

Intervention de nos commissaires paritaires certifiés et agrégés : Compte rendu de mandat

Mise en place des dispositions PPCR, avec en particulier les nouvelles mesures concernant l'évaluation des enseignants et des CPE (rendez vous de carrière, grille de compétences, disparition de la note chiffrée...); annonce faite par le nouveau ministre Blanquer du recrutement des enseignants par le chef d'établissement; autonomie accrue des établissements...les coups portés à notre statut de fonctionnaire d'Etat, à nos statuts particuliers se multiplient...

Dans les compte rendus qui suivent, qui n'intègrent pas le détail de la défense pied à pied des centaines de collègues (mutations, affectations comme TZR, Hors Classe, titularisation des stagiaires...), vous lirez comment nous avons essayé, dans nos interventions, de relier chacune des commissions paritaires à la défense concrète de nos statuts... interventions qui restent parfaitement d'actualité

Bonne lecture

Caroline Meignant - Maria Albarede - Hélène Cotte - Samya Kaboub commissaires paritaires titulaires

I - Mouvement Intra-académique: déclaration liminaire du SNFOLC Créteil à la CAPA du 12 juin:

Le 6 juin dernier, le premier ministre et le ministre du Travail ont présenté à la presse le « programme de travail pour rénover notre modèle social ». Au centre de ce programme, l'affirmation selon laquelle « l'entreprise est le lieu où la création de la norme sociale permet de répondre de manière pertinente aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises en construisant le meilleur compromis au plus près du terrain »

Les intentions sont claires : en généralisant l'inversion de la hiérarchie des normes, le gouvernement annonce l'aggravation de la remise en cause du Code du travail et des garanties collectives déjà mis à mal par la loi El Khomri dont FO continue à demander l'abrogation.

A la lumière de ces premières annonces, on ne peut être que très inquiet concernant la fonction publique. Sur les annonces de suppression de 120.000 postes tout d'abord, dont 20.000 à l'Education Nationale ; sur la remise en place d'un jour de carence ; sur la volonté du ministre exprimée lors du conseil supérieur de l'Education du 8 juin de passer le calendrier scolaire de 36 semaines à 40 semaines.

Mais nous sommes également très inquiets concernant le statut général et les statuts particuliers dans la fonction publique.

Dans une interview au journal l'Express du 9 janvier 2017, M.Blanquer expliquait ainsi: " l'idée est d'avoir un volume horaire garanti à l'échelle nationale en français et en mathématiques et fonctionner ensuite en laissant une autonomie accrue aux équipes pédagogiques pour fixer elles-mêmes la dotation horaire pour les autres matières et mettre en place un vrai projet d'établissement. Cette grande liberté peut aller jusqu'au recrutement des professeurs. L'idéal à terme est que le chef d'établissement recrute lui-même ses professeurs certifiés sur la base du projet qu'il souhaite mener. Cela signifie aussi que les ressources humaines doivent être gérées à l'échelle locale, aux antipodes de la gestion "par ordinateur" d'aujourd'hui. "

On comprend qu'il s'agit pour M.Blanquer, devenu ministre, d'aller lui aussi dans le sens de l'inversion de la hiérarchie des normes. L'idée pour lui est de permettre plus encore une définition locale des obligations réglementaires de service, l'idée est de remettre en cause l'existence même de cette FPMA de mutation qui part du principe que, dans le cadre et avec les contraintes du statut, tout poste peut être occupé par tout fonctionnaire. L'idée est même, comme cela a été évoqué au conseil supérieur de l'Education concernant le nouvel arrêté sur les rythmes scolaires, de remettre en cause les vacances

définies à partir d'un calendrier national sur la base de 36 semaines de cours.

La multiplication des interventions que nous faisons auprès du rectorat ou des directions académiques pour que les statuts soient respectés, que l'autonomie des établissements ne serve pas de prétexte pour présenter comme obligatoires des réunions diverses alors qu'elles ne le sont pas, prouve que M. Blanquer, dans ces déclarations, ne fait que se situer dans les pas de ses prédécesseurs.

