

***Stop à l'effondrement de notre pouvoir d'achat
et à la destruction de notre statut !***

Augmentation des salaires pour TOUS !

Le décret du 5 mai 2017 a instauré un rythme d'avancement unique (sauf pour les passages du 6^{ème} au 7^{ème} et du 8^{ème} au 9^{ème} échelon).

Il a mis fin en particulier à la possibilité d'avancer au grand choix. La carrière est nivelée par le bas. Théoriquement, avec l'ancienne grille, un PE pouvait atteindre le 11^{ème}

échelon en 20 ans. Aujourd'hui, il faut au minimum 24 ans qui sont réservés à 30 % de promouvables et il faut 26 ans pour tous les autres.

Vous trouverez ci-dessous un tableau détaillant le rythme de passage d'un échelon à l'autre ainsi que les anciennes grilles d'avancement. ■

Grille des PE jusqu'au 31/08/2017



hors classe

échelon	IM	durée
7	793	
6	751	3
5	705	3
4	652	2,5
3	611	2,5
2	570	2,5
1	516	2,5

classe normale

échelon	IM	gd choix	choix	ancienneté
11	664			
10	620	3	4,5	5,5
9	578	3	4	5
8	542	2,5	4	4,5
7	506	2,5	3	3,5
6	478	2,5	3	3,5
5	466	2,5	3	3,5
4	453	2	2,5	2,5
3	440		1	
2	383		0,75	
1	349		0,25	

valeur du point d'indice majoré au 01/07/2022 : 4,850033 €

Grille des PE au 01/01/2021

classe exceptionnelle

échelon	durée	IM
HEA'3		972
HEA'2	1	925
HEA'1	1	890
4	+ de 3	830
3	2,5	775
2	2	735
1	2	695

hors classe

échelon	durée	IM
7		821
6	3	806
5	3	763
4	2,5	715
3	2,5	668
2	2	624
1	2	590

classe normale

échelon	durée	IM
11		673
10	4	629
9	4	590
8	3,5 ⁽¹⁾	557
7	3	519
6	3 ⁽¹⁾	492
5	2,5	476
4	2	461
3	2	448
2	1	441
1	1	390

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

2 Impact de PPCR sur les conditions de travail des personnels

Quelques réactions de collègues

“ Je reste avec l'impression que mes qualités et mon engagement dans le métier n'ont pas été pris en compte.

Aujourd'hui, je me sens mal et lésée. Tout mon investissement pour un métier qui me passionne est mis à mal par ce genre d'appréciation fixe et qui a un impact sur mon avancée dans la grille indiciaire et donc dans ma vie de famille.

“ Aujourd'hui, j'ai reçu l'appréciation finale de l'IA-DASEN : « Satisfaisant » alors que ma note d'inspection est de 18/20 et que dans le tableau il y avait coché (4 satisfaisants – 6 très satisfaisants et 1 excellent) et que l'appréciation de l'IEP était très bonne. Sur quels critères s'est-elle arrêtée ?



RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

“ Je ne me suis jamais sentie aussi méprisée et dépréciée de ma carrière !

“ Je n'ai que des « très satisfaisant » ou des « excellent » et je me retrouve en appréciation finale avec « satisfaisant ». Au bout de presque 20 ans de carrière c'est très démotivant et je suis plus que déçue, c'est une évidence ! Comment contester cette appréciation, on nous parle de 30 jours ouvrables, mais autant le rapport de l'inspecteur pouvait l'être facilement, autant là c'est nébuleux et aucun encadré n'y donne accès.

Le SNUDI-FO aux côtés des collègues pour défendre leur dossier

Dans tous les départements, des collègues s'efforcent en prenant connaissance des comptes rendus de leur rendez-vous de carrière ou de leur appréciation finale.

Le SNUDI-FO est à leurs côtés pour les aider à rédiger des recours voire pour remplir des fiches de registres SST ou obtenir une reconnaissance d'accident du travail pour les situations dans lesquelles les collègues sont profondément affectés.

