/ moderniser l'évaluation par les inspecteurs



Les médias ont même parlé de « *rémunération au mérite* » pour les enseignants, comme si « **la carotte** » était le fin du fin de la modernité.

Cette communication a au moins le mérite de reconnaître implicitement que le **système actuel est en panne, inégalitaire, et que les salaires sont trop bas.**

Mais pas d'erreur, l'objectif est avant tout managérial, il s'agit de « **passer d'une gestion statutaire à une politique de ressources humaines** ».

# Chronologie d'un passage en force

**2014-2015, un an et une vingtaine de réunions...** le gouvernement avance son projet de PPCR sans jamais être à l'écoute des revendications des organisations syndicales.

**Septembre 2015, date butoir... CGT, FO et Solidaires rejettent le PPCR** (nous allons voir plus loin les raisons). Ces trois syndicats représentent 50,2% des personnels de la Fonction publique. CFDT, CFTC, UNSA et FSU (49,8% des personnels) soutiennent le projet gouvernemental.



## **30 septembre 2015, passage en force...**

M. Valls et M. Lebranchu annoncent que le PPCR s'appliquera quand même, sans respecter les accords de Bercy de 2008 qui prévoient qu'un « *accord n'est valide que s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés* ».

# Calendrier de mise en œuvre

***Attention ! Ce calendrier prévisionnel est soumis aux aléas des changements gouvernementaux.***

-2016-2017 : pas de notation administrative

-1<sup>er</sup> janvier 2017 : revalorisation indiciaire

- Le reclassement dans les nouvelles grilles est prévu au 1<sup>er</sup> septembre 2017, sur l'échelon équivalent avec conservation de l'ancienneté acquise (donc si l'ancienneté dépasse la nouvelle durée prévue, on passe à l'échelon supérieur).

- Deux étapes de conversion d'une partie des primes (ISOE-ISAIE) en salaire sont prévues en 2017 et 2018.

- Création du 3<sup>ème</sup> grade (Classe exceptionnelle) : septembre 2017

# Evolution de carrière

## Deux grands changements :

- **Un seul rythme d'avancement** remplacera les trois rythmes actuels (Grand choix, Choix, Ancienneté).
- **Trois grades** (Classe normale, Hors Classe, Classe Exceptionnelle) remplaceront les deux classes actuelles (Classe normale et Hors classe).



# L'avancement

En Classe normale (1<sup>er</sup> grade), le déroulement de la carrière s'étalera **sur 26 ans** entre le 1<sup>er</sup> et l'accès au 11<sup>ème</sup> échelon (comme aujourd'hui pour un avancement au Choix).

C'est un gain par rapport à l'avancement à l'Ancienneté (sur 31 ans).

C'est un recul par rapport à l'avancement au Grand Choix (sur 20 ans).

**Une minorité avancera quand même un peu plus vite que les autres** car il y aura deux « accélérations » possibles suite à des inspections :

- entre le 6<sup>ème</sup> et le 7<sup>ème</sup> échelon (entre 11 et 14 ans de carrière),
- puis entre le 8<sup>ème</sup> et le 9<sup>ème</sup> échelon (entre 18 et 22 ans de carrière).

Ces deux accélérations peuvent à chaque fois **faire gagner un an**, soit un accès au dernier échelon en 24 ans au lieu de 26 ans.

Avec un seul rythme d'avancement au lieu de trois, on pourrait penser que le nouveau système engendrera moins d'inégalités sur les évolutions de carrière... mais cela ne devrait concerner à chaque fois que **30% d'un corps**.

# 3 classes = plus d'inégalités

Le **2<sup>ème</sup> grade, dit Hors Classe**, sera accessible après 2 ans d'ancienneté au 9<sup>ème</sup> échelon (soit après 20 ans de carrière, ou 18 ans pour ceux qui auraient eu droit aux accélérations), contre un accès à partir du 7<sup>ème</sup> échelon aujourd'hui (plutôt rare).



Le déroulement de la Hors Classe s'étalerait sur 7 échelons avec une **durée de 15 ans**.

