

**Académie de Lille , le 15/01/18**

Déclaration à la capa d'avancement d'échelon des certifiés.

Nous présentons nos meilleurs vœux aux membres de la CAPA, ainsi qu'aux services du rectorat, que nous remercions pour leur travail. Nous avons bien conscience des conséquences de la réforme dite « Parcours Professionnel Carrière et Rémunération » sur la charge de travail de tous les agents qui contribuent à sa mise en œuvre.

Nous voilà donc réunis pour un exercice paritaire singulier : attribuer les avancements d'échelon issus de la réforme « PPCR » en utilisant le système de classement antérieur à celle-ci. Nous allons examiner la situation de 376 collègues certifiés du 6ème échelon et de 538 collègues du 8ème échelon tous promouvables à une réduction d'ancienneté d'un an pour accéder à l'échelon supérieur parce qu'ils se situent dans la « plage d'appel » de la 2ème année du 6ème échelon ou qu'ils séjournent au 8ème depuis 18 ou 30 mois. Mais, ces collègues, n'ayant pu « bénéficier » du nouveau « rendez-vous de carrière » dont « la campagne » n'a commencé que cette année, sont encore classés en fonction de leurs notes, administrative et pédagogique, détenues le 31/08/16, ou au 31/08/17 pour ceux qui accusaient un retard d'inspection depuis 2013 et qui ont pu être inspectés l'an passé.

Si l'on compare avec l'ancien rythme d'avancement (ancienneté, choix, grand choix), on constate que le nombre de promouvables, et de promus, a considérablement diminué. L'an passé, nous avons par exemple 3058 promouvables au grand choix et 1845 promouvables au choix. 1234 collègues ont donc été promus l'an passé, 917 au grand choix et 1317 au choix.

Cette année, 273 collègues seront promus en tout. Le nombre de promotions sous forme de réductions d'un an d'ancienneté concerne 30 % des promouvables, comme le grand choix précédemment, mais le nombre de promouvables, lui, a considérablement baissé avec la réforme, ainsi que le nombre de collègues « éligibles. »

Pourquoi n'avoir pas attendu la mise en place des « rendez-vous de carrière » pour appliquer le nouveau système des promotions qui en découle? S'agissait-il de réaliser des économies sur le nombre de promotions et leur impact financier, en traitements à verser aux promus, notamment aux 10ème et 11ème échelon (270 promus au grand choix l'an passé.) Ne s'agissait-il pas de revaloriser les rémunérations des fonctionnaires en général et des enseignants en particulier ?

Pourtant les études qui montrent la baisse du pouvoir d'achats des professeurs ne manquent pas. On estime celle-ci à 20 % entre 1981 et 2004 et 10 % entre 2000 et 2010. Alors que sur cette même période, les professeurs des autres pays de l'OCDE ont été augmentés, en moyenne, de près de 20%, en France de 2010 à 2017, le point d'indice est gelé.

*Nous savons également, grâce à l'INSEE que « le salaire net moyen en EQTP [équivalents*

*temps plein] des enseignants de catégorie A est ainsi inférieur de 27,4% à celui de leurs homologues non enseignants » (INSEE Première, n°1662, juillet 2017, p.3).*

Alors, avec la nouvelle grille indiciaire PPCR les professeurs seront-ils mieux payés ? L'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique en juillet 2016 et en février 2017, en tout 1,2% (décret n°2016-670 du 25 mai 2016), n'arrive pas à compenser l'inflation entre juillet 2010 et juillet 2016 (+6,18%).

Même en faisant abstraction du renchérissement du coût de la vie et en raisonnant en euros courants, la rémunération nette diminue entre 2010 et 2020.

Ainsi un certifié au 5ème échelon de la classe normale gagnera 1842,55 euros en 2020 alors qu'il percevait 1854,10 euros en 2010. Pour un 10ème échelon ce sera 2417,21 contre 2448,57 en 2010.

Cela s'explique par la hausse des prélèvements pour la pension civile, découlant de la réforme des retraites de 2010, combattue par FO.

