



Bordeaux, le mardi 13 décembre 2016

**DÉCLARATION DU SNETAA-FO
À LA CAPA « AVANCEMENT D'ÉCHELON »
DES PLP**

Madame La DRRH,
Monsieur Le Directeur du Personnel Enseignant,
Mesdames & Messieurs les Inspecteurs,
Mesdames & Messieurs les Chefs d'établissement,
Mesdames & Messieurs les Gestionnaires,

Chers Collègues,

Depuis quelques semaines, nous recevons de nombreux appels téléphoniques et courriers électroniques de PLP qui nous disent ne plus pouvoir assumer leur mission avec sérénité. En effet, l'incivilité, les violences morales et même parfois physiques, conjuguées au sentiment fréquent de ne pas être systématiquement défendus par leur administration lorsqu'un conflit important se produit avec un élève et/ou sa famille, semblent avoir pris, depuis cette rentrée 2016, une dimension encore jamais égalée. Certains nous disent même que, localement, plus personne n'est en capacité d'apporter des solutions, ni les équipes pédagogiques, ni les CPE, ni les chefs d'établissement. Bien sûr, nous savons bien que ce qui se passe dans nos établissements est simplement à l'image de ce qui se passe dans la société. Nous avons déjà interpellé Monsieur Le Recteur, notamment en CTA, pour qu'il apporte des réponses concrètes aux nombreux enseignants qui sont en train de perdre l'envie de remplir leur mission d'enseignement. Malheureusement, Monsieur Le Recteur semble lui aussi démuni, puisqu'il nous a simplement répondu qu'il s'agissait d'un problème d'éducation, que les jeunes et leurs parents n'étaient pas toujours suffisamment éduqués, et que l'École ne pouvait pas tout. Certes, nous pouvons être d'accord avec la première partie de sa réponse, mais pour le reste, si l'École ne peut pas tout, c'est à dire si l'École de la République n'agit pas efficacement pour permettre aux jeunes d'étudier sereinement afin de devenir des citoyens responsables, qui va le faire ?!!?

Les enseignants en général, et les PLP en particulier, sont aujourd'hui exposés à des Risques Psycho-Sociaux très importants ! Dans certains cas, il y a même le risque que les collègues « perdent leurs nerfs » et se retrouvent à leur tour en situation

difficile administrativement parlant. Evidemment, un enseignant doit se maîtriser, mais confronté à un nombre important de situations conflictuelles et à un sentiment très fort d'impuissance et/ou d'impunité, est-ce vraiment étonnant que certains aient un moment de faiblesse ?!!?

Malheureusement, l'Administration dans son ensemble ne semble pas vouloir prendre la mesure du problème. Dans quelques établissements où une question diverse a été posée en Conseil d'Administration afin d'alerter DSDEN et Rectorat et d'obtenir des moyens supplémentaires, le Président a systématiquement minimisé les problèmes et a cherché à convaincre que des réponses locales, qui ont pourtant déjà montré leur inefficacité, étaient possibles. Pire, parfois le débat s'est déplacé sur les responsabilités des enseignants... Oui, nous serions souvent les premiers responsables des conflits... Nous devrions faire des efforts pour mieux gérer les situations ! Entendre cela n'est pas nouveau, mais c'est devenu inacceptable !

De nombreux enseignants ont compris qu'ils ne devaient plus se contenter de faire des rapports internes qui sont échangés entre collègues de l'équipe pédagogique et transmis aux CPE, voire aux chefs d'établissement et qui, au final, s'entassent dans des dossiers pour être ressortis éventuellement lorsqu'après une multitude de réponses inappropriées, l'élève en arrive à commettre une faute nécessitant un conseil de discipline... Non, pour l'intérêt de toute la communauté éducative, les personnels, de plus en plus nombreux, ont décidé de ne plus se taire et d'utiliser enfin les registres SST et DGI. Cette méthode devrait obliger les représentants de l'Etat, chacun à leur niveau, à apporter des réponses. Mais malheureusement, il semble qu'il manque encore un élément : l'obligation pour le chef d'établissement de répondre dans un délai raisonnable aux fiches ! Oui, parfois, lorsque le chef d'établissement n'a pas compris l'intérêt de l'utilisation des registres, il oublie de répondre même aux fiches Danger Grave & Imminent ! Madame La DRRH, pour l'intérêt et la sécurité de tous, y compris des chefs d'établissement, le SNETAA-FO vous demande que cette obligation soit ajoutée au dispositif.

