

Bordeaux, le mardi 5 février 2019



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

Madame La DRRH,
Madame La Directrice de la DPE,
Mesdames & Messieurs les Inspecteurs,
Mesdames & Messieurs les Chefs d'établissement,
Mesdames & Messieurs les Gestionnaires,

Chers Collègues,

Depuis la mise en place du PPCR (01/09/2017), force est de constater que tout ce que nous avons mis en avant pour tenter de convaincre les organisations syndicales signataires du protocole qu'elles faisaient une erreur, s'est produit : baisse des salaires, avancement d'échelon qui ne concerne plus que très peu de collègues et pour gagner seulement 2 années au maximum, promotion à la classe exceptionnelle qui ne bénéficie qu'à quelques dizaines de PLP et dont le vivier des promouvables est quasiment déjà épuisé après seulement deux campagnes de promotions et une pression accrue sur les collègues qui traversent parfois quelques difficultés.

Notre organisation a pris position contre le PPCR à chaque fois qu'elle a eu l'occasion de le faire et nous continuons à en demander son abrogation !

Concernant le volet « accompagnement » du PPCR, nous souhaitons alerter ici les services RH. En effet, si nous pouvons comprendre que certains de nos collègues ont parfois besoin d'être aidés, notamment parce qu'ils traversent une période difficile pour de multiples raisons diverses et variées, comme la maladie par exemple, en revanche, nous ne pouvons pas accepter que cela leur soit notifié de manière aussi brutale que celle que nous avons pu constater ces derniers mois. Par exemple, nous avons en tête le dossier d'une collègue qui, de retour d'un détachement de quelques années, a reçu la visite d'une inspectrice dans le cadre de l'accompagnement. Une semaine après ce que nous allons appeler plutôt une

inspection, notre collègue a reçu une proposition de tutorat avec un engagement contractuel à signer, accompagné d'une grille d'évaluation de 14 compétences quasiment toutes à consolider ou pire, à travailler en priorité. Oui, notre collègue a appris par exemple qu'elle ne savait pas partager les valeurs de la République ou encore qu'elle avait des difficultés à maîtriser la langue française à des fins de communication. Sans vouloir remettre en cause l'expertise de l'inspectrice, nous pouvons raisonnablement nous demander comment il est possible d'avoir autant de certitudes négatives sur les pratiques d'une enseignante en aussi peu de temps, celui d'une inspection...

Madame La DRRH, nous allons prochainement vous demander une audience au cours de laquelle nous aborderons notamment ce point très particulier de l'accompagnement...

Concernant la réforme de la Voie Pro, nous souhaitons faire ici une mise points. Nous entendons et lisons ici ou là tout et n'importe quoi. Non, les effectifs prévisionnels utilisés pour calculer les DGH en LP ne sont pas à la hausse. En Gironde, ce sont même 244 élèves en moins par rapport aux effectifs utilisés pour calculer les DGH 2018. De ce fait, effectivement, globalement, les DGH sont en baisse. Oui, il y a bien une diminution des horaires disciplinaires. Mais non, il n'y a pas avec les nouvelles grilles une diminution des heures-professeurs. Il est même prévu une augmentation des dédoublements. Concernant les horaires attribués à la réalisation du chef d'œuvre en CAP, nous demandons à nouveau à Monsieur Le Recteur de faire respecter les textes officiels. Pour rappel, dans l'arrêté du 21 novembre 2018, l'article 4 stipule que « pour la réalisation du chef d'œuvre, la dotation horaire professeur est égale au double du volume horaire élève. ». Ce sont donc 3 heures-professeurs par classe de première année de CAP qu'il faut ajouter aux DGH des établissements.

Comme chaque année nous profitons de la présence des corps d'encadrement pour leur dire Ô combien les PLP ont besoin de leur soutien tellement les conditions de travail se sont détériorées. Oui, Mesdames & Messieurs, même si la plupart d'entre-vous sont exemplaires, nous souhaitons toutefois que vous fassiez passer le message à tous vos collègues, nous avons besoin que la parole des enseignants soit écoutée et respectée, non remise en cause. C'est important pour eux, c'est important pour vous, mais cela l'est aussi pour les élèves qui ont notamment besoin de sentir que leurs enseignants sont respectés.

Concernant précisément cette CAPA « d'avancement d'échelon accéléré », dans cette période d'austérité qui va durer, puisque le jour de carence a été rétabli et que le dégel de la valeur du point d'indice n'est pas d'actualité, l'avancement d'échelon revêt pour les personnels une importance cruciale. Nous avons pu constater avec notre salaire de janvier que, sans changement d'échelon, alors en 2019 on gagne moins qu'en 2018 ! Et précisons pour qu'il n'y ait pas de confusion, nous ne parlons pas ici des conséquences du dispositif du prélèvement à la source.

La promotion d'échelon constitue donc encore la seule façon de voir son traitement augmenter véritablement. Mais rappelons que malheureusement, le PPCR ne permet plus d'accélérer sa carrière que de 2 années seulement.

Pour cette promotion 2018-2019, 55 ou 56 collègues devraient bénéficier de l'avancement accéléré, soit 30 % des 186 promouvables. Pour rappel, ce sont 446 PLP qui avaient été promus au grand choix ou au choix en 2016-2017...

A la lecture des documents de travail, nous constatons que tous ceux qui ont eu la chance d'avoir un avis « excellent » de Monsieur Le Recteur, ont été promus. Ceux qui parmi eux l'ont obtenu suite à un recours gracieux, peuvent être doublement satisfaits.

Quelques-uns sont aussi promus avec un avis très satisfaisant. Nous aurons besoin, Madame La DRRH, de quelques explications de votre part afin d'essayer de comprendre sur quels critères vous avez fait vos choix.

Mais nous pensons surtout à tous les collègues qui ne bénéficieront pas de cet avancement accéléré alors qu'ils sont en droit d'attendre de la part de leur administration une reconnaissance particulière pour tout le travail qu'ils accomplissent quotidiennement avec énormément de conscience professionnelle. Et à la lecture de nombreux dossiers de collègues a priori non promus, nous partageons déjà leur déception.

Le message envoyé à ces collègues est très négatif et peut participer à une démotivation généralisée, même si nous savons que les collègues travaillent avant tout pour leurs élèves. Mais jusqu'à quand le feront-ils ? Jusqu'où accepteront-ils d'être déconsidérés par leur employeur, c'est-à-dire l'Etat ?

Les revendications du SNETAA-FO sont toujours les mêmes :

Augmentation du nombre de points d'indice pour chaque échelon

Augmentation de la valeur du point d'indice

Abrogation du jour de carence

Abrogation du PPCR

Pour terminer, nous souhaitons redire ici que nous respectons tout le travail effectué par les personnels de la DPE en général et de la DPE4 en particulier.

Nous vous remercions pour votre écoute.

**Delphine Paillé,
Florence Texier,
Lætitia Calbet**

**Marc Tuter,
Frédéric Alser
Eric Mouchet**

Commissaires paritaires académiques du SNETAA-FO