

augmentation des salaires en trompe l'oeil

un danger majeur pour notre statut

La ministre applique le protocole PPCR pourtant rejeté par FO, CGT, Solidaires qui représentent plus de 50% des voix dans la fonction publique. C'est un passage en force, un 49-3 dans la fonction publique.

Une revalorisation qui n'en n'est pas une

Le ministère n'a pas lésiné sur la communication, mais peu (voir pas) d'augmentation au bas de la feuille de paie comparativement à 2010.

Depuis cette date, nos traitements nets n'ont cessé de baisser. La FGF-FO chiffre la perte de pouvoir d'achat de la catégorie A à laquelle appartiennent PE, certifiés, agrégés, CPE, P.EPS, COP, PLP, PEGC à 7850 € par an depuis 2000, à 2900 € par an depuis 2010 (La Nouvelle Tribune n° 408).

Le nombre de points d'indice en plus sur la grille est le plus souvent dérisoire. Il est pour partie financé par la conversion d'une part des indemnités en points (à hauteur de 9 points dont 2 attribués pour compenser l'augmentation des cotisations sociales qui en résulte).

Ces augmentations sont plus que financées par le blocage du point d'indice depuis 2010, la ministre de la Fonction publique ayant régulièrement annoncé que le gel du point avait permis une économie de 7 milliards sur le dos des fonctionnaires. Les 1,2% concédés en deux fois au 1^{er} juillet 2016 et au 1^{er} février 2017 ne compensent pas la perte de pouvoir d'achat alors que les prix ont augmenté de plus de 6%. Ils ont été concédés sous la pression mais pour solde de tout compte et avec une augmentation de la retenue pour pension (qui passera de 7,85% en 2010 à 11,1% en 2020).

La carrière est allongée, ce qui ralentit d'autant l'accès aux indices supérieurs. L'accès à l'indice terminal de la hors classe n'est pas pour autant garanti puisqu'il dépendra des ratios fixés chaque année... et du mérite (cf. plus bas).

La classe exceptionnelle, annoncée à grands coups de trompette comme permettant de porter à nouveau les salaires des enseignants de France au sommet des pays de l'OCDE est un miroir aux alouettes des plus dangereux. Beaucoup d'appelés mais peu d'élus (10% selon la ministre, mais sans prendre aucun engagement sur la montée en charge). De plus l'accès sera attribué sur la base de missions et fonctions particulières (directeur d'école, responsabilités diverses...) : c'est donc un grade fonctionnel, divisant les corps enseignants, bien plus qu'une classe exceptionnelle qui est créé.

Résultat : à échelon égal en 2020, le salaire net aura à peine retrouvé ou dépassé celui de 2010 sauf si la valeur du point d'indice rattrapait le coût de la vie, ce que demande FO (8%).

Ainsi un PE, certifié, PLP, P.EPS, CPE, COP dont la grille de déroulement de carrière est identique percevait au 11^{ème} échelon, toutes retenues faites, un traitement de 2634,95 € nets, en 2010, au 1^{er} juillet 2016, il percevra, 2571,91 € ; en 2020, 4 ans plus tard, son traitement net revisité PPCR sera de 2592,63 €...

Une revalorisation autofinancée par les personnels et des dangers majeurs sur le statut, telle est la recette de la revalorisation annoncée.

L'autre face de la médaille : une nouvelle évaluation des personnels

Dès le 17 avril 2016, la ministre annonce sur BFM, « *PPCR va nous amener à revoir leur rémunération [celle des enseignants, ndr] mais aussi leur évaluation* ».

Elle s'inscrit dans les propos de V. Peillon, qui contraint d'abroger le décret Chatel sur l'évaluation dès son arrivée au ministère en 2012 en raison de l'importance de la mobilisation des personnels avec ses organisations syndicales, n'en avait pas moins affirmé qu'« *un simple retour à la situation antérieure n'est pas non plus souhaitable* ».

Le rendez-vous de carrière. Un outil de gestion de ressources humaines : individualisation, pressions et arbitraire à la clé

« *La rénovation de la carrière des personnels enseignants qui repose notamment sur l'instauration d'une cadence unique, permet de modifier les finalités de l'évaluation professionnelle, avec l'objectif d'en faire un véritable outil de politique de ressources humaines réorienté vers le conseil, l'accompagnement et la formation* » (...) « *la gestion des ressources humaines dans ce cadre rénové conduit à prévoir des rendez-vous de carrière pour chaque enseignant* » - fiche de présentation dont le titre est explicite : « *Modernisation et revalorisation des carrières enseignantes ; Axes de la rénovation de l'évaluation professionnelle* ».

A quoi serviraient les rendez-vous de carrière ?

- « *Première période : un objectif de consolidation professionnelle* »

Où comment ne jamais se sentir titulaire, et passer des heures en ESPE, en formation rallonge, des rapports à rendre, etc.

