

Retrait de la réforme de l'évaluation !

Avec la CGT et SUD, FO s'est adressée à la ministre et va s'adresser à tous les personnels



Les prises de position se multiplient contre l'évaluation

- Défense de la liberté pédagogique ! ■ Augmentation générale des salaires !
- Non à la formation-formatage pour imposer les contre-réformes ■ Non à l'autoévaluation !
- Non aux promotions à la tête du client ! ■ Non à l'individualisation des carrières et des salaires !

**Début décembre, la ministre présente sa réforme aux syndicats
Le vote contre s'impose !**

Sommaire

Congrès de Gravelines

Projet de fermetures de collèges
Une offensive générale

Education prioritaire

Page 2

Pénurie de postes
**Pour la ministre, les absents
ont toujours tort**

Contractuels
Conditions de recrutement

Page 3

PPCR
Le cauchemar de l'évaluation

Pages 4 et 5

Le mirage de la revalorisation
**Evolution nette des traitements :
2 exemples**

Rythmes d'avancement d'échelon

Page 6

Avancement, promotion, inspection
Ce qui change en 2017

Carrière, mutation
L'agenda

CAPN des professeurs agrégés

CPGE
3 dossiers d'actualité

Page 7

**Pas touche à ma liberté
pédagogique !**

Lycée
Refonte des programmes

Professeurs documentalistes
COP

Page 8

Sortir, en France et en Europe, des rails du néolibéralisme

Éditorial de Jean-Claude Mailly du 9 novembre 2016

Pour toutes celles et ceux qui ne l'auraient pas encore remarqué, la campagne présidentielle a démarré et cela ne donne pas le sentiment qu'elle passionne les foules, confrontées aux problèmes d'emploi, de pouvoir d'achat, de conditions de travail ou inquiètent pour l'avenir du service public républicain.

Entre les débats des primaires d'un côté et tous leurs « à-côtés », les tribulations diverses d'un autre côté, l'heure n'apparaît pas être celle des débats de fond afin de sortir le pays et l'Europe de la crise sociale, économique et démocratique.

Ainsi, alors que l'application du néolibéralisme a déjà montré son inefficacité, on voit poindre ici ou là une accentuation du traitement qui risque de laisser le malade sur le tapis.

On voit aussi poindre, ici ou là, des déclarations intempestives sur le syndicalisme ou le paritarisme, rendus responsables de tous les maux. En fait il s'agit d'un aveu d'impuissance de la part de leurs auteurs, en quête de

boucs émissaires au point qu'ils ne semblent même plus avoir la conscience de ce qu'est et doit être la démocratie et le respect des libertés d'association et de négociation. Il est vrai que les périodes récentes, notamment la loi Travail, n'ont pas été – c'est le moins qu'on puisse en dire – synonymes de progrès, de démocratie et de courage vis-à-vis, notamment, des marchés financiers. [...]

Dans cette période alambiquée, il est important de garder son sang-froid, ses repères et ses principes. C'est notamment pourquoi, comme d'habitude, Force Ouvrière ne donnera aucune consigne de vote, directe ou indirecte, au premier comme au second tour de la présidentielle. Ce qui ne nous empêche pas de rappeler nos positions et analyses.

« On ne renverse pas la table » à coups de menton mais en osant traiter des vrais problèmes, ce qui impose de sortir, en France et en Europe, des rails du néolibéralisme.

Elections TPE

Chaque adhérent a un rôle à jouer. Les élections professionnelles dans les TPE (très petites entreprises = moins de 11 salariés et les employés à domicile) auront lieu du 28 novembre au 12 décembre 2016. Ce sont 4,5 millions de salariés qui sont appelés à voter. Ces élections représentent un enjeu important pour la représentativité de Force ouvrière. Pour toute précision, prenez contact avec votre union départementale Force ouvrière.



30^{ème} congrès du SNFOLC 17^{ème} congrès de la FNEC FP-FO

Plus de 200 délégués des syndicats du SNFOLC se sont réunis à Gravelines les 12 et 13 octobre dernier lors du 30^{ème} congrès du SNFOLC. Ils ont exprimé une détermination sans faille : 72 interventions à la tribune, une commission forte de 156 camarades pour définir les orientations des trois prochaines années. Une discussion sur les enjeux qui sont face à nous : agir contre les attaques sur nos droits et le statut des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, agir face à toutes les contre-réformes. C'est le mandat donné par le congrès aux élus de la Commission Exécutive Nationale (CEN). C'est la force et le succès de ce congrès. Le supplément inclus dans ce journal présente la résolution qui a été adoptée à l'unanimité, la modification des statuts du SNFOLC et les instances qui ont été élues.

Bien entendu, le congrès du SNFOLC s'est inscrit dans les discussions de sa fédération, la FNEC FP-FO : agir d'une seule voix, ensemble, dans tous les secteurs où nous intervenons est es-

sentiel.

L'appel du congrès du SNFOLC le dit clairement : « *Assez de régressions ! Libres et indépendants, nous ne lâchons rien, sur aucune revendication. Avec la Confédération Force Ouvrière, nous ne donnerons aucune consigne de vote lors des élections politiques, notamment au premier et au second tour des élections présidentielles. Nous restons sur le terrain de l'action syndicale, celui de la défense des intérêts matériels et moraux des salariés, celui de la défense de l'Ecole de la République.* »

Une première urgence, l'action commune à tous les niveaux pour faire reculer le gouvernement sur la réforme de l'évaluation qui transformerait du tout au tout notre mission fondamentale d'enseignants, de CPE, de COP. HIS et AG sont à l'ordre du jour de toutes les sections. Un congrès et des congrès forts de leur orientation indépendante pour agir et gagner.

Projets de fermeture de collèges Une offensive générale

La liste des conseils départementaux qui annoncent leur volonté de fermer des collèges ne cesse de s'allonger. Charente, Eure, Eure-et-Loir, Finistère, Ile-et-Vilaine, Morbihan, Meurthe-et-Moselle, Haute-Garonne, Haute-Saône, Seine-Maritime, Vosges, etc.

Partout les mêmes arguments sont avancés : le département n'a plus les moyens suffisants, l'Etat s'est désengagé et a transféré de nouvelles missions au conseil départemental, il faut bien boucler le budget... On reconnaît là les arguments avancés par les mêmes collectivités pour fermer les CIO.

Dans tous les départements ce sont surtout les établissements de l'éducation prioritaire qui sont menacés.

Partout conseils départementaux et inspections académiques invoquent la mixité sociale pour justifier cette régression. Mais ce n'est pas en fermant des collèges que l'on va améliorer les conditions d'enseignement des élèves. Ce n'est pas en éloignant les élèves de leur établissement, en compliquant leur quotidien et en augmentant les dépenses des familles consacrées à l'enseignement que l'on donne plus de chance aux élèves de réussir et aux familles de boucler leur fin de mois.



Dans la même période, le ministère a ressorti un rapport dressant un bilan accablant contre l'éducation prioritaire. Qui veut se débarrasser de son chien, l'accuse d'avoir la rage.

La rage, les collègues et les parents l'ont bel et bien. C'est ainsi que le 15 octobre, venant non seulement des quartiers et communes directement concernés, mais également de tout le département, près de 700 manifestants ont manifesté à Evreux contre les fer-

metures de trois collèges (deux sont classés REP +, un est situé en zone rurale défavorisée). Tous ont conscience des dégradations qu'entraîneraient ces fermetures de collèges pour les autres collèges mais aussi dans les écoles. L'intersyndicale FO, FSU, UNSA, CGT, SUD ainsi que la FCPE a été reçue par le préfet. Le message qu'ils ont adressé au conseil départemental, à l'inspection académique et au Préfet est clair : mixité sociale ou pas, il n'y a pas de bonne fermeture de collège.

L'intersyndicale FO, FSU, UNSA, CGT et SUD Education a rappelé sa position « *Elle n'acceptera aucune dégradation pour les personnels ni les élèves. Elle demande que le conseil départemental renonce à ses projets de fermetures et*

que les services de l'Éducation nationale ainsi que le Préfet usent de leurs prérogatives pour ne pas donner suite à ces projets de fermetures. La détermination des personnels avec leurs organisations syndicales est intacte. Ils sont prêts à de nouvelles mobilisations pour faire entendre leur revendication : aucun collège ne doit fermer ! »

Pour FO, école, collège, hôpitaux, etc, aucune destruction du service public de proximité n'est négociable. Pour FO, pas de République sans services publics.

