CAPN Avancement d'échelon certifiés 29e base
Vendredi 9 décembre 2016

Cette Commission Administrative Paritaire Nationale revêt une importance particulière car la Ministre voudrait, en application du « protocole » PPCR syndicalement minoritaire, que ce soit la dernière CAPN consacrée à l'avancement d'échelon dans les conditions actuelles.

La prétendue revalorisation salariale à la sauce PPCR n'en est pas une. Une revalorisation des salaires, c'est quand on gagne plus, c'est quand le pouvoir d'achat progresse. Mais avec PPCR ce n'est pas le cas ! Si l'on tient compte de l'augmentation constante de la retenue pour pension civile passée de 7,85% en 2010 à 10,29% au 1er janvier 2017, et qui passera à 11,1% en 2020, et si l'on tient compte de l'augmentation de 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, à échelon égal, et pour les autres à peine supérieurs.

Nous voulons rappeler ici quelques mesures catégorielles qui ont déjà amputé les salaires des enseignants : la baisse de 750 € de l'indemnité versée aux tuteurs, le remplacement des heures de décharges statutaires par des IMP moins rétribuées que la 1ère HSA, la 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, la suppression de la prime spéciale de 500 € pour 3 HSA, l'exclusion des collègues devenus bi-admissibles à compter du 1er septembre 2017 de l'échelle spécifique de rémunération, sans compter la perte du pouvoir d'achat de 6,18% entre juillet 2010 et juillet 2016.

Le protocole PPCR transposé dans l'enseignement se traduit par une revalorisation indiciaire indigente, largement autofinancée par les enseignants à travers le transfert de 9 points d'indemnités, et par l'allongement de carrière.

Car ce qui est présenté comme une revalorisation va de pair avec le fait « *de revoir le parcours de carrière de tous les enseignants* (...) ». Actuellement, la carrière se déroule selon 3 rythmes : 20% à l'ancienneté (pour une durée de carrière de 30 ans), 50% au choix (sur une durée de 26 ans), et 30% au grand choix (sur une durée de 20 ans). Avec la réforme PPCR, un rythme unique est instauré (sur une durée de 26 ans) avec 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 donc négatif, ce sont bien les personnels qui autofinancent la mise en application de PPCR.
Pour les collègues exerçant à l'étranger, qui déroulent leur carrière sur les deux rythmes les plus avantageux, la dégradation est encore plus nette.

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* », elle ne disait pas que tous le feraient effectivement. La DGAFP (Direction générale de l'Administration et de la Fonction Publique) a confirmé qu'il n'y avait aucune obligation à dérouler un corps sur deux grades. D'ailleurs le chef de cabinet de madame la ministre avait déclaré lors du GT ministériel du 12 octobre que les avis défavorables des évaluateurs initiaux (inspection, chef d'établissement) interdiraient l'accès à la Hors Classe. La « Hors-Classe pour tous » reste un mirage, cette vraie fausse promesse est dénoncée par Force Ouvrière depuis le début.

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

Pour cela, finie la notation administrative et pédagogique encadrées par des grilles nationales en fonction des échelons. La notation chiffrée serait remplacée par des items, dans une grille d'évaluation par compétences en fonction des priorités locales (projet d'établissement, contrat d'objectif…). Ces cases à cocher, sur le modèle de l'évaluation des stagiaires qui a entrainé une explosion des non-titularisations, feraient disparaître toute possibilité de barème objectif, et donc d'équité dans le déroulement de notre carrière.
Les cas de contestations de note qui nous occupent aujourd'hui illustrent bien ce que nous dénonçons. Comment rattraper une erreur de report lorsqu'il n'y aura plus de note ? Le degré de maîtrise des items sera-t-il corrélé à l'échelon détenu ? Et le reproche vague de « manque d'investissement » que l'évaluateur impute à un projet de changement de poste, ne conduira-t-il pas à rétrograder les *items* « contribuer à l'action de la communauté éducative » ou « agir en éducateur responsable » comme étant « à consolider » ? Quant à la difficulté à « s'adapter », elle trouvera son expression toute faite à la ligne « installer un climat propice aux apprentissages ».

En outre, la plupart de ces items seraient situés très loin du cœur de notre métier, l'enseignement disciplinaire dans nos 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 stressant et culpabilisant, dont on a vu les effets à France Telecom.
Ce bilan serait établi conjointement par un inspecteur et le chef d'établissement qui seuls 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 », une ambiance délétère par le diviser pour régner, et imposerait une nouvelle aggravation de notre charge de travail.

La réforme de l'évaluation 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.

Par un courrier en date du 6 octobre, les organisations syndicales FO, CGT et SUD se sont adressées à la ministre de l'Education nationale pour lui demander de renoncer à la mise en place de ce projet. Parmi les nombreux points négatifs évoqués, les syndicats soulignaient dans ce courrier, l'absence de grille de référence suivant l'échelon et le manque de précision sur les modalités de gestion par les Commissions Administratives Paritaires.

En 2012, le décret Chatel de réforme de l'évaluation avait été abrogé grâce à la mobilisation unie des organisations syndicales. Le passage en force continuel n'est pas acceptable. Madame la Ministre ferait bien d'entendre raison et de retirer son projet, présenté au CTM du 7 décembre et contre lequel a voté la FNEC FP FO.

Pour 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**
- **Maintien de la notation chiffrée (double notation pour les enseignants) encadrée par des grilles nationales.**

Nous remercions les personnels pour leur accueil et disponibilité.