Le SNUDI FO a réussi à obtenir certaines garanties et à faire bouger les lignes dans certains départements :

- ▶ des recours élaborés à l'aide du syndicat ont abouti et permis d'obtenir une réévaluation favorable d'appréciations de collègues ;
- ▶ des grilles de comptes-rendus ont été modifiées suite à des observations de collègues appuyés par le syndicat ;
- ▶ des appréciations finales hors classe ont été modifiées pour permettre à des collègues de partir en retraite en ayant changé de grade ;
- ▶ concernant l'accompagnement collectif, le SNUDI-FO a obtenu dans un département qu'il ne soit fait que sur accord des enseignants de l'école.

Dans tous les cas, le SNUDI-FO invite les collègues à ne pas accepter un compte-rendu ou une appréciation qui ne convient pas et de rédiger un recours avec son aide.

Déposer un recours permet à minima de laisser dans son dossier professionnel une preuve de son désaccord avec le document de l'administration.

Saisissez les délégués du SNUDI-FO qui vous aideront dans cette démarche. ■

Calendrier du déroulement de RDV de carrière et voies de recours

Avant le début des congés d'été précédant 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 déroulé 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

3

Les « rendez-vous de carrière »

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 6^{ème} et 8^{ème} échelons de la classe normale et pour l'accès à la hors classe.

Le premier rendez-vous se déroule lors de la deuxième année du 6^{ème} échelon, le second durant la période comprise entre un an et demi et deux ans et demi d'ancienneté dans le 8^{ème} échelon et enfin le troisième lors de la deuxième année du 9^{ème} échelon.

En quoi consiste ce rendez-vous de carrière ?

Le décret du 5 mai 2017 précise :

« Pour les professeurs des écoles exerçant une fonction d'enseignement, le rendez-vous de carrière comprend une inspection, un entretien avec l'inspecteur qui a conduit l'inspection. (...) le rendez-vous de carrière donne lieu à l'établissement d'un compte rendu. (...) L'appréciation finale de la valeur professionnelle qui figure au compte rendu est arrêtée par le recteur. »

Quelles sont les conséquences de ces rendez-vous de carrière ?

« Les anciennetés détenues dans les 6^{ème} et 8^{ème} échelons de la classe normale peuvent être bonifiées d'un an. (...) Le recteur établit dans chaque département, pour chaque année scolaire, d'une part, la liste des professeurs des écoles qui sont dans la deuxième année du 6^{ème} échelon de la classe normale, d'autre part, la liste des professeurs des écoles qui justifient d'une ancienneté dans le 8^{ème} échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois. (...) Le recteur attribue les bonifications d'ancienneté après avis de la commission administrative paritaire compétente à hauteur de 30 % de l'effectif des professeurs des écoles inscrits sur chacune de ces deux listes. »

Ainsi, le 1^{er} rendez-vous de carrière permet à 30% des enseignants évalués, désignés par le recteur, d'être promus un an plus

rapidement au 7^{ème} échelon. De la même manière, le 2^{ème} rendez-vous de carrière permet à 30% des enseignants évalués d'être promus un an plus rapidement au 9^{ème} échelon. Le 3^{ème} rendez-vous de carrière sera pris en compte pour le passage à la hors classe.

Cette évaluation, c'est l'arbitraire et l'individualisation. Ce dispositif heurte de front le statut des enseignants. Il permet aux IEN de favoriser directement ou pas la carrière des collègues qu'ils évaluent. Cette évaluation sépare les personnels entre ceux qui seront évalués « excellents » et les autres. C'est parmi les premiers que seront choisis les 30% qui bénéficieront d'un avancement d'échelon accéléré ou à la hors classe. C'est la promotion au mérite puisque la valeur professionnelle est établie en fonction de critères totalement subjectifs, et non plus un barème transparent et contrôlable.

