

**Transposition du protocole PPCR
dans l'Éducation nationale :**
**déroulements de carrière,
création d'un grade fonctionnel,
nouvelle évaluation**
Alerte !

L'heure est à préparer le rapport de force

Le ministère a rendu publiques ses intentions juste avant le départ en congés quant à la transposition du protocole PPCR « avenir de la fonction publique-parcours professionnel carrière, rémunérations » dans l'Éducation nationale.

Plusieurs réunions avec les organisations syndicales se sont tenues à la fin juin et en juillet, d'autres sont encore prévues les 15 et 16 septembre.

La FNECFP FO y a participé sur la base de ses mandats : la défense des revendications et des garanties statutaires nationales des personnels.

Bouleversement programmé d'ici la fin 2016

Tous les statuts particuliers nationaux des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation seraient bouleversés d'ici la fin de l'année 2016, ceux des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche devraient suivre à court terme.

Le Premier ministre a rappelé, décidé d'appliquer ce protocole à toute la fonction publique alors qu'il ne satisfait pas à la règle de l'accord majoritaire voulue par le gouvernement (FO, CGT et Solidaires refusant de le signer).

Les conséquences concrètes sur les statuts, les carrières et les salaires pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation en sont aujourd'hui précisées.

Grille indiciaires : revalorisation en trompe l'œil

Alors que le ministère a communiqué sur une revalorisation salariale importante, la réalité est tout autre. Largement autofinancée par les personnels (par une conversion de 9 points d'indemnité dans le traitement, la suppression des avancements au grand choix et une augmentation de la durée de carrière moyenne) la revalorisation indiciaire, prévue pour être étalée jusqu'en 2020 (si elle a lieu!) est indigente. Elle ne permettra même pas à échelon identique dans la plupart des cas de rétablir le niveau des salaires nets de 2010 !

Le blocage de la valeur du point d'indice depuis 2010 (non compensé par les 1,2% accordés en deux fois au 1er juillet 2016 et au 1er mars 2017 sous la pression) et la hausse de la retenue pour pension se traduisent par une baisse de pouvoir d'achat équivalent à un mois de salaire.

Force Ouvrière maintient ses revendications : 8% sur le point d'indice et 50 points pour tous sur la grille.

Classe exceptionnelle : une machine à exclure

La création d'une classe exceptionnelle a donné lieu à des effets d'annonce sur la progression indiciaire de l'indice terminal (hors-échelle A pour les certifiés, hors-échelle B pour les agrégés).

Mais il s'agit d'une rupture fondamentale dans les déroulements de carrière : de fait, il s'agit de la mise en place d'un grade fonctionnel, qui ne serait accessible, contrairement à la hors-classe, qu'aux personnels ayant occupé pendant 8 ans au moins des fonctions particulières (liste).

Autrement dit une infime minorité : le ministère annonce le chiffre de 10% du corps ... en 2023 ! Selon le ministère il s'agit d'ici 2023 « d'atteindre les 2% des promotions à la hors classe chaque année, toutes populations enseignantes et d'éducation confondues. »

Les chiffres du ministère sont parlants : seuls un tiers des agrégés hors-classe, 23,7% des certifiés hors-classe et 21,2% des PLP hors-classe sont éligibles. Mais éligible ne veut pas dire élu !

Le ministère justifie sa position en invoquant la logique du protocole PPCR, qui institue la « différenciation entre les personnels ». Interrogé par notre organisation, il a indiqué vouloir introduire dans tous les statuts particuliers une clause selon laquelle au moins 80% des promotions à la classe exceptionnelle seraient accordées sur une base fonctionnelle (exercice en éducation prioritaire, chef de travaux, formateur, directeur d'école...). Quant aux 20% des promotions restantes, elles ne seraient accessibles qu'en toute fin de carrière et au profil (au bout de 38 ans et plus).

Diviser pour régner, le principe n'est pas nouveau. En fait de revalorisation, pour la grande majorité de nos collègues il s'agit d'un miroir aux alouettes, qui plus est autofinancé par l'affaissement général des rémunérations.

Pour Force Ouvrière c'est inacceptable : enseigner, faire classe, telle est la « fonction » des enseignants, qui doit leur donner droit à une carrière complète !

Force Ouvrière, réaffirme son opposition à la mise en place d'un « grade fonctionnel » comme aux promotions à la « tête du client », et revendique le droit effectif pour tous d'atteindre l'indice terminal du corps.

Nouvelle évaluation : ce qui était inacceptable en 2012 avec M. Chatel le reste en 2016

Le projet est fondé sur la mise en œuvre d'une évaluation par compétences.

✓ D'une part, seraient mis en place 4 rendez-vous de carrière évalués sur une batterie de 9 compétences, dans la même logique que les livrets de compétences pour les élèves...

Une seule a réellement trait à la transmission des connaissances : voir la grille ci-contre. Chacun peut constater que leur libellé porte en lui-même l'arbitraire et la subjectivité complets. On peut mettre tout et n'importe quoi selon l'interprétation locale derrière « *Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves* » ou « *Contribuer à l'action de la communauté éducative* »...

Nous connaissons malheureusement les effets de ce genre de grille d'évaluation puisque ce sont celles qui sont utilisées pour mettre sous pression les stagiaires. Jamais ils n'ont été aussi nombreux à être ajournés et licenciés.