Education prioritaire Satisfaction des revendications

Le 29 septembre, puis le 11 octobre, les personnels de lycées de l'éducation prioritaire ont fait grève notamment dans les académies de Versailles et Aix-Marseille. La grève appelée par FO et plusieurs autres organisations syndicales a été massive (plus de 70% ou 80% dans certains lycées des Hauts-de-Seine). Les personnels sont déterminés à obtenir satisfaction sur leurs revendications : ils ne lâchent rien !

La ministre n'apporte pas de réponses satisfaisantes à leurs demandes

Le comité technique ministériel (CTM) du 5 octobre 2016 proroge de deux ans le bénéfice des indemnités ZEP et NBI prévu dans le décret du 28 août 2015.

Lors du CTM, FO a exprimé les revendications des personnels, à savoir la pérennité de ces indemnités.

De plus, bien que la note de service ministérielle sur les mutations proroge de deux ans la clause de sauvegarde pour les seuls lycées, ce dispositif ne concerne pas les personnels affectés dans un lycée relevant de l'éducation prioritaire après le 1^{er} septembre 2015, et l'ancienneté de poste prise en compte reste gelée au 31 août 2015.

Maintien de l'éducation prioritaire en lycée

Depuis deux ans la ministre refuse de maintenir tous les lycées dans l'éduca-

tion prioritaire, avec les mêmes droits et garanties pour tous. Outre les lycées, 197 réseaux ont été retirés de l'éducation prioritaire en 2014, c'est inacceptable.

Le SNFOLC, avec les personnels, exige :
- le maintien de tous les lycées dans l'éducation prioritaire,
- la pérennité des avantages spécifiques (indemnités, bonifications),
- le maintien des moyens supplémentaires dans la DHG permettant de réduire les effectifs dans les classes, la mise en place de dédoublements,
- pas un poste, pas une heure en moins, pas un établissement en moins,
- tous les établissements demandant à intégrer le dispositif doivent être acceptés.

Personnels de laboratoire Comment nous avons développé notre section

Dans l'académie de Rouen, nous avons initié depuis 2011 des stages personnels de labos, et nous en organisons un voire deux chaque année. Dans ces stages nous évoquons les questions liées à la carrière des agents de laboratoire, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, les modifications statutaires qui les concernent. Nous y évoquons également les revendications de Force Ouvrière, dans le champ fédéral et dans le champ confédéral.

En 2011 nous évoquions le changement de statut qui - avec la complicité de l'UNSA - a transformé les personnels techniques de laboratoire (PTL) en ATRF, et nous avons pu mesurer depuis que ce changement de statut n'a rien apporté de favorable. C'était déjà à l'époque une mesure de fusion de corps de la fonction publique.

Au dernier stage d'avril 2016, nous avons analysé la transposition de PPCR pour les personnels de labos. Il faut savoir que PPCR est déjà en application pour certains agents de laboratoire, à savoir les techniciens de laboratoire qui relèvent de la catégorie B. A ce titre, leurs réductions d'ancienneté sont supprimées depuis janvier 2016 et l'évolution des grilles indiciaires a également été entreprise.

J'ai pu consulter les bulletins de salaire d'un technicien de laboratoire, qui a reçu en juin toute une liasse de feuilles avec des rappels depuis janvier. On peut y constater, effectivement, qu'au final il y a +6 points d'indice. Mais il y a aussi une ligne sur les bulletins de salaire, qui s'intitule « *transfert indem-*

nité indice », avec une somme à déduire. C'est l'exacte illustration de ce qu'on explique.

Si on compare le salaire net touché en mai et le net touché en juillet, on voit une légère augmentation quand même, qui pourrait laisser croire qu'il y a malgré tout une augmentation. Mais il s'agit en fait des +0,6% qui ont été accordés à tous les fonctionnaires...

Il y a deux ans, nous avons organisé un stage laboratoire sur le thème de l'Hygiène et la Sécurité, en collaboration avec nos élus CHSCT. Nous avons en effet choisi de faire de la question de la sécurité des laboratoires un axe spécifique de nos interventions en CHSCT. Ce stage a été particulièrement apprécié et a permis des améliorations dans les laboratoires de sciences.

A la suite des stages, le syndicat a entrepris des démarches, des courriers, des audiences au rectorat sur la base des demandes des collègues. Des comptes-rendus ont été faits et diffusés. Des contractuels ont ainsi pu être réembauchés, des postes maintenus.

C'est cette méthode qui nous a permis de présenter des listes aux élections de 2014, et d'obtenir pour la première fois dans l'académie, un siège à la CAPA des ATRF.

La syndicalisation a été longue à venir. Nous nous y attendions. Nous avons systématiquement proposé l'adhésion. L'adhésion est venue avec le temps, quand les collègues ont pu juger que FO dit ce qu'il fait et fait ce qu'il dit, quand ils ont constaté qu'ils pouvaient faire confiance à notre syndicat.



Publication Spécial Mutations inter-académiques

ATTENTION : saisie des vœux du 17 novembre au 6 décembre 2016

Pénurie de postes

Pour la ministre, les absents ont toujours tort

Le 18 octobre, Madame la ministre a présenté des mesures sur le remplacement des enseignants, prévoyant même de nouveaux textes réglementaires fin 2016.

Le protocole De Robien sur les remplacements de courte durée réactivé !

La ministre constate elle-même que ce protocole est « *tombé en désuétude* ». Et pour cause ! La mobilisation des personnels avec leurs syndicats avait enterré ce dispositif car il s'agissait, en cas d'absence de courte durée d'un professeur, de le remplacer par ses propres collègues, avec un protocole voté établissement par établissement, sous la tutelle du CA.

La chasse aux absents

Face à la résistance des personnels, la ministre décide la mise en place d'un dispositif pour identifier les absences « *perlées* » qui pourront donner lieu à un signalement des personnels, à leur convocation par les cellules « *ressources humaines* » pouvant déboucher sur

des mesures dites « d'accompagnement » (tutorats, retrait temporaire de service, etc.). On est très proche de la fiche évaluation PPCR et des mesures d'accompagnement imposées dans le futur décret qui doit être présenté au CTM du 5 décembre. Un contrôle coercitif, une rééducation et des pressions permanentes. Le droit à congé maladie, formation sur le temps de travail, garde pour enfants malades, autorisation syndicale d'absence, sont remis en cause.

Pourquoi ?

Il n'y a pas 60 000 postes en plus ?

Jugeons sur pièce pour le ministère et le second degré :

Le nombre d'enseignants dans le public passe de 720 655 en 2010-2011 à 717 526 en 2014-2015 (source : Projet de Loi de Finances). Dans le second degré, en 1999-2000, il y avait 420 248 enseignants du second degré. A la rentrée 2014-2015, il n'en reste que 387 030. On dira que nous sommes en 2016, mais notons qu'en 2014 il y avait deux sessions de concours. Notons aussi, ce

que dit la Cour des comptes dans son texte sur l'exécution de la mission interministérielle enseignement scolaire 2015 : « *la consommation du plafond est néanmoins restée en retrait et n'a progressé entre 2012 et 2015 que de 16 681* » (page 28). Ce qui, en termes clairs, signifie : seuls 16 681 emplois ont été créés depuis 2012. On est bien loin des 54 000 pour l'Education nationale. Ce qui est normal puisque dans le seul second degré, si on prend les pourcentages des postes non pourvus aux concours externes, ils sont de 21,39% en 2012, 29,60% sur les deux sessions de 2014, 17,52% en 2015, 19,5% en 2016.

La même Cour des comptes indiquait en 2013 que pour parvenir à 54 000 postes, en raison des départs en retraite, il fallait pourvoir 40 000 postes chaque année. Ce qui n'est pas le cas ! Alors la ministre tente d'étouffer l'affaire des non-remplacements en raison du manque de création de postes en prenant des mesures coercitives. C'est insupportable !

Contractuels

Quelles nouvelles conditions de recrutement ?

Le concours réservé

Les dispositifs de la loi du 12 mars 2012 sont prolongés pour deux ans par la loi « *déontologie* » du 20 avril 2016. Seule la date à partir de laquelle on calcule les années de service nécessaires est avancée :

- **au 31 mars 2013**, il faut pouvoir justifier de 4 années de service sur les 6 années précédant cette date,

- **ou à la date de clôture** des inscriptions au recrutement réservé, il faut pouvoir justifier de 4 années de service (dont 2 au moins effectuées au cours des deux années précédant le 31 mars 2013).

