

Décrets statutaires de transposition du dispositif PPCR sur les carrières et l'évaluation des personnels, grilles indiciaires

Force Ouvrière vote contre

1. Déclaration de la FNECFP-FO

2. Voeu présenté par la FNEC FP FO

Déclaration de la FNEC FP-Force Ouvrière

Les projets de décrets qui sont aujourd'hui soumis à l'examen du CTM constituent une refonte des statuts particuliers des 11 corps enseignants et d'éducation, après celui créant le corps des psychologues de l'Éducation nationale, qui suit les mêmes principes.

La mise en place du dispositif PPCR, rappelons-le, a été décidée par le Premier Ministre M. Valls pour toute la fonction publique alors qu'il n'y avait pas de majorité syndicale pour le signer, contrairement aux règles énoncées par le gouvernement pour qu'un accord soit valable !

Force Ouvrière avait décidé de ne pas le signer.

Depuis 4,5 ans les personnels continuent de subir le blocage des salaires, ils subissent la mise en place de réformes dont dans leur majorité ils ne veulent pas (faut-il citer à nouveau la réforme des rythmes scolaires et celle du collège), l'alourdissement de leur charge de travail... et le dialogue à sens unique.

Force Ouvrière n'a eu de cesse de demander le rétablissement du pouvoir d'achat par augmentation du point d'indice : nous en sommes loin !

On nous présente aujourd'hui ce projet de décret comme permettant une véritable revalorisation des carrières et d'apporter des garanties.

Examinons les dispositions essentielles de ces projets de décrets.

Les déroulements de carrière

Ils vont de pair avec les projets de grilles indiciaires qui permettent à chacun de nos collègues d'établir précisément les conséquences au bas de son bulletin de paie.

La revalorisation indiciaire ne répond pas à la simple exigence de rétablissement du pouvoir d'achat. A échelon homologue, dans la classe normale, les salaires nets de 2020 seront inférieurs ou à peine supérieurs à ceux de 2010. De surcroît l'inflation depuis 2010 dépasse les 6% !

Nous avons publié des grilles comparatives sur les niveaux de salaires et les déroulements de carrière : à titre d'exemple un certifié au 5^{ème} échelon gagnera fin janvier une vingtaine d'euros de plus que maintenant mais près de 15 € de moins qu'en 2010... En 2020 son homologue au 5^{ème} échelon gagnera en net, à peine plus d'un euro de plus qu'en janvier 2017. Sur l'ensemble de la classe normale sur 26 ans le gain en 2020 en masse de points d'indice est de moins de 3%... mais le pouvoir d'achat a perdu 8% depuis 2010.

Ajoutons qu'il est sans précédent qu'un gouvernement prenne des dispositions en matière de salaire qui s'appliquent pour l'essentiel au-delà de la législature, et donc en réalité ne l'engagent nullement.

La durée de carrière la moyenne passe de 25 à 25,4 ans pour la classe normale et il faudra au moins 32 ans dans le meilleur des cas pour atteindre l'indice terminal de la hors-classe, plus probablement 35 ou 36 ans pour la majorité de ceux qui l'atteindront. Il est difficile de parler d'une accélération.

Évaluation : c'est l'arbitraire et les pressions locales

Les rendez-vous de carrière mis en place auront un rôle déterminant dans le déroulement de carrière des personnels, que ce soit dans l'attribution des bonifications d'ancienneté ou dans l'accès à la hors-classe.

Nous connaissons le contenu du compte-rendu d'évaluation qui fera l'objet d'un arrêté ministériel : le ministère l'a transmis aux organisations syndicales. Il découle directement des dispositions statutaires qui nous sont soumises.

Cette évaluation fait disparaître toute notation chiffrée, toute référence collective. Elle repose sur les méthodes managériales d'évaluation par compétences (les savoirs, savoir-faire et savoir être) en vigueur dans le secteur privé.

Le projet de compte-rendu renvoie explicitement au «référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation» (arrêté du 1er juillet 2013) qui prétend découper le métier d'enseignant en une multitude de compétences, pour l'essentiel loin du cœur de métier, enseigner dans sa classe.

De plus l'accompagnement est une disposition dont la définition est floue dans projet de décret mais dont les objectifs ont été précisés dans les fiches ministérielles : il s'agit notamment «d'expliciter le sens des réformes», de «participer à leur appropriation», de «définir des stratégies d'école ou d'établissement». Cet accompagnement est donc de nature différente des droits en matière de formation continue et s'apparente plus aux stages si mal vécus lors de la mise en place de la réforme du collège.

Les obligations locales tendent à prendre le pas sur le cadre national, au nom du projet d'établissement ou de la stratégie d'école. Cela va de pair avec la logique de territorialisation à l'œuvre dans les différentes réformes. Cela va de pair avec le renforcement de l'autonomie des établissements.

