



1^{er} syndicat de l'enseignement professionnel

Académie de Lyon

ACADÉMIE DE LYON



Confédération Générale du Travail
FORCE OUVRIERE

CAPA des PLP « Avancement d'échelon » (16/12/2016)

Déclaration préalable du SNETAA FO

La commission qui se réunit aujourd'hui revêt une importance particulière. En vertu du « protocole » PPCR, syndicalement minoritaire faut-il le rappeler, cette CAPA consacrée à l'avancement d'échelon dans les conditions telles que nous les connaissons serait la dernière. La notation encadrée par des grilles nationales laisserait place à celle de l'arbitraire.

La prétendue revalorisation salariale promise par le PPCR n'en n'est pas une. Une revalorisation des salaires serait une augmentation de notre salaire et de notre pouvoir d'achat. Or, il n'en est rien. Avec l'augmentation constante de la retenue pour pension civile (10,29% au 1^{er} janvier 2017, qui passera à 11,1% en 2020) conjuguée à une progression de seulement 1,2% du point d'indice sur deux ans, les traitements nets seront pour la plupart des échelons inférieurs en 2020 à ceux de 2010 et pour les autres à peine supérieurs.

Rappelons que de précédentes mesures ont déjà amputé les salaires des enseignants : baisse de 750 € de l'indemnité versée aux tuteurs, perte du bénéfice de la prime d'entrée dans le métier de 1.500 € pour les fonctionnaires ayant exercé pendant plus de trois mois comme non titulaires, suppression de la prime spéciale de 500 € pour 3 HSA, sans oublier la perte du pouvoir d'achat de 6,18% entre juillet 2010 et juillet 2016.

Actuellement, la carrière se déroule selon 3 rythmes : 20% à l'ancienneté, 50% au choix et 30% au grand choix. Nos collègues souffrent déjà d'inégalités dans la progression de leur carrière, notamment liées aux retards d'inspection. L'analyse des dossiers de cette année le démontre encore. 116 promotions GC sur les 149 attribués au total, soit 78 %, l'ont été à des personnes ayant été inspecté au cours de ces deux dernières années. (Dont 70% juste l'année dernière).

Le SNETAA-FO a toujours demandé un dispositif de compensation des notes pédagogiques pour les retards d'inspection, comme le font la quasi-totalité des autres académies, par l'attribution automatique et a minima de la note moyenne de l'échelon, seule mesure que nous jugeons équitable. L'académie ayant toujours refusé cette demande prétendant que certains collègues auraient profité « de cet effet d'aubaine ».

Les conséquences sont bien concrètes et visibles chaque mois sur le bulletin de paie. Les retards accumulés ne seront jamais rattrapé. Il est de même pour les différences de traitement selon les disciplines. Cette année encore les PLP Lettres-Anglais sont encore trop peu représenté 3 sur 31 promotions GC possible. Les disciplines STI représentant encore une très, très grande majorité des promotions.

Mais ce que la ministre s'efforce d'imposer est encore pire !

Avec le PPCR, est instauré un rythme unique sur une durée de 26 ans et la possibilité pour 30% des collègues de bénéficier deux fois d'une réduction d'un an. Ainsi, la réforme dégrade 30% des collègues (qui perdent jusqu'à 6 ans) et améliore 20% des professeurs (qui gagnent 4 ans maximum). Le solde est négatif, ce sont donc bien les personnels qui autofinanceront la mise en application du PPCR.

La ministre déclarait : « *Les personnels enseignants doivent pouvoir dérouler une carrière complète jusqu'au sommet de la hors-classe, qui devient ainsi le grade normal d'avancement dans la carrière* » mais elle ne précisait pas si tous en bénéficieraient effectivement. La DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) nous a donné la réponse en confirmant qu'il n'y avait aucune obligation de dérouler un corps sur deux grades. D'ailleurs, le chef de cabinet de madame la ministre a déclaré lors du GT ministériel du 12 octobre que les avis défavorables des évaluateurs initiaux (corps

d'inspection, chefs d'établissement) interdiraient l'accès à la hors classe. La « hors classe pour tous » est un mirage dénoncé par Force Ouvrière depuis le début.

La prétendue revalorisation PPCR est le paravent destiné à masquer le cœur de cette réforme : une modification des modalités d'évaluation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation. De cette évaluation découlera la vitesse de l'avancement, les promotions et donc l'augmentation du salaire.

Ce sera la fin de la notation administrative et pédagogique encadrées par des grilles nationales suivant des échelons. La notation chiffrée serait remplacée par des items, dans une grille d'évaluation par compétences selon des priorités locales (projet d'établissement, contrat d'objectif). Ces cases à cocher, sur le modèle de l'évaluation des stagiaires feraient disparaître tout barème objectif et donc toute équité dans le déroulement de notre carrière.

La plupart de ces items seraient situés très loin du cœur de notre métier c'est à dire l'enseignement d'une discipline dans des classes. Nous serions évalués notamment sur notre « coopération avec les partenaires de l'école » et « avec les parents », ainsi que sur notre « engagement » dans la mise en œuvre des réformes.

Le bilan professionnel comporterait une « auto-appréciation » à l'image des techniques de management dont on a pu apprécier les conséquences dramatiques à France Telecom. Ce bilan serait établi conjointement par un inspecteur et par le chef d'établissement qui décideraient, selon des critères subjectifs, des 30 % des collègues les plus « méritants » pouvant bénéficier d'une promotion éventuelle, à 4 reprises dans leur carrière.

Cette réforme de l'évaluation détruirait les garanties collectives contenues dans notre statut. Elle créerait les conditions d'un arbitraire local, l'individualisation des carrières, la concurrence entre les personnels au nom du « mérite » et donc une ambiance délétère par le diviser pour mieux régner, propice à l'aggravation de notre charge de travail.

Le PPCR impose un « accompagnement collectif » à la manière des formations-formatages que nous avons déjà contestées à l'occasion de la réforme du collège. Elle prévoit aussi un « accompagnement individuel » qui s'apparente à un outil de conformation, voire de coercition, au mépris de la liberté pédagogique individuelle.

En 2012, le décret Chatel de réforme de l'évaluation avait été abrogé grâce à la mobilisation unie des organisations syndicales. Notre statut est sans cesse attaqué que ce soit au niveau ministériel ou dans certains établissements (remise en cause des suivis de PFMP par les enseignants des disciplines générales par exemple). Ces tentatives de passage en force continuelles ne sont pas acceptables !

Dans un courrier en date du 6 octobre, les organisations syndicales FO, CGT et SUD ont demandé à la ministre de l'Éducation nationale de renoncer à la mise en place de ce projet.

Au CTM du 7 décembre 2016, FO, CGT, SNALC ont voté contre les projets de décrets statutaires bouleversant les statuts des corps enseignants et des CPE sur les déroulements de carrière, les grilles indiciaires ainsi que l'évaluation. CFDT, UNSA et FSU ont voté pour. Rien n'est réglé par ce vote au CTM.

Pour le SNETAA Force Ouvrière, les revendications pour une vraie revalorisation demeurent :

- Augmentation de 8% de la valeur du point d'indice et 50 points en plus pour tous
- Accès de tous les personnels à l'indice terminal de leur corps
- Abandon du projet d'évaluation
- Maintien de la notation chiffrée (double notation) encadrée par des grilles nationales.

Les Commissaires Paritaires SNETAA-FO