

Nous réunissons aujourd'hui cette CAPD pour examiner les accélérations de carrière pour les 6ème et 8ème échelon : les « *promos boost* » comme disent certains pour faire moderne.

Alors que les « *rendez-vous de carrière* » se mettent en place, le Snudi FO constate l'émoi que la mise en oeuvre de l'évaluation découlant du PPCR provoque chez les personnels qui touchent pratiquement du doigt sa signification concrète : l'individualisation de l'avancement selon l'évaluation de compétences dont la plupart ne sont pas centrées sur l'enseignement et la non-prise en compte de l'ancienneté.

De nombreux collègues, notamment ceux qui attendaient le passage au grand choix, se retrouvent lésés.

Pour l'année 2017-2018, le SNUDI FO est intervenu et a obtenu le maintien du barème habituel (2 fois l'ancienneté plus la note), pour

la campagne des accélérations de carrière dans les 6ème et 8ème échelons : il s'agit d'une première victoire contre PPCR !

Nous demandons donc la prise en compte de toutes les notes jusqu'au 31/08/2017 pour cette campagne afin qu'aucun collègue ne soit lésé.

Pour la suite, lors de la dernière CAPD, vous avez indiqué très clairement ce que seraient pour vous les évaluations à la sauce PPCR : « *plus aucun barème à partir de l'an prochain. Les 30% de promos pour les accélérations seront au niveau départemental en fonction de la grille d'évaluation. Seule la dimension qualitative sera vue dans le cadre du PPCR.* »

Le qualitatif, nous appelons cela l'arbitraire. 30 % de « bons » et 70 % de « pas bons » seront choisis chaque année pour ces deux accélérations de carrière, nous ne l'acceptons pas et revendiquons le maintien du barème basé essentiellement sur l'AGS (ancienneté Générale de Service).

Vous indiquez également que les enseignants pourront être évalués sur les « *partenariats* » et les « *projets menés dans les classes* ».

En effet, les items servant à l'évaluation des enseignants ne portent que très peu sur les missions essentielles qui constituent le « *cœur du métier* » : l'enseignement !

Il ne s'agit plus de noter la manière de servir des fonctionnaires d'Etat sur la base d'obligations définies nationalement centrées sur l'enseignement mais de juger « *l'engagement* » (terme ministériel) selon le projet local et les réformes :

- Il n'y a plus aucune référence à l'existence de programmes nationaux et à l'aptitude de l'enseignant à les transmettre.

- L'item « *s'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel* » permet toutes les interprétations comme l'aptitude à s'inscrire dans la mise en oeuvre des réformes. Lors de la dernière CAPD, des formations pendant les vacances ou hors temps de travail ont été mises en avant.

- L'item « *coopérer au sein d'une équipe* » constitue une négation de la liberté pédagogique individuelle qui est au cœur du métier d'enseignant.

- L'item « *coopérer avec les partenaires de l'école* » inclut les autorités, en particulier politiques, responsables des établissements, mais aussi les associations diverses impliquées notamment dans les activités périscolaires et les entreprises. Que reste-t-il de l'indépendance découlant du statut de fonctionnaire d'Etat ?

- Le même item qui inclut « *coopérer avec les parents d'élèves* » constitue une négation du droit des enseignants à être protégés par leur hiérarchie dans le cadre de l'article 11 du statut général de la Fonction Publique. Le devoir de « *résultats* » est inquiétant.

- L'item « *agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques* » constitue une remise en cause directe de l'article 6 du statut général de la Fonction publique qui garantit la liberté d'opinion aux fonctionnaires et spécifie qu'aucune mesure concernant la rémunération, la formation,



l'évaluation, la promotion, l'affectation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour ses opinions personnelles.

C'est l'adaptation de notre déroulement de carrière à l'école territorialisée que nous combattons.

C'est une remise en cause des prérogatives des CAP qui, par le contrôle exercé par les représentants du personnel, garantissent la transparence dans l'évolution de carrière des enseignants. Notre CAPD d'aujourd'hui se veut courte car le barème départage les enseignants. Qu'en sera-t-il l'année prochaine ?

Pour les passages à la hors-classe, nous craignons que la même logique se mette en place. En effet, les « barèmes » pour le passage à la classe exceptionnelle sont maintenant connus. Si ce n'était si grave, cela prêterait à rire ! Un « barème » est certes mis en place... 140 points quand on est évalué excellent, 90 points quand on est évalué très satisfaisant. Le maximum de bonification pour ancienneté est de 48 points. $90+48=138$! un enseignant apprécié « excellent » aura donc toujours un barème supérieur à un autre évalué « très satisfaisant ». CQFD

Nous n'accepterons pas l'arbitraire pour ces changements de grade qui modifient considérablement la rémunération des enseignants. Nous rappelons également nos inquiétudes concernant le taux de passage à la hors-classe.

Dans le budget 2018, aucune enveloppe budgétaire n'est dédiée à la hausse du nombre de passage à la Hors Classe, cela n'augure rien de bon...

Pour Force Ouvrière, ce qui est à l'ordre du jour, c'est l'action commune à tous les niveaux comme en 2012 pour obtenir le retrait de ce projet !

En 2012, M. Peillon a été contraint d'abroger la réforme d'évaluation des enseignants de M. Chatel, suite à la mobilisation des personnels avec leurs syndicats. Ce qui a été vrai hier reste vrai aujourd'hui.

Le Snudi FO s'adresse à toutes les organisations syndicales qui entendent combattre l'arbitraire avec nous pour exiger en commun le maintien de vrais barèmes, basés essentiellement sur l'ancienneté.

