

Déclaration à la CAPA d'avancement d'échelon des certifiés, le 14/12/2016

La capa qui nous réunit aujourd'hui pour examiner le rythme d'avancement d'échelon des collègues certifiés serait donc la dernière du genre. **Au nom de ce qui fut un protocole au désaccord majoritaire dans la Fonction Publique, nous voulons parler de « PPCR », Madame le Ministre voudrait faire table rase du système actuel de promotions d'un très grand nombre de personnels de l'Education Nationale.** C'en serait fini du passage au grand choix, mais aussi de l'ancienneté. Le passage au grand choix concernait 30 % des collègues, celui à l'ancienneté 20 %. Dans le cas théorique d'une carrière complète au grand choix, avec le rythme d'avancement unique, la progression de carrière serait allongée de 6 ans. Mais dans la mesure où les collègues oscillent actuellement entre les rythmes d'avancement, les plus pénalisés d'entre eux par des avancements répétés à l'ancienneté perdront la possibilité de refaire leur retard par un ou plusieurs passages au grand choix. Quant à la possibilité d'une réduction d'un an, deux fois dans la carrière, elle est précisément limitée par les rendez-vous de carrière (lors de la 2ème année du 6ème échelon, entre 18 et 30 mois d'ancienneté dans le 8ème échelon, lors de la 2ème année du 9ème échelon.)

L'autre enjeu de cette réforme, bien sûr, c'est l'évaluation qui déterminera les rares occasions de promotions accélérées.

En découvrant le projet, les collègues confrontés en ce moment à l'introduction du Livret Scolaire Unique se demandent si l'on n'essaie pas d'imposer pour évaluer les professeurs ce qu'aucun texte n'impose pour évaluer les élèves de collège : l'abandon pure et simple de la notation pour des compétences listées en items.

Certes, certains collègues sont insatisfaits, voire mécontents, de la situation actuelle. Mais que réclament-ils ? Une relation plus suivie sur leurs pratiques pédagogiques ordinaires avec les corps d'inspection. Une confiance accrue, le respect de leur liberté pédagogique par les personnels de direction.

Non pas l'inspection couperet, mais l'accompagnement, l'expertise offrant le recul sur une démarche personnelle, sans préjugé, ni dogmatisme.

Le chef d'établissement garant du bon fonctionnement de l'établissement et non le manager autoproclamé « premier pédagogue. »

Car, il faut le souligner, peu contestent le « double regard » sur la « valeur de l'agent. » Mais encore faut-il que ce regard soit réellement double, c'est-à-dire qu'il traduise la complémentarité de points de vue indépendants. Il faudrait réaffirmer ce principe et encourager ceux qui portent ce regard, inspecteurs et chefs d'établissement, à ne pas craindre que des avis différents, portant sur des aspects différents de la pratique professionnelle, ne constituent des contradictions fragilisant la hiérarchie. La valeur professionnelle du

professeur ne procède-t-elle pas de la synthèse entre sa manière de servir et sa manière d'enseigner ? Pourquoi notre évaluation ne souffrirait-elle pas la dialectique ?

Or, que nous propose-t-on aujourd'hui ?

Un rendez-vous de carrière tous les 7 ans. Un « diagnostic partagé » et conjoint. Une grille d'évaluation unique par compétences. L'instauration du rapport d'activités permanent par la production d'écrits de justification ?

Cela répond-il à nos attentes ? Au besoin profond, au « malaise » comme diraient certains, des professeurs ?

Non. Et cette réforme, qui s'ajoute à tant d'autres, rejetées par la profession, nous semble représenter plutôt qu'un remède, un grave danger de nouvelles souffrances au travail et de nouvelles failles dans l'institution.

Alors que le rythme moyen souhaitable d'inspection est estimé à 5 ans d'intervalle (au delà desquels nous introduisons des correctifs pour l'examen de la carrière), on nous annonce qu'il va augmenter sans pouvoir nous garantir par ailleurs que ce rythme sera réellement tenu pour chaque collègue.

Alors que la notation, qu'elle soit pédagogique ou administrative, s'appuie sur des références nationales, qui permettent à chacun de situer et de se situer, et constituent un cadre objectif pour les discussions portant sur la notation administrative et dans l'examen des avancements d'échelon, voire de la promotion à la hors-classe, on nous annonce sa suppression au profit de grilles de compétences, dont les énoncés instaurent le règne du subjectif, et tous les risques d'arbitraire.

Comment les notes actuelles seront-elles traduites dans le tableau de compétences ? Le niveau de compétences atteint le restera-t-il ? Le degré de maîtrise sera-t-il corrélé à l'échelon détenu ? Ou sera-t-il remis en cause à chaque rendez-vous de carrière ? Devenons-nous, par la généralisation à tous les titulaires du même type de grille de compétences que celles sanctionnant la validation du stage pratique, « stagiaires à vie » ?

Et face à la forme et au détail de ces *item*, on peut se demander s'il s'agit encore d'évaluer des enseignants agents du service public, ou de se livrer à un contrôle qualité, voire à la mise en conformité d'un service commercial ?

Enfin, s'il est une autre aspiration légitime à laquelle cette réforme et le cadre dont elle procède ne répondent absolument pas, c'est la revalorisation réelle de nos salaires. Parmi les plus mal payés des pays développés, comme tout le monde le sait, les professeurs français revendiquent une revalorisation qui compense le gel du point d'indice de 2010 à 2016 qui leur a fait perdre 6,18 % de pouvoir d'achat, mais aussi l'augmentation des prélèvements obligatoires (la retenue sur pensions civiles est passée de 7,85 % en 2010 à 10,29 % au 1^{er} Janvier 2017, et passera à 11,1 % en 2020)

Nous voulons rappeler en outre quelques mesures catégorielles qui ont 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 1^{ère} HSA, la suppression de la prime spéciale de 500 € pour 3 HSA, l'exclusion des collègues devenus bi-admissibles à compter du 1^{er} septembre 2017 de l'échelle spécifique de rémunération...

Comme nous ne cessons de le répéter, une revalorisation des salaires, c'est quand on gagne plus, c'est quand le pouvoir d'achat progresse. Pourtant, avec les mesures annoncées, les traitements nets seront pour la plupart des échelons inférieurs en 2020 à ceux de 2010 et pour les autres à peine supérieurs.

FO refuse d'entériner cette politique de basse pression salariale !

La revalorisation réelle, notre fédération de fonctionnaires, la FGF FO l'a chiffrée, et c'est à l'aune de cette revendication que nous affirmons que les dispositions du PPCR sont un trompe l'œil sur lequel les professeurs ne tarderont pas à dessiller les yeux.

Nous réitérons donc nos revendications :

- **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 enfin les services pour la qualité des documents fournis et leur disponibilité.