Pour FO, une réforme c'est une amélioration, et non une dégradation. Pour FO, une revalorisation, c'est quand on gagne plus à la fin. C'est parce que le compte n'y est pas que nous n'avons pas signé le protocole d'accord PPCR. Et cela, en défense de tous les agents de la Fonction Publique.

Attendre 2017 pour mettre fin au gel du point d'indice et s'intéresser aux questions salariales en fin de mandat laissent augurer de la suite. Le nouveau gouvernement s'est empressé de décider le report d'un an des soi-disant mesures de revalorisation et y ajoute l'augmentation, mal compensée, de la CSG. Sans parler du rétablissement du jour de carence, ni de la reprise des suppressions de postes (plus de 130 ETP du second degré dans l'Académie!), et de leurs conséquences sur l'état de santé et les conditions de travail des personnels! Même si la baisse du nombre de postes à pourvoir au concours cherche à le masquer, il existe une grave crise des vocations dans ce pays. Et nous savons bien pourquoi !

Nous terminerons en disant un mot de la nouvelle évaluation dans son rapport avec le « parcours » de carrière des professeurs.

Le Groupe Travail du 09/01/18 a confirmé certaines de nos analyses tout en laissant bien des questions sans réponse.

L'an prochain, comment classerons-nous et départagerons-nous les collègues qui auront eu leur « rendez-vous » de carrière, et auront été évalués par « compétences » et tous les autres collègues éligibles à un avancement d'échelon accéléré ou ceux admissibles à la hors-casse et dont le « rendez-vous de carrière » n'était pas prévu réglementairement ou n'a pu se tenir pour des raisons diverses?

Nous savons qu'il n'y aura pas de « rendez-vous de carrière » de « rattrapage », mais comment fera-t-on pour classer les collègues évalués « par compétences » et ceux qui auront encore leurs notes ?

Pour l'accès à la hors-classe, nous savons seulement que le résultat du troisième « rendez-vous de carrière » et l'ancienneté seront pris en compte dans un barème national que nous attendons encore.

Nous savons aussi désormais que « l'appréciation finale » rendue à l'issue de ce troisième

rendez-vous ne sera pas modifiable ultérieurement, alors que les collègues attendront encore des années avant d'accéder à la hors-classe à laquelle, précisons-le, tous n'accéderont pas.

L'enjeu autour des « rendez-vous de carrière » qui déterminent les rares occasions de promotion est amplifié par sa rareté : trois étapes sur tout le « parcours professionnel. » Comment ne cela ferait-il pas peser une terrible pression sur les personnels ?

Les « rendez-vous » sont annoncés deux mois avant la rentrée de l'année scolaire pendant laquelle ils se déroulent. Les collègues « éligibles » vont passer des mois dans l'attente du courriel programmant les dates de l'inspection et des entretiens, quand les aléas ne les modifieront pas pour les reporter à nouveau d'un mois.

Nous savons aussi qu'entre deux rendez-vous, rien ne sera acquis bien qu'après le dernier, l'avis soit définitif et intangible pour le restant de la carrière!

Le guide du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale cite dans ses annexes 6 et 7 le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation.

Faut-il en conclure que nous sommes stagiaires à vie ? Il est vrai que nous pourrions être « accompagnés » tout au long de notre carrière, et que cet accompagnement, comme on l'a vu lors de la réforme du collège, et ses formations-formatage, ne sera pas qu'à notre initiative...

En conclusion.

#### **Le SNFOLC s'oppose**

- ▶ **à la grille d'évaluation par compétences,**
- ▶ **au bilan professionnel qui s'appuie sur une auto-évaluation (lors de laquelle il faudrait savoir se vendre ou faire son auto-critique)**
- ▶ **au référentiel de compétences professionnelles attendues des métiers du professorat et de l'éducation sur lequel est fondée la nouvelle évaluation (arrêté du 1er juillet 2013)**

#### **Le SNFOLC revendique**

- ▶ **une augmentation de 16% de la valeur du point d'indice pour compenser les pertes depuis 2010**
- ▶ **l'indexation du point d'indice sur le coût de la vie,**
- ▶ **un déroulement de carrière complet pour tous les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation qui permette d'atteindre l'indice terminal de leur corps.**