



Déclaration FNEC-FP-FO **au CTA du 13 décembre 2016**

Madame la Rectrice,
Mesdames et Messieurs les membres du CTA,

Le Comité Technique qui se réunit aujourd'hui doit se pencher sur la préparation de la prochaine rentrée, mais aussi des suivantes, dans notre académie en particulier à travers la question des prévisions d'effectifs pour la rentrée 2017 dans le second degré ainsi que pour les rentrées 2017, 2018 et 2019 dans le premier degré. Même si ces prévisions se sont parfois révélées quelque peu hasardeuses dans le passé, elles indiquent clairement la poursuite de l'augmentation des effectifs élèves dans notre académie au moins pour la prochaine rentrée avec 2391 élèves de plus dans le second degré, mais aussi probablement pour les suivantes. Il est donc peu probable que l'on puisse attendre une amélioration de la situation par une diminution de la pression démographique, en ce sens le mouvement que nous observons depuis des années, de dégradation des conditions de travail va se poursuivre.

Rappelons quelques chiffres nationaux pour la période 2008 – 2016 :

- Le nombre d'élèves scolarisés dans le second degré est passé de 4 268 300 à 4 381 000
- Le nombre d'enseignants titulaire est passé de 389 222 à 362 521
- Le nombre d'enseignants contractuels est passé de 15 004 à 27 288
-

Plus d'élèves, moins d'enseignants, plus de contractuels, tel est le bilan de ces dernières années.

Au cours des 3 dernières années, en France, se sont 68 LP qui ont été fermés. Cette politique de destruction doit cesser.

Ce ne semble pas le cas malheureusement dans notre académie puisque sur cette question des Lp et de la carte des formations, nous sommes informés de fermetures et de diminutions des capacités d'accueil dans certaines formations professionnelles. Ces informations n'ont été transmises aux membres du CTA qu'à la fin de la journée du vendredi 9 décembre, laissant bien peu de temps, aux représentants que nous sommes, pour prendre contact avec nos mandants et défendre les dossiers concernés. Nous nous demandons donc pour quelles raisons les mesures de fermeture ou de diminution de capacités d'accueil ont été transmises après les mesures de création ?

La FNEC FP FO se félicite que le point 7 prévu à l'ordre du jour portant sur les « nouvelles modalités d'évaluation des contractuels enseignants » ait été retiré car il est absolument nécessaire d'attendre que le CTM se soit prononcé. Par contre la FNEC FP FO s'interroge sur la précipitation du rectorat à faire signer des avenants à leurs contrats de travail à nos collègues contractuels avant le 2 décembre. Cette précipitation installe le doute sur vos intentions. Même si le sujet n'est pas traité aujourd'hui Force Ouvrière rappelle que ces nouvelles modalités devraient déboucher sur un alignement sur les meilleures conditions existantes et qu'une véritable solution aux problèmes des contractuels ne peut passer que par un plan de titularisation que nous revendiquons.

Ce CT prévoit aussi d'examiner le RIFSEEP de certaines catégories de personnels. Pour Force Ouvrière le RIFSEEP qui déconnecte le grade du montant indemnitaire est un instrument de remise en cause du cadre

collectif. Force Ouvrière condamne toujours les principes de mise en place d'un système qui fragilise le statut et développe une logique individualiste dans la fonction publique.

C'est cette même logique qui se trouve mise en œuvre avec le non-protocole PPCR, vendu par notre ministre et certains de ses fidèles comme une revalorisation salariale.

La revalorisation salariale à la sauce PPCR, soit-disant mirobolante, n'en est pas une. Les faits sont têtus, n'en déplaise aux propagandistes patentés. Un calcul détaillé du cumul du point d'indice prouve qu'entre la nouvelle carrière et l'ancienne carrière la différence de points d'indice cumulés sera de +0,84% en 29 ans. Il y aura même des pertes pour les 5 premières années le changement d'échelon étant retardé par rapport à l'ancienne grille salariale.

Une revalorisation des salaires, c'est quand on gagne plus, c'est quand le pouvoir d'achat progresse ! En réalité, en intégrant le gel du point d'indice et le prélèvement pour la pension civile augmenté de 3,25% entre 2010 et 2020, le pouvoir d'achat baisse de 9%.

Le protocole PPCR, c'est la perte du pouvoir d'achat consacrée, une revalorisation des grilles autofinancée avec le transfert de 9 points d'indemnités et l'allongement du déroulement de carrière.

