

ECOLE LAIQUE 35 / S.N.U.D.I. FORCE OUVRIERE

Syndicat National Unifié des Directeurs, Instituteurs et Professeurs des Ecoles



SNUDI-FO 35

35, rue d'Echange 35000 RENNES
Tél: 02.99.65.36.63 le lundi et le mardi
06.43.03.93.67 les autres jours
Fax : 02.99.31.64.32

E-mail : snudifo35@wanadoo.fr

Site : <http://www.snudifo35.fr>

CPPAP N° 0718 S 06431

Directeur de publication : Sylvain VERMET

Imprimé au siège du syndicat

ISSN 1250 - 8098 (prix 0,3 €) Trimestriel

Dispensé de timbrage

RENNES PIC

ECOLE LAIQUE 35
35 RUE D'ÉCHANGE
35000 RENNES



Déposé le : 19 janvier 2017

PRESSE
DISTRIBUÉE PAR
LA POSTE

Bulletin FNEC

N° 130 - 19 janvier 2017

Première mobilisation contre le PPCR et le projet d'évaluation des enseignants

Le 1^{er} février à 15h nous allons nous rassembler avec les camarades de la CGT et SUD devant le rectorat de Rennes, pour demander l'abrogation du PPCR et le retrait du projet de décret sur l'évaluation des personnels enseignants.

Ce projet est nocif à tous points de vue. En effet, la volonté ministérielle de mettre en place l'évaluation par compétences des personnels enseignants reprend la logique de destruction statutaire et d'individualisation qui a été imposée aux personnels administratifs. Chaque agent administratif ou ITRF aujourd'hui sait ce que signifie l'individualisation de la carrière !

Injustice, arbitraire, assujettissement de chaque agent à son évaluateur, absence de réelle possibilité de recours, tout est mis en œuvre pour substituer à la gestion statutaire collective une relation contractuelle individualisée contraire aux notions de Statut et de service public. C'est une remise en cause des prérogatives des commissions administrative paritaires.

L'une des raisons pour lesquelles nous sommes opposés au PPCR est la mise en place d'une structure à trois grades pour les enseignants, l'accès à la classe exceptionnelle étant réservé à l'occupation d'un certain nombre de fonctions ou à un parcours jugé lui-même exceptionnel.

Certains, appuyant ouvertement le ministère, font la promotion de PPCR en promettant une carrière sur au moins deux grades : **classe normale** et **hors-classe**. Supercherie ! Mensonge ! La preuve que cette garantie n'existe pas c'est que lors du CTM du 7 décembre 2016, la FSU a déposé un amendement, refusé par la ministre, demandant « *une clause de sauvegarde pour le parcours de la carrière en deux grades* ».

En réalité, s'agissant du nombre et des taux de promotion à la hors-classe en 2018, le ministère n'a indiqué comme engagement que la volonté de « maintenir un taux de promotion conséquent », ce qui ne veut rien dire : cela signifie qu'il n'y a pas d'amélioration prévue, et qu'il risque d'y avoir très certainement des régressions.

Pour exemple, pour les professeurs des écoles il faudrait un taux de passage de 14% pour simplement maintenir le « flux » actuel. De même chez les professeurs certifiés de notre académie il faudra multiplier le taux actuel par deux voire trois pour maintenir le même nombre de promotions. Le ministère ne donne aucune garantie sur une éventuelle évolution de ce taux.

PPCR est dicté par la politique d'austérité du gouvernement. Comme pour la loi Travail, adoptée à coup de 49-3, le gouvernement l'impose aux fonctionnaires de l'Etat sans négociation véritable avec les organisations syndicales représentant pourtant la majorité des fonctionnaires.

Période électorale, Etat d'urgence, cela ne doit pas nous empêcher pour autant de nous défendre et de conquérir des nouveaux droits. Alors, il faudra convaincre nos collègues dans les écoles, collèges et lycées de participer à cette première mobilisation. Un préavis de grève a été déposé au niveau de notre académie pour permettre à tous ceux qui le souhaitent d'y participer.

On compte sur vous.

Mostafa BOULIL

Secrétaire FNEC-FP Force Ouvrière Ille-et-Vilaine

SOMMAIRE

P. 1 : Edito

P. 2 : Une pseudo revalorisation

P. 3 : L'évaluation

P. 4 : L'évaluation des personnels administratifs - Appel au rassemblement

**Mercredi 1er février 2017,
15 heures devant le rectorat de Rennes
Rassemblement académique
Pour le retrait de PPCR et du projet d'évaluation des enseignants**

PPCR : la pseudo-revalorisation des salaires camoufle une évaluation des enseignants reposant sur l'arbitraire, la formation forcée et l'individualisation !

Les enseignants, comme les autres fonctionnaires, ont subi le gel du point d'indice entre 2010 et 2016, alors qu'inflation et charges continuaient d'augmenter. Le salaire net a baissé, du fait de l'augmentation de la retenue pour pension, et le pouvoir d'achat s'est réduit.