Reçus par le nouveau ministre de l'Education nationale, M. Blanquer, le SNFOLC avec la FNEC FP-FO a exigé des mesures d'urgence sur tous les dossiers (collège, évaluation, stagiaires...). Concernant l'évaluation, FO dénonce la publication à la hâte des textes transposant PPCR à l'Education nationale les 7 et 10 mai 2017. Ces textes publiés le même jour que plusieurs décrets d'application de la loi Travail sont l'étape indispensable pour mettre en œuvre l'individualisation totale des rémunérations, le recrutement des enseignants par le chef d'établissement et l'arbitraire local contre les droits à mutation garantis par le statut de la Fonction publique de l'Etat. Concernant PPCR, le SNFOLC condamne la mise en extinction de l'échelle de rémunération spécifique des professeurs bi-admissibles à compter du 1^{er} septembre 2017 et exige une mesure de sauvegarde immédiate.

Concernant le collège, M. le ministre a soumis à l'avis du Conseil supérieur de l'éducation un projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 19 mai 2015, texte publié en force par Mme Vallaud-Belkacem le jour d'une grève majoritaire à l'appel des organisations syndicales majoritaires du second degré. Les organisations FO, SNES-FSU, SNEP-FSU, CGT Educ'action, SUD Education, Solidaires, SNALC-FGAF et CFE-CGC ont déclaré que ce projet d'arrêté « ne modifie pas le fond de la réforme de Mme Vallaud-Belkacem. (...) L'état est certes desserré mais cela ne doit pas faire illusion sur le fond : c'est un pas vers plus d'autonomie. Un vrai pas en avant serait de satisfaire ce que la majorité des organisations syndicales du second degré avec les personnels ont demandé pendant des mois : l'abrogation de la réforme du collège et l'ouverture de discussions pour une autre réforme. » (déclaration syndicale lue au CSE du 8 juin 2017).

FO a voté contre ce projet qui a été majoritairement rejeté au CSE. Pour le SNFOLC, l'urgence est au rétablissement des horaires disciplinaires nationaux, que les horaires des enseignements complémentaires et les marges reviennent aux disciplines. Rouvrir le dossier du collège pour renforcer l'autonomie des établissements n'est pas une réponse aux revendications des personnels. Ces derniers sont, en cette fin d'année, épuisés par la réforme du collège, les réunions, les tensions, le changement brutal des programmes des quatre niveaux, la surcharge de travail liée au LSU, etc.

Pour le SNFOLC, il faut que cela cesse, cela passe par la satisfaction des revendications des personnels et l'abandon des contre-réformes. C'est notre conception de l'indépendance syndicale

Dans cette CAPA (ou FPMA) nous avons à examiner les affectations des personnels dans le cadre de la phase intra-académique du mouvement.

Une analyse rapide des documents montre qu'il y aura encore, à l'issue de ce mouvement, un très grand nombre de postes qui resteront vacants, et notamment dans certaines disciplines : 171 en mathématiques, 92 en Technologie, plus de 25 en Lettres Modernes et Lettres classiques. Le nombre invraisemblable de postes bloqués en ZR dans certaines disciplines (2000 en anglais, et éco-gestion ; 1000 en mathématiques...) prouve que l'académie ne dispose pas de personnels statutaires pour les remplacements. Ce qui signifie un appel accru à la précarité, ce qui là encore est une menace directe contre les statuts. Et les résultats des CAPES ne sont pas encore connus, or on sait que chaque année il n'y a pas autant de reçus que de postes ouverts aux concours, loin s'en faut.