- « *Deuxième période : un objectif de suivi et d'orientation de la carrière avec (...) des conseils sur l'évolution des fonctions, du parcours et des actions d'accompagnement adaptés (par ex. : compléments de formation, actualisation des connaissances professionnelles).* »

A cette deuxième période, plus âgé, on vous accompagne encore en formation car des défauts peut-être avez-vous acquis, enseigner, par exemple. Ce qui est certain c'est que cette deuxième période d'évaluation déterminerait votre « accélération » de carrière ? À quel prix ?

- « *Troisième période : un objectif de valorisation de l'expérience avec une évaluation selon un rythme circonstancié (évolution de carrière, accompagnement de fin de carrière, ...).* »

Là, ça sent la fin et le départ, ou alors le parcours accéléré vers la classe exceptionnelle....

Ce sont les objectifs de PPCR explicités par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) en réponse aux questions de la FGF-FO :

Le projet de « *nouveau mécanisme d'accélération individuelle de la carrière au sein du grade* » repose sur les principes suivants :

- « *Pas d'incidence sur les premières années de la carrière. Le mécanisme d'accélération n'interviendrait qu'à un stade où l'agent a acquis une expérience professionnelle permettant de dresser un premier bilan de carrière* ». Il apparaît donc que les premiers échelons ne reposeraient que sur l'ancienneté; le premier rendez-vous de carrière enseignant consolide, n'accélère pas la carrière,

- « *l'accélération de carrière doit être significative de manière à donner une forte visibilité à la reconnaissance professionnelle* » ; c'est l'objet des deuxième et troisième rendez-vous,

- « *le nombre de bénéficiaires doit être faible* » ,

- « *l'accélération doit intervenir peu fréquemment dans la carrière* » ,

- « *la décision de faire bénéficier un agent de l'accélération de carrière doit être prise par l'échelon de proximité* » : vraisemblablement l'évaluateur de l'agent.

⇒ Pour FO, le nouveau mécanisme d'avancement d'échelons apparaît, avant tout, comme un outil managérial local fondé sur la « performance », dans un cadre de réduction de la masse salariale.

Ces réponses se concrétisent dans la fiche ministérielle de présentation des axes de la rénovation de l'évaluation professionnelle (2. Mettre en place de vrais rendez-vous de carrière pour chaque enseignants) :

« *A ce système complexe et trop administratif se substituerait de véritables rendez-vous de carrière permettant d'objectiver la valeur professionnelle et sa reconnaissance en termes d'accélération ou de promotion de carrière.* »

Bonifications et promotions de grade attribuées suite à cette évaluation, sur proposition ou décision de l'échelon local, pour FO, c'est non !

Evalués sur quoi, pour quoi ?

Un moyen de faire passer les réformes rejetées comme la réforme du collège ou des rythmes scolaires : vers la caporalisation des personnels !

« L'évaluation pour renforcer son rôle **formatif** (...) Instaurer la confiance, développer un **accompagnement de proximité** des personnels enseignants et des équipes, **explicitier le sens des réformes, participer à leur appropriation et contribuer ainsi à leur application** au plus près des personnels et des élèves doivent constituer les lignes forces de la rénovation de **l'évaluation professionnelle associée à la rénovation des carrières** » (fiche de présentation).

Tout un programme coercitif qui va de pair avec l'autonomie des établissements avec à leur tête des « managers ».

Evalués sur tout sauf sur la transmission des connaissances disciplinaires

« Pour favoriser la transparence et l'équité de l'appréciation de la valeur professionnelle, il convient d'élaborer un référentiel commun sur la base de critères simples, qui s'appuient à la fois sur les compétences professionnelles attendues des métiers du professorat et de l'éducation (arrêté du 1^{er} juillet 2013) et sur les activités conduites, les missions exercées ou les responsabilités prises par les enseignants » (fiche de présentation).

— Quel est le contenu de l'arrêté sur les compétences exigées ? (BO n° 30 du 25 juillet 2013).

Prenons au hasard quelques compétences communes 1^{er} et second degrés :

« *Coopérer au sein d'une équipe* » (compétence 10) et quand tout est codifié de cette façon, comment le professeur que ce soit dans les écoles ou dans le secondaire aura-t-il encore une liberté pédagogique individuelle ? Est-ce pour obliger tout le monde à faire des EPI, du travail inter-degrés ?

« *Contribuer à l'action de la communauté éducative* » (compétence 11), la place de l'enseignant dans sa classe, son travail de préparation, de correction, de recherche, est réduit, ce qui compte c'est le périphérique.

« *Coopérer avec les partenaires de l'école* » (compétence 13), voilà le projet éducatif territorial pour tous : rythmes scolaires, activités éducatives, autonomie de chaque école, collège ou lycée.

