

ÉLÈVES

MOTIVATION

COLLÈGUES

EMPLOI DU TEMPS

NOTES

# C'EST LA RENTRÉE

La grosse ombre au tableau de cette rentrée, c'est l'entrée en vigueur du PPCR, avec ses deux dimensions détestables : une évolution des rémunérations en trompe-l'œil, toujours faiblarde et une évaluation aux modalités confuses, plus que jamais soumise à l'arbitraire !

La rentrée 2017, ce sont des nouveautés qui s'appliquent dans d'autres domaines, mais aussi des rappels utiles que le **SNETAA-FO** vous expose dans les pages suivantes.



C'était l'intention irréprouvable du précédent gouvernement, comme une fuite en avant : faire passer à tout prix ce PPCR que notamment le SNETAA-FO rejetait. Donc, comme cadeaux de départ sont parus les décrets n° 2017-786, 2017-787 et 2017-789 du 5 mai 2017 et l'arrêté daté du même jour sur « la mise en œuvre du rendez-vous de

carrière ». Dans ses deux volets, rémunération/avancement puis évaluation, le PPCR met à mal les personnels, leur statut, renforce l'arbitraire du chef d'établissement, conforte l'individualisation de la rémunération et des carrières, méprise les enseignants en leur octroyant honteusement des fragments de rien, fragilise leur devenir !

RÉMUNÉRATION

ÉCHELONS	CLASSE NORMALE		
11 <sup>ème</sup>	664		
10 <sup>ème</sup>	620		
9 <sup>ème</sup>	578		
8 <sup>ème</sup>	542		
7 <sup>ème</sup>	506	<b>HORS CLASSE</b>	
6 <sup>ème</sup>	478	793	<b>CLASSE EXCEPTIONNELLE</b>
5 <sup>ème</sup>	466	751	<b>HORS ÉCHELLE A</b>
4 <sup>ème</sup>	453	705	825
3 <sup>ème</sup>	440	652	770
2 <sup>ème</sup>	436	611	730
1 <sup>er</sup>	383	570	690

LES GRILLES D'INDICES CI-DESSOUS, DANS LES 3 GRADES (CLASSE NORMALE, HORS CLASSE ET CLASSE EXCEPTIONNELLE) DES PLP ET CPE, SONT CELLES EN VIGUEUR À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE.

Ces grilles tiennent compte du changement indiciaire de janvier dernier. Seuls les indices des échelons 1 et 3 changent ce 1<sup>er</sup> septembre : sont donc concernés les stagiaires et les néo-titulaires. Tous les indices doivent changer en janvier 2018. La classe exceptionnelle est mise en place à la rentrée mais les commissions qui décideront des promotions se tiendront dans l'année scolaire, avec effet rétroactif sur la rémunération.

Le rythme d'avancement, désormais unique, change aussi, selon les tableaux suivants :

CLASSE NORMALE		HORS CLASSE		CLASSE EXCEPTIONNELLE	
11 <sup>ème</sup> éch.	-	6 <sup>ème</sup> éch.	-	Spécial	-
10 <sup>ème</sup> éch.	4 ans	5 <sup>ème</sup> éch.	3 ans	4 <sup>ème</sup> éch.	-
9 <sup>ème</sup> éch.	4 ans	4 <sup>ème</sup> éch.	2 ans et 6 mois	3 <sup>ème</sup> éch.	2 ans et 6 mois
8 <sup>ème</sup> éch.	3 ans et 6 mois	3 <sup>ème</sup> éch.	2 ans et 6 mois	2 <sup>ème</sup> éch.	2 ans
7 <sup>ème</sup> éch.	3 ans	2 <sup>ème</sup> éch.	2 ans	1 <sup>er</sup> éch.	2 ans
6 <sup>ème</sup> éch.	3 ans	1 <sup>er</sup> éch.	2 ans		
5 <sup>ème</sup> éch.	2 ans et 6 mois				
4 <sup>ème</sup> éch.	2 ans				
3 <sup>ème</sup> éch.	2 ans				
2 <sup>ème</sup> éch.	1 an				
1 <sup>er</sup> éch.	1 an				



## DOSSIER DE RENTRÉE

Tous les PLP et CPE sont reclassés dans les nouvelles grilles ce 1<sup>er</sup> septembre.

Pour ceux de la classe normale, le reclassement se fait à numéro d'échelon identique : par exemple, un collègue à l'échelon 6 de l'ancienne grille devient échelon 6 de la nouvelle.