Nous avons passé un concours, nous sommes qualifiés !

Mais contrairement aux élèves, pour lesquels une compétence une fois acquise, l'est définitivement, pour les enseignants, il en irait tout autrement...

Avec ce système d'évaluation, dans la suite de la refonte des obligations de service (décret Hamon du 20 août 2014 dans le second degré et décret en cours de publication dans le premier degré), ce sont des obligations sans limite que l'on veut nous imposer.

En lieu et place de la notation chiffrée, 4 niveaux sont prévus pour chaque compétence (à améliorer, bon, très bon, excellent), tout comme pour l'appréciation globale. Seuls 30% des personnels seront appréciés comme « excellents », seul niveau qui donne lieu à une accélération de carrière. L'objet de l'évaluation sera donc d'éliminer 70% des enseignants de toute amélioration de carrière.

Il n'y aura plus aucune grille de référence selon l'échelon, et donc les possibilités de recours devant les CAP seront en conséquence fortement réduites. Ce projet ouvre la voie à la remise en cause de tous les barèmes pour les promotions, l'avancement et les mutations... et donc à la remise en cause des prérogatives des CAP : ce sont les garanties collectives fondamentales du statut établies en 1946 qui sont attaquées.

✓ D'autre part un bilan professionnel annuel serait exigé du professeur et donnerait lieu à un entretien avec le chef d'établissement. Il devrait servir à « enrichir » les rendez-vous de carrière et à organiser « l'accompagnement » des enseignants (formations obligatoires aux réformes etc.). C'est un (auto) contrôle permanent qu'on veut nous imposer, nous livrant à toutes les pressions.

Les items retenus par le ministère ressemblent comme deux gouttes d'eau à ceux préconisés par M. Chatel en 2012, et l'autoévaluation a été remplacée par le bilan professionnel annuel, le contenu et la finalité étant les mêmes.

La FNECFP-FO se prononce pour le maintien de la notation chiffrée, rempart contre l'arbitraire.

Ce qui n'était pas acceptable en 2012 avec le décret Chatel n'est pas plus acceptable aujourd'hui : une même exigence s'impose, celle du retrait de ce projet !

Document 1**le projet ministériel de grille d'évaluation**

Niveau d'acquisition	A améliorer	Bon	Très bon	excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Adapter sa communication en fonction de son auditoire.				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				

Niveau d'acquisition	A améliorer	Bon	Très bon	excellent
Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative				

Niveau d'acquisition	A améliorer	Bon	Très bon	excellent
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				

Niveau d'acquisition	A améliorer	Bon	Très bon	excellent
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

suite du document au verso

Document ministériel 2

projet de maquette pour le bilan professionnel annuel (extraits)

L'enseignant décrit ses activités en contextualisant et personnalisant ses analyses au regard de sa pratique (20 lignes).

Il expose les démarches entreprises qui lui paraissent particulièrement structurantes dans le cadre de sa pratique et sur lesquelles il lui paraît important d'appeler l'attention [...]

2 - Inscription du métier dans une dimension collective

L'enseignant décrit sa participation à la vie de l'établissement et son implication dans les relations de l'école/établissement avec son environnement.

(10 lignes)

- coopérer au sein d'une équipe,*
- contribuer à l'action de la communauté éducative,*
- coopérer avec les parents d'élèves,*
- coopérer avec les partenaires de l'école.*

3 - S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel

L'enseignant expose les moyens qu'il met en œuvre. (10 lignes)

[...]

A remplir par l'enseignant :

- L'enseignant expose, le cas échéant, la manière dont il a pu s'investir dans les missions de tuteur, de coordonnateur, de formateur, de formateur académique ;*
- Il exprime ses souhaits d'évolution professionnelle et de diversification des fonctions : mobilité vers d'autres types d'établissements scolaires, d'autres publics (établissement en EP, public spécialisé, passage collège, lycée, post bac, enseignement à l'étranger...), vers d'autres métiers de l'enseignement, vers les corps d'encadrement, vers d'autres corps de la Fonction publique... (10 lignes)*

La FNECFP-FO alerte les personnels : il y a danger !

C'est une régression complète qui se prépare.

Les mesures PPCR et la refondation de l'école (réforme du collège, rythmes scolaires) font système : c'est le niveau local et l'autonomie des établissements dirigés contre le cadre national, c'est l'individualisation contre les garanties collectives.

Rien n'est réglé : le 8 septembre l'intersyndicale du second degré appelle à la grève pour l'abrogation de la réforme du collège.

Les mesures PPCR font système avec la loi Travail qui remet en cause la hiérarchie des normes en renvoyant le plus possible à l'accord d'entreprise.

La FNECFP-FO informe et propose d'opposer aux projets gouvernementaux les revendications :

Retrait du projet d'évaluation par compétences

8% d'augmentation du point d'indice, 50 points pour tous, droit à une carrière complète

La FNECFP FO est disponible pour l'action commune à tous les niveaux, qui avait abouti à l'abrogation du décret Chatel sur l'évaluation en 2012

15 septembre

A l'appel de FO, de la CGT, de Solidaires, de la FSU, de l'UNEF, de la FIDL et de l'UNL : mobilisation interprofessionnelle pour l'abrogation de la loi Travail, loi multi-minoritaire !

La FNECFP FO appelle les personnels à y participer

Nous ne lâchons pas !