Le rôle des CAP est affaibli : les collègues seront contraints à une double démarche pour obtenir que leur demande de révision de l'appréciation soit examinée en CAP et il n'y a plus de grilles chiffrées de référence. Il en est de même pour les avancements d'échelon.

Tout le monde sait que l'étape suivante, c'est le recrutement des enseignants par le chef d'établissement et la fin du mouvement : c'est ce qui s'applique déjà pour les personnels ITRF. C'est aussi ce qui est ouvertement envisagé par certains. A l'instar de la loi Travail et de l'inversion de la hiérarchie des normes, quand une porte est ouverte certains ne demandent qu'à s'y engouffrer.

Accès de tous à la hors-classe : aucune garantie statutaire

Nous avons bien examiné le projet de décret et nous avons constaté que les seules modifications portent d'une part sur la plage d'appel des promouvables (en l'occurrence passage du 7^{ème} échelon au 9^{ème} avec 2 ans d'ancienneté dans cet échelon) et que s'agissant des corps à gestion déconcentrée les «modalités définies à titre indicatif par le ministre» sont remplacées par «des orientations définies par le ministre». Cela laisse à tout le moins une large part d'interprétation, quant à l'éventualité d'un barème national.

Le nombre des promotions dépend toujours du décret 2005-1090 qui précise que «le nombre maximum des fonctionnaires pouvant être promus à l'un des grades d'avancement de ce corps est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade».

Autrement dit, il n'y a aucune modification par rapport à la situation actuelle et le nombre effectif de promotions dépend des décisions budgétaires du gouvernement du moment. Cela amène un certain nombre d'observations et de questions.

Nous ne voyons dans ces dispositions aucune garantie statutaire selon laquelle tous les personnels accéderont à la hors-classe, et encore moins de garantie d'accès pour tous à l'indice terminal. De plus, il a été précisé par ailleurs que des avis défavorables pourraient barrer l'accès à la hors-classe.

Nous vous interrogeons donc : pouvez-vous nous indiquer le nombre des promotions en 2017 et nous assurer que tous les collègues retraits en 2018 (notamment pour les PE) seront bien promus ?

Mathématiquement le nombre des promouvables baissera de plus de moitié en 2018 : quel sera le taux pro/pro applicable, quel sera le nombre de promotions dans chaque corps ?

La classe exceptionnelle est bien un grade fonctionnel

Le projet de décret prévoit que «les professeurs ou CPE qui ont atteint au moins le 3^{ème} échelon de la hors-classe et justifient de 8 années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières au sein d'un corps enseignant, d'éducation ou de psychologue» peuvent être promus à la classe exceptionnelle. Au plus 20% des promotions pourront être attribuées à des collègues ayant fait preuve d'un parcours exceptionnel et le reste sur base fonctionnelle.

Il en découle que la classe exceptionnelle est bien un grade fonctionnel comme indiqué dans le projet de décret statutaire, à charge au ministre du moment de définir les fonctions éligibles par arrêté. C'est clairement un facteur de division et de mise en concurrence des collègues. Nous étions opposés à la mise en place d'un grade exceptionnel sous le gouvernement précédent, nous le restons : nous revendiquons le droit effectif à une carrière complète pour tous.

Inscrire dans le statut l'existence de deux listes de promotions est également inacceptable.

Le nombre des promotions dépendra aussi d'un arrêté pris sous les considérations du moment. La montée en charge est prévue jusqu'en 2023... dans 2 législatures ! Personne ne peut dire ici ce que cela deviendra...

Le dernier échelon (sauf pour les agrégés) est de plus contingenté, sans qu'on sache quel pourcentage du grade pourra effectivement y accéder. Les élus risquent d'être bien peu nombreux !

La classe exceptionnelle est bien un miroir aux alouettes.

En conclusion, ce dispositif ne permet pas une revalorisation réelle et significative de nos carrières. De plus, étalé sur 7 ans, il n'engage personne au-delà de la fin de l'année scolaire. Les chiffres annoncés ne sont que des opérations de communication.

Le dispositif d'évaluation est dangereux et d'ores et déjà fait l'objet d'un large rejet : il s'inscrit dans la même philosophie que celui de M. Chatel en 2012. Nous appelons les personnels à le rejeter.

Vœu présenté par la FNEC FP-FO

Considérant les conséquences que peut avoir sur la santé des agents la mise en place d'un entretien professionnel tel que prévu par le projet de décret sur l'évaluation des enseignants,

Considérant l'article 48 du décret 82-453 modifié sur les CHSCT prévoyant que le CT bénéficie du concours du CHSCT,

Considérant l'article 34 du décret 2011-184 sur les CT prévoyant que le CT bénéficie du concours du CHSCT,

Considérant l'article 57 du décret 82-453 modifiés sur les attributions des CHSCT,

Le Comité Technique Ministériel du 7 décembre 2016 saisit le CHSCT Ministériel afin que le projet de décret fasse l'objet d'une étude approfondie avant toute décision sur l'évaluation des personnels.

Pour : FO-CGT-FGAF