SNUDI - FO

Syndicat National Unifié des Directeurs, Instituteurs, Professeurs des Écoles, PsyEN & AESH du 1er degré
6-8 rue Gaston Lauriau - 93513 MONTREUIL CEDEX - tél 01 56 93 22 66 - snudi@fo-fnecfp.fr

PPCR c'est toujours non !
Augmentation de 10% tout de suite !

Les différents gouvernements du président Macron entendent nous imposer une austérité jamais vue, en particulier avec le blocage de la valeur du point d'indice. De ce point de vue, le protocole PPCR (protocole parcours carrières et rémunérations), mis en place dans l'Education nationale en 2017 est un outil au service de ces orientations budgétaires.

Quoiqu'en disent aujourd'hui les organisations syndicales signataires de PPCR*, cet accord prévoyait bien *« d'examiner d'éventuelles mesures d'ajustement au regard des principaux indicateurs macro-économiques »* et *« la revalorisation du point d'indice au vu des indicateurs économiques »* !

Force est de constater que les « indicateurs économiques » du président Macron et de ses gouvernements le poussent à augmenter le budget militaire et à protéger les milliardaires plutôt qu'à revaloriser la valeur du point d'indice !

Précisons enfin que PPCR a ouvert la voie à la loi de transformation de la Fonction publique introduisant l'individualisation des droits des collègues et remettant en cause les prérogatives des CAPD.

FO a eu raison de ne pas signer PPCR qui entérinait dès 2017 la baisse du pouvoir d'achat des personnels et continue d'exiger l'abrogation de la loi de la transformation de la Fonction publique !

Le décret du 7 mai 2017 met en effet en cause nombre de nos garanties statutaires :
► il a instauré le règne de l'arbitraire avec des appréciations injustifiées suite aux rendez-vous de carrière qui peuvent pénaliser lourdement les personnels dans leur évolution de carrière ;
► il exclut la majorité des collègues du 3ème grade qu'il a instauré, la classe exceptionnelle ;
► il a supprimé pour la majorité des échelons la possibilité pour les personnels d'être promu au grand choix ;
► il a mis en place « l'accompagnement » que les IEN peuvent déclencher à tout moment, « accompagnement » donnant aujourd'hui lieu à de nombreuses visites en classe suite aux évaluations nationales, aux évaluations d'école, aux formations en constellations !

Non aux remises en cause statutaires !
Oui à 10 % d'augmentation du point d'indice dès à présent !

Face à ces gouvernements qui continuent de s'en prendre à notre pouvoir d'achat et à nos statuts, le SNUDI-FO exige l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice de 10 % et l'ouverture de discussions pour rattraper les 33% de pouvoir d'achat perdu depuis l'an 2000 ! ■

**Vote des décrets PPCR au comité technique ministériel du 07/12/16 :*
FO, CGT et SNALC : CONTRE / FSU, SEUNSA et SGENCFDT : POUR

Grille des PE au 01/09/2026

Valeur du point d'indice depuis le 01/07/2023 : 4,9227 €

classe exceptionnelle

échelon	durée	indice majoré
5 - 3		977
5 - 2	1	930
5 - 1	1	895
4	3	835
3	2,5	780
2	2	740
1	2	700

hors classe

échelon	durée	indice majoré
7		826
6	3	811
5	3	768
4	2,5	720
3	2,5	673
2	2	629
1	2	595

classe normale

échelon	durée	indice majoré
11		678
10	4	634
9	4	595
8	3,5(1)	562
7	3	524
6	3(1)	497
5	2,5	481
4	2	466
3	2	453
2	1	446
1	1	395

(1) possibilité d'accélération de carrière d'un an

1 Les rendez-vous de carrière

Le rendez-vous de carrière et le rôle du syndicat



L'objectif de ces rendez-vous de carrière est d'*« apprécier la valeur professionnelle »*. Au nombre de trois au cours de la carrière, ils sont déterminants pour l'accélération de carrière d'une année au cours des 6ème et 8ème échelons de la classe normale (qui concerne 30 % des collègues inspectés) et pour l'accès à la hors-classe.

Ces rendez-vous de carrière donnent lieu à une évaluation sur 11 items (voir page 3) puis à une appréciation de la valeur professionnelle : *« à consolider », « satisfaisant », « très satisfaisant »* ou *« excellent »*. A tout moment, le SNUDI-FO est au côté des personnels pour les aider à faire valoir leurs droits, notamment en rédigeant des recours auprès de l'IA-DASEN. Ainsi, de nombreux collègues ayant rédigé des recours avec le SNUDI-FO ont pu obtenir une réévaluation favorable de leur appréciation finale, une modification de leur grille de compte-rendu de rendez-vous de carrière... En tout état de cause, le SNUDI-FO invite les personnels à ne pas accepter un compte-rendu ou une appréciation qui ne leur conviendrait pas et à rédiger un recours avec son aide. Qui ne dit mot consent ! ■

Serez-vous évalués en 2026-2027 ?