De plus, il n'est donc plus fait mention de l'inspecteur d'académie qui, dans les textes réglementaires, attribuait la note à chaque PE ainsi qu'une appréciation. Cette modification ouvre la voie à la mise en cause de la gestion départementale par l'IA du corps des PE pour aller vers un « *corps unique* » des enseignants sous l'autorité du recteur. ■

Serez-vous évalués en 2022-2023 ?

1^{er} rendez-vous

Les agents qui, pendant l'année scolaire, sont dans la deuxième année du 6^{ème} échelon de la classe normale, **c'est à dire ceux qui sont passés au 6^{ème} échelon entre le 01/09/2021 et le 31/08/2022.**

2^{ème} rendez-vous

Les agents qui, pendant l'année scolaire, ont une ancienneté comprise entre 18 et 30 mois dans le 8^{ème} échelon de la classe normale, **c'est à dire ceux qui sont passés au 8^{ème} échelon entre le 01/03/2021 et le 28/02/2022.**

3^{ème} rendez-vous

Les agents qui, pendant l'année scolaire, sont dans la deuxième année du 9^{ème} échelon de la classe normale, **c'est à dire ceux qui sont passés au 9^{ème} échelon entre le 01/09/2021 et le 31/08/2022.**

Les rendez-vous de carrière de l'année 2022-2023 détermineront les promotions accélérées et les passages à la hors classe pendant l'année 2023-2024.

Attention ! Suite à l'arrêté du 21 juin 2019 :

- ▶ le délai entre la notification et la date du rendez-vous carrière est réduit « d'un mois » à « 15 jours » ;
- ▶ le délai entre la notification par l'IEN du compte-rendu du rendez-vous de carrière et les observations éventuelles de l'agent est réduit de « trois semaines » à « quinze jours » ;
- ▶ un rendez-vous de carrière en septembre de l'année scolaire suivante est organisé pour les agents qui n'étaient pas en service au moment où ils avaient été convoqués, s'ils sont en fonction pendant cette nouvelle période.

4

Les promotions depuis 2017

Depuis 2017, les règles de promotion ont été modifiées. 30% des enseignants promouvables des 6^{ème} et 8^{ème} échelons accèdent à l'échelon supérieur avec une bonification d'un an.

Ce sont les évaluations issues des rendez-vous de carrière (ceux passés pendant la précédente année scolaire pour les promotions 2021-2022) qui détermineront les bénéficiaires de l'avancement accéléré.

Les IEN et les IA ont ainsi le pouvoir de choisir directement quels enseignants favoriser.

En clair, c'est la promotion arbitraire.

Le SNUDI-FO revendique l'arrêt du mérite individuel, l'abrogation du décret « évaluation - PPCR », et le rétablissement de promotions contrôlables par les délégués du personnel sur la base d'un barème objectif basé essentiellement sur l'AGS.



**"REVALORISATION" PPCR :
SUSUCRE!**

Stagiaires à vie ?

Le décret du 5 mai 2017 précise : « *Tout professeur des écoles bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel. Individuel ou collectif, il répond à une demande des personnels ou à une initiative de l'institution.* »

L'accompagnement PPCR, le levier qui permet au ministre d'imposer une multitude de visites et suivis dans le cadre de son nouveau management.

L'accompagnement des personnels est encore une nouvelle disposition réglementaire depuis 2017. Il peut concerner un enseignant dont les compétences sont à consolider, pour remédier à des difficultés rencontrées ou pour faciliter une mobilité professionnelle. Il peut être collectif pour améliorer la qualité des enseignements et faire évoluer les pratiques. Il peut concerner une école, un bassin, une équipe inter-degré.