Pour ceux de la hors classe, c'est bien différent puisque le numéro d'échelon diminue d'une unité : un collègue à l'échelon 5 de l'ancienne grille passe à l'échelon 4 de la nouvelle. Pas d'incidence sur la rémunération ? Peut-être pas sur la rémunération immédiate, certes ! mais les collègues hors classe actuellement

au dernier échelon de leur grille devront patienter pour atteindre le dernier échelon 7 puisque ce dernier ne devrait se mettre en place qu'en janvier 2020... encore une belle peau de banane pour les PLP ou CPE qui devaient d'ici là partir à la retraite !

Pour tous les collègues, l'ancienneté acquise au 1<sup>er</sup> septembre 2017 est conservée ; si celle-ci est supérieure à l'ancienneté dans l'échelon de la nouvelle grille, ils passent à l'échelon supérieur.

Exemples avec une ancienneté arrêtée au 1<sup>er</sup> septembre 2017 :

- 1 une collègue à l'échelon 8 de la classe normale avec 2 ans et 6 mois sera reclassée à l'échelon 8 de la nouvelle grille ; elle patientera 1 an pour passer à l'échelon 9

car la durée de séjour dans l'échelon est de 3 ans et demi ;

- 2 un collègue à l'échelon 3 de la hors classe avec 2 ans et 1 mois d'ancienneté sera reclassé à l'échelon 2 de la nouvelle grille ; mais comme son ancienneté est supérieure à celle de la grille (2 ans), il sera reclassé à l'échelon 3 de la nouvelle grille, avec une ancienneté nulle.



## ÉVALUATION



Désormais, la valeur professionnelle sera appréciée à l'occasion de « rendez-vous de carrière », déterminants pour obtenir une promotion :

- deux pour la réduction d'ancienneté d'un an dans le 6<sup>ème</sup> et/ou le 8<sup>ème</sup> échelon ;
- un pour le passage à la hors classe,

l'accès à la classe exceptionnelle étant apprécié à partir d'un compte rendu portant sur l'ensemble de la carrière, rédigé par l'inspecteur.

Les rendez-vous de carrière se composent d'une part d'une inspection pédagogique suivie d'un entretien avec l'inspecteur et d'autre part d'un entretien avec le chef d'établissement. Chaque rendez-vous donne lieu à l'établissement d'un compte rendu, où une grille doit être complétée soit par l'un, soit par l'autre, soit par les deux. Cette grille doit apprécier par niveaux (« à consolider, satisfaisant, très satisfaisant, excellent ») la manière de servir du PLP ou du CPE selon des compétences directement inspirées du référentiel des métiers de l'enseignement et de l'éducation de 2013.

Or, qui dit « compétence » dit « incompétence » et le sort réservé à nos stagiaires en témoigne : ils vont davantage être licenciés !

Le SNETAA-FO s'oppose donc à l'application du nouveau mode d'évaluation qui laisse l'arbitraire s'installer et met en danger notre carrière !

**GRILLE DU COMPTE-RENDU DU RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE - PLP**
**ITEMS D'ÉVALUATION**
**ÉVALUÉS PAR L'INSPECTEUR**

Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique

Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves

Construire, mettre en oeuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves

Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves

Évaluer les progrès et les acquisitions

**ÉVALUÉS PAR LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT**

Coopérer au sein d'une équipe

Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/établissement

Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages

**ÉVALUÉS CONJOINTEMENT PAR L'INSPECTEUR ET LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT**

Agir en éducateur responsable et selon les principes éthiques

Accompagner les élèves dans leur parcours de formation

S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel

**GRILLE DU COMPTE-RENDU DU RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE - CPE**
**ITEMS D'ÉVALUATION**
**ÉVALUÉS PAR L'INSPECTEUR**

Assurer le suivi pédagogique et éducatif individuel et collectif des élèves

Participer à l'élaboration de la politique éducative de l'établissement, coordonner la mise en oeuvre et assurer le suivi du volet éducatif du projet de l'établissement

Utiliser un langage clair et adapté aux situation éducatives rencontrées et intégrer dans son activité la maîtrise des codes de communication par les élèves

Appréhender, construire et mettre en oeuvre des situations éducatives prenant en compte la diversité des élèves

Contribuer à la formation à une citoyenneté participative

**ÉVALUÉS PAR LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT**

Collaborer, dans le cadre du suivi des élèves, avec l'ensemble des acteurs de la communauté éducative et les partenaires de l'établissement

Contribue, en lien avec les autres personnels, au respect des règles de vie et de droit dans l'établissement

Assurer l'animation de l'équipe de vie scolaire et organiser son activité

**ÉVALUÉS CONJOINTEMENT PAR L'INSPECTEUR ET LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT**

Organiser les conditions de vie des élèves dans l'établissement et contribuer à la qualité du climat scolaire

Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques

Accompagner les élèves dans leur parcours de formation et leur projet personnel

S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel