

INFORMATIONS SNETAA-FO

Au nom de toute l'équipe académique, nous adressons nos Meilleurs Vœux pour l'année 2017, pour vous ainsi qu'à tous ceux qui vous sont chers.



Le SNETAA FO continuera à se battre sur tous les fronts pour la défense de notre statut particulier de PLP, de nos conditions de travail, les dossiers d'établissement et les cas individuels des collègues. Nous espérons que les congés de fin d'année vous ont permis de « recharger » vos batteries, nous aurons besoin de toutes les énergies.

Cette fin d'année a été très chargée de batailles syndicales, mais de nombreux « combats » nous attendent encore : certains récurrents comme les conditions de travail détériorées, les violences dans les LP, d'autres plus récents : le PPCR, la réforme de l'évaluation des enseignants, le développement de l'apprentissage en EPLE, les blocs de compétences, la régionalisation de la carte des formations, l'orientation en 2nde, les secondes « indifférenciées », la suppression de l'Éducation prioritaire pour les lycées et LP, les nouvelles grilles indiciaires des contractuels,.....

SOMMAIRE

- ☐ [ÉDITO](#) (p 2)
- ☐ [DGH](#) (p 3)
- ☐ [CREFOP](#) (p 4)
- ☐ [CTA et carte des formations](#) (p 4)
- ☐ [PPCR, Évolution de carrière](#) (p 7)
- ☐ [Nouvelle évaluation](#) (p 10)
- ☐ [Hors Classe](#) (p 10)
- ☐ [Appel à manifester 1^{er} Février](#) (p 16)
- ☐ [Éducation prioritaire](#) (p 17)
- ☐ [Contractuels](#) (p 18)
- ☐ [Calendrier prévisionnel](#) (p 19)

Carte des formations présentées au CTA :

- ☐ [Ariège](#)
- ☐ [Aveyron](#)
- ☐ [Haute-Garonne](#)
- ☐ [Gers](#)
- ☐ Lot (pas de proposition)
- ☐ [Hautes-Pyrénées](#)
- ☐ [Tarn](#)
- ☐ [Tarn et Garonne](#)

Nous tenons aussi à remercier au nom de toute l'équipe académique du SNETAA-FO de TOULOUSE l'ensemble des nombreux collègues qui ont participé au conseil syndical élargi (CSAE) du 1^{er} décembre 2016 à Fenouillet, présidé par Françoise BUREAU. Secrétaire Nationale

Cela démontre la bonne santé du SNETAA-FO dans notre académie.

De nombreux sujets ont été abordés :

- Le PPCR
- Nouvelle évaluation des enseignants.
- Promotions d'échelon, Hors Classe....
- Éducation prioritaire, SEGPA et EREA,
- Violence à l'école,
- Lycée des Métiers, campus de métiers et leurs dangers : apprentissage, mixité des publics, mixité des parcours et conséquences sur les conditions de travail et les statuts.....
- Laïcité

Tous les collègues présents se sont exprimés et ont fait part des problèmes qu'ils rencontrent dans leurs établissements et des interrogations de leurs collègues.

Vous trouverez un certain nombre d'explications sur les sujets évoqués lors du CSA (notamment sur les nouvelles grilles de salaire, les ITEMS d'évaluation..) dans les circulaires académiques N°3, 4 ; et 6.)

Malgré le plaisir de se rencontrer entre collègues de l'académie lors de ce CSAE, un ras le bol général des conditions de travail et de la violence qui existent dans une majorité d'établissements était perceptible. Dans les lycées professionnels de notre académie, nous assistons à une augmentation de « l'incivilité » et de la violence aussi bien physique que morale.

Beaucoup de nos collègues ont même le sentiment que le risque qu'ils soient agressés physiquement et frappés par un élève est à son maximum.

Il ne se passe pas une semaine sans qu'un collègue soit insulté ou bousculé.

Plus aucun établissement n'est épargné dans l'Académie, et une bonne partie des personnels de direction ne fait plus face et n'arrive pas à trouver de solution

Ce que certains d'entre nous vivent dans leurs établissements est devenu insupportable et nous ne devons plus l'accepter !

Nous avons pu constater, lors de nos visites en établissements lors des HIS auxquelles les secrétaires locaux nous avaient invités, que malgré les problèmes de violence ou « d'harcèlement » avérés, les registres Santé et Sécurité au Travail (SST) et/ou Danger Grave Imminent (DGI), mis obligatoirement à disposition dans les établissements, ne sont que rarement utilisés par nos collègues.