1er rendez-vous

Les agents qui, pendant l'année scolaire, sont dans la deuxième année du 6ème échelon de la classe normale, **c'est-à-dire ceux qui sont passés au 6ème échelon entre le 01/09/2025 et le 31/08/2026.**

2ème rendez-vous

Les agents qui, pendant l'année scolaire, ont une ancienneté comprise entre 18 et 30 mois dans le 8ème échelon de la classe normale, **c'est-à-dire ceux qui sont passés au 8ème échelon entre le 01/03/2025 et le 28/02/2026.**

3ème rendez-vous

Les agents qui, pendant l'année scolaire, sont dans la deuxième année du 9ème échelon de la classe normale, **c'est-à-dire ceux qui sont passés au 9ème échelon entre le 01/09/2025 et le 31/08/2026.**



Calendrier du déroulement des RDV de carrière et voies de recours

Avant le début des congés d'été précédent l'année scolaire du RDV de carrière	Information de la programmation d'un rendez-vous de carrière pour l'année scolaire à venir.
15 jours avant le RDV de carrière	Notification de la date de RDV de carrière
Jour J - RDV de carrière	
Fin de l'année scolaire durant laquelle s'est déroulée le RDV de carrière au plus tard	Notification de compte-rendu du RDV de carrière avec appréciation littérale sur l'application SIAE
Dans les 15 jours après réception du compte-rendu de RDV de carrière	Possibilité de rédiger des observations suite au compte-rendu
Dans les deux semaines suivant la rentrée scolaire suivante	Communication de l'appréciation finale de l'IA- DASEN
30 jours maximum après réception de l'appréciation finale	Possibilité d'adresser un recours contestant l'appréciation finale
30 jours maximum après réception du recours	L'administration a 30 jours pour répondre au recours
30 jours maximum après la réponse de l'IA- DASEN ou après l'absence de réponse de l'IA- DASEN	Possibilité de saisir la CAPD pour étude du recours
A l'issue de la CAPD	Notification de l'avis définitif de l'IA-DASEN

Les rendez-vous de carrière de l'année 2026-2027 détermineront les promotions accélérées et les passages à la hors classe pendant l'année 2027-2028.

Attention, les personnels promus rétroactivement via l'avantage spécifique d'ancienneté (ASA), c'est-à-dire les enseignants affectés dans les écoles zone violence (arrêté du 16 janvier 2001) ainsi que les directrices et directeurs d'école peuvent voir le calendrier des rendez-vous de carrière être modifié en fonction de leur date de promotion effective. ■

2 L'accompagnement PPCR

La mise en place d'un nouveau management

Le décret du 5 mai 2017 précise : *« Tout professeur des écoles bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel, qu'il soit à son initiative ou à l'initiative de l'administration. »*

L'accompagnement des personnels peut concerner un enseignant dont les compétences sont à consolider, pour remédier à des difficultés rencontrées ou pour faciliter une mobilité professionnelle ou tout simplement si l'administration considère que sa pratique professionnelle doit être améliorée ! Il peut être collectif pour améliorer la qualité des enseignements et faire évoluer les pratiques.

Un processus d'accompagnement peut être décidé par un IEN à tout moment. Les enseignants « accompagnés » peuvent être amenés à faire l'objet de visites supplémentaires en classe, à intégrer des formations, voire à rédiger des écrits, des comptes-rendus, des bilans, à l'instar des PE stagiaires.

C'est dans ce cadre sont désormais imposées les formations entre pairs, dites en constellations. Le chapitre *« Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière »* des lignes directrices de gestion « promotions » précise que les DRH académiques contribuent *« à l'accompagnement professionnel des personnels par la mise en place et la coordination de dispositifs d'aide, de soutien et de conseil ainsi que de formation. Les personnels doivent, selon leurs fonctions : faire évoluer leurs pratiques professionnelles et partager leurs expériences entre pairs »*.



Sous couvert de formations, les « constellations » cherchent à astreindre les enseignants à s'observer entre eux et ainsi porter des jugements sur les pratiques de leurs collègues, de façon à *« les faire évoluer »*.

De la même manière, les évaluations d'école et les évaluations nationales imposent parfois des dispositifs « d'accompagnement » divers et variés aux personnels.

Cela ouvre la voie à toutes formes de pressions et s'inscrivent pleinement dans l'accompagnement permanent PPCR qui vise à transformer des enseignants titulaires en « stagiaires à vie » ! ■

Une grille d'évaluation inacceptable !

L'évaluation des enseignants repose désormais sur des méthodes managériales de gestion des personnels à la France Telecom, où l'enseignement est marginalisé au profit des missions périphériques et fait disparaître toute référence aux programmes nationaux.

Auparavant les textes sur l'inspection garantissaient au PE son indépendance professionnelle et sa liberté pédagogique dans le cadre des programmes nationaux ; avec la nouvelle grille d'évaluation, les PE sont désormais évalués en fonction de leur investissement dans les projets éducatifs territoriaux (PEdT) et de leurs relations avec les parents d'élèves et les élus politiques locaux.

Cette grille reprend les items du référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation qui sert à la titularisation des enseignants stagiaires. Elle transforme les enseignants en stagiaires à vie, c'est la qualification des personnels qui est ainsi remise en cause.