**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.

Le ministère a remplacé l'inspection en T2 par un « accompagnement renforcé ». En combinant les rendez-vous de carrière et l'accompagnement des enseignants dans un cadre individuel ou collectif, le nouveau mode d'évaluation est une arme pour remettre en cause l'indépendance professionnelle et la liberté pédagogique pour imposer les contre-réformes de l'école avec les nouveaux cycles, l'inclusion systématique, les partenariats avec les collectivités territoriales.

L'accompagnement

5

Les formations en constellations, un exemple de l'accompagnement PPCR

Depuis deux ans, les ministres imposent des formations entre pairs, dites « en constellations ». Ces formations ne viennent pas de nulle part. Le ministre réaffirme lui-même que cela découle du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) de 2017.

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 (imposées à un public désigné), les « constellations » cherchent à astreindre les enseignants à s'observer entre eux et ainsi porter des jugements sur les pratiques de leurs collègues, pour « les faire évoluer ». Ainsi, les « constellations » ouvrent 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 ».

Avec le dispositif d'accompagnement continu prévu par le décret PPCR, les visites de la hiérarchie dans les classes, comme l'évaluation des personnels, se multiplient transformant les fonctionnaires en « stagiaires à vie ». PPCR a ouvert la voie aux méthodes « managériales » (évaluations d'école, formation-formatage, multiplication de strates hiérarchiques intermédiaires...) qui visent à exercer une pression permanente sur les personnels. ■

Les enseignants évalués en fonction du PEdT

7

La hors classe

Accès à la hors classe pour tous les PE ?

Un taux de 18 % pour 2022
Le tour de passe-passe de PPCR

Le nombre de promus à la hors classe est établi chaque année en appliquant un ratio (fixé par arrêté ministériel) au nombre de promouvables. Avant le décret PPCR/évaluation du 5 mai 2017, tous les professeurs des écoles de la classe normale du 7^{ème} au 11^{ème} échelon constituaient la liste des promouvables. Le SNUDI-FO revendiquait une augmentation significative du taux de passage à la hors classe des PE puisqu'il était largement inférieur à celui des autres fonctions publiques.

Sans PPCR, le taux devait atteindre 7 % en 2020 selon les promesses ministérielles de l'époque. Or, en application du décret, les règles ont changé ! En effet, ne sont plus promouvables à la hors classe que les PE de la classe normale qui ont atteint au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon (et ceux des 10^{ème} et 11^{ème} échelons). Le nombre d'enseignants promouvables est ainsi environ divisé par 3. Il faudrait donc que le taux soit environ multiplié par 3, au moins, ne serait-ce que pour maintenir le nombre de promus à la hors classe avant PPCR.

Le SNUDI-FO est intervenu sans relâche pour alerter sur cette baisse du nombre de promouvables qui pouvait conduire à une baisse drastique du nombre de promus, d'autant plus que le gouvernement n'avait donné aucune garantie.

Le compte n'y est pas puisque le nombre de PE promus à la hors classe n'augmentera pas, alors que de nombreux PE partent actuellement à la retraite sans avoir atteint la hors classe ! De plus, rien n'est garanti pour l'avenir. PPCR ne garantit donc aucunement le déroulement de la carrière sur deux grades. Les PE sont d'ailleurs les grands sacrifiés de la hors classe : un taux de passage longtemps inférieur aux autres corps d'enseignement, des promotions à partager entre les PE-ex-instits et ceux issus de l'IUFM. Les deux catégories sont lésées.

Dans cette situation, un nombre important de PE continueront de partir à la retraite sans même avoir atteint la hors classe.

Où est le progrès tant vanté par les partisans de PPCR ?

Règles de passage à la hors classe :
l'arbitraire, sans « rattrapage » possible !

Le barème mis en place ne prend en compte que deux éléments : l'appréciation :

- Excellent : 120 points
- Très satisfaisant : 100 points
- Satisfaisant : 80 points
- À consolider : 60 points

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 est donc de savoir comment sont attribuées les appréciations.