Concernant précisément cette CAPA, peut-être d'ailleurs la dernière du genre, puisque avec le PPCR, Madame La Ministre veut remplacer la notation par des entretiens individuels (trois rendez-vous de carrière) où le supérieur hiérarchique jugera la « valeur professionnelle » de l'enseignant. Mais qu'est-ce que la valeur professionnelle ? Elle sera appréciée dans un « compte-rendu d'évaluation », lequel fera l'objet d'un arrêté dont le cadre est fixé par le projet de décret. On en connaît le contenu : c'est la grille de compétences. Pour les enseignants : 11 items qui se déclinent en 70 entrées. Cette grille ne porte que très peu sur les missions

d'enseignement. En revanche, tout ce qui concerne la périphérie du cours et le socle commun est évalué. Pire, les attendus sur les savoir faire et les savoir être comme « 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/l'établissement » constituent un outil de pression sur les personnels pour leur faire mettre en œuvre les décisions prises localement.

Concernant donc précisément cette dernière CAPA « avancement d'échelon » dans cette période d'austérité qui dure, l'avancement d'échelon revêt pour les personnels une importance cruciale. En effet, même si le gouvernement a décidé de cesser la politique du gel du point d'indice, les augmentations de 0,6% en deux fois ne compensent bien évidemment pas la perte du pouvoir d'achat depuis 2010 qui se situe entre 8 et 10%. Et ce n'est pas la soi-disant revalorisation prévue dans le cadre du PPCR qui va améliorer la situation. Non, cette « revalorisation » indiciaire ne répond pas à la simple exigence de rétablissement du pouvoir d'achat. A échelon égal, dans la classe normale, les salaires nets de 2020 seront inférieurs ou à peine supérieurs à ceux de 2010. Notre organisation a étudié de près les grilles comparatives sur les niveaux de salaires et les déroulements de carrière : à titre d'exemple un PLP au 5^{ème} échelon gagnera fin janvier une vingtaine d'euros de plus que maintenant mais près de 15 € de moins qu'en 2010... En 2020 son homologue au 5^{ème} échelon gagnera en net, à peine plus d'un euro de plus qu'en janvier 2017. Sur l'ensemble de la classe normale sur 26 ans le gain en 2020 en masse de points d'indice est de moins de 3%... Mais le pouvoir d'achat a perdu plus de 8% depuis 2010. Pour le SNETAA-FO, une revalorisation, c'est quand on gagne plus ! C'est quand le pouvoir d'achat progresse ! Avec le PPCR, ce n'est pas le cas ! Cela peut paraître évident, mais visiblement pas pour tout le monde si on en croit les votes au CTM ! Pour rappel, seuls la CGT, le SNALC et la FNEC-FP-FO ont voté CONTRE.

La promotion d'échelon constitue donc encore la seule façon de voir son traitement augmenter véritablement. Mais là aussi, si nous comparons les rythmes d'avancement d'échelon avant et après le PPCR, force est de constater que la plupart des PLP vont encore y perdre ! En effet, en comparant dans les 2 systèmes le nombre maximal d'années d'avancement qu'il est possible de gagner en classe normale, on se rend compte qu'avant le PPCR c'était 6 années pour une carrière au grand choix par rapport à une carrière au choix, alors qu'avec le PPCR, seulement 2 années peuvent être gagnées grâce aux « avancements accélérés ». Et si nous comparons l'état d'avancement à 2 moments de la carrière d'un PLP, après 10 ans et 25 ans de carrière par exemple, nous constatons que seuls les 20% des collègues qui avançaient à l'ancienneté y gagnent.

Nous ne développerons pas ici l'arnaque de la Hors Classe, mais il faut savoir que le nombre de promouvables va diminuer, et donc le nombre de promus également (7% des promouvables), puisqu'il faudra dorénavant atteindre le 9^{ème} échelon (7^{ème} aujourd'hui) pour être promouvables.

Concernant la classe exceptionnelle, sans rentrer non plus dans les détails, précisons juste ici qu'il s'agira bien d'un grade fonctionnel sur le modèle prévu par le gouvernement Sarkozy. Pour espérer en bénéficier, il faudra justifier « de 8 années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières ». Les promotions hors de la liste des « fonctions » se feront « dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles », sur la base « d'un parcours exceptionnel ». Cette classe exceptionnelle ne vise donc nullement à revaloriser les enseignants. Elle conduit à exclure l'immense majorité (de l'ordre de 80 à 90% selon les corps) de toute chance sérieuse d'y accéder.

Le PPCR c'est donc l'individualisation des carrières, la mise en concurrence des collègues et le blocage des salaires.

Le SNETAA-FO demande le maintien des garanties collectives, le droit à une carrière complète pour tous, une authentique revalorisation salariale et non un trompe l'œil !

Plus que jamais, dans ce contexte, le SNETAA-FO rappelle ses revendications :

50 points d'augmentation pour tous
et 8% d'augmentation de la valeur du point d'indice !

Nous vous remercions pour votre écoute.

Catherine Terraza
Delphine Paillé
Marc Tuter
Jean-Fred Brechenmacher
Frédéric Alser
Eric Mouchet

Commissaires paritaires académiques
du SNETAA-FO