S'ajoutera aussi un **3<sup>ème</sup> grade, dit Classe exceptionnelle, réservé à 10% du personnel** :

- 8% parmi ceux qui ont eu des responsabilités identifiées (Directeur, DDFPT, formateur...) ou exercé dans des conditions difficiles. Pour ces 8%, l'accès au 3<sup>ème</sup> grade se fera à partir du 3<sup>ème</sup> échelon de la Hors classe ;
- 2% au titre du « parcours professionnel », accès à partir du 7<sup>ème</sup> échelon de la Hors classe (soit après 15 ans dans le 2<sup>ème</sup> grade, c'est-à-dire après environ 35 ans de carrière).

Le nouvel avancement sera en réalité plus élitiste que le précédent, avec ce 3<sup>ème</sup> grade, dont **90% d'entre nous seront exclus et même 98% pour les simples profs sans mission**.

Pour la CGT, il faut fusionner les indices de la Classe normale et de la Hors classe pour que chacun ait un déroulement de carrière égalitaire.

## Les nouvelles grilles - Classe normale (PE, Certifiés, PLP...)

|             | 2016   | 2017   | 2019*         | Gain<br>annon<br>cé | Gain<br>réel** |  | 2016              | 2017            |
|-------------|--------|--------|---------------|---------------------|----------------|--|-------------------|-----------------|
| échelo<br>n | indice | indice | <i>indice</i> |                     |                |  | durée<br>au Choix | durée<br>unique |
| 1           | 349    | 383    | 390           | 41                  | 32             |  | 0,25              | 1               |
| 2           | 376    | 383    | 441           | 65                  | 56             |  | 0,75              | 1               |
| 3           | 432    | 436    | 448           | 16                  | 7              |  | 1                 | 2               |
| 4           | 445    | 453    | 461           | 16                  | 7              |  | 2,5               | 2               |
| 5           | 458    | 466    | 476           | 18                  | 9              |  | 3                 | 2,5             |
| 6           | 467    | 478    | 492           | 25                  | 16             |  | 3                 | 3               |
| 7           | 495    | 506    | 519           | 24                  | 15             |  | 3                 | 3               |
| 8           | 531    | 542    | 557           | 26                  | 17             |  | 4                 | 3,5             |
| 9           | 567    | 578    | 590           | 23                  | 14             |  | 4                 | 4               |
| 10          | 612    | 620    | 629           | 17                  | 8              |  | 4,5               | 4               |
| 11          | 658    | 664    | 673           | 15                  | 6              |  |                   |                 |

\* Les indices **pour 2019** dépendront du respect de ce protocole par les prochains gouvernements...

\*\* Le gain réel est moindre que le gain annoncé à cause de l'intégration au salaire de l'ISOE-ISAE (voir plus loin).

## Les nouvelles grilles - Hors classe (PE, Certifiés, PLP...)

|         | 2016   | 2017   | 2020*  | Gain<br>annoncé | Gain<br>réel** |  | 2016  | 2017  |
|---------|--------|--------|--------|-----------------|----------------|--|-------|-------|
| échelon | indice | indice | indice |                 |                |  | durée | durée |
| 1       | 495    | 516    | 590    | 95              | 86             |  | 2,5   | 2     |
| 2       | 560    | 570    | 624    | 64              | 55             |  | 2,5   | 2     |
| 3       | 601    | 611    | 668    | 67              | 58             |  | 2,5   | 2,5   |
| 4       | 642    | 652    | 715    | 73              | 64             |  | 2,5   | 2,5   |
| 5       | 695    | 705    | 763    | 68              | 59             |  | 3     | 3     |
| 6       | 741    | 751    | 806    | 65              | 56             |  | 3     | 3     |
| 7       | 783    | 793    | 821    | 38              | 29             |  |       |       |

**Deux remarques :**

-Nous n'avons fait apparaître que les colonnes 2017 et 2020, mais la progression indiciaire, si elle est respectée, sera progressive avec une revalorisation en 2018 puis une autre en 2019.

-On constate que **la revalorisation est beaucoup plus forte que pour la Classe normale**, ce qui renforce le caractère élitiste de la Hors classe. Il s'agit bien d'agiter une carotte pour que chacun se moule aux attentes de la hiérarchie.

\* Les indices **pour 2020** dépendront du respect de ce protocole par les prochains gouvernements...

\*\* Le gain réel est moindre que le gain annoncé à cause de l'intégration au salaire de l'ISOE-ISAE (voir plus loin).

## Les nouvelles grilles - Hors classe (PE, Certifiés, PLP...)

|          | 2016       | 2017       | 2020*         | Gain<br>annon<br>cé | Gain<br>réel** |  | 2016       | 2017       |
|----------|------------|------------|---------------|---------------------|----------------|--|------------|------------|
| échelon  | indice     | indice     | <i>indice</i> |                     |                |  | durée      | durée      |
| <b>1</b> | <b>495</b> | <b>516</b> | <b>590</b>    | <b>95</b>           | <b>86</b>      |  | <b>2,5</b> | <b>2</b>   |
| <b>2</b> | <b>560</b> | <b>570</b> | <b>624</b>    | <b>64</b>           | <b>55</b>      |  | <b>2,5</b> | <b>2</b>   |
| <b>3</b> | <b>601</b> | <b>611</b> | <b>668</b>    | <b>67</b>           | <b>58</b>      |  | <b>2,5</b> | <b>2,5</b> |
| <b>4</b> | <b>642</b> | <b>652</b> | <b>715</b>    | <b>73</b>           | <b>64</b>      |  | <b>2,5</b> | <b>2,5</b> |
| <b>5</b> | <b>695</b> | <b>705</b> | <b>763</b>    | <b>68</b>           | <b>59</b>      |  | <b>3</b>   | <b>3</b>   |
| <b>6</b> | <b>741</b> | <b>751</b> | <b>806</b>    | <b>65</b>           | <b>56</b>      |  | <b>3</b>   | <b>3</b>   |
| <b>7</b> | <b>783</b> | <b>793</b> | <b>821</b>    | <b>38</b>           | <b>29</b>      |  |            |            |

### Deux remarques :

-Nous n'avons fait apparaître que les colonnes 2017 et 2020, mais la progression indiciaire, si elle est respectée, sera progressive avec une revalorisation en 2018 puis une autre en 2019.

-On constate que **la revalorisation est beaucoup plus forte que pour la Classe normale**, ce qui renforce le caractère élitiste de la Hors classe. Il s'agit bien d'agiter une carotte pour que chacun se moule aux attentes de la hiérarchie.

\* Les indices **pour 2020** dépendront du respect de ce protocole par les prochains gouvernements...

\*\* Le gain réel est moindre que le gain annoncé à cause de l'intégration au salaire de l'ISOE-ISAE (voir plus loin).

# Les nouvelles grilles - Classe exceptionnelle

**A titre d'information pour les 2% de profs sans autres missions qui pourront peut-être accéder à l'élite de l'élite...**

-Pour les Certifiés, PE et PLP, il y aura 4 échelons dans la Classe exceptionnelle, avec des indices allant de 830 à 972.

-Pour les Agrégés, il y aura 3 échelons avec des indices allant de 972 à 1067.

-Ces chiffres confirment bien **l'élitisme du nouveau dispositif**, puisqu'un collègue certifié, PE ou PLP, terminant sa carrière au dernier échelon de la Classe exceptionnelle aura 300 points de plus (972 contre 673) qu'un collègue qui sera resté en Classe normale. **Une disparité qui s'élève à 150% pour faire le même travail !**

Cela nous confirme bien dans notre idée « **à travail égal, salaire égal !** »... et dans notre revendication qu'il faut fusionner l'ensemble des classes pour faire une seule classe avec une progression identique pour tous.

**La carotte, c'est pour les lapins !**



# L'intégration de l'ISOE-ISAE dans le salaire

Au 1<sup>er</sup> février 2017, l'équivalent de 9 points mensuels soit 42,17 € seront basculés de l'ISOE-ISAE vers le salaire.

Du coup, l'ISOE et l'ISAE diminueraient d'autant, passant de 99,93 € à 57,76 € par mois.

Du coup, la revalorisation indiciaire est à relativiser... puisque lorsque le ministère annonce un gain de 11 points par exemple pour l'échelon 8 en 2017, le salaire réel n'augmentera en réalité que de 2 points (11 - 9 correspondant à l'intégration d'une partie de l'ISOE-ISAE).

Bien sûr, on ne peut qu'approuver l'intégration des primes au salaire, c'est une vieille revendication que nous portons parce que les primes servent à individualiser les revenus et sont source d'inégalités. Mais **l'effet de vase communicant** qui donne l'impression que les indices vont progresser davantage **ne trompe personne...**



# L'effet PPCR sur les salaires

Il est bien difficile de prévoir l'effet réel des revalorisations indiciaires sur les salaires parce que c'est **la valeur du point qui est déterminante**.