Toujours le parcours du combattant

Les candidats déjà éligibles au dispositif Sauvadet le demeurent jusqu'au 12 mars 2018.

Des collègues dont l'ancienneté est d'au moins quatre ans, parfois quinze, échouent au concours ou ne sont pas titularisés. Comment l'expliquer ? S'ils ont été réemployés, c'est qu'ils donnaient satisfaction.

Les conditions du stage, les modalités d'inscription et de passage du concours sont pour le moins décourageantes. La preuve : 37% des postes n'ont pas été pourvus en 2014 ; 30 % en 2015 et, entre 2014 et 2015, le nombre des candidats a baissé d'un tiers.

C'est sûr, ce dispositif Sauvadet ne répond pas aux revendications des personnels.

Les conditions d'accès au contrat à durée indéterminée

« *Un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée* ». Pour les collègues âgés de 55 ans, ils doivent justifier de 3 ans de service sur les quatre dernières années précédant la publication de la loi (20 avril 2016). Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte à condition que la durée d'interruption n'excède pas quatre mois. Les collègues sont alors tributaires de la gestion des postes de remplaçants par le rectorat.

Décret du 29 août 2016 : nouvelles conditions de recrutement des professeurs contractuels

De l'aveu même du ministère, le recrutement des enseignants devient difficile. Et pour cause, conséquence de la massification, le recrutement à bac+5 et le licenciement de 10% des stagiaires dissuade bien des étudiants de se tourner vers l'enseignement. Faute de titulaires et pour payer moins chers les contractuels, le ministère rend possible par ce décret le recrutement de professeur contractuel au niveau bac+2, « *à titre exceptionnel* », en cas d'absence de candidats pour la discipline. Le ministère contourne ainsi les règles de recrutement qu'il a lui-même instaurées ! Concernant la rémunération et son évolution, le texte apporte peu de garanties. Le rectorat définit le salaire en fonction du diplôme, de l'expérience profession-

nelle mais aussi de « *la rareté de la discipline enseignée ou de la spécificité du besoin à couvrir* ». Ces deux derniers critères sont problématiques. De manière globale, c'est une rémunération à géométrie variable, en fonction des besoins et des moyens.

Le ministère demande aux académies de mettre en place des grilles d'avancement avec de nouveaux indices majorés de référence :

	Indice majoré minimum	Indice majoré maximum
Catégorie I (bac+3)	367	821 « hors-échelle » pour les enseignants en post-bac
Catégorie II (bac+2)	321	620

Rappelons que l'échelle indiciaire d'un professeur certifié va de l'indice majoré 349 à 783. Soit une différence de 83,85 € en début de carrière et 177 € en fin de carrière. Derrière l'effet d'annonce, la réalité c'est le recrutement au bas de l'échelle en fonction des besoins du moment.

Entre 2008 et 2015, le nombre de professeurs titulaires a baissé de 4,3 %. Celui des professeurs contractuels a augmenté de 73 % !

Le SNFOLC revendique la gestion nationale de l'ancienneté et de la grille indiciaire la plus favorable pour les contractuels. Sa revendication demeure : la mise en place d'un véritable plan de titularisation sur la base d'un examen professionnel.

Éditorial



par Edith Bouratchik
secrétaire générale

Projet d'évaluation : un coup majeur porté au statut national

Le XXX^{ème} congrès du SNFOLC a défini ses mandats. Le syndicat est à l'image des interventions des nombreux camarades qui sont intervenus : fier de son indépendance et déterminé à se battre pour faire échec aux contre-réformes. Vous trouverez dans le supplément joint à ce journal la résolution adoptée à l'unanimité. Le congrès a élu ses instances. Au nom de tous, je remercie Jacques Paris pour sa détermination et son engagement indéfectible pour le développement du syndicat. Dans cette continuité, nous poursuivons la bataille contre les contre-réformes et pour le renforcement de FO.

La première d'entre elles c'est l'évaluation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation. Dans les établissements, lors des AG, des HIS ou des tournées, les adhérents FO établissent les faits sur le projet ministériel. Les prises de position unitaires se multiplient. Les personnels, avec leurs organisations syndicales, dans les établissements, sont soudés pour rejeter le plan de la ministre dans la continuité de la mobilisation contre la loi Travail. FO propose l'action commune à tous les niveaux. Avec la CGT et SUD, FO s'est adressée à la ministre et va s'adresser à tous les personnels. Dans cette même détermination, le 8 novembre, les personnels hospitaliers étaient majoritairement en grève à l'appel de FO, CGT et SUD. Le 15 novembre, les agents des impôts seront eux aussi en grève à l'appel de FO, CGT et Solidaires.

L'évaluation contenue dans le protocole PPCR, imposé par le Premier ministre, non validé par FO, la CGT et SUD, suscite le rejet des personnels. Ils refusent l'évaluation perpétuelle, l'accompagnement-rééducation décidé localement, par le conseil pédagogique, l'inspecteur, le chef d'établissement, etc. Ils rappellent que leur liberté pédagogique n'est pas négociable. Le train de mesures appliqué au nom de ce protocole n'est pas un progrès social. Comme vous le lirez dans ce journal : les salaires qui baissent sur 10 ans, les carrières allongées, les prélèvements en hausse

sur nos traitements... pas de quoi pa-voiser surtout quand on regarde les vraies annonces de la ministre lors de la présentation de son budget à l'Assemblée nationale. Sur le milliard annoncé pour la dite revalorisation, seuls 500 millions sont budgétisés ! Les mesures s'étalant jusqu'en 2020 (voire 2023 pour la classe exceptionnelle), à charge pour les gouvernements suivants de donner les 500 millions restants.

Contrôle coercitif des personnels, baisse programmée des salaires, carrière allongée, autoévaluation, entretien avec le chef d'établissement, évaluation par compétences des enseignants, des COP et des CPE pour mesurer leur valeur professionnelle et déterminer s'ils méritent un avancement accéléré (mais uniquement deux fois un an sur la totalité de la carrière pour les plus chanceux)... on cherche en vain ce qu'il y a de bon dans cette réforme.

En 2011-2012, le décret Chatel instaurait les mêmes règles. D'une appréciation fondée sur le cœur du métier, on passait à une appréciation locale où tout ce qui est périphérique à l'enseignement l'emportait sur l'enseignement, où le ministère donnait aux chefs d'établissement un pouvoir renforcé pour déterminer l'avancement. Une large intersyndicale contre ce projet s'était constituée. Face à la mobilisation, le ministre Peillon avait dû abroger le décret publié.

Ce 9 novembre, le ministère présente les décrets pour tous les corps du second degré. Début décembre, la ministre demande aux organisations syndicales de voter le décret modifiant tous les statuts particuliers. Il est clair qu'elle a besoin de cet outil managérial pour faire appliquer pleinement ses contre-réformes dont celle du collège. Pour FO, c'est NON ! Le seul vote qui s'impose c'est le vote contre. L'enjeu de cette réforme d'ampleur est le même que pour le décret Chatel. FO lance une large bataille. Les statuts et les droits sont en danger. En avant les revendications pour gagner !

Le clin d'œil de Colm



"REVALORISATION" PPCR :
SUSUERE!

PPCR

Le cauchemar de l'évaluation

La prétendue revalorisation PPCR est le paravent pour masquer le cœur 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 avec une grille nationale, place à l'évaluation locale par compétences. Mais qu'implique-t-elle dans la pratique professionnelle ? La part de l'enseignement disciplinaire est réduite à la portion congrue. En revanche, tout ce qui est trans et inter disciplinaire, tout ce qui concerne la périphérie du cours et le socle commun est évalué. Ce qui est aujourd'hui facultatif pourrait être imposé. Que cachent les 11 items de la grille et les 70 compétences attendues ? Cette évaluation repose sur les méthodes managériales d'évaluation par compétences (les savoirs, savoir faire et savoir être). Elle renvoie au « référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation » (arrêté Peillon du 1^{er} juillet 2013) qui détaille les 70 savoir-faire et savoir-être que tout enseignant devrait mettre en œuvre : dans chaque case de la grille figurent des numéros qui correspondent aux chapitres du référentiel (voir tableau ci-contre).

Cela fait de l'évaluation PPCR l'outil dont avaient rêvé les ministres successifs pour imposer les contre réformes et la mise sous tutelle locale des personnels :

- un outil de pression sur les personnels pour leur faire mettre en œuvre les réformes qu'ils rejettent
- un outil de destruction des droits collectifs : l'entretien d'évaluation et la classe exceptionnelle reposent sur la mise en concurrence des personnels.
- un outil pour baisser le coût du travail enseignant en allongeant les carrières et en ralentissant l'avancement.

