



## Capa d'avancement d'échelon des Certifiés du 15 décembre 2010

*Contexte général : derrière la perte de pouvoir d'achat, une mise à mal de la Fonction publique de carrière et de nos métiers*

La campagne d'avancement d'échelon de l'an dernier avait été marquée par un coup de force ; celle de cette année s'ouvre par une provocation.

L'an dernier, à travers les « accords salariaux » de février 2008 qu'après un simulacre de discussion il a imposé, le ministre de la Fonction publique attaquait ouvertement le droit à carrière des agents de la Fonction publique inscrit dans le statut, reconnu, avec les possibilités de changement de grade, sous la forme d'un avancement d'échelon. Ce dernier, selon les théories du Ministre, n'aurait plus pour fonction que de compenser les pertes de pouvoir d'achat provoquées par l'érosion du point d'indice : plus de 9% depuis 2000, plus 25% si l'on remonte en 1982, année de la désindexation de valeur du point d'indice de l'évolution des prix. Cette doctrine, complètement attentatoire aux principes de la Fonction publique, justifie à ses yeux une augmentation dérisoire du point d'indice bien en deçà du rythme de l'inflation réelle : 0,5 d'augmentation au mois de juillet et 0,3 % au mois d'octobre. Ce qui est en jeu, ce n'est pas seulement une politique qui, coûte que coûte, au détriment des usagers comme des personnels des services publics, veut réduire la dépense publique mais aussi une volonté délibérée de remettre en cause la Fonction publique de carrière. L'avancement d'échelon correspond désormais à « remonter un escalator qui descend » : un certifié au 11<sup>e</sup> échelon a aujourd'hui le salaire réel d'un certifié au 9<sup>e</sup> échelon en 1981 à titre d'exemple. Ne parlons pas des débuts de carrière dont le traitement s'élève à 1, 2 fois le SMIC actuellement contre 2 en 1982. Ce travail de sape de la grille indiciaire comme base transparente et équitable de nos rémunérations a pour but d'imposer une individualisation des rémunérations liée à la logique du travailler plus pour gagner plus, aux fonctions et aux performances : heures supplémentaires, GIPA, indemnitaire ou prime pour de nouvelles tâches ou missions comme celle de l'orientation.

Après le coup de force, cette année, la provocation. Alors que la dégradation des rémunérations des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation est un fait établi, qu'à qualification égale leur traitement s'élève à 61% de celui d'un cadre A de la Fonction publique et 66% de celui d'un cadre dans le secteur privé, que les mobilisations de ces dernières années ont obligé le Gouvernement à ouvrir le dossier de la revalorisation de nos carrières, les annonces du Ministre sonnent comme une injure pour la profession. Il s'agit de mesures aux rabais qui réactivent pour certaines des propositions du Rapport Pochard largement rejetées par la profession en 2007.

- pour les nouveaux recrutés au Master, une augmentation de 100 euros du salaire, proposition totalement indécente qui ne reconnaît même pas cette qualification : recrutés un an plus tard avec un diplôme supérieur, les néorecrutés seraient rémunérés à un salaire inférieur à celui des actuels recrutés après un an d'enseignement. Rien n'est annoncé pour les personnels en milieu et fin de carrière c'est à dire la grande majorité des personnels.
- Aucune reconstruction de l'espace indiciaire de la grille avec l'intégration d'indices de départ et de fin plus élevées et aucune accélération du rythme de parcours des échelons pour tous
- Une volonté d'individualiser les carrières et les rémunérations avec la création d'une classe exceptionnelle et le développement d'indemnités pour de nouvelles tâches

Le contentieux devient lourd. La grève du 24 novembre a constitué un sérieux avertissement sur cette question comme sur les autres. Le SNES s'oppose à des mesures ciblées et individuelles qui participent de la volonté de mettre en concurrence les personnels, de redéfinir nos métiers et de remodeler le système éducatif. Il exige une revalorisation du point d'indice indexée sur l'évolution des prix et une reconstruction de la grille avec un indice initial de 495 et l'intégration des actuels indices hors classe dans une carrière en 11 échelons parcourue par tous au rythme le plus favorable en 20 ans. Ce système transparent et équitable est la seule façon de répondre de manière collective aux demandes de l'ensemble des personnels en matière de revalorisation du pouvoir d'achat et des salaires, et de reconnaissance de nos qualifications et nos métiers. Le SNES exige également une revalorisation des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader.

***Les inégalités de carrières imputables à la notation pédagogique : pour un traitement équitable et transparent, contre une porte ouverte à l'arbitraire et à la redéfinition de nos métiers***

Depuis que l'avancement d'échelon s'effectue toutes disciplines confondues, nous n'avons eu de cesse de pointer les inégalités de carrière engendrées par la notation pédagogique pour nombre de collègues en raison des disparités entre disciplines dans l'échelle de notation et dans la périodicité des inspections. Nous ne voulons pas que ces dysfonctionnements soient instrumentalisés pour remettre en cause le principe de la double notation et, pour ce qui concerne la notation pédagogique, le principe d'une évaluation fondée sur une inspection par les corps d'inspection. Le relevé de conclusions du GT du 1<sup>er</sup> décembre sur la notation pédagogique ne nous est toujours pas parvenu. Mais nous tenons à dénoncer toute évolution des pratiques de l'évaluation par les corps d'inspection qui, sous couvert de rendre plus équitable le suivi des personnels enseignants et leur déroulement de carrière, tendrait à se fonder sur la prise en compte de rapports d'activités basés sur l'exercice de tâches périphériques au travail en classe et sur la mise en œuvre de projets institutionnels. Pareille évolution ne ferait que perpétuer, sinon amplifier, les inégalités actuelles observables entre disciplines et, même à l'intérieur d'une discipline, entre les collègues connus de l'inspection et les autres. Elle dissimule mal, par ailleurs, son lien avec les orientations qui visent à remodeler nos métiers, à individualiser nos carrières, à organiser un pilotage par le local dans un style managérial. Nous nous opposons à toute dérive qui utiliserait cette nouvelle modalité d'évaluation pour légitimer la conception de la hors classe réservée à quelques uns que prétend imposer le Ministère, au détriment des critères équitables, applicables à tous et garantissant à chacun l'accès à la hors classe.