	France	Angleterre	Espagne	Belgique	Finlande	Pays Bas	Allemagne	Norvège
Salaire moyen Annuel PE	24 724 €	25 123 €	27 754 €	30 335 €	31 699 €	32 225 €	42 891 €	48 360 €

Peut-on s'en satisfaire quand nous sommes parmi les enseignants les plus mal payés de l'OCDE au pro-rata du PIB par habitant ?

le ministère promet de rattraper le retard et de mettre en 2020 la France dans les pays de tête du salaire enseignant dans l'OCDE. On ne voit cependant pas bien en quoi PPCR va permettre d'augmenter les salaires des enseignants :

Salaires:

l'augmentation de 1,2% de la valeur du point d'indice et les nouvelles grilles indiciaires ne permettront pas de rattraper pas les pertes subies depuis 2010 . Le passage de 7,85% en 2010 à 11,1% de la retenue pour pension d'ici 2020 va continuer à faire baisser le salaire net. En 2020, avec la «revalorisation indiciaire», les traitements nets (à échelon constant) ne dépasseront pas ceux de 2010 (en euros courants).

Classe Exceptionnelle pour une toute petite minorité:

En terme de salaire, seule une minorité d'enseignants pourra tirer profit de PPCR du fait de la création d'un 3e grade : la classe exceptionnelle. En effet, cette classe ne sera accessible qu'à 10% des collègues, dont 80% minimum au titre de l'exercice pendant au moins 8 ans de fonctions particulières (directrices d'école, exercice en éducation prioritaire, mais pas les enseignants spécialisés de SEGPA et EREA, par exemple) et au maximum 20% au titre d'un « parcours exceptionnel. » (du point de vue de l'institution).

Accès à la Hors classe :

Effets de la mise en œuvre du PPCR sur le nombre de promus à la Hors-Classe, L'exemple de l'académie de Rennes chez les professeurs certifiés:

Année	Nombre de collègues promouvables (à partir du 7eme échelon)	Contingent théorique de promus (7%)	Contingent effectif de promus-capa	Pourcentage calculé	Nombre de Collègues Promouvables-PPCR (à partir de 2ans d'ancienneté dans le 9 ^{ème} échelon)	Contingent théorique de promus - PPCR si 7% est maintenu	Nombre de promotions Perdues	Pourcentage nécessaire pour maintenir le même nombre de promus
2015	4999	350	406	8%	2615	183	223	16%
2016	4851	340	392	8%	1555	109	283	25%

Jusqu'à présent, dans notre académie, 400 professeurs certifiés environ accèdent chaque année à la Hors Classe. C'est peu, trop peu. Rappelons que Force Ouvrière a toujours revendiqué la suppression de la Hors-Classe et la création d'un 12^{ème} échelon auquel l'ensemble des collègues pourrait effectivement prétendre sans que soit prise en compte l'arbitraire notion de « mérite ».

Reste qu'en l'état actuel des choses, la mise en œuvre du protocole Parcours Professionnel Carrières et Rémunération (PPCR) dans l'Education Nationale risque de restreindre encore l'accès à la promotion pour un grand nombre de collègues. En effet, n'en déplaise au SNES, qui a voté lors du CTM du 7 décembre dernier avec la CFDT et l'UNSA pour l'application du PPCR dans l'Education Nationale, il n'y a aucune garantie que tous les collègues puissent terminer leur carrière à la Hors Classe.

Bien au contraire : le tableau ci-dessus montre les effets dévastateurs que pourrait avoir le PPCR s'il est effectivement appliqué. Concrètement, on voit que le nombre de promouvables à la Hors-Classe va considérablement baisser, du fait de la modification des critères d'accès (après 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon) : si le taux d'accès restait le même

qu'à présent (entre 7% et 8% des promouvables), la moitié voire les deux tiers des collègues qui auraient pu être promus ne le seraient pas ! Il faudrait, pour qu'ils le soient, que le taux de promus soit multiplié par deux ou par trois.

La Ministre s'est engagée à modifier ce taux de manière à ne pas diminuer le nombre de promotions pour la campagne à venir. Mais, d'une part, il n'y a pour l'instant aucune annonce chiffrée, et d'autre part, comme le ratio est décidé chaque année, les déclarations de la ministre en 2016 n'engagent en rien les pouvoirs publics pour la campagne 2018. En clair, le SNES, la CFDT et l'UNSA assurent le service après-vente de la réforme et participent activement à l'enfumage des collègues en leur faisant miroiter des promotions à venir que beaucoup ne verront pas ! Ils œuvrent par là même à la mise en place d'une évaluation au mérite, par compétences et à la mise en place du management à la France-Télécom dans l'Education Nationale.