Si la valeur du point est de nouveau gelée pendant des années, non seulement nous ne gagnerons rien, mais nous y perdrons en pouvoir d'achat.

Pour rappel, la **valeur du point a décroché de 14% depuis 2000**, se traduisant par une grave perte du pouvoir d'achat.

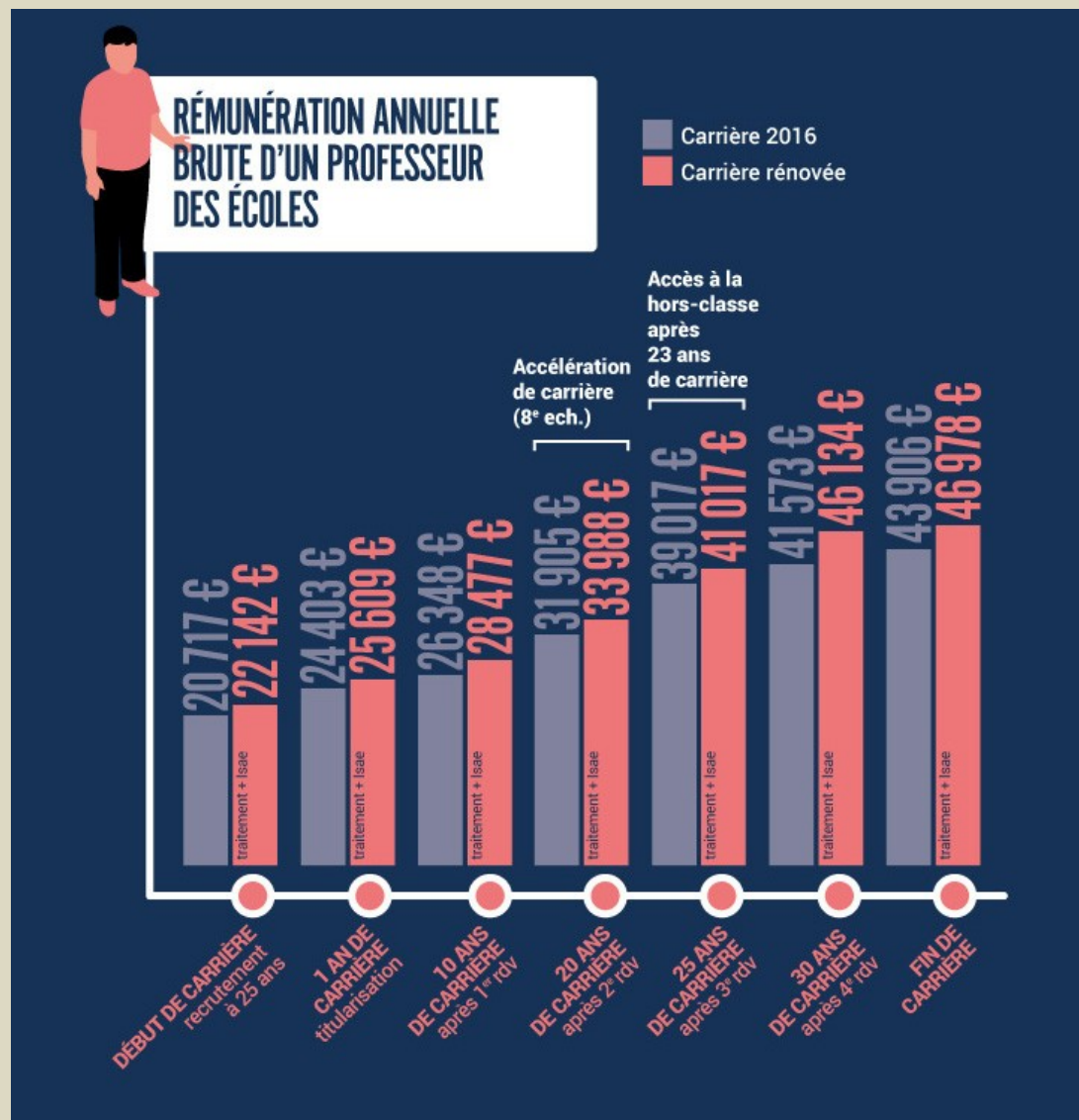
Il est bien difficile aussi de prévoir l'effet réel sur les salaires pour une carrière d'une quarantaine d'années parce que :

- Rien ne garantit que les gouvernements suivants la respecteront,
- Rien ne garantit que la crise de l'économie mondiale ne se traduira pas par une augmentation de l'endettement des Etats, par une inflation forte, par une dévaluation monétaire...