Un dernier mot concernant l'Education Prioritaire : nous condamnons le fait que, du fait du dispositif transitoire, certains collègues affectés dans un collège ex-APV seront écartés de toute bonification à compter de 2018, alors que le dispositif transitoire a été reconduit pour deux ans dans les lycées ex-APV. Il s'agit là d'une nouvelle entorse au principe statutaire de l'égalité de traitement

II - CAPA Hors Classe Certifiés du 29 juin 2017:

Déclaration liminaire du SNFOLC Créteil

Avant de quitter le ministère, Madame Vallaud-Belkacem et son équipe ont publié tous les décrets et arrêtés mettant en oeuvre les transpositions des dispositions du protocole PPCR à l'Éducation nationale.

Rappelons que, parmi les arguments développés par ceux qui soutenaient ces dispositions, il y a eu beaucoup de communication pour affirmer "le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur deux grades, dans toutes les catégories". Autrement dit, nous expliquait-on, chaque enseignant, chaque CPE aurait l'assurance de parcourir en entier tous les échelons de la classe normale et de la hors classe.

Qu'en est-il en réalité?

Dans le décret n°2017-786 du 5 mai 2017, article 34 concernant les professeurs certifiés, il est écrit:

"Art. 34.-Les professeurs certifiés peuvent être promus au grade de professeur certifié hors classe lorsqu'ils comptent, au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9^e échelon de la classe normale. [...] le tableau d'avancement est arrêté chaque année par le recteur ou le ministre. Le nombre maximum de professeurs certifiés pouvant être promus chaque année à la hors classe est déterminé conformément aux dispositions du décret n° 2005-1090 du 1er septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat."

Le gouvernement fait ainsi bien la différence entre "peut être promu" et "doit être promu"...On est bien loin de la garantie annoncée d'une carrière complète sur deux grades!

D'autant que nous ne connaissons pas le nombre de promotions pour les prochaines années. Si le ratio promus/promouvables qui est de 7% aujourd'hui était conservé, comme le nombre de promovables va baisser (du fait que seront promovables uniquement les collègues ayant atteint l'échelon 9 + 2 ans alors qu'aujourd'hui sont promovables tous les collègues ayant atteint l'échelon 7), cela se traduirait mécaniquement par une baisse du nombre de promus.

D'autant plus que l'accès à la hors classe serait conditionné par le troisième rendez vous de carrière...

Vous comprendrez que devant de telles inquiétudes, nous vous demandons de préciser la façon dont se disposent les prochaines campagnes de promotions à la hors classe : quand se fera le rendez vous de carrière pour tous les collègues ayant atteint le 9^e échelon + 2 ans d'ancienneté ? Comment seront traités ceux qui sont au dessus de cet échelon ? Et si un collègue rate ce rendez vous de carrière, sera-t-il condamné définitivement à rester à la classe normale ?

Vous comprendrez également que devant un tel flou, nous insistions dans l'immédiat pour que tous les collègues qui sont à l'échelon 11, et particulièrement ceux qui sont au barème, soient promus dès cette année.

Ce troisième rendez vous de carrière participe du renforcement considérable des inégalités de traitement entre les collègues...ce qui s'inscrit dans la logique d'individualisation que nous avons dénoncée dans notre déclaration liminaire en FPMA mutations, logique symbolisée par l'inversion de la hiérarchie des normes qui, dans le privé, prétend faire de l'entreprise le lieu de la définition de la norme sociale et qui, dans l'éducation nationale, promeut l'autonomie des établissements au mépris des statuts et de l'égalité des droits des personnels.

Nous en sommes conscients, tout ce que nous dénonçons là s'inscrit dans la continuité, dans l'aggravation de ce qui existe déjà aujourd'hui.

Qu'on en juge par ces quelques analyses des documents transmis pour cette CAPA :

353 collègues sont promus : 267 au 10^e échelon et 86 au 11^e échelon. Nous avons ainsi noté un effort fait sur la promotion des collègues au 11^e échelon par rapport à l'an dernier. Néanmoins, il reste 37 collègues au 11^e échelon qui ne sont pas promus, dont 6 qui sont au dessus de la barre des 187 points. Sur ces 6, 5

enseignent l'anglais, et 1 les mathématiques. Sur ces 6, le plus jeune a 61 ans. Autrement dit, bloquer l'accès aujourd'hui à la hors classe de ces collègues, c'est les sanctionner lourdement, puisque c'est les empêcher de pouvoir bénéficier d'une pension plus importante.

