

PPCR : salaires, toujours moins

Le statut général et les statuts particuliers attaqués

Sommaire

1. Introduction

2. PPCR en bref

3. Les mandats de la FNEC FP-FO

4. L'évaluation... Arbitraire et individualisation

5. Classe exceptionnelle : un grade fonctionnel, réservé à une petite minorité

6. PPCR au ministère de l'Éducation nationale Qui a voté quoi ?

1. Introduction

Force ouvrière, dès que le projet de protocole PPCR a été rendu public a alerté les personnels sur le fait qu'en matière salariale le compte n'y était pas (c'est le moins qu'on puisse dire), et qu'en matière statutaire les régressions seraient nombreuses, à commencer par la mise en place de l'évaluation à la place de la notation chiffrée et de l'affaiblissement du rôle des CAP qui en résulterait.

Le premier ministre M. Valls, faute d'avoir un accord majoritaire (prévu par la loi) a décidé autoritairement d'en appliquer les mesures. PPCR est donc un non-protocole ! Quant aux mesures indiciaires 2018 (minimes), différées par l'actuel gouvernement, le scénario était prévisible : ces mesures n'engageaient pas le gouvernement précédent puisque devant être appliquées sur le quinquennat suivant...

Alors que les transpositions dans les statuts particuliers ont été faites et que les bulletins de paie de janvier 2018 font apparaître une nouvelle baisse de salaire, qui peut encore dire que PPCR serait une avancée ?

2. PPCR en bref

Ce qu'est PPCR :

- ✓ une revalorisation en trompe l'œil : des poussières indiciaires, autofinancées par les agents (transferts primes-points, allongement de la carrière...)
- ✓ la création d'un grade fonctionnel, la classe exceptionnelle
- ✓ une attaque contre le statut et l'indépendance des fonctionnaires, avec la mise en place de l'évaluation-sanction... et la porte ouverte au salaire au mérite et au recrutement local
- ✓ la poursuite du blocage de la valeur du point d'indice

En 2020, c'est à échelon égal, un salaire net à peine égal ou même inférieur à celui de 2010

Ce que n'est pas PPCR :

- le rattrapage du pouvoir d'achat perdu, et encore moins sa progression
- la garantie d'une carrière sur au moins deux grades pour tous (classe normale et hors-classe) : une telle disposition ne figure pas dans le statut général de la fonction publique de l'État, et non plus dans les statuts particuliers des différents corps. Le nombre des promotions est fixé «*par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade.*» (décret 2005-1090) décidé par le gouvernement en fonction de ses choix budgétaires et non de la possibilité pour tous de partir en retraite avec la hors-classe. Lors d'une audience accordée à nos camarades de la FGF le 3/11/2016 la DGAFP précisait qu'il ne s'agissait que d'une «simple possibilité».

Salaires... la réalité c'est toujours moins !

PPCR a fait l'impasse sur :

- ✓ le gel du point d'indice en 2018, alors que nous avons perdu 16% de pouvoir d'achat depuis 2000 (soit pour un certifié ou PE au 11^{ème} échelon une perte mensuelle de près de 500 euros).
- ✓ l'augmentation de la retenue pour pension civile.

Depuis le gouvernement Macron a aussi décidé dans la même logique

- ✓ l'augmentation de la CSG de 7,5% à 9,2% soit 1,7 point supplémentaire, non compensée de manière pérenne
- ✓ le rétablissement du jour de carence.

Tout est bon pour «diminuer la masse salariale».

3. Les mandats de la FNEC FP-FO

Extraits de la résolution générale adoptée lors du congrès de la FNEC FP-FO de Gravelines du 10 au 14 octobre 2016 :

«Le congrès condamne la décision du Premier ministre d'imposer le «non-protocole» PPCR en contradiction avec la loi sur la représentativité et la négociation dans la Fonction Publique, rejetée par Force ouvrière. Le congrès se félicite de la position arrêtée par la FGF-FO et l'UIAFP-FO, rejointe par la CGT et Solidaires, de refuser de signer l'accord.