L'évaluation : arbitraire, individualisation, pré-alourdissement sans limite de notre charge de travail

Cette évaluation fait disparaître toute notation chiffrée encadrée nationalement, concurrence collective : c'est l'individualisation.

■ **Le bilan professionnel est remplacé par la « notice »**
« L'enseignant pourra également s'appuyer sur la notice qui lui sera préalablement fournie pour présenter le déroulé et les enjeux de ce rendez-vous de carrière et, s'il l'estime nécessaire, sur les différents documents élaborés tout au long de son parcours et stockés dans son dossier. » Pour espérer une promotion, il faudra s'auto-évaluer et... bien défendre sa note.

■ **Les CAP mises sur la touche, le droit au recours devient théorique**
L'enseignant pourra encore demander la révision de son appréciation finale auprès de l'autorité académique, mais le silence gardé par l'autorité au bout d'un mois vaut rejet de celle-ci. La CAP n'est plus formée du nombre des demandes de révision et des suites données par l'autorité académique. Aujourd'hui un enseignant peut saisir la CAP dès qu'il a connaissance de sa notation. Si elle ne donne un avis, elle n'est pas seulement « informée ». La CAP réunie pour les avis définitifs d'échelon ne pourra qu'entériner les résultats de l'évaluation sans aucune possibilité de recours ou de contrôle sur la base d'un barème chiffré.

■ **Accompagnement des enseignants ou mise sous tutelle à vie ?**
L'accompagnement personnel « peut être initié, à tout moment de la carrière, par l'inspecteur d'académie, les personnels d'inspection ou de direction ou à la demande des personnels. » Il ne s'agit pas d'un droit individuel à la formation continue mais d'un outil de conformation qui renforce la tutelle.

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIERES ET REMUNERATIONS REFORME DE L'EVALUATION PROFESSIONNELLE					
FICHE 3. COMPTE-RENDU D'EVALUATION PROFESSIONNELLE DES ENSEIGNANTS					
Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent	
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique (référence référentiel 2013 : P1)					A compléter par l'inspecteur
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves (7 et P2)					
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3, 4 et P3)					
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves (P4)					
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves (P5)					
Coopérer au sein d'une équipe (10)					A compléter par le chef d'établissement
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement (11, 12 et 13)					
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages (P4)					A compléter par l'inspecteur
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (1/2/6)					
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (5)					
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (14)					

ssions, la liberté pédagogique individuelle. C’est la menace de la formation-formatage à tout moment. C’est « l’éducabilité » des enseignants à laquelle croit tant Mme Robine.

■ La hors-classe pour tous : promesse de gascon

La ministre prévoit que les 9^{ème} échelon avec deux ans d’ancienneté peuvent y accéder. Mais ce n’est pas une garantie. D’une part, car cela dépendra du volet évaluation de PPCR. Il faudra avoir une croix dans toutes les cases de la colonne « excellent » ... D’autre part, la DGAFP (Direction Générale de l’Administration et de la Fonction Publique) a exclu une telle garantie et confirmé le 3 novembre qu’il ne s’agissait que d’une possibilité.

■ La classe exceptionnelle : un grade fonctionnel

Réservée à une minorité, la promotion dépendra non seulement de l'exercice de certaines fonctions (ce qui en fait un grade fonctionnel), mais aussi du couperet de l'évaluation. Dans tous les cas, les promus sont soumis à « Une appréciation qualitative du recteur/de l’IA-DASEN ou du ministre sur le parcours, l’exercice des fonctions (durée, conditions) et la valeur professionnelle de l’agent. Cette appréciation se décline en quatre degrés : Excellent, Très favorable, Favorable, Défavorable »

Par l’action commune, en 2012, nous avons fait abroger le décret Chatel

Le ministre Peillon, sous la pression de l’intersyndicale, avait dû abroger le décret Chatel. Alors, une seule solution, tous ensemble, en prenant position, en faisant de ces mesures une affaire publique, en disant haut et fort que nous sommes des enseignants de la République, attachés à la transmission des connaissances, qui ne veulent pas subir les pressions locales pour dénaturer ce que nous faisons tous les jours, agissons ensemble

Extraits du référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation (arrêté du 1 ^{er} juillet 2013)	
	P1 : Contribuer à la mise en place de projets interdisciplinaires au service des objectifs inscrits dans les programmes d'enseignement.
	P2 : Décrire et expliquer simplement son enseignement à un membre de la communauté éducative ou à un parent d'élève.
	P3 : Prendre en compte les préalables et les représentations sociales (genre, origine ethnique, socio-économique et culturelle) pour traiter les difficultés éventuelles dans l'accès aux connaissances. - Favoriser l'intégration de compétences transversales (créativité, responsabilité, collaboration) et le transfert des apprentissages par des démarches appropriées.
	P4 : Installer avec les élèves une relation de confiance et de bienveillance. - Recourir à des stratégies adéquates pour prévenir l'émergence de comportements inappropriés et pour intervenir efficacement s'ils se manifestent.
	P5 : Construire et utiliser des outils permettant l'évaluation des besoins, des progrès et du degré d'acquisition des savoirs et des compétences.
	10 : Inscrire son intervention dans un cadre collectif, au service de la complémentarité et de la continuité des enseignements comme des actions éducatives. - Collaborer à la définition des objectifs et à leur évaluation. - Participer à la conception et à la mise en œuvre de projets collectifs, notamment, en coopération avec les psychologues scolaires ou les conseillers d'orientation psychologues, le parcours d'information et d'orientation proposé à tous les élèves.
	11 : « Prendre part à l'élaboration du projet d'école ou d'établissement et à sa mise en œuvre. » «Coordonner ses interventions avec les autres membres de la communauté éducative. » 12 : « Coopérer avec les parents d'élèves » : «Entretenir un dialogue constructif avec les représentants des parents d'élèves. » 13 : « Coopérer avec les partenaires de l'école » : «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'Etat, les collectivités territoriales, l'association sportive de l'établissement, les associations complémentaires de l'école, les structures culturelles et les acteurs socio-économiques, en identifiant le rôle et l'action de chacun de ces partenaires. »
	P4 : voir ci dessus
	P1 : Maîtriser les objectifs et les contenus d'enseignement, les exigences du socle commun de connaissances, de compétences et de culture ainsi que les acquis du cycle précédent et du cycle suivant. - Contribuer à la mise en place de projets interdisciplinaires au service des objectifs inscrits dans les programmes d'enseignement. 6 : Apporter sa contribution à la mise en œuvre des éducations transversales, notamment l'éducation à la santé, l'éducation à la citoyenneté, l'éducation au développement durable et l'éducation artistique et culturelle.
	5 : Participer aux travaux de différents conseils (conseil des maîtres, conseil de cycle, conseil de classe, conseil pédagogique, etc.), en contribuant notamment à la réflexion sur la coordination des enseignements et des actions éducatives. - Participer à la conception et à l'animation, au sein d'une équipe pluri-professionnelle, des séquences pédagogiques et éducatives permettant aux élèves de construire leur projet de formation et leur orientation.
	14 : Identifier ses besoins de formation et mettre en œuvre les moyens de développer ses compétences en utilisant les ressources disponibles.

FO propose l’action commune à tous les niveaux pour repousser ce projet. Avec la CGT et SUD, FO s’est adressée à la ministre et va s’adresser à tous les personnels. Elle appelle à reprendre massivement partout cette exigence. Le projet d’évaluation ne doit pas voir le jour, la ministre doit y renoncer !

Motion SNFOLC et SNES du lycée Faubert de Rouen

Les personnels du lycée Flaubert de Rouen réunis en heure d'information syndicale lundi 7 novembre avec le SN FO LC et le SNES-FSU, ont pris connaissance du projet de réforme de l'évaluation des enseignants.

Nous tenons à exprimer nos vives inquiétudes quant à ce que ce projet tente de mettre en place. Nous nous interrogeons sur la disparition des grilles indiciaires, des notes et échelons, qui sont autant de garanties nationales qui assurent actuellement la progression de notre carrière. Notre notation chiffrée serait remplacée par des items, dans une grille d'évaluation par compétences. Ces cases simplement cochées feraient disparaître toute possibilité de barème objectif, et donc d'équité dans le déroulement de notre carrière.

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.

La notice de préparation à l'entretien d'évaluation comporterait une « auto-appréciation » à l'image des techniques de management stressant et culpabilisant, en vigueur dans le privé, et occasionnant une surcharge de travail.