C'est pourtant « l'outil » le plus efficace pour obliger l'administration à réagir.

Nous avons demandé que soit instituée une obligation de réponse rapide aux fiches Santé et Sécurité au travail et danger Grave Imminent de la part du chef d'établissement.

Vous devez savoir que le chef d'établissement a l'obligation d'éviter les risques, d'évaluer ceux qui peuvent être évités, et qu'en cas de non-respect de ses obligations la responsabilité (y compris pénale) de l'employeur est engagée. (Art 23 du statut et art-2-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982 et suivants).

L'obligation de l'administration est de mettre en œuvre la protection fonctionnelle prévue à l'article 11 de la loi 83-634. Mais la protection fonctionnelle ne saurait se résumer à la protection juridique (c'est-à-dire au paiement d'un avocat pour le personnel). Elle doit être mise en œuvre par l'administration pour faire cesser tout danger et exiger les réparations correspondantes.

Les règles établissent clairement les obligations de l'employeur : il est de l'obligation de l'employeur (ministre, recteur, chef d'établissement) de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la santé physique et mentale des personnels.

Nos élus du CHSCTA seront saisis pour apporter des réponses à ceux qui n'en auraient pas eu par ailleurs. **N'hésitez pas non plus à nous contacter si besoin.**

(Notre collègue Fabrice DRIOTON siège au CHSCTA)

RAPPEL : la loi punit le harcèlement.

Le harcèlement est la répétition de propos et de comportements ayant pour but ou effet une dégradation des conditions de vie de la « victime ». Cela se traduit par une altération de

[Retour au sommaire](#)

la santé physique ou mentale de la personne harcelée. C'est la fréquence et la teneur des actes qui comptent (insultes, vexations, menaces, propos obscènes, appels téléphoniques, SMS, courriels, visites à domicile.....

Il y a harcèlement quels que soient les rapports entre l'auteur et la victime : supérieur hiérarchique, collègues de travail, élèves, parents.....

Le harcèlement est réprimé dans toutes les situations.

2 DGH



La DGH attribuée à votre établissement va arriver (en principe à partir du 16/01/2016)

Elle sera discutée sûrement lors du prochain Conseil d'Administration de votre établissement.

Lors du conseil pédagogique et de la commission permanente, le Chef d'Établissement propose une ventilation des heures de la DGH par discipline et par groupe classe. C'est cette ventilation qui permet d'établir le TRMD (tableau récapitulatif des moyens par discipline) qui sera présenté au CA.

Le TRMD fait apparaître les ouvertures et fermetures de poste, les BMP (bloc de moyens provisoires), les compléments de service donnés ou reçus (CSD et CSR), les supports stagiaires et sur quelles disciplines sont affectées les HSA.

ATTENTION : La DGH a été calculée par les services administratifs à partir d'une « estimation » des effectifs attendus à la rentrée prochaine. Les moyens retenus comme chaque année ne reflètent souvent pas la réalité de l'accueil effectif des élèves : cette sous-

estimation entraîne la suppression des dédoublements de classe, la perte de postes d'enseignants...

Un petit rappel pour les calculs de DGH :

- Pour les Bac Pro relevant de la **grille 1**

(Indus ; ceux qui ont des Sciences Physiques) la dotation est de 32 heures (on divise le total prévu pour les 3 ans par 84 semaines de formation) auxquelles on ajoute en dotation complémentaire : $0,575 \times$ le nombre d'élèves dans la section. (*Nombre d'élèves effectif fin octobre et non capacité d'accueil, souvent les IA diminuent ce nombre pour "prendre en compte" d'éventuelles démissions*)

- Pour les Bac Pro relevant de la **grille 2**

(Tertiaires ; ceux qui ont une LV2) la dotation est de 31 heures (on divise le total des 3 ans par 84 semaines de formation) et on ajoute en dotation complémentaire : $0,479 \times$ le nombre d'élèves dans la section (là aussi nombre d'élèves effectif fin octobre et non capacité d'accueil, avec la même remarque au sujet des IA)

Remarque : Si la structure pédagogique de votre établissement n'a pas changé (pas d'ouverture, pas de fermeture de section), il faut comparer l'effectif qui a servi à calculer la DGH l'an dernier à l'effectif de cette année (octobre 2016) :

- Si le nombre d'élèves a augmenté par exemple de 30, la DGH doit être augmentée « à la louche » de 15 heures. (Nous comptons une 1/2 heