

## Motion PPCR - CAA du 24 novembre 2016 - Dijon

16 POUR – 1 Abst

5 Les mesures de revalorisation salariale des carrières des personnels enseignants, CPE, COPsy qui découlent du protocole PPCR vont déboucher sur des gains financiers pour tous. Les insuffisances ont été depuis le début des discussions identifiées par le SNES. Au centre des critiques, la revalorisation des débuts de carrière qui ne sera pas à même de redonner de l'attractivité à nos métiers, le dégel du point d'indice qui est bien loin de rattraper les pertes de pouvoir d'achat accumulées au cours des 5 dernières années et la création de la classe exceptionnelle qui reposera majoritairement sur un accès fonctionnel.

10 Des avancées marquent une rupture et sont significatives. La déconnexion entre avancement et évaluation n'est pas totale mais la restructuration des carrières va dans le sens de nos mandats. Le transfert partiel de l'ISOE sous la forme de points d'indice va permettre d'améliorer le montant des pensions pour les futurs retraités. La carrière doit se dérouler sur deux grades. La pression syndicale exercée tant au niveau national pour augmenter les contingents de promotions qu'au niveau local pour rendre inopérante l'évaluation au mérite a permis dans notre académie qu'à l'issue de chaque campagne de promotion, il ne reste presque plus de collègues au 11° échelon. Les seuls collègues non promus sont ceux qui ont un avis défavorable. Le SNES demande à ce que ces collègues puissent atteindre la hors classe. Des disparités sont fortes entre les académies et les orientations pour l'accès à la hors classe seront dorénavant définies nationalement.

15 Initialement prévue pour 15 % de chaque corps, elle est devenue un débouché de carrière de masse, représentant aujourd'hui plus de 25 % de chaque corps.

20 Le SNES demande qu'une clause de sauvegarde soit inscrite permettant la promotion à la hors classe de tous les collègues ayant 3 ans d'ancienneté au 11° échelon.

L'accès à la classe exceptionnelle doit être élargi pour en faire un débouché de fin de carrière pour tous.

25 Le mode d'évaluation actuel, qui repose sur une double évaluation administrative (annuelle) et pédagogique (moins régulière) génère de fortes inégalités que le SNES dénonce chaque année lors des CAPA d'avancement : inégalité géographique (il vaut mieux habiter près de Dijon pour être au grand choix !), inégalité entre les disciplines (il vaut mieux être en SVT ou en maths qu'en espagnol), inégalité entre les titulaires d'un poste en établissement et les TZR (sans surprise, il vaut mieux ne pas être TZR).

30 La façon dont l'inspection se déroule actuellement comporte bien des aspects à revoir : impression de jouer sa carrière sur une heure de cours, moment davantage vécu comme sanctionnant des pratiques que comme un accompagnement. Les deux objectifs que l'évaluation poursuit sont inconciliables : l'amélioration des pratiques professionnelles d'un côté et la gestion différenciée des carrières de l'autre. Cette évaluation n'est pas susceptible d'appel ce qui renforce son caractère arbitraire.

35 Les interventions des IPR dans certaines formations à la réforme du collège, tenant des propos abstraits et généraux et finalement balayant nos doutes en nous renvoyant à nos obligations de fonctionnaires ont largement contribué à distendre les liens entre la profession et les corps d'inspections. Bien loin d'échanges sur la didactique, la maîtrise du savoir scientifique propre à sa discipline, les inspections se traduisent souvent par des prescriptions de bonnes pratiques sur un mode injonctif.

40 Enfin, le contingentement de promotions (GC, C) ne permet pas aux collègues de s'y retrouver puisqu'un dixième de point, ou l'ancienneté de service, ou la date de naissance sont des éléments qui servent de critères de départage entre un enseignant dit méritant qui est promu et celui qui le suit immédiatement qui ne le sera pas.

45 A chaque rendez vous de carrière, une grille de compétences sera complétée par l'IPR et le chef d'établissement sur des domaines qui leurs seront propres (respectivement 5 et 3) ou communs (3). Le SNES conteste l'intitulé de certains énoncés, tel que « Contribuer à l'action de la communauté éducative et

coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement ». La répartition des items entre IPR et chefs d'établissement interroge fortement. Par exemple, l'intitulé « Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages » relève de l'évaluation du chef d'établissement qui n'a pourtant pas de

50 compétences pour évaluer cette attitude relevant de l'acte pédagogique. La nouvelle évaluation introduit un rendez-vous formalisé avec le chef d'établissement qui n'a aucun caractère annuel. La multiplication des conflits dans les établissements trouve sa source dans un management brutal et des pratiques organisationnelles qui dressent les personnels les uns contre les autres : lettres de mission, attribution discrétionnaire de moyens, d'IMP. Le SNES intervient à tous les niveaux pour contrer ces dérives : stages

55 syndicaux, utilisation des structures démocratiques des EPLE, intervention dans les instances. Avec trois rendez vous de carrière uniquement, l'impact des chefs d'établissement pourrait être finalement plus limité qu'actuellement. L'écart de salaire cumulé en fin de carrière qui pouvait atteindre 110000 euros chez les certifiés sera limité à 3000 € avec les accélérations des 6° et 8° échelon. Sans proposer un rythme d'avancement unique que nous revendiquons, la nouvelle carrière sera donc moins inégale tout en nous

60 dégageant des pressions locales.

La nouvelle évaluation devait comporter pour l'enseignant la rédaction d'un bilan professionnel que le SNES a combattu. Cette disposition est désormais retirée grâce à l'action du SNES pendant les discussions. Ce n'est pas le retour du projet Châtel où l'évaluation était confiée entre les mains des seuls chefs

65 d'établissement. Il y a une possibilité d'appel en CAP. Ce nouveau dispositif ne renforce pas l'arbitraire pas plus qu'il ne contribue à individualiser les carrières.

Chaque évaluation réalisée ouvrira la possibilité pour l'agent de contester l'avis du recteur. Si cet appel n'est pas entendu, le cas sera examiné en CAP. Le SNES FSU devra développer des nouvelles modalités d'action en CAP pour appuyer les démarches et défendre les personnels. A l'opposé d'autres organisations syndicales

70 qui véhiculent sciemment des idées fausses (disparition de l'isoe, plus grande individualisation des carrières ou encore perte de salaire) ou d'autres qui revendiquent le mérite comme outil de classement des personnels, le SNES devra se prononcer pour le décret réorganisant les carrières des enseignants et continuera d'intervenir pour faire évoluer le projet d'évaluation des enseignants. Cependant, les critiques émises quant à l'évolution de l'évaluation appelle à être vigilant lors de la parution future des projets

75 d'arrêtés par corps. Si les inquiétudes ne sont pas levées, le SNES devra s'y opposer.