**Bref, les indices ne nous garantissent pas grand-chose si nous ne posons pas clairement des revendications de salaires chiffrées.**

# Les simulations du MEN... 1



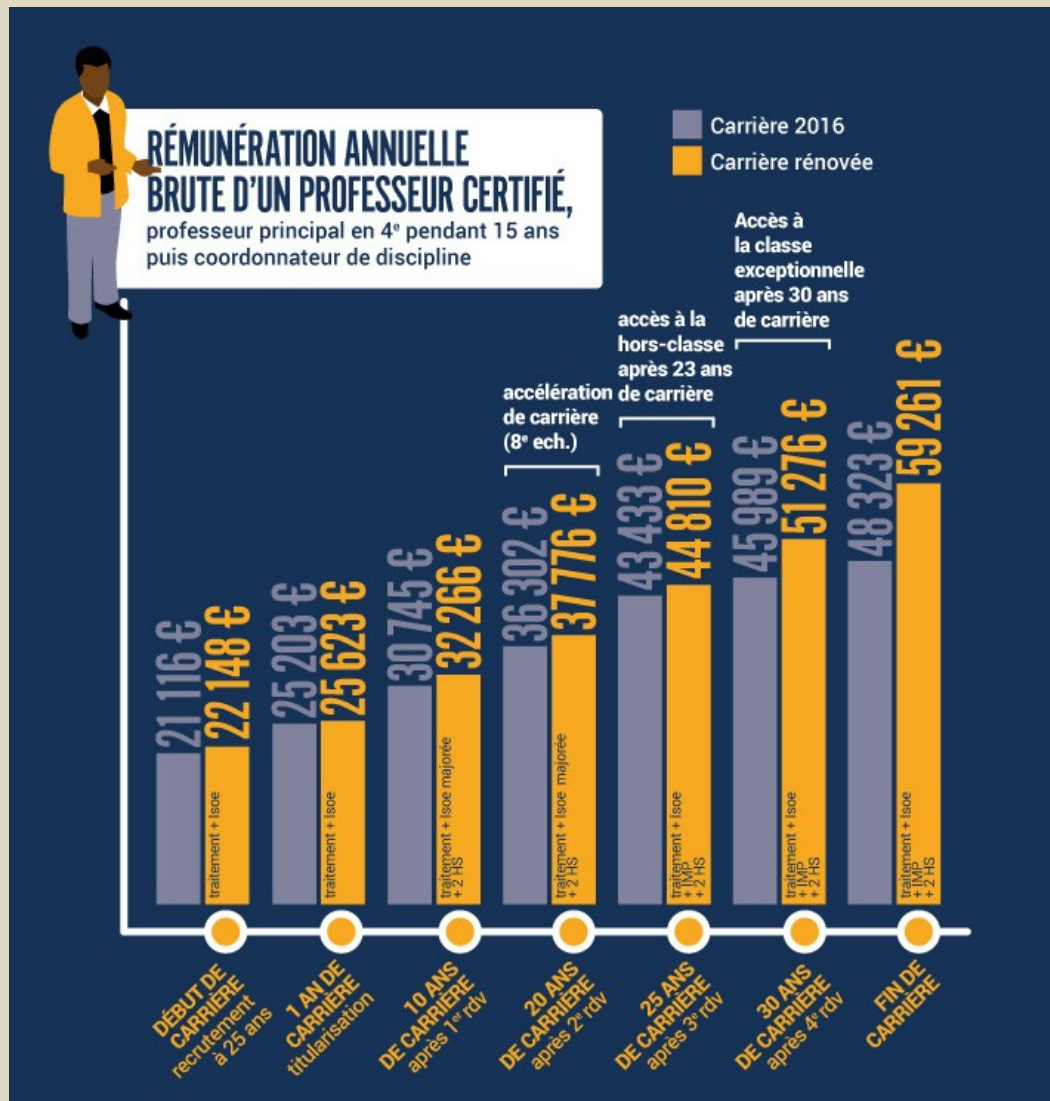
Le MEN propose sur son site des comparaisons de carrière pour montrer les avantages du PPCR.

Il faut noter que pour l'exemple de professeur des écoles... il choisit une carrière où l'enseignant a eu une accélération de carrière et où il a eu accès à la Hors Classe.

Ce qui ne sera pas le cas de tous.

Même dans ce cas favorable, l'augmentation est de l'ordre de **6%**, ce qui est loin encore une fois de ce que nous avons perdu.

# Les simulations du MEN... 2



Autre exemple proposé par le ministère.

Là encore, il ne s'agit pas du prof lambda... mais d'un collègue prof principal puis coordonnateur de discipline qui accède à la Hors classe puis à la Classe exceptionnelle.

Bref, pour communiquer sur les avantages du PPCR, **le MEN reconnaît lui-même qu'il lui faut présenter les cas exceptionnels...**

# Finalelement, des gains très minimes

Sur l'ensemble des échelons de la Classe normale, pour l'enseignant qui restera sur cette classe, l'augmentation pour l'ensemble de la carrière, c'est-à-dire sur une quarantaine d'années s'élèverait à **+5,21%**.

L'augmentation sera plus forte sur les deux premiers échelons (supérieure à +10%), mais ce n'est même pas une compensation du recul des salaires que nous avons subi

Les jeunes collègues entrèrent dans la carrière avec une rémunération brute égale à **1,246 fois le SMIC actuel...** contre 1,1 fois l'an dernier. Mais en 1980, un enseignant démarrait avec un peu **plus de deux fois le SMIC de l'époque !**

Pour tous les autres échelons, l'augmentation est bien moindre, **entre +2 et +4 %.**



# La nouvelle évaluation

Deux grandes modifications :

- Des « **rendez-vous de carrière réguliers** » au lieu de l'inspection qui arrive selon l'humeur ou les disponibilités des corps d'inspecteurs



J'ai  
rendez-  
vous avec  
vous...

- Une **grille de compétences** à la place de la double notation pédagogique et administrative.

Sur son site, le MEN reconnaît lui-même que le système d'inspection actuel était un « **processus jugé peu lisible, trop aléatoire et inéquitable** ». Si c'est eux qui le disent... !

# Calendrier de mise en œuvre et de transition

2016-2017 : abandon des notes administratives par les chefs d'établissement

1<sup>er</sup> septembre 2017 : début du nouveau système d'évaluation

Pour assurer la transition, au cours de l'année **2016-2017**, ce seront **les personnels susceptibles d'avoir les accélérations qui seront inspectés**, à savoir les personnels au 6ème échelon qui, au 1er septembre 2016, bénéficient d'une ancienneté inférieure ou égale à un an ainsi que les personnels au 8ème échelon qui bénéficient au 1er septembre 2016 d'une ancienneté comprise entre six et dix-huit mois, sous réserve qu'ils n'aient pas eu une inspection récente.

Pour la Hors Classe, l'examen des dossiers se fera pendant quelques années sur l'ancien système...

# Les « rendez-vous de carrière »

Il s'agit de **quatre évaluations** (1<sup>er</sup> degré : IEN ; 2<sup>nd</sup> degré : IA-IPR + chef d'établissement)

- 1<sup>er</sup> RV après 8 à 11 ans de carrière, **pour l'accélération possible du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> échelon ;**
- 2<sup>ème</sup> RV après 14 à 17 ans de carrière, **pour l'accélération possible du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> échelon ;**
- 3<sup>ème</sup> RV après le 9<sup>ème</sup> échelon **pour l'accès éventuel à la Hors classe ;**
- 4<sup>ème</sup> RV pendant la Hors classe, **pour l'accès éventuel à la Classe exceptionnelle.**

## Déroulement des « rendez-vous de carrière »

- **Communication un mois à l'avance** à l'enseignant du rendez-vous précis ;
- **Visite d'inspection en classe** suivie d'un **entretien avec l'inspecteur** à la date annoncée.