Ce n'est donc plus la capacité professionnelle à faire progresser les élèves qui est évaluée mais l'attitude de l'enseignant, son «investissement professionnel », son degré de soumission, son parcours professionnel, son ambition…

FO n'avait-elle pas eu raison de condamner la nouvelle évaluation lors des discussions avec le ministère ? N'a-t-elle pas raison d'en demander aujourd'hui l'abandon ? ■

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
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 œuvre 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 des élèves				
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/l'établissement				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnelles				

3 Hors-classe et classe exceptionnelle

Les personnels susceptibles d'être promus à la hors-classe sont ceux qui ont déjà subi leur 3ème rendez-vous de carrière (qui a lieu dans la 2ème année du 9ème échelon de la classe normale). L'arrêté du 12 mai 2026 précise que le taux promus/promouvables est de 23% en 2026.

Pour départager les personnels, le barème mis en place ne prend en compte que deux éléments :
1) l'appréciation :
- Excellent : 120 points
- Très satisfaisant : 100 points
- Satisfaisant : 80 points
- À consolider : 60 points

2) La durée dans la plage d'appel :
- de 0 à 120 points selon l'ancienneté

9 ème + 2 ans	9 ème + 3 ans	10 ème	10 ème + 1 an	10 ème + 2 ans	10 ème + 3 ans
0	10	20	30	40	50
11 ème	11 ème + 1 an	11 ème + 2 ans	11 ème + 3 ans	11 ème + 4 ans	11 ème + 5 ans
70	80	90	100	110	120

La question de l'appréciation est donc déterminante pour connaître le délai avec lequel les personnels atteindront, ou pas, la hors-classe. Or, étant donné la nature des rendez-vous de carrière, l'appréciation est attribuée de manière totalement arbitraire ! Ce dispositif est d'autant plus scandaleux que les appréciations de la valeur professionnelle rentrant en compte pour le passage à la hors-classe sont gravées dans le marbre et ne pourront donc pas être modifiées !

La FNEC FP-FO a multiplié les interventions pour que l'appréciation issue du 3ème rendez-vous de carrière puisse être revue à la hausse et s'est toujours heurtée au refus des différents ministres, mais aussi de la FSU, décidée à défendre PPCR jusqu'au bout ! ■

Passage à la classe exceptionnelle

Depuis la rentrée 2024, le ministère a supprimé les deux viviers d'accès à la classe exceptionnelle (premier viver à compter du 3ème échelon de la hors-classe pour les personnels avec avec 6 années de fonctions/affectations particulières, et deuxième vivier pour les personnels ayant au moins atteint le 6ème échelon de la hors-classe) pour les remplacer par un accès de type promus/promouvables à partir du 5ème échelon de la hors-classe.

Si la FNEC FP-FO était opposée aux deux viviers, elle avait néanmoins demandé un régime transitoire pour que les personnels du premier vivier puissent rester promouvable afin de ne pas être lésés, ce qui avait été refusé par le ministère, avec l'appui de la FSU qui avait voté contre la proposition de FO et de SUD, de la CGT et du SNALC qui s'étaient abstenus.

Concernant les modalités de passage à la classe exceptionnelle depuis 2024, il n'y a maintenant plus aucun barème. Tout repose sur l'avis de l'IEN : *« très favorable », « favorable », « défavorable ».* L'ancienneté dans le corps n'intervient qu'à avis égal.

Enfin, l'échelon spécial de la classe exceptionnelle a été supprimé en 2024 et remplacé par un passage à l'ancienneté au 5ème échelon de la classe exceptionnelle (qui comporte trois chevrons), après trois années dans le 4ème échelon de la classe exceptionnelle. ■

Le reclassement au sein de la hors-classe

Echelon au moment du passage à la hors-classe	Reclassement au sein de la hors-classe
Moins de 2 ans d'ancienneté dans le 9ème échelon	2ème échelon avec conservation de l'ancienneté
Plus de 2 ans d'ancienneté dans le 9ème échelon	3ème échelon sans conservation de l'ancienneté
Moins de 2 ans et 6 mois d'ancienneté dans le 10ème échelon	3ème échelon avec conservation de l'ancienneté
Plus de 2 ans et 6 mois d'ancienneté dans le 10ème échelon	4ème échelon sans conservation de l'ancienneté
Moins de 2 ans et 6 mois d'ancienneté dans le 11ème échelon	4ème échelon avec conservation de l'ancienneté
Plus de 2 ans et 6 mois d'ancienneté dans le 11ème échelon	5ème échelon sans conservation de l'ancienneté

Le reclassement au sein de la classe exceptionnelle

Echelon au moment du passage à la classe exceptionnelle	Reclassement au sein de la classe exceptionelle
Moins de 2 ans et 6 mois d'ancienneté dans le 5ème échelon	3ème échelon avec conservation de l'ancienneté
Plus de 2 ans et 6 mois d'ancienneté dans le 5ème échelon	4ème échelon sans conservation de l'ancienneté
6ème échelon	4ème échelon sans conservation de l'ancienneté
7ème échelon	4ème échelon avec conservation de l'ancienneté