Deux catégories d'enseignants peuvent y prétendre :

- Les collègues évalués lors du 3^{ème} rendez-vous de carrière étant dans la 2^{ème} année du 9^{ème} échelon (les collègues évalués cette année ne seront concernés par le passage à la hors classe qu'au 1^{er} septembre 2023).

Leur évaluation dépendra de la « valeur professionnelle issue du 3^{ème} rendez-vous de carrière ».

- Les collègues ayant dépassé 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon (11^{ème} ou 10^{ème} échelon, 9^{ème} échelon avec plus de deux ans d'ancienneté) lors de la mise en place de PPCR et qui eux n'auront pas bénéficié du 3^{ème} rendez-vous de carrière (environ 1/3 des enseignants de chaque département).

Leur appréciation a été donnée à la fin de l'année scolaire 2017/2018 à partir de la note attribuée au 31 août 2016, de l'avis de l'Inspecteur de l'Éducation nationale, de « l'expérience et de l'investissement professionnels ». Aucune précision n'a été apportée concernant la correspondance entre l'appréciation et la note : « j'ai 18 de note. Suis-je excellent, très satisfaisant, satisfaisant ? ».

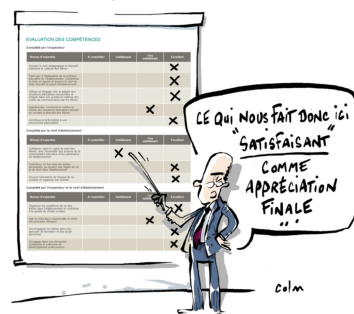
Dans les deux cas, l'IEN aura donné 3 avis possibles : très satisfaisant (réservé aux enseignants les plus « remarquables »), satisfaisant, à consolider, et pourra, dès qu'il le souhaite, motiver une opposition à la promotion à la hors classe. L'IA-DASEN aura donné ensuite une appréciation avec 4 avis possibles : Excellent, très satisfaisant, satisfaisant, à consolider. L'IA peut également s'opposer à une promotion.

Aucune possibilité, aucun recours
pour améliorer son « appréciation »
pour les collègues l'ayant eue en 2017/2018...
qui restera gravée dans le marbre !

Les collègues ayant subi le RDV de carrière pourront déposer des recours mais l'appréciation arrêtée par l'IA DASEN suite à ceux-ci sera également définitif.

Le SNUDI-FO a demandé que les avis puissent être améliorés dans le temps pour les non promus. ■

ÉVALUATION PPCR
DÉPRÉCIATION FINALE



À ce stade, refus du ministère !

Ses représentants ont indiqué que « l'appréciation sera conservée pour les campagnes de promotion ultérieures si l'agent n'a pas été promu ». Ils ont même ajouté, concernant les appréciations des collègues n'ayant pas eu de RDV de carrière, que les appréciations qu'elles relevaient d'une « *prérogative exclusive de l'administration* » et « *qu'elles n'étaient pas susceptibles de recours* ».

Donc aucune solution, aucun recours en cas de mauvaise évaluation à l'entretien de carrière : pénalisé pour des années, le

collègue n'a aucune garantie de passer un jour hors classe ! Inacceptable !

Avec PPCR, c'est l'évaluation à la tête du client qui est le critère dominant contre l'ancienneté. L'appréciation portée dépend désormais de l'« *expérience et investissement professionnel, carrière remarquable...* », avis subjectif sans rapport avec notre réelle capacité à enseigner. ■

La classe exceptionnelle

8

La cerise sur le gâteau de l'arbitraire !

Le décret du 5 mai 2017 crée un troisième grade, la classe exceptionnelle, constituée de cinq échelons.

Deux viviers pour pouvoir prétendre à la classe exceptionnelle

► Être au moins au 3^{ème} échelon de la hors classe et avoir effectué « *6 années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières au sein d'un corps enseignant* » : éducation prioritaire, directeur d'école, directeur adjoint de SEGPA, conseiller pédagogique, maître formateur, référent... Ce vivier concernera 70 % des promus.