Dans le 2<sup>nd</sup> degré, un **2<sup>nd</sup> entretien avec le chef d'établissement** a lieu au plus tard 6 semaines après l'inspection ;

- **Communication d'un compte-rendu** avec une grille d'évaluation reprenant les compétences du référentiel ; documents établis par l'IEN ou par l'IA-IPR avec le chef d'établissement. Ce qui signifie que le chef d'établissement aura un pouvoir accru, puisqu'il participera à l'établissement du rapport à égalité avec l'inspecteur.
- **Formulation éventuelle d'observations** écrites par l'enseignant à propos du compte-rendu et de la grille ;
- **Appréciation finale du recteur.**

# L'auto-évaluation... ou le savoir plaire ?



Le MEN voulait imposer un **document bilan** que chaque enseignant aurait dû adresser à son inspecteur avant le « rendez-vous de carrière » pour présenter son travail... et ses mérites, à condition qu'ils correspondent aux critères attendus.

**La rédaction de ce document ne sera plus obligatoire**, mais le MEN indique :

« Il est **fortement recommandé** que l'enseignant prépare en amont des rendez-vous de carrière, tant l'inspection que le ou les entretien(s) qui la suive(nt). Pour cela, outre le fait de **se référer à un guide générique** sur la rénovation des carrières et de l'évaluation, l'enseignant pourra également **s'appuyer sur la notice** qui lui sera remise préalablement à son rendez-vous de carrière **pour présenter le déroulé et les enjeux de ce rendez-vous** de carrière et, s'il l'estime nécessaire, sur les différents documents élaborés tout au long de son parcours et stockés dans i-prof. »

Bref, ce n'est plus obligatoire mais fortement recommandé, ce qui est finalement plus insidieux.

# Une évaluation par compétences...

Une grille d'évaluation sera remplie et signée par l'IEN (1<sup>er</sup> degré) ou par l'IA-IPR et par le CE (2<sup>nd</sup> degré) avec

« **A consolider / Satisfaisant / Très satisfaisant / Excellent** » suivie d'un **mini-rapport** rédigé (10 lignes pour l'inspecteur, 10 lignes pour le chef d'établissement).

Par exemple, **les 11 critères d'évaluation** pour un enseignant seront :

## Par l'inspecteur

1. Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique
2. Adapter les modalités de sa communication en fonction de son auditoire en visant sa maîtrise et son développement
3. Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves
4. Evaluer les progrès et les acquisitions des élèves
5. S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel

## Par le chef d'établissement

6. Coopérer au sein d'une équipe
7. Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les partenaires de l'établissement
8. Coopérer avec les parents d'élèves

## Par l'inspecteur et le chef d'établissement

9. Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques
- Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves
  - Accompagner les élèves dans leur parcours de formation



## ... loin de la pédagogie et de l'enseignement

Si nous reprenons ces critères d'évaluation, il y a bien peu de pédagogie, avec **un seul critère sur les savoirs et trois critères sur les méthodes d'enseignement**.

D'autres critères concernent des actions autour de l'éducation : orientation, animation, relations avec les parents... toutes ces obligations de service que le MEN rajoute années après années.

Le nombre de critères les plus nombreux correspondent à de la **gestion de personnel**.

Et il ne s'agit même plus de critères simples, comme la ponctualité ou l'assiduité, mais de critères qui permettront de sanctionner si l'enseignant respecte ou pas « **l'esprit maison** » indépendamment de son travail réel avec les élèves : travail en équipe, acceptation du projet d'établissement, relation avec les partenaires de l'établissement...

Cela confirme bien la volonté de passer à un mode de gestion de type « ressources humaines »... bien loin de réelles préoccupations pédagogiques.



# Une logique managériale et arbitraire...

Le critère qui nous demande d'« *agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques* »... est quant à lui un **véritable fourre-tout**, qui pourra servir à sanctionner tout et n'importe quoi... comme par exemple un enseignant ayant été solidaire de ses élèves pour contester une réforme.



Finalement, il s'agit d'une **grille pour nous demander des comptes** sur toutes les nouvelles obligations de service, parmi lesquelles le cœur même de notre métier, **faire cours, n'est considéré que comme une activité parmi d'autres.**

Le remplacement de la note chiffrée par les quatre appréciations possibles rendra encore **plus arbitraire la définition du contingent des 30%** qui auront droit à une promotion. A évaluation équivalente, ce sera le fait du prince pour désigner les promus.