PPCR : Evaluation des enseignants :

Le principe :

Quand ? QUATRE RENDEZ-VOUS DE CARRIERE

Pour le passage du 6e au 7e échelon (bonification d'un an pour 30% des collègues, choisis par le recteur en fonction de l'évaluation) ;

Pour le passage du 8e au 9e échelon (bonification d'un an pour 30% des collègues, suivant les mêmes critères que précédemment) ;

Au moment de l'accès à la hors classe (à partir de la 2e année dans le 9e échelon pour les « excellents » et, peut-être, un jour, pour les autres) ;

Pour l'accès à la classe exceptionnelle (pour 10% maximum des collègues).

Qui ? MODALITES D'EVALUATION

Une inspection suivie d'un entretien avec l'inspecteur (IEN, IA-IPR)

Un entretien avec le chef d'établissement pour le second degré.

Onze compétences :

Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique,
Utiliser une langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves,
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,
Coopérer au sein d'une équipe,
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/établissement,
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages,
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques,
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation,
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel,

Comment ?

UN « LIVRET DE COMPETENCES DU PROFESSEUR

Disparition des notes pédagogiques et administratives.

Le chef d'établissement ou l'IEN complète un livret de compétences du professeur avec les appréciations « à améliorer », « bon », « très bon », « excellent » !

De l'appréciation dépendra directement la possibilité de promotion de chaque collègue.

Sur 11 compétences, 5 seulement ont un rapport direct avec la pratique en classe. Il n'est pas fait référence à la mise en œuvre de programmes nationaux !

L'accompagnement

S'il peut être une demande des personnels, il peut également être mis en place par l'institution. Ainsi, un enseignant titulaire pourra être visité à de nombreuses reprises et subir un accompagnement continu et être traité comme un stagiaire, devant tout au long de sa carrière faire la démonstration de sa compétence!

En définitive

Le projet de décret instaure le règne du mérite individuel et de l'arbitraire contre les droits collectifs et l'indépendance professionnelle, il instaure la classe exceptionnelle réservée à une minorité, il modifie les grilles et les règles d'avancement en classe normale et les conditions d'accès à la hors classe, sans véritable revalorisation, il définit un nouveau mode d'évaluation, suivant des critères subjectifs non directement observables, et qui placent les enseignants sous la coupe de la « communauté éducative ». L'accompagnement sera le moyen de faire entrer dans le moule de la pédagogie officielle tous les récalcitrants attachés à leur indépendance de fonctionnaires d'Etat et au respect de leurs droits statutaires!

Quand l'évaluation a déjà été mise en place chez les administratifs

L'évaluation pour les personnels administratifs a été mise en place en 2005. Ce nouveau système a été accompagné de la fin de la notation chiffrée et la mise en place d'un entretien professionnel annuel. Présenté comme un moment d'échange entre l'agent et son supérieur hiérarchique, il a très vite signifié pour tous une individualisation de la carrière. Le système s'est lentement mis en place, dans un premier temps sans grand changement réellement perceptible, puis a révélé sa vraie nature qui aujourd'hui a instauré un système opaque et clientéliste.

Chaque année un entretien professionnel est censé faire le point sur l'année écoulée : sur sa manière de servir, s'il a été élément force de proposition, comment l'agent s'est comporté, quels ont été les éléments de progression et s'il a atteint les objectifs qui lui ont été fixés à la fin de l'année précédente. Des éléments purement subjectifs qui rendent responsable l'agent de sa situation professionnelle et écartent toutes les autres données : service en sous effectif, matériel inadapté,

maladie, congés etc.

On invite l'agent à expliquer ses incompétences ou difficultés et à trouver les solutions qu'il envisage de mettre en place pour s'améliorer, dédouanant au passage son administration des responsabilités qu'elle a , mais on demande aussi qu'il juge ses propres collègues. Et de nouveaux objectifs pour l'année suivante lui sont fixés.

Le supérieur hiérarchique rédige ensuite un compte-rendu qui est versé au dossier de l'agent.

Il est l'unique élément pris en compte pour la gestion de carrière, les promotions, l'accès à un corps supérieur par exemple.

Il est également demandé pour les mutations sur certains postes (postes à profil) ou los du mouvement inter-académique et pris en compte pour refuser ou non l'attribution du poste à un agent.

Mais il y a aussi un impact sur le salaire puisque les primes et régimes indemnitaires doivent être en cohérence avec cet entretien.

C'est pendant l'entretien professionnel tous les 3 ans, que se discute entre l'agent et son supérieur l'évolution de sa prime.

FNEC-FP
Force Ouvrière

1^{ER} FÉVRIER 2017

**RETRAIT DU PPCR
ET ABANDON
DU PROJET DE DÉCRETS
SUR L'ÉVALUATION**



**RASSEMBLEMENT
AU RECTORAT
15 HEURES**

**Signer
la pétition
de la fédération
en ligne :**

https://www.change.org/o/fnec-fp_fo

**La Force de FO
L'INDEPENDANCE**