Que faudra-t-il dire lors de l'entretien de carrière ?

La circulaire rénovée sur les missions des IEN, IA-IPR de 2015 y répond : « *l'inspection est réalisée en référence à un travail d'équipe (...)* » « *elle permet d'évaluer et de valoriser les compétences (...)* » « ***l'impulsion des réformes et l'animation des équipes. L'objectif est de parvenir à une application coordonnée et adaptée aux spécificités territoriales des réformes inter-cycles et/ou inter-degrés.*** »

— Un exemple : la grille d'évaluation des stagiaires

Le BO du 26 mars 2015 a institué une grille d'évaluation « *fondée sur le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation* ». Elle a un caractère impératif et doit être remplie par les évaluateurs. C'est une condition de la titularisation. L'évaluateur doit se prononcer dans un choix binaire : compétences suffisamment acquises/insuffisamment acquises. C'est cette grille d'évaluation qui conduit dès sa première utilisation en 2015 à ce que 15% des stagiaires soient en redoublement ou licenciement.

La grille d'évaluation reprend le référentiel de compétences (arrêté du 1^{er} juillet 2013) avec un « *outil d'accompagnement : descripteurs des degrés d'acquisition des compétences à l'entrée dans le métier* ». Par exemple, dans la compétence 13, « *coopérer avec les partenaires de l'école* », la composante est la suivante : « ***Coopérer, sur la base du projet d'école ou d'établissement, le cas échéant en prenant en compte le projet éducatif territorial, avec les autres services de l'État, les collectivités territoriales, l'association sportive de l'établissement, les associations complémentaires de l'école, les structures culturelles et les acteurs socio-économiques (...)*** »

⇒ La FNEC FP-FO, avec la FGF-FO et la confédération FO ont condamné ce système. Le XXIII^{ème} Congrès confédéral de Tours l'a réaffirmé: « *Dans la fonction publique, il dénonce cette même montée en charge de l'individualisation des rémunérations par des primes basées notamment sur le mérite ou des critères aléatoires au détriment du traitement de base. L'individualisation des rémunérations est une tendance générale des relations sociales à l'origine d'une très forte dégradation des conditions de travail, ce qui pose plus largement le problème de l'organisation du travail* ».

La fin de l'égalité de traitement, une des garanties essentielles du statut, les CAP mises sur la touche

Les barèmes, une garantie collective et individuelle

La note se positionne dans une grille nationale ou académique de référence qui correspond à votre échelon. En cas de désaccord avec la note administrative, vous pouvez contester. La CAP est saisie.

Le rôle de défense, de contrôle des CAP proche de zéro

Chacun sait combien il est difficile de modifier une appréciation littérale, chacun sait que FO bataille, par exemple, pour modifier des avis défavorables, sans opposition, lors des promotions de grade. L'évaluation relève du subjectif, ce n'est en rien une notation chiffrée suivant des critères objectifs que nous revendiquons.

L'évaluation et l'entretien des personnels de laboratoire (ITRF) : prélude à la fin de la notation chiffrée et des mutations sur barème pour tous ?

Soumis à l'entretien professionnel, à l'évaluation directe par le supérieur hiérarchique, seuls quelques uns obtiennent des réductions d'ancienneté, tous les dossiers ne sont pas présentés en CAP. Pour muter, ils doivent concourir entre eux, sur toute la France, avec un CV, des entretiens avec leur futur responsable ! L'évaluation c'est la mise place de la concurrence entre agents. PPCR le dit « *les mobilités, entre les trois versants, des fonctionnaires souhaitant enrichir leur parcours professionnel, sont pourtant encore difficiles en raison de l'existence de disparités entre les versants et de la complexité des procédures.* »

N. Vallaud Belkacem n'a rien inventé : c'était déjà ce que voulait faire L.Chatel en 2012

Rappelons le décret Chatel dont les dispositions ont été déclinés sur tous les corps au regard de ce qui nous est proposé:

- Il modifiait tous les statuts particuliers de chaque corps pour rendre l'évaluation identique avec l'entretien professionnel sur des critères extérieurs à l'enseignement et aux missions de chaque corps.
- Il mettait en place un entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. Le chef d'établissement. Or dans PPCR, ce qui est prévu, c'est « *la simplification des règles de gestion statutaire au profit d'une gestion plus proche des agents* » (introduction).

Tout cela s'inscrit dans la logique de l'autonomie, de l'individualisation des carrières, de la concurrence entre chaque établissement, chaque école, entre les personnels : comme dans la loi Travail

La FNEC FP-FO revendique :

- **Maintien de la notation chiffrée**
- **Maintien des barèmes pour les promotions, l'avancement, les mutations**
- **Maintien des grilles nationales, du rôle des CAP et des possibilités de recours pour les personnels**
- **Revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice de 8 %**
- **Attribution uniforme de 50 points**