Sur ces 6 collègues, nous avons noté que, pour l'une d'entre elles, l'inspection avait levé depuis l'an dernier l'avis défavorable, ce qui est positif. Mais l'accès à la hors classe reste bloqué par un avis défavorable du chef d'établissement : nous demandons sa levée.

Nous demandons que ces 6 collègues qui sont au dessus du barème soient promus, ainsi que les 31 qui sont en dessous du barème mais au 11^e échelon.

Nous parlions d'inégalités de traitement :

Elles existent par discipline. Ainsi, même si un effort notable a été fait en anglais, il reste que sur 727 promouvables, 7 ont eu un avis défavorable alors qu'en Histoire-Géographie, sur 676 promouvables, il n'y a eu aucun avis réservé ou défavorable de la part de l'inspection...

Elles existent par établissement. On a ainsi noté que seuls 3 chefs d'établissement avaient donné deux avis réservés ou plus...

Pour conclure, nous revendiquons le fait que les avis défavorables des inspecteurs ou des chefs d'établissement n'interdisent plus la promotion à la hors classe, d'autant plus qu'il n'existe aucune possibilité de recours à ces avis qui sont parfois incohérents entre eux.

Nous revendiquons par ailleurs que chaque collègue puisse accéder à la hors classe avant de partir en retraite. Il s'agit d'une mesure de justice. Chaque certifié devrait pouvoir atteindre l'indice terminal du corps. Le SNFOLC vous demande donc d'ajouter au tableau de promotion tous les collègues ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans le 11^e échelon.

Nous revendiquons enfin, parce que la preuve a été faite qu'ils étaient contraires à l'intérêt de nos collègues, l'abrogation des textes réglementaires de transposition des dispositions issues du PPCR.

Durant cette CAPA, l'administration a apporté certaines réponses:

Cette CAPA est la dernière avant la mise en place des dispositions PPCR. Pour l'année prochaine est prévu uniquement un dispositif transitoire pour le passage à la hors classe.

Les collègues seront reclassés dans les nouvelles grilles au 1er septembre 2017. Les rendez-vous de carrière concerneront les 6^e, 8^e et 9^e échelons avec 2 ans d'ancienneté.

En septembre les listes des collègues concernés par ces rendez-vous de carrière seront établies et un courrier leur sera transmis. Il y aura des ajustements de cette liste au mois de juin. Des collègues rentreront ou sortiront de la liste. Les rendez-vous de carrière commenceront en octobre.

Une première CAPA pour le passage à la classe exceptionnelle aura lieu en décembre.

Pour le passage à la hors classe, la CAPA aura lieu en juin. Elle prendra en compte les notes administratives de 2016 et les notes pédagogiques 2017

Les 10^e et 11^e échelons ne sont pas concernés par les rendez-vous de carrière

Comment passeront ils à la hors classe ? Pour ceux qui n'ont pas été inspectés depuis 4 ans il y aura des inspections pour qu'ils puissent être inscrits au tableau d'avancement. Un pourcentage d'entre eux sera proposé par discipline mais seulement pour l'année 2018

Les commissaires paritaires auront un groupe de travail en octobre dans lequel les modalités plus précises seront établies

Il apparaît d'ores et déjà que le nombre de promouvables sera diminué puisque les 7^e et 8^e échelon ne seront plus concernés.

Cette année, après vérification le ratio de promouvables n'était pas de 7 % mais de 5,87 %

La collègue sur laquelle nous sommes intervenus car non promue alors que classée en rang utile n'a pas pu être promue car elle a demandé sa retraite au 1er décembre.

Pour les autres, pas de changement, pas de redistribution de restes