








Halte à l'intox !

Florilège de l'intox répandue par ceux qui votent contre les augmentations de salaire

INTOX	DESINTOX
<p>« <i>C'est une opération blanche : les collègues financeront eux-mêmes cette revalorisation, à travers l'intégration des primes en points.</i> »</p> 	<p>L'effort budgétaire s'élèvera à un milliard d'euros par an d'ici 2020. Dans le budget 2017 de l'Éducation nationale, l'enveloppe prévue pour les mesures dites "PPCR" pour l'ensemble des personnels du 2nd degré est de 222 millions d'euros. Par ailleurs, 182,4 millions d'euros supplémentaires sont prévus pour financer l'augmentation (0,6 %) de la valeur du point d'indice au 1^{er} février 2017.</p>
<p>« <i>La réforme n'améliorera pas les revenus des collègues.</i> »</p>	<p>La revalorisation indiciaire des salaires d'une part et l'accélération des carrières d'autre part feront que chacun gagnera en revenu selon un calendrier différencié en fonction des situations individuelles actuelles. Le projet ministériel permet des gains pour tous par translation vers le haut de l'espace indiciaire.</p>
<p>« <i>Le transfert primes-points n'apporte rien.</i> »</p> 	<p>Le transfert prime-point est une opération blanche pour le salaire net car il consiste à basculer une partie de la composante indemnitaire du traitement vers la composante indiciaire. En revanche, le calcul de la pension de retraite étant fait sur la base du dernier traitement indiciaire, cette mesure a pour conséquence, à taux de pension équivalent, d'augmenter d'autant la pension de tous ceux qui partiront à la retraite à compter du 1^{er} juillet 2017.</p>
<p>« <i>Le montant de l'ISOE va diminuer.</i> »</p>	<p>La déduction liée au transfert « primes-points » est forfaitaire : elle porte sur la totalité du traitement net et ne renvoie à aucune indemnité ni prime. L'ISOE, indexée sur la valeur du point d'indice, augmentera de 0,6 % au 1^{er} février 2017 comme l'ensemble du traitement.</p>
<p>« <i>Un certifié 5^e ou 10^e échelon voit son salaire diminuer entre 2010 et 2020.</i> »</p> 	<p>Un professeur certifié au 5^e échelon (ou 10^e) en 2010 ne pourra en aucun cas être resté à cet échelon en 2020. Entre-temps, tout le monde a gagné plusieurs échelons ou a accédé à la hors-classe : le salaire a donc nécessairement augmenté. En revanche, il est vrai que le traitement lié à chaque échelon a diminué du fait du gel de la valeur du point d'indice entre 2010 et 2015 et de l'augmentation de la retenue pour pension civile chaque 1^{er} janvier, et continuera de diminuer jusqu'au 1^{er} janvier 2020 du fait de l'augmentation programmée de cette retenue (mesure prise par Fr. Fillon en 2010 dans le cadre de la réforme des retraites, prolongée par les gouvernements suivants).</p>
<p>« <i>Les agrégés ne sont pas revalorisés.</i> »</p>	<p>Les échelons des professeurs agrégés sont revalorisés à l'instar des autres corps, tant par ajout de points d'indice que par accélération de la carrière mais les échelons terminaux de la carrière (11^e échelon, 5^e et 6^e échelons de la hors-classe) ne bénéficieront que du transfert prime-point, ce qui constitue une opération blanche. En revanche, le raccourcissement de la durée de la classe normale et l'accès plus rapide à la hors-classe permettront une étape de revalorisation substantielle pour les professeurs agrégés en fin de carrière. Conquérir un accès élargi, sans barrage de grade, à la hors-classe puis à la future classe exceptionnelle (hors-échelle B) est un réel enjeu.</p>



INTOX	DESINTOX
<p>« <i>La carrière est allongée. 30 % des collègues sont perdants car ils bénéficiaient d'un avancement au grand choix, soit une carrière en 20 ans.</i> »</p> 	<p>Actuellement, la classe normale est parcourue selon trois rythmes. La différence extrême entre ces rythmes conduit à ce qu'une carrière en classe normale peut s'accomplir entre 20 et 30 ans. Si les quotas statutaires d'avancement sont annuellement de 30 % (grand choix), 50 % (choix) et 20 % (ancienneté), ce système très discriminant et aléatoire fait que seuls 2 % d'une cohorte bénéficient de la durée minimale de 20 ans. La future classe normale sera unifiée avec abolition du rythme le plus lent et fusion des deux autres rythmes, et construite sur un rythme commun d'une durée maximale de 26 ans. 30 % des personnels bénéficieront d'une réduction de durée d'un an lors du passage du 6^e au 7^e échelon et lors du passage du 8^e au 9^e échelon.</p>
<p>« <i>Les collègues actuellement à la hors-classe seront rétrogradés de 1 ou 2 échelons.</i> »</p>	<p>Au 1^{er} septembre 2017, chacun sera reclassé dans la nouvelle carrière à indice égal ou immédiatement supérieur avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon actuel. En hors-classe, les échelons seront simplement renumérotés (numéro d'échelon -1 pour les professeurs certifiés et assimilés, numéro d'échelon -2 pour les professeurs agrégés). Cette renumérotation simple ne peut en aucun cas conduire à un indice de rémunération inférieur.</p>
<p>« <i>Tout le monde ne pourra pas accéder à la hors-classe.</i> »</p> 	<p>Le protocole PPCR pose comme principe que « <i>chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades</i> ». Mais le ministère ne compte réaliser cet objectif que par le moyen de circulaire de gestion. Le SNES-FSU a obtenu le principe d'un barème national permettant de réaliser cet objectif et continue de revendiquer que soit inscrite dans le statut une promotion automatique au plus tard dans la 3^e année du 11^e échelon.</p>
<p>« <i>Pour passer à la hors-classe, il faudra avoir obtenu "excellent" à tous les critères du compte-rendu d'évaluation.</i> »</p>	<p>L'accès à la hors-classe se déroulera sur la base d'un barème national qui prendra prioritairement en compte l'ancienneté. L'avis porté par le recteur à l'issue du 3^e rendez-vous de carrière permettra seulement à certains d'y accéder plus rapidement.</p>
<p>« <i>La classe exceptionnelle est un "Grade à Accès Fonctionnel".</i> »</p> 	<p>80 % des promotions seront attribuées à des collègues ayant été affectés pendant au moins 8 ans, sur l'ensemble de leur carrière, en éducation prioritaire, en post-bac (STS, CPGE, PRAG, PRCE), en tant que chef de travaux ou en tant que DCIO. Le reste des promotions sera accessible à tous les autres à condition qu'ils aient atteint le dernier échelon de la hors-classe. La quasi-totalité des promotions seront donc attribuées sur la base de situations d'enseignement découlant d'une affectation et non de fonctions, sauf en ce qui concerne les chefs de travaux et les DCIO ; le reste le sera sur la base de l'ancienneté.</p>
<p>« <i>90 % des collègues seront exclus de la classe exceptionnelle.</i> »</p>	<p>Le volume prévu de promotions (à terme 10 % de l'effectif du corps) correspond à 40 % des effectifs actuels de la hors-classe. Le SNES-FSU exige que l'application du barème permette la rotation dans l'accès à la classe exceptionnelle, c'est-à-dire que les plus anciens puissent successivement en bénéficier avant de partir en retraite, laissant alors la place aux suivants.</p>
<p>« <i>Il faudra rédiger un CV pour pouvoir accéder à la classe exceptionnelle.</i> »</p> 	<p>Il n'y aura aucun CV à remplir pour l'accès à la classe exceptionnelle. Tous les promouvables verront leur dossier étudié dans le cadre du barème national. Toutefois, dans une période transitoire de 4 ans, l'administration demandera aux ayant-droit d'« <i>exprimer leur candidature</i> » parce qu'elle n'est pas en mesure d'établir elle-même des dossiers fiables.</p>

Vrai / Faux : désintox !

Florilège de l'intox répandue par ceux qui votent contre les augmentations de salaire

La réforme de l'évaluation des personnels continue de faire débat : le ministère propose un système certes plus transparent et plus égalitaire, mais qui pose de nombreux problèmes quant aux modalités et aux critères d'évaluation retenus. L'évaluation doit être centrée sur le cœur pédagogique du métier, dans le respect du principe de la liberté pédagogique, et non sur des activités périphériques du métier.

Les textes sur la revalorisation des carrières ont été présentés en Comité Technique Ministérielle. **Ils seront ensuite complétés par des arrêtés portant notamment sur les modalités et les critères d'évaluation des personnels, sujets non traités dans les décrets.** À la demande expresse du SNES-FSU, le CTM sera consulté sur ces arrêtés.

INTOX	DESINTOX
<p>« Le chef d'établissement verra son pouvoir accru. »</p> 	<p>Les professeurs et CPE sont dérogatoires par rapport au statut général : l'entretien annuel avec le supérieur hiérarchique ne les concerne en aucun cas. L'équilibre actuel entre l'évaluation par les corps d'inspection et par le chef d'établissement des professeurs (60/40) est conservé et sera étendu aux CPE. Cette évaluation n'aura lieu qu'à 3 moments précis de la carrière au lieu d'une évaluation pédagogique actuellement aléatoire et administrative actuellement annuelle.</p> <p>► Certains <i>items</i> de la grille d'évaluation pouvant permettre au chef d'établissement d'interférer dans l'évaluation pédagogique, le SNES-FSU combattrait toute dérive managériale.</p>
<p>« PPCR, c'est l'individualisation des carrières, la mise en concurrence des collègues. »</p>	<p>Par nature, la carrière est la propriété individuelle statutaire du fonctionnaire. Le nouveau cadre (avancement d'échelon et promotion de grade) est beaucoup moins inégalitaire que le précédent. La quasi-déconnexion entre évaluation et avancement dans la carrière réduit l'arbitraire. Les 3 évaluations conduiront à une différence de carrière maximale de 3,5 ans au lieu de 11 actuellement.</p>
<p>« Pour espérer une promotion, les enseignants devront s'auto-évaluer et bien défendre leur dossier : il faudra ainsi remplir un bilan professionnel préparatoire au rendez-vous de carrière. »</p> 	<p>Grâce à l'intervention du SNES-FSU, le bilan professionnel préparatoire que le ministère projetait pour chaque évaluation a été retiré. Pour préparer son « rendez-vous de carrière », le collègue se référera à un guide générique sur la rénovation des carrières et de l'évaluation et pourra s'appuyer sur « une notice présentant le déroulé et les enjeux de ce rendez-vous ». « Le guide comme la notice précitées comprennent un document de référence à destination des évaluateurs comme des évalués sur lequel ils s'appuieront pour les rendez-vous de carrière. »</p>
<p>« Le rôle des CAP est affaibli. »</p>	<p>Dans le cadre de la mise en place de la nouvelle modalité d'évaluation des personnels, les CAP voient leurs compétences élargies à l'appel individuel sur l'ensemble de l'appréciation formulée par l'évaluateur statutaire. La tenue des CAP d'appel sera obligatoirement préalable à celle des CAP de promotion. Dans le système actuel, seule la note administrative est susceptible d'appel, aucun appel n'est possible en ce qui concerne l'évaluation pédagogique.</p>
<p>« Nous serons tous stagiaires à vie : nous serons évalués sur la base d'un livret de 70 compétences. »</p>	<p>Le stage ne dure qu'un an ! Le compte-rendu d'évaluation, établi à l'issue de chacune des 3 évaluations qui ne concernent que les titulaires, comporte une grille nationale d'évaluation comportant 11 critères (et non 70 compétences), une appréciation littérale de chaque évaluateur et un commentaire de l'évalué.</p> <p>► Le SNES-FSU a obtenu que soient distingués clairement les <i>items</i> qui</p>



relèvent des prérogatives du seul IPR (5), du seul chef d'établissement (3) ou des deux (3). Le vrai problème est le découpage de cette évaluation en 11 *items* qui laisse accroire que nos métiers pourraient être disséqués ou « saucissonnés », ce qui va à l'encontre de la notion de concepteur qui est la réalité de notre position de cadre de l'État, et que le SNES-FSU défend avec la profession.