Cette notice serait établie 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.

Le chef d'établissement verrait ses pouvoirs accrus, il pourrait à sa guise convoquer tous les personnels à des entretiens réguliers, et choisir d'imposer à certains des formations-formatage - aux plus rétifs, par exemple.

En conclusion, ce projet d'évaluation détruirait les garanties collectives contenues dans notre statut. Il crée 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 il imposerait une nouvelle aggravation de notre charge de travail.

Ce projet ne constitue pas une revalorisation : il ne compense ni le blocage du point d'indice de 2010 à 2016, ni la hausse programmée des cotisations retraite et il instaure un grade fonctionnel auquel nous n'accéderons pas pour l'immense majorité d'entre nous.

Nous demandons le retrait d'un tel projet.

Retrait de la réforme de l’évaluation !

- ▶ Défense de la liberté pédagogique !
- ▶ Augmentation du pouvoir d’achat !
- ▶ Non à la formation-formatage pour imposer les contre-réformes
- ▶ Non à l’autoévaluation !
- ▶ Non aux promotions à la tête du client !
- ▶ Non à l’individualisation des carrières et des salaires !

Début décembre, la ministre présente sa réforme aux syndicats
Le vote contre s’impose !



Le mirage de la revalorisation

Evolution nette des traitements : 2 exemples

Une revalorisation des salaires, c'est quand on gagne plus !
C'est quand le pouvoir d'achat progresse.
Avec PPCR ce n'est pas le cas.

Certifié 5 ^{ème} échelon		
1 ^{er} juillet 2010	Le point d'indice passe à 55,5635 €	1854,10 €
1 ^{er} janvier 2011	La retenue pour pension civile passe de 7,85% à 8,12%	1848,43 €
1 ^{er} janvier 2012	La retenue pour pension civile passe de 8,12% à 8,39%	1842,77 €
1 ^{er} novembre 2012	La retenue pour pension civile passe de 8,39% à 8,49%	1840,67 €
1 ^{er} janvier 2013	La retenue pour pension civile passe de 8,49% à 8,76%	1835,00 €
1 ^{er} janvier 2014	La retenue pour pension civile passe de 8,76% à 9,14%	1827,02 €
1 ^{er} janvier 2015	La retenue pour pension civile passe de 9,14% à 9,54%	1818,62 €
1 ^{er} janvier 2016	La retenue pour pension civile passe de 9,54% à 9,94%	1810,22 €
1 ^{er} juillet 2016	Le point d'indice passe de 55,5635 € à 55,8969 €	1821,09 €
1 ^{er} janvier 2017	Le 5 ^{ème} échelon passe de 458 IM à 466 IM	1851,38 €
1 ^{er} janvier 2017	Transfert Primes-points - 13,92	1837,46 €
1 ^{er} janvier 2017	La retenue pour pension civile passe de 9,94% à 10,29%	1829,94 €
1 ^{er} février 2017	Le point d'indice passe de 55,8969 € à 56,2323 €	1841,01 €
1 ^{er} janvier 2018	Le 5 ^{ème} échelon passe de 466 IM à 471 IM	1859,97 €
1 ^{er} janvier 2018	Transfert Primes-points passe de - 13,92 à - 32,42	1841,47 €
1 ^{er} janvier 2018	La retenue pour pension civile passe de 10,29% à 10,56%	1835,57 €
1 ^{er} janvier 2019	Le 5 ^{ème} échelon passe de 471 IM à 476	1854,48 €
1 ^{er} janvier 2019	La retenue pour pension civile passe de 10,56% à 10,83%	1848,52 €
1 ^{er} janvier 2020	La retenue pour pension civile passe de 10,83% à 11,10%	1842,55 €

Certifié 10 ^{ème} échelon		
1 ^{er} juillet 2010	Le point d'indice passe à 55,5635 €	2448,57 €
1 ^{er} janvier 2011	La retenue pour pension civile passe de 7,85% à 8,12%	2441,00 €
1 ^{er} janvier 2012	La retenue pour pension civile passe de 8,12% à 8,39%	2433,43 €
1 ^{er} novembre 2012	La retenue pour pension civile passe de 8,39% à 8,49%	2430,62 €
1 ^{er} janvier 2013	La retenue pour pension civile passe de 8,49% à 8,76%	2423,05 €
1 ^{er} janvier 2014	La retenue pour pension civile passe de 8,76% à 9,14%	2412,39 €
1 ^{er} janvier 2015	La retenue pour pension civile passe de 9,14% à 9,54%	2401,16 €
1 ^{er} janvier 2016	La retenue pour pension civile passe de 9,54% à 9,94%	2389,94 €
1 ^{er} juillet 2016	Le point d'indice passe de 55,5635 € à 55,8969 €	2404,28 €
1 ^{er} janvier 2017	Le 10 ^{ème} échelon passe de 612 IM à 620 IM	2434,58 €
1 ^{er} janvier 2017	Transfert Primes-points - 13,92	2420,66 €
1 ^{er} janvier 2017	La retenue pour pension civile passe de 9,94% à 10,29%	2410,65 €
1 ^{er} février 2017	Le point d'indice passe de 55,8969 € à 56,2323 €	2425,20 €
1 ^{er} janvier 2018	Le 10 ^{ème} échelon passe de 620 IM à 625 IM	2444,17 €
1 ^{er} janvier 2018	Transfert Primes-points passe de - 13,92 à - 32,42	2425,67 €
1 ^{er} janvier 2018	La retenue pour pension civile passe de 10,29% à 10,56%	2417,84 €
1 ^{er} janvier 2019	Le 10 ^{ème} échelon passe de 620 IM à 625 IM	2432,96 €
1 ^{er} janvier 2019	La retenue pour pension civile passe de 10,56% à 10,83%	2425,08 €
1 ^{er} janvier 2020	La retenue pour pension civile passe de 10,83% à 11,10%	2417,21 €

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 1^{er} 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, les traitements nets seront pour la plupart des échelons inférieurs en 2020 à ceux de 2010 et pour les autres à peine supérieurs. Les prix, eux, ont augmenté de 6,19% de juillet 2010 à juillet 2016...

Le protocole PPCR transposé dans l'enseignement se traduit par une revalorisation indiciaire indigente, largement autofinancée par les enseignants par le transfert de 9 points d'indemnités, et un allongement de carrière.
Les salaires nets en 2020 n'atteindront pas le niveau de 2010. Ceci sans parler

de la perte de 8 % de pouvoir d'achat depuis 2010 du fait du blocage du point d'indice.

PPCR c'est l'individualisation des carrières, la mise en concurrence des collègues, le blocage des salaires.

■ Force Ouvrière exige le maintien des garanties collectives, le droit à une carrière complète pour tous, une authentique revalorisation salariale et non un trompe l'œil !

■ Force Ouvrière revendique : 50 points pour tous et 8% d'augmentation de la valeur du point d'indice.

■ Retrait de la réforme PPCR de la carrière et de l'évaluation !

Rythmes d'avancement d'échelon

À partir de l'année scolaire 2017/2018, le ministère prévoit de changer les règles d'avancement :

Jusqu'à 2016/2017	30% passaient au grand choix	50% passaient au choix	20% passaient à l'ancienneté
À partir de 2017/2018	30% auront des avancements accélérés.	70% auront une carrière moyenne.	L'ancienneté disparaît.

À première vue, on a l'impression que ces nouveautés sont plutôt favorables... Et pourtant...
L'avancement accéléré est beaucoup moins intéressant que l'avancement au grand choix !
Comparons dans les deux systèmes le nombre maximal d'années d'avancement qu'il est possible de gagner en classe normale :

	Jusqu'en 2016 (avant PPCR)	à partir de 2017/2018 (avec PPCR)
Passage au 5 ^{ème} échelon	0,5 an plus tôt	Rien
Passage au 6 ^{ème} échelon	0,5 an plus tôt	Rien
Passage au 7 ^{ème} échelon	0,5 an plus tôt	1 an plus tôt
Passage au 8 ^{ème} échelon	0,5 an plus tôt	Rien
Passage au 9 ^{ème} échelon	1,5 an plus tôt	1 an plus tôt
Passage au 10 ^{ème} échelon	1 an plus tôt	Rien
Passage au 11 ^{ème} échelon	1,5 an plus tôt	Rien
Nombre d'années gagnées	6 années	2 années
BILAN : ceux qui avançaient au « grand-choix » perdent 4 années d'avancement !		

Les carrières sont allongées, les salaires diminués...