Le non-protocole PPCR c'est aussi, paraît-il, l'accès à la hors classe pour tous. La ministre déclarait : « *Les personnels enseignants doivent pouvoir dérouler une carrière complète jusqu'au sommet de la hors-classe, qui devient ainsi le grade normal d'avancement dans la carrière* ». Elle ne disait pas que tous le feraient effectivement. La DGAFP (Direction générale de l'Administration et de la Fonction Publique) a confirmé qu'il n'y avait aucune obligation à dérouler un corps sur deux grades. Le chef de cabinet de madame la ministre a confirmé lors du GT ministériel du 12 octobre que les avis défavorables des évaluateurs initiaux (inspection, chef d'établissement) interdiraient l'accès à la Hors Classe. La « hors Classe pour tous » reste un mirage, cette vraie fausse promesse est dénoncée par Force Ouvrière. Pire, le projet ministériel prévoit que la base de calcul des taux de promovables hors classe serait divisée par 2 à 3. En effet les échelons 7, 8, et les 2 premières années du 9e n'étant plus intégré dans le calcul des promovables à la hors classe.

En réalité, le cœur de la réforme PPCR c'est l'évaluation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation selon de nouvelles modalités. De cette évaluation découleront la vitesse de l'avancement, les promotions, donc l'augmentation du salaire.

Certaines organisations se plaisent à dire que l'évaluation avec sa note est infantiliste, injuste, stressante. Qu'en sera-t-il avec la nouvelle "évaluation" ? Ce sera bien pire. A défaut d'être un moment de plaisir, l'évaluation actuelle avec sa note chiffrée est encadrée par un barème, des textes réglementaires. Elle est intégrée dans un barème. Elle offre la garantie d'État d'un contrôle de conformité, l'unité de l'enseignement sur le territoire et notre indépendance professionnelle vis à vis des groupes de pression. Si cette « nouvelle évaluation » n'est pas retirée, nous perdrons ces garanties, nous serons soumis aux groupes de pression et notre avancement sera soumis aux aléas du remplissage de la grille.

Pour cela, finie la notation administrative et pédagogique encadrée par des grilles nationales en fonction des échelons. La notation chiffrée serait remplacée par des items, dans une grille d'évaluation par compétences en fonction des priorités locales (projet d'établissement, contrat d'objectif...). Ces cases à cocher, sur le modèle de l'évaluation des stagiaires feraient disparaître toute possibilité de barème objectif, et donc d'équité dans le déroulement de notre carrière.

La plupart de ces items sont situés très loin du cœur de notre métier, l'enseignement 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.

Le bilan professionnel serait à l'image des techniques de management stressant et culpabilisant, dont on a vu les effets à France Telecom.

Ce bilan serait établi conjointement par un inspecteur et le chef d'établissement qui décideraient, selon des critères subjectifs, des 30 % des collègues les plus « méritants » pouvant bénéficier d'une promotion éventuelle, à 4 reprises dans leur carrière.

Cette réforme de l'évaluation détruirait les garanties collectives contenues dans notre statut. Elle créerait les conditions d'un arbitraire local, l'individualisation des carrières, la concurrence entre les personnels au nom du « mérite », une ambiance délétère (diviser pour régner) et imposerait une nouvelle aggravation de notre charge de travail.

La réforme de l'évaluation PPCR impose un « accompagnement collectif » à la manière des formations-formatages que nous avons déjà contestées à l'occasion de la réforme du collège. Elle prévoit aussi un « accompagnement individuel » qui s'apparente à un outil de conformation, voire de coercition, au mépris de la liberté pédagogique individuelle.

Par un courrier en date du 6 octobre, les organisations syndicales FO, CGT et SUD se sont adressées à la ministre de l'Education nationale pour lui demander de renoncer à la mise en place de ce projet. Parmi les nombreux points négatifs évoqués, les syndicats soulignaient, l'absence de grille de référence suivant l'échelon et le manque de précision sur les modalités de gestion par les Commissions Administratives Paritaires.

En 2012, le décret Châtel de réforme de l'évaluation avait été abrogé grâce à la mobilisation unie des enseignants et de leurs organisations syndicales. Le passage en force continué n'est pas acceptable. Madame la Ministre ferait bien d'entendre raison et de retirer le projet qu'elle a présenté au CTM du 7 décembre et qu'elle doit présenter maintenant au Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Pour Force Ouvrière, les revendications pour une vraie revalorisation demeurent :

- Augmentation de 8% de la valeur du point d'indice et + 50 points d'indice pour tous
- Accès de tous les personnels à l'indice terminal de leur corps
- Maintien de la notation chiffrée (double notation pour les enseignants du secondaire) encadrée par des grilles nationales.

Je vous remercie de votre attention.