PPCR tourne le dos à la revendication d'augmentation du point d'indice et de rattrapage des pertes subies par tous les agents. Il ne propose pas de réelles revalorisations de la grille, rallonge les carrières, faisant financer par les agents eux-mêmes les quelques revalorisations. Le congrès dénonce qu'une partie des pseudos revalorisation annoncées résultent uniquement d'une transformation d'une part du régime indemnitaire en points indiciaires qui n'apportent rien aux agents. A échelon égal en 2020, le salaire net aura à peine retrouvé ou dépassé celui de 2010.

- PPCR est également un outil de division entre les personnels qui répond à la volonté de renforcer le «mérite» dans la rémunération des fonctionnaires. L'abandon de la note chiffrée, les entretiens professionnels déjà mis en place pour les personnels administratifs, BIATSS, la remise en cause des grilles nationales visent à accroître l'individualisation des traitements et l'arbitraire local.

Avec la FGF, la FNEC FP-FO confirme son exigence d'abandon du « non-protocole » PPCR et l'abandon de sa transposition en décrets et circulaires.

Le Congrès demande l'abrogation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, sujétions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), qui va encore plus loin que la Prime Fonction Résultats (PFR) dans l'individualisation du traitement au détriment des statuts. (...)

Pour le Congrès, PPCR n'est pas qu'un protocole salarial. Son volet Ressources Humaines favorise la destruction aussi bien des statuts particuliers que des missions mêmes des agents qui les exercent, piétinant les garanties individuelles et collectives de tous. C'est le couteau suisse de la destruction du service public et la boîte à outils d'un «plan social» d'envergure.

La FNEC FP-FO reprend entièrement à son compte la position de l'UIAFP-FO : « L'UIAFP-FO affirme que PPCR a principalement pour objectif d'accompagner les restructurations et les mobilités forcées imposées par la réforme de l'État, la réforme territoriale et le projet de loi Santé, ainsi que d'encadrer la maîtrise budgétaire de la réforme territoriale. »

4. L'évaluation... Arbitraire et individualisation

Le remplacement de la notation chiffrée au profit d'une évaluation sur la base d'une grille nationale, qui l'arrêté du 1er juillet 2013 qui constitue le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation utilisé pour la titularisation des enseignants stagiaires.

Lors de chacun des trois rendez-vous de carrière (Ils ont lieu respectivement lorsque l'agent est dans la 2^{ème} année du 6^{ème} échelon de la classe normale ; entre 18 et 30 mois d'ancienneté dans le 8^{ème} échelon de la classe normale ; dans la 2^{ème} année du 9^{ème} échelon de la classe normale) l'ensemble de ces compétences seront à

nouveau contrôlées, c'est-à-dire que la qualification acquise pourra être remise en cause.

Cela ouvre la voie au règne de l'arbitraire, aux interprétations et aux méthodes managériales locales, et s'annonce comme un instrument de pression permanent sur les personnels...

Par exemple, avec les compétences «Adopte une attitude et un positionnement d'adulte responsable au sein de sa classe et de l'établissement/l'école», ou «Adopte une attitude favorable à l'écoute et aux échanges avec les membres de la communauté éducative» les personnels peuvent être rendus responsables des tensions et incidents dans les établissements, entraînant une évaluation défavorable.

Il ne s'agit plus de noter la manière de servir des fonctionnaires d'État sur la base d'obligations définies nationalement centrées sur l'instruction. Il n'y a plus aucune référence à l'existence de programmes nationaux et à l'aptitude de l'enseignant à les transmettre. Les critères retenus, par exemple, permettent de tenir compte des opinions des parents d'élèves et des élus politiques, les obligations locales tendent à prendre le pas sur le cadre national, au nom du projet d'établissement.

L'auto évaluation auto-critique est de fait introduite : *«Le rendez-vous de carrière est l'occasion pour l'agent de conduire une analyse réflexive et contextualisée de ses activités et de sa pratique en identifiant les évolutions les plus caractéristiques de son parcours jusqu'au premier rendez-vous de carrière ou depuis le précédent rendez-vous de carrière»* (Guide du rendez-vous de carrière, p.23)

En définitive, c'est autant le comportement individuel qui est jugé que l'exercice professionnel. L'étape suivante, c'est le recrutement des enseignants par le chef d'établissement et le salaire au mérite.