## ... qui accroît le pouvoir des Chefs d'établissement

Le Chef d'établissement contribuera à l'évaluation de **6 critères sur 11**, **sa voix comptera autant que celle de l'inspecteur** dans le rapport final (dix lignes chacun...).

Cela lui donnera davantage de pouvoir (avant la note pédagogique de l'inspecteur représentait 60% contre 40% à la note administrative du chef d'établissement).

**Dans l'enseignement privé**, le chef d'établissement a déjà **des pouvoirs plus importants**.

Il a le droit, de fait, de choisir « ses » profs avec les entretiens de recrutement.



Il profite de l'absence d'instances élues par les personnels qui pourraient contrebalancer son pouvoir (Conseil d'administration, etc.).

Avec cette réforme de l'évaluation, il aura des **moyens supplémentaires pour exercer une pression sur les enseignants** qui ne partageraient pas son projet d'établissement, sa vision de la pédagogie, qui seraient réticents à faire du bénévolat pour la vie de l'établissement, qui voudraient faire respecter leur liberté de conscience, etc.

# Les voies de recours

Bien sûr, les inspections « punitives » à la demande d'un chef d'établissement pourront se rajouter aux quatre « rendez-vous de carrière ».



Dans tous les cas, une appréciation finale, sous forme de grille et de mini commentaire rédigé, est adressée à l'enseignant.

L'enseignant aura un délai d'un mois pour demander une révision de cette appréciation. L'autorité aura un mois pour y répondre (pas de réponse équivaudra à un rejet).

En cas de réponse défavorable, l'enseignant pourra saisir une commission paritaire dans un délai d'un mois. Dans l'enseignement privé, il s'agira certainement des CCMA-CCMD.

Face à cette réforme qui ne règle réellement aucun problème, ni sur les inégalités de carrières, ni sur les salaires trop bas, ni sur le système d'évaluation, nous continuons à porter des revendications offensives.

## Nous revendiquons pour les salaires

Une **augmentation immédiate de 400 €** (90 points d'indices) pour compenser en partie la perte de pouvoir d'achat subie depuis des années.



**Les primes doivent être entièrement intégrées au salaire de base.**

L'entrée dans le métier doit être rémunérée à hauteur de **2 fois le SMIC.**

Une carrière complète doit aboutir à un **doublement minimum du salaire de départ.**

**La valeur du point doit être indexée sur l'indice des prix.**

# Pour l'évolution de carrière

Nous revendiquons **une grille unique** (un seul grade) avec l'intégration des indices de la Hors classe dans la grille normale et la suppression de la Classe exceptionnelle.

**Le rythme d'avancement doit être le même pour tous.**

**Le recours aux décharges de service doit permettre aux collègues d'exercer des fonctions particulières** ou de mieux travailler dans des établissements difficiles, en lieu et place du système d'indemnités octroyées actuellement.

Plus globalement, **pour une « carrière » réussie**, il nous faut de **vrais moyens pour enseigner mieux** :

- moins d'effectifs par classe,
- plus de profs et de remplaçants titulaires,
- la titularisation de tous les collègues précaires,
- de meilleures conditions de travail,
- des formations en fonction de nos besoins.



# Pour une autre évaluation

Nous revendiquons une **déconnexion totale** entre la rémunération et l'évaluation.

L'objectif d'une évaluation ne doit pas être une sanction (avancement moins rapide) ou une récompense (avancement plus rapide), mais bien des offres de formation ou d'évolution de carrière adaptées à la situation de chacun.



L'évaluation doit porter sur les métiers d'enseignant et de documentaliste et pas sur des critères qui relèvent du management, de la communication et de l'implication dans les projets du chef d'établissement.

Les chefs d'établissement qui relèvent d'une autorité privée, celle de l'enseignement catholique, ne doivent pas participer à l'évaluation des agents de droit public que nous sommes.

**La CGT éduc'action45 est à vos côtés  
pour d'autres informations  
et pour défendre ensemble nos droits.**

**Contactez-nous :**

<http://edu45.udcgtloiret.fr/>

[cgteduc45@wanadoo.fr](mailto:cgteduc45@wanadoo.fr)



*Diaporama fait par le SNEIP (syndicat national de l'enseignement initial privé)*