La majorité des collègues est lésée.

Ci-dessous, la comparaison de l'état d'avancement à 3 moments de la carrière d'un certifié avec et sans PPCR.

Au moment de la titularisation			
Au 1 ^{er} septembre 2016, je suis titularisé-e	au 3 ^{ème} échelon à l'indice : 432	Je bénéficie de la prime d'installation si le stage a été réalisé en région parisienne ou lilloise (de 1 995,65 € à 2 055,52 €)	A l'indice 432, le traitement net était de 1 722,63 €
A partir du 1 ^{er} janvier 2017, je suis titularisé-e	au 2 ^{ème} échelon à l'indice : 383	Les certifiés stagiaires ne remplissent plus les conditions pour obtenir la prime d'installation : 1 ^{er} échelon : 383 > 375 (seuil de versement de la prime)	A l'indice 383, le traitement net sera de 1 516,96 €
A partir de 2020, je suis titularisé-e	au 2 ^{ème} échelon à l'indice : 441		A l'indice 441, le traitement net sera de 1 711,10 €.
BILAN	100% des collègues de la région parisienne et de la communauté urbaine de Lille y perdent ▶ A partir de 2017, perte de 205,67 € ▶ A partir de 2020, perte de 11,53 €		

Après 10 ans de carrière			
	Grand choix (30%)	Choix (50%)	Ancienneté (20%)
En 2015, j'étais au...	7 ^{ème} échelon Traitement net = 1 958,58 €	Indice : 495	6 ^{ème} échelon Traitement net = 1 852,67 €
En 2020, je serai au...	6 ^{ème} échelon Traitement net = 1 902,65 €		
BILAN	80% y perdent !		20% y gagnent !

Après 25 ans de carrière			
	Grand choix (30%)	Choix (50%)	Ancienneté (20%)
En 2015, j'étais	au 6 ^{ème} échelon Hors classe Traitement net = 2 889,14 €	11 ^{ème} échelon Traitement net = 2 575,17 €	10 ^{ème} échelon Traitement net = 2 041,16 €
En 2020, je serai au...	au 3 ^{ème} échelon Hors classe Traitement net = 2 563,69 €	10 ^{ème} échelon Traitement net = 2 417,21 €	Indice : 629
BILAN évolution salariale	- 325,45 €	- 157,96 €	+ 16,05 €

Sans oublier :

- Le prélèvement de – 32,42 € au titre du transfert primes-points à partir de 2018 (-13,92 € dès 2017).

- L'augmentation de la retenue pour pension civile qui doit passer de 9,94% du salaire en 2016 à 11,10% en 2020 !

Pour le SNFOLC, une seule revendication s'impose :
retrait de la réforme PPCR de la carrière et de l'évaluation

Site Internet du SNFOLC : www.fo-snfolc.fr

Avancement, promotion, inspection : ce qui change en 2017

Notation administrative et inspection
Le ministère a décidé de ne plus procéder à la notation administrative et de limiter les inspections aux « *personnels exigibles à un avancement accéléré d'échelon au titre 2017-2018 (à savoir les personnels au 6^{ème} échelon qui bénéficient au 1^{er} septembre 2016 d'une ancienneté inférieure ou égale à un an ainsi que les personnels au 8^{ème} échelon qui bénéficient au 1^{er} septembre 2016 d'une ancienneté comprise entre six et dix-huit mois), sous réserve qu'ils n'aient pas eu une inspection récente.* »

Avancements d'échelon
La campagne au titre de l'année 2016-2017, respectera la procédure actuelle. Sera donc examinée par les CAP la situation des collègues promouvables au grand choix ou au choix au cours de l'année scolaire.
Les ayants droit seront départagés en fonction de leur note globale arrêtée au 31 août 2016.

Rentrée 2017 : reclassement
Au 1^{er} septembre 2017, tous les personnels seront reclassés dans la nouvelle grille PPCR, à l'échelon identique pour les collègues à la classe normale, à l'échelon actuel -1 pour ceux à la hors classe.

Une année sans avancement
Pendant l'année 2017-2018, les commissions administratives paritaires ne seront saisies que sur les fonctionnaires éligibles à une réduction d'ancienneté dans le nouveau système PPCR, c'est-à-dire ceux dans la 2^{ème} année du 6^{ème} échelon et ceux avec 18 à 30 mois d'ancienneté dans le 8^{ème} échelon. Les décisions s'appuieront encore sur l'actuel dispositif de notation. A partir de la rentrée 2018, le nouveau régime s'appliquera intégralement avec son système d'évaluation par compétences, renforçant l'arbitraire.

Promotions à la hors classe
L'examen des dossiers des promouvables

sera pendant quelques années encore fondé sur une appréciation de la valeur professionnelle résultant des dernières notes détenues par les agents. Dans ces conditions, les corps d'inspection ne conduiront pas d'inspections à ce titre.

Promotions à la classe exceptionnelle
Les candidats devront remplir les conditions d'accès : - soit avoir atteint de 3^{ème} échelon de la hors classe et avoir exercé 8 ans en éducation prioritaire ou rempli des fonctions particulières - soit avoir atteint le dernier échelon de la hors classe. Pendant une période transitoire de 4 ans, ils devront déposer un dossier constitué d'un curriculum vitae. Leur inspecteur et leur chef d'établissement rendront un avis (excellent, très favorable, favorable, défavorable).
Après consultation de la CAP, la promotion sera prononcée en fonction de l'appréciation du recteur ou du ministre et de l'ancienneté du collègue dans la plage d'appel de la classe exceptionnelle.

CAPN des professeurs agrégés FO s'oppose au refus de titularisation

La CAPN des professeurs agrégés s'est tenue les 19 et 20 septembre 2016 pour examiner la situation des professeurs stagiaires dont les recteurs demandaient le licenciement ou le retour dans leur corps ou cadre d'emploi d'origine.
Contre les licenciements
Le SNFOLC est le seul syndicat à s'être opposé à tous les refus de titularisation proposés par l'administration. Il a d'abord fait observer que, avant le 1^{er} septembre 1989 et la mise en application du décret n°86-489 du 14 mars 1986, les lauréats de l'agrégation étaient titularisés dès leur réussite au concours. Cette procédure est désormais réservée à ceux qui accèdent au corps des agrégés par liste d'aptitude (article 2 du décret n°89-669 du 18 septembre 1989). Une telle différence de traitement est difficilement justifiable. Il a ensuite dénoncé les conditions d'exercice très éprouvantes faites aux

stagiaires : service d'enseignement trop lourd (7 à 9 heures), important travail de préparation, correction des copies, observation des cours du tuteur, formation suivie à l'ESPE... Considérés comme de simples moyens d'enseignement, ils servent trop souvent de bouche-trou : des agrégés sont affectés dans des collèges au mépris de leur statut, parfois dans des REP, en contradiction avec les préconisations ministérielles.
Contre l'évaluation par compétences
L'administration a reconnu que le taux d'ajournement était, tous corps confondus, en 2014-2015 de 9% soit deux points de plus que la moyenne des cinq années précédentes. Il est difficile de ne pas y voir la conséquence de la mise en œuvre du référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation prévu par l'arrêté du 1^{er} juillet 2013. Selon les évaluateurs : tuteur, IA-

IPR, IGEN, chef d'établissement, ESPE, la même compétence peut être validée ou non, celles qui l'étaient lors d'une première année de stage peuvent ne plus l'être l'année suivante, dans la plus grande confusion et l'arbitraire le plus complet. Dans le cadre de la réforme PPCR, ce sont ces méthodes managériales particulièrement déstabilisatrices pour les personnels que le gouvernement veut étendre aux titulaires à partir de septembre 2017. Le SNFOLC s'y oppose en rappelant les drames auxquels elles avaient conduit lorsqu'elles avaient été appliquées à France Télécom. Grâce aux interventions du SNFOLC, 3 des 14 stagiaires ont pu éviter le licenciement ou le retour dans leur corps ou cadre d'emploi d'origine. 11 collègues (78,5%), dont d'anciens élèves des ENS, n'ont malheureusement pas pu être sauvés. Une proportion qui confirme notre opposition au remplacement de la note chiffrée par une évaluation par compétences.

CPGE : 3 dossiers d'actualité

Les Obligations réglementaires de service
Le ministère tarde toujours à intervenir pour empêcher les rectorats de continuer à assimiler la situation des professeurs de CPGE affectés en à l'issue du mouvement de CPGE complétant leur service dans le second degré (ORS de 8 à 11h) à celle des enseignants nommés sur une chaire banale et donnant quelques cours en classe préparatoire par attribution (ORS de 15h).