Nous réaffirmons notre attachement à une notation pédagogique fondée sur des inspections régulières. D'une part, parce que l'acte d'évaluation, à partir de la situation observée en classe et l'entretien qui en découle, par les experts pédagogiques que sont les IPR et les IG doit relever, pour nous, d'une mission d'aide et de conseil indispensable à l'amélioration du service public d'Éducation. D'autre part, parce qu'il se fonde ainsi sur le cœur du métier, l'acte d'enseigner, et sur une expertise disciplinaire.

Enfin, en l'absence de déconnexion de l'avancement d'échelon et de la notation que nous revendiquons avec la mise en place d'une progression de carrière au rythme le plus favorable pour tous, nous demandons un système d'actualisation et d'harmonisation des notes pédagogiques qui s'applique à l'ensemble des collègues selon des critères lisibles et transparents. S'il n'existe pas de formule toute faite propre à résoudre l'équation complexe des écarts et des vieillissements des notations et leurs effets sur les promotions, une restructuration des notes en les réalignant par rapport à des notes médianes constatées en fonction des progressions d'échelon nous semble nécessaire, notamment pour assainir la situation des collègues dans des disciplines lourdement pénalisées comme l'Anglais ou les Lettres modernes. Nous prenons acte que ce travail doit être engagé pour l'an prochain pour l'Anglais et l'Espagnol. Nous souhaitons avoir un bilan d'étape sur la méthode retenue et ses effets en matière de notation.

Nous sommes conscients de la charge de travail que ces opérations représentent pour l'Administration. Nous apprécions la poursuite du travail engagé, dans l'intérêt des collègues, par la DPE et les Corps d'inspection pour actualiser et harmoniser les NP : relèvement de la NP pour les collègues quand elle remontait à 1999-2001 et poursuite de la procédure d'harmonisation aux collègues promus au choix. Ces mesures, cependant, loin de prendre en considération les inégalités fortes qui persistent d'une discipline à l'autre, tant pour le rythme d'inspection que pour les pratiques de notation, laissent en l'état des centaines de collègues dont la promotion au grand choix ou au choix est rendue impossible faute d'une prise en compte de ces disparités. Notons que l'analyse des documents montre que, cette année encore, les 30% de promus au grand choix ne sont atteints à aucun échelon en lettres modernes par exemple, pénalisant lourdement les collègues de cette discipline qui se voient ensuite retardés, plus que d'autres, pour l'accès à la hors classe. Les effets financiers cumulés sont considérables sur l'ensemble de la carrière.

### ***Documents, ASA, règles de départages...***

Nous tenons à remercier la DPE, compte-tenu de la lourdeur que représentent les opérations de promotion des certifiés, pour l'importance du travail fourni et la communication de documents complémentaires (ayant droits à l'ASA, ...). Nous avons également apprécié que les documents nous soient fournis avec les indications de durée enfin lisibles. Nous réitérons toutefois notre demande de mise à la disposition des élus des personnels de documents concernant les notes pédagogiques moyennes par discipline, demande déjà formulée les années précédentes.

Nous renouvelons notre condamnation ferme des conditions de mise en place dans l'académie des critères de départage en cas d'égalité de barème et de l'absence de réflexion sur la pertinence de la prise en compte des quatre critères ; nous avons protesté lors des précédentes CAPA et demandé que soit conduite une concertation à ce sujet à l'éclairage des résultats des années précédentes. Le dossier n'a toujours pas avancé.

Nous découvrons avec surprise que les règles d'examen des collègues en congé parental ont été modifiées sans concertation ni information en direction des intéressés et de leurs représentants. Une fois de plus, le paritarisme est ignoré et la technique tient lieu de règle de gestion. Nous demandons donc que nous soient communiquées les raisons de cette modification et les mesures envisagées pour informer les collègues.

En ce qui concerne l'ASA, nous rappelons notre position : si ce dispositif représente pour les collègues enseignant en ZEP et Prévention violence une relative accélération de carrière, il n'est pas sans poser problème ni sans injustice ne serait-ce que parce qu'il ne couvre pas l'ensemble des établissements difficiles de l'académie. Notre revendication fondamentale renforcée par la politique actuelle visant au démantèlement des ZEP reste l'amélioration des conditions d'exercice de tous les personnels dans tous les établissements, notamment dans les établissements difficiles, qu'ils soient classés ou non. Nous attirons l'attention de l'administration sur la situation des collègues promus avec ASA avant le 1/09/2008 et candidats au mouvement INTER pour que leur promotion puisse être prise en compte dans leur barème.

Nous renouvelons aussi notre demande d'envoi rapide des notices de notation individuelle dans les établissements : nous souhaitons qu'elles parviennent désormais bien avant la tenue de la CAPA d'avancement d'échelon de façon à pouvoir y examiner les contestations éventuelles.