► Jusqu'en 2023, être au 6^{ème} ou 7^{ème} échelon de la hors classe et faire preuve d'une « *valeur professionnelle exceptionnelle* » (être au 7^{ème} échelon à partir de 2024). Ce second vivier correspond au maximum à 30 % des promus.

Pour les PE, le taux de passage à la classe exceptionnelle a augmenté progressivement depuis sa mise en place pour atteindre en 2023 10 % des effectifs du corps en 2022, le taux maximum.. Tout comme il n'y a aucune garantie pour les personnels de dérouler leur carrière sur les deux premiers grades (classe normale et hors classe), celle d'accéder à la classe exceptionnelle sera encore plus restrictive.

Accès à la classe exceptionnelle : une parodie de barème !

Un « *barème national* » est institué. Il comprend deux éléments :

• la valeur professionnelle

Pour les PE, c'est l'IA-DASEN qui détermine la valeur professionnelle des promouvables à partir du « *parcours professionnel* » des personnels. Il classe les promouvables en 4 groupes qui donnent à chacun des points de barème : Excellent = 140 pts, Très satisfaisant = 90 pts, Satisfaisant = 40 pts, Insatisfaisant = 0 pt. Les chefs de service ont des taux à respecter pour les deux premières appréciations : entre 20 et 25 % pour chacun d'eux.

• l'ancienneté dans la plage d'appel

Des points sont également attribués de manière progressive selon l'échelon et l'ancienneté dans l'échelon calculé au 31 août de l'année de la campagne en cours (48 points maxi!).

L'élément essentiel à noter est qu'avec ce barème, un enseignant apprécié « *excellent* » (140 et +) aura toujours un barème supérieur à un autre évalué « *très satisfaisant* » ($90 + 48 = 138 < 140$) qui aura lui-même toujours un barème supérieur à celui évalué « *satisfaisant* » ($40 + 48 = 88 < 90$)...

Si cela n'avait pas de telles conséquences, on pourrait sourire au fait d'appeler cela un « *barème* »...

Ainsi, c'est exclusivement l'appréciation du chef de service qui détermine ou pas la promotion. Cette appréciation est fondée sur le « *parcours professionnel* » du candidat selon les dires du ministère. En réalité, c'est l'arbitraire le plus total comme on peut en juger lors des CAPD qui examinent les promotions à la classe exceptionnelle. (NB : on peut lire les appréciations de nombre de promus : « *Sa loyauté envers l'institution souligne son engagement au service des élèves.* » - « *loyauté sans faille pour l'éducation nationale* ». Dans un département, un directeur avec une excellente note pédagogique a été sanctionné d'un avis « *insatisfaisant* » au motif qu'il avait refusé de donner son numéro de téléphone portable personnel).

Au bout de la chaîne, l'échelon spécial de la classe exceptionnelle (HEA) est une promotion donnée par l'autorité aux PE à la classe exceptionnelle. Pour y être promu, il faut avoir 3 ans d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de la classe exceptionnelle. Le nombre de promotions possible est fixé à 20 % des effectifs de la classe exceptionnelle. C'est l'autorité qui décide de l'inscription au tableau selon « la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience ».

Un PE Hors échelle A'3 (HEA'3) est rémunéré à l'indice 972. Un PE au 11^{ème} échelon de la classe normale l'est à l'indice 673, soit 299 points d'écart.

Cela équivaut à une différence de traitement de 1450 € pour deux PE qui peuvent avoir la même ancienneté de service ! Et certains osent avancer que PPCR est plus égalitaire ! ■

Le SNUDI-FO, avec la FNEC FP-FO et la FGF-FO, continue de s'opposer et de combattre PPCR et revendique le rétablissement d'un déroulement de carrière sur la base d'un barème objectif prenant majoritairement en compte l'ancienneté.