Certaines académies refusent même d'appliquer les dispositions de la note DGRH B1-2 n°2015-0065 du 5 octobre 2015 qui précise « *doivent être considérés comme assurant la totalité de leur service en CPGE, les enseignants y assurant un service d'une durée au moins égale à celle figurant dans le tableau indiqué dans la circulaire du 29 mars 2004.* »

Lors de l'audience qu'elle a accordée à Force Ouvrière le 6 juillet 2016, la DGRH a indiqué que la question était

à l'étude, mais depuis lors, le dossier n'a pas évolué.

Les rémunérations
Le SNFOLC s'est opposé à la décision du ministère de supprimer la majoration de 10% du taux des HSA pour les professeurs agrégés hors classe exerçant en CPGE (décret n°2016-1172 du 29 août 2016).
Le syndicat a par ailleurs dénoncé la volonté des pouvoirs publics de rattacher aux discussions sur la carrière des maîtres de conférences celle concernant les professeurs de chaire supérieure. Il refusera ce qui risquerait de créer parmi ce corps un groupe Hors classe sélectionné sur des fonctions d'encadrement, pour ne pas dire de corporalisation. Actuellement, la coordination des équipes de CPGE est informelle et consensuelle, c'est pourquoi elle fonctionne bien ; faire de cette coordination un enjeu de carrière et de rivalité déchirerait immédiatement les équipes de façon contre-productive.

Les affectations des CPGE
Le SNFOLC a demandé audience auprès de la doyenne de l'Inspection Générale afin de l'interroger sur les modalités d'affectation des professeurs en CPGE. Force ouvrière s'oppose à la remise en cause du principe actuel de nomination sur un service défini dans un établissement.
Il est hors de question que ces attributions cessent de relever d'une autorité professionnelle (l'Inspection Générale), pour devenir le fait de l'administration (rectorats désireux de gérer leurs flux, hiérarchie locale désireuse de manier la baguette du pouvoir).

Cette année encore le SNFOLC sera à l'écoute des professeurs de classe préparatoire. Il continuera à défendre la voie d'excellence dans laquelle ils exercent. Il s'opposera aux fermetures de CPGE dites « de proximité », et, dans le recrutement des étudiants, combattra les tentatives d'imposer d'autres critères que celui de la réussite scolaire.

Votre carrière, votre mutation Agenda

Le tableau présente les dates des instances administratives paritaires nationales liées à la carrière et aux mutations. Ce calendrier est susceptible d'être modifié par le Ministère. Pour les corps à gestion déconcentrée (professeurs certifiés, P.EPS, CPE...) la plupart des opérations de carrière et de mutation sont réalisées dans les académies, n'hésitez pas à contacter votre syndicat départemental – ou section académique – pour connaître les dates précises, et remplir votre fiche de suivi syndical.

Calendrier pour les personnels affectés en France (voir plus bas pour la « 29 ^{ème} base »)	
Avancement d'échelon	
Pour les corps à gestion déconcentrée, l'examen des avancements d'échelon est réalisé dans les académies et ne fait pas l'objet d'une CAP nationale.	
21-23 février 2017	Chaires supérieures et agrégés
Mouvement inter-académique	
La vérification des vœux et barèmes (en dehors des personnels relevant de la 29 ^e base, voir plus bas) est réalisée par les rectorats d'académie, courant janvier.	
30 janv. - 3 fév. 2017	GT mouvement spécifique national (SPEN). Le groupe de travail émet un avis, les affectations ne sont effectives qu'au mois de mars.
28 fév. -10 mars 2017	Affectations mouvement inter (FPMN et CAPN) (les dates précises dépendent des corps et disciplines)
4 mai 2017	GT écoles européennes
Liste d'aptitude	
17-19 mai 2017	Liste d'aptitude agrégés. Cette CAPN examine les candidatures retenues par les rectorats d'académie.
21-23 juin 2017	Accès au corps des certifiés (LA 72/89). Cette CAPN examine les candidatures retenues par les rectorats d'académie.
Accès à la hors-classe	
Pour les corps à gestion déconcentrée, l'examen du tableau d'avancement est réalisé dans les académies et ne fait pas l'objet d'une CAP nationale.	
27-29 juin 2017	Agrégés
Détachement	
1 ^{er} juin 2017	CPE et P.EPS
21-23 juin 2017	Certifiés

Calendrier pour les personnels hors-académie / 29 ^{ème} base Concerne uniquement les personnels détachés à l'étranger, COM et France	
Avancement d'échelon	
09 déc. 2016	Certifiés
12 déc. 2016	COP et CPE
14 déc. 2016	P.EPS
21-23 février 2017	Agrégés
Mouvement inter-académique	
16 janvier 2017	CPE
17 janvier 2017	P.EPS
18 janvier 2017	Certifiés
Mouvement inter-académique (voir tableau plus haut)	
Liste d'aptitude	
17 mars 2017	Agrégés.
Accès à la hors-classe	
20 avril 2017	Agrégés
1 ^{er} juin 2017	CPE et P.EPS
21-23 juin 2017	Certifiés

CAPN : commission administrative paritaire nationale
FPMN : formation paritaire mixte nationale (plusieurs corps examinés dans la même instance)
GT : groupe de travail



Lycée

Une refonte des programmes dans la continuité de la réforme du collège

Le 5 octobre, le ministère a invité les organisations syndicales à proposer des « pistes » lors de la dernière réunion du bilan de la réforme des lycées, initiée fin 2015. Le 1^{er} septembre, M. Hollande annonçait le prochain chantier de l'éducation nationale : la réforme des lycées. FO a demandé confirmation auprès du ministère qui a répondu qu'une réforme n'était pas à l'ordre du jour. Pourtant, les rythmes scolaires et la réforme du collège sont des étapes de la loi de refondation. Le lycée serait épargné ?

La réforme du collège est toujours rejetée par une grande majorité des personnels. Ce rejet s'est exprimé par une mobilisation et des grèves importantes, à l'appel de l'intersyndicale nationale représentant 80 % des enseignants. Ce qui expliquerait la prudence du ministère. Mais la ministre a demandé au Conseil supérieur des programmes d'adapter les programmes du lycée au cycle 4 (5^{ème} - 4^{ème} - 3^{ème}). Cela a été confirmé par le Ministère. Tout indique que la réforme du lycée est en préparation.

Nous ne voulons pas être professeurs de socle

Refusant d'accompagner une nouvelle contre-réforme, FO, comme la majorité des organisations syndicales, a répondu par les revendications des personnels : abandon des dispositifs Chatel.

Lors de la réunion, deux pistes ont été mises en avant par le ministère :

- Adaptation des programmes de seconde au socle de compétences, au nom de l'acquisition du socle par tous les élèves, au moment où le redoublement est devenu exceptionnel.
- Au bac, évaluation d'un projet, au nom

de la transition entre le lycée et le supérieur, sur le modèle du bac des filières technologiques et, *in fine*, de l'évaluation des Enseignements pratiques interdisciplinaires au brevet.

Cela aboutirait au bac maison, incompatible avec le baccalauréat, premier grade universitaire et diplôme national, reconnu dans les conventions collectives et garantie de l'égalité républicaine à l'école et dans le monde du travail. Les compétences et l'interdisciplinarité érigées en dogme prendraient le pas sur les disciplines. Ce sont les programmes disciplinaires nationaux qui rendent possible l'égalité des élèves sur tout le territoire ! Cela se conjugue avec le projet d'évaluation des enseignants, fondé sur une grille de 11 compétences floues où la discipline n'est plus centrale, où la notion de transmission des connaissances est absente. Les professeurs deviendraient animateurs polyvalents du socle, soumis à toutes les pressions locales. C'est la remise en cause des garanties collectives et nationales, dans la droite ligne de la loi El Khomri dont FO demande l'abrogation. FO s'oppose à toute tentative de « socler » le lycée et demande l'abandon du projet d'évaluation des enseignants qui va dans le même sens.

Classes surchargées, DHG insuffisantes, concurrence entre les disciplines, comme en langues où les horaires sont globalisés, c'est ça la rentrée 2016. FO demande le rétablissement des horaires disciplinaires, des dédoublements nationaux supprimés et le rétablissement des épreuves nationales, terminales et anonymes du baccalauréat dans toutes les disciplines.

Professeurs documentalistes

Une nouvelle circulaire de mission pour transformer les professeurs documentalistes en maîtres d'œuvre des réformes !