Cette évaluation affaiblit le rôle des CAP, les barèmes pour les promotions, avancements et mutations étant menacés de suppression pure et simple.

Il n'y a plus de grille nationale, académique ou départementale de référence en fonction de l'échelon, plus de cadre collectif. Il ne reste que l'appréciation des différentes «compétences» sur échelle comportant quatre degrés (à consolider, satisfaisant, très satisfaisant, excellent) tout comme l'appréciation globale et l'appréciation littérale qui laissent une large place à l'arbitraire.

Fonctionnaires stagiaires: en 1^{ère} ligne Il est urgent d'arrêter le massacre !

Le référentiel de compétences des métiers sert de base à l'évaluation des stagiaires, en vue de leur titularisation... Résultat : surcharge de travail, dévalorisation permanente, infantilisation insupportable... Le nombre des non-titularisations explose : 1 631 stagiaires non titularisés dans le secondaire sur 15 239, 1 734 sur 14 685 dans le premier degré en 2016. Le nombre de démissions a été multiplié par trois.

Pour FO, il faut revenir sur la maîtrise des concours et le référentiel de compétences des métiers du professorat qui font des modalités de titularisation un couperet insupportable.

Accompagnement collectif ou individuel : danger

«Tout (professeur) bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel. Individuel ou collectif, cet accompagnement répond à une demande des personnels ou à une initiative de l'administration.» C'est ce que prévoient les nouveaux statuts.

Ainsi contrairement à ce qu'affirment certaines organisations syndicales sa mise en place ne dépendra pas seulement de la volonté des enseignants concernés, l'administration pourra l'imposer. L'accompagnement se distingue nettement du droit à la formation continue, au demeurant fort mal respecté dans l'Éducation nationale. L'accompagnement collectif ressemblera beaucoup aux formations formatées imposées depuis 2015-2016 aux personnels, en dehors de leurs heures de cours, pour leur «vendre» la réforme du collège.

5. Classe exceptionnelle : un grade fonctionnel, réservé à une petite minorité

La création de la classe exceptionnelle, accessible la plupart du temps en toute fin de carrière obéit à une logique fonctionnelle en mettant en place deux viviers :

☐ Au moins 80% des promotions est réservé à une liste de fonctions fixée par arrêté du ministre chargé de l'Éducation nationale et du ministre chargé de la fonction publique. Qui plus est, comme on le voit pour cette première campagne de promotions, l'appréciation des conditions varie fortement d'une académie à l'autre !

☐ Le reste des promotions est attribué à des agents qui ont atteint le dernier échelon de la hors-classe et ont fait preuve d'un «parcours exceptionnel»... Il faut environ 38 ans de carrière pour y prétendre...

La classe exceptionnelle est une machine à exclure l'immense majorité des promotions.

Lors des discussions avec le ministère, la FNEC FP- FO était intervenue auprès du cabinet en particulier pour s'opposer à la mise en place des deux viviers (courrier du 24 juin 2016) :

«Nous demandons donc l'abandon de cette double liste qui fait de la «classe exceptionnelle» de fait un grade fonctionnel et crée une situation d'injustice flagrante, et qu'en tout état de cause il n'y ait aucune formulation dans les statuts particuliers qui aille dans ce sens.»

Et cerise sur le gâteau, si vous avez franchi tous les obstacles pour arriver en classe exceptionnelle, même si vous avez l'ancienneté requise vous n'êtes pas sûr d'atteindre le dernier échelon (échelle lettre A, B pour les agrégés) : celui-ci est contingenté. Le «mérite» devra encore départager les promouvables, le nombre des promotions dépendra des décisions gouvernementales du moment.

6. PPCR au ministère de l'Éducation nationale. Qui a voté quoi ?

Le 7 décembre 2016, la ministre Vallaud-Belkacem présentait au Comité Technique Ministériel les projets de décrets transposant les dispositions PPCR dans les statuts particuliers des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.

Les résultats des votes :

Contre : FO, CGT, SNALC ⁽¹⁾

Pour : CFDT, FSU, UNSA

Quoi qu'on en dise, quand on vote pour, c'est qu'on est d'accord !

⁽¹⁾ Le SNALC a expliqué son vote par un désaccord sur les agrégés : PPCR est-il acceptable pour les autres catégories ?