« L'accompagnement des enseignants remet en cause la liberté pédagogique individuelle. Il pourra être imposé par la hiérarchie. »

L'accompagnement individuel ou collectif répondra « à une demande des personnels ou à une proposition de l'institution ». Cela reconnaît statutairement le droit individuel comme collectif à la formation continue et le droit de demander, de la part des personnels, des inspections formatives en dehors des rendez-vous d'évaluation, alors que la hiérarchie ne pourra guère qu'en faire la proposition.

► Le SNES-FSU exige un plan ambitieux de formation continue qui réponde aux attentes des collègues et non aux seuls besoins de l'État-employeur. La formation continue reste le droit et le choix des personnels et doit s'appuyer sur une offre largement abondée.

Le système actuel : aléatoire et inégalitaire

Le système actuel d'évaluation des personnels d'enseignement d'éducation et d'orientation est insatisfaisant et inadapté, relevant davantage du jugement que du conseil. Obsolète, injuste, peu et mal cadré, il conduit à des pratiques et des délais d'évaluation très différents, le rendant inéquitable et souvent infantilisant, engendrant de la souffrance professionnelle. Les critères retenus pour évaluer les professeurs lors des inspections ne sont ni explicites ni transparents. Enfin, l'évaluation pédagogique n'est susceptible d'aucune possibilité d'appel, ce qui en renforce le caractère arbitraire. **Il est donc nécessaire d'améliorer les modalités d'évaluation, sans recul sur ces garanties et en en conquérant de nouvelles.**

Le projet de refonte de l'évaluation : des avancées et des problèmes qui subsistent

Le SNES-FSU a d'ores et déjà obtenu la **suppression du bilan d'activité**, à raison de son caractère inacceptable. Il acte aussi plusieurs avancées importantes issues des discussions menées avec le ministère : le **maintien de la double évaluation** et son extension aux corps des CPE et des Psy-ÉN, le **cadre national et statutaire des moments d'évaluation** et la **limitation de leur nombre à trois** au cours de l'ensemble de la carrière, la **quasi déconnexion entre l'évaluation et le déroulement de la carrière**, son faible impact sur le déroulement de la carrière (trois ans et demi au maximum sur la durée totale), la **fin définitive de tout entretien professionnel annuel** avec le chef d'établissement, le fait que l'absence d'un des « rendez-vous de carrière » (due par exemple à un congé maternité ou parental, ou à un CLM ou CLD...) ne peut empêcher l'**examen en CAP** ni de l'avancement d'échelon, ni de la promotion de grade, la **possibilité de contester la totalité de l'ensemble du compte-rendu d'évaluation** (pédagogique et administrative) devant une CAP.

Toutefois, des problèmes subsistent : le **découpage de l'évaluation** des personnels en items, le **flou de certains items** et l'exploitation qui pourrait en être faite par certains chefs d'établissement dans le domaine pédagogique, le silence concernant la **formation des chefs d'établissement et des IPR** pour répondre aux orientations portées sur l'accompagnement, l'**absence de création d'une inspection spécifique** pour les CPE ou les professeurs-documentalistes, l'absence de plan ambitieux de **formation continue** qui réponde aux attentes des collègues et non du seul employeur, la **notion d'accompagnement** qui comporte des risques, en particulier celui de **pressions** qui pourraient s'exercer localement sur les collègues au prétexte de « l'accompagnement par le CE ». En ce qui concerne l'évaluation des professeurs-documentalistes, le SNES-FSU sera attentif à ce que le cœur de l'évaluation porte bien sur le triptyque de leurs missions et soit de la responsabilité de l'IPR.

La FSU, avec le SNES, est la seule à porter des amendements en CTM pour amoindrir le rôle des chefs dans cette évaluation. Le SNES-FSU poursuit ses interventions au plus haut niveau pour obtenir davantage de garanties sur le respect de la liberté pédagogique et une évaluation centrée sur le cœur de métier. En l'état, les projets de grille sont inacceptables.