Le texte de la nouvelle circulaire de missions, proposé au groupe de travail ministériel du 28 septembre, s'appuie sur les référentiels de compétences des métiers du professorat de l'éducation de 2013. Il s'inscrit clairement dans le cadre de la réforme du collège et des nouvelles modalités d'évaluation définies par l'application de PPCR dans l'Education nationale.

Les professeurs documentalistes ne veulent pas être auxiliaires des réformes rejetées par la majorité des collègues !

Le professeur documentaliste deviendrait conseiller auprès du chef d'établissement pour « la définition du volet numérique du projet d'établissement » et « l'intégration des ressources numériques dans les pratiques pédagogiques notamment lors des travaux interdisciplinaires », pour choisir et organiser l'ensemble des ressources accessibles en ligne. Il deviendrait « médiateur » des « différents parcours » (citoyen, avenir...), des TPE, des EPI. Les « contributions à » se mul-

tiplieraient sous la tutelle des CA et des conseils pédagogiques.

Ces missions feraient partie des obligations réglementaires de service. Conséquence : accroissement de la charge de travail, dégradation des conditions de travail. Avec les nouvelles modalités d'évaluation, toutes les pressions seraient possibles.

Que deviendrait le métier des professeurs documentalistes, leur liberté pédagogique ?

Le ministère considère les revendications des personnels comme « hors débat ». Pour le SNFOLC, l'urgence c'est, au contraire, la création de postes, la préservation de la liberté pédagogique, des textes nationaux garantissant que toutes les heures d'intervention pédagogique devant élèves comptent pour 2 heures, l'alignement de l'indemnité sur l'ISOE, la création d'une inspection spécifique, l'application de la pondération en REP +, l'abandon du nouveau projet d'évaluation des enseignants !

Pas touche à ma liberté pédagogique !

La réforme du collège est une offensive contre l'enseignement disciplinaire au nom du dogme du socle des compétences (qu'il s'agirait d'étendre au lycée), de l'interdisciplinarité et du numérique qui seraient l'alpha et l'omega de la réussite scolaire. C'était déjà amorcé avec la réforme Chatel : enseignements d'exploration interdisciplinaires sans obligation d'évaluation et travaux personnels encadrés.

Au nom de l'autonomie, les pressions locales sur les enseignants

- EPI imposés aux dépens, parfois, de projets menés depuis des années.
- Multiplication des réunions de « concertation ».
- Dans certains collèges, note chiffrée supprimée, sur décision du principal avec ou sans consultation des collègues par le biais du conseil pédagogique.

- Dans d'autres, fiches d'évaluation à remplir après chaque séance d'AP avec des questions comme « Y a-t-il des moments où je me tais ? », « Ai-je installé une proximité avec le groupe ? »

- Dans un autre, dans un CA, vote d'« une charte d'évaluation » où professeur et élève cosignent une liste d'engagements mutuels.

- Et les formations-formatage ! Avec, en prime, trois jours de formation numérique.

« L'accompagnement » : formation-rééducation !

La formation est un droit statutaire. Mais avec le projet d'évaluation Valaud-Belkacem, le ministère voudrait instaurer la formation-rééducation. En effet, le ministère souhaite inscrire dans le statut des professeurs qu'ils devront désormais faire l'objet d'« un

accompagnement professionnel » « pour aider à la construction et à la formation de la stratégie d'enseignement au sein de [...] l'établissement », conduire « *des projets disciplinaires et interdisciplinaires adossés au projet d'établissement* ». L'article 75 du futur décret modifie l'article 30 du décret 72-581 du 4 juillet 1972 des certifiés : « *Tout professeur certifié bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel. Individuel ou collectif, il répond à une demande des personnels ou de l'institution.* ».

En clair, les missions de chacun ne sont plus définies par les textes nationaux mais décidées localement, au cas par cas, selon le bon vouloir de la hiérarchie. Il ne s'agit donc plus d'un droit à la formation continue. L'accompagnement individuel, décidé par le chef d'établissement, le conseil pédagogique ou l'inspecteur, serait conçu comme une remédiation aux carences des enseignants.

Tout différend avec la direction, ou avec les parents d'élève, est bien souvent attribué à des lacunes pédagogiques. Car l'enseignant ne sait pas « *coopérer avec les partenaires de l'école* » (compétence attendue n° 13 ; lire p. 5 de ce journal) !

Quant à l'accompagnement collectif, il ressemblera beaucoup aux formations-formatage imposées l'an dernier aux professeurs, en dehors de leurs heures de cours. Le nouveau dispositif risque fort de soulever la même indignation. Dans tous les cas ces dispositifs rendent impossible l'exercice de la liberté pédagogique individuelle.

La réforme de l'évaluation n'est pas anodine. Elle traduit un profond mépris à l'égard de l'instruction, des professeurs et leur statut. C'est pourquoi elle doit être combattue.

La liberté pédagogique est essentielle à notre mission, reliée à notre statut !

Elle est inscrite dans l'article L912-1-1 du code de l'éducation : « *La liberté pédagogique s'exerce dans le respect des programmes et des instructions du ministre chargé de l'éducation nationale et dans le cadre du projet d'école ou d'établissement avec le conseil et sous le contrôle des membres du corps d'inspection. Le conseil pédagogique, prévu à l'article L.421-5 ne peut porter atteinte à cette liberté.* » Ce sont les programmes disciplinaires nationaux qui garantissent l'égalité à travers tout le territoire. Quel que soit l'établissement, le même savoir est transmis.

Cette exigence est exprimée dans le Manifeste des instituteurs syndicalistes de 1905, toujours d'actualité : « *Ce n'est pas au nom du gouvernement, même républicain, ni même au nom du Peuple français que l'instituteur confère son enseignement : c'est au nom de la vérité. Les rapports mathématiques, les règles de grammaire, non plus que les faits d'ordre scientifique, historique, moral, qui le constituent, ne sauraient dès lors être soumis aux fluctuations d'une majorité.* » Respect de notre statut national et de notre liberté pédagogique sont indissociables. Notre mission d'enseignement ne saurait être soumise à quelque groupe de pression, ni dépendre de décisions locales.

En accordant plus d'importance aux aptitudes sociétales (« *coopérer au sein d'une équipe* », « *contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les partenaires de l'établissement* » lire en p. 5) qu'à la maîtrise des savoirs disciplinaires, la réforme de l'évaluation des enseignants consacre ce mépris de l'instruction.

COP

Défense du statut des COP-DCIO et des CIO

Le ministère a mis en place un groupe de travail pour la fusion des corps des COP-DCIO et des psychologues scolaires du premier degré dans un corps unique. Depuis le début, le SNFOLC s'oppose à cette fusion qui ne garantit pas une meilleure reconnaissance de la qualification, des compétences et du travail des COP-DCIO ni dans les CIO ni dans les établissements. De la même façon, cette fusion n'arrête et n'arrêtera pas la saignée des fermetures des CIO sur tout le territoire.

Publication du décret à l'automne 2016

Comment le ministère et ses appuis syndicaux peuvent-ils, à marche forcée,

- 1- créer un nouveau corps en fabricant, dans les quelques jours restants, des épreuves d'admissibilité et d'admission au nouveau concours des PsyEN ? Quid de la formation étant donné que chaque université aura la charge de construire une maquette de formation dans le cadre de son master ? Quid de la formation à l'INETOP ?

- 2- ignorer la portion importante de contractuels chez les personnels d'orientation ?

- 3-faire croire que nos collègues contractuels seront titularisés avec ce projet ? Le concours réservé ne sera pas ouvert en 2017...

- 4- rechercher des potentiels plutôt que des experts prêts à intervenir auprès des élèves, professeurs et chefs d'établissements ?

- 5- transformer le DCIO en personnel d'autorité ?

- 6- faire croire que les personnels auront un meilleur déroulement de carrière ? La seule urgence étant de construire un statut, depuis le début des discussions, ce déroulement n'a pas été abordé. Pour le SNFOLC, statut et déroulement de carrière sont indissociables !

Le congrès du SNFOLC – qui s'est tenu à Gravelines les 12 et 13 octobre 2016 a précisé dans sa résolution : « *Le congrès revendique que l'orientation relève uniquement des missions des COP* ». La réforme du collège avec son parcours « *avenir* » menace la pérennité de COP dans ces établissements. Abrogation de la réforme du collège ! Non à la création du nouveau corps des PsyEN !

Site Internet du SNFOLC : **www.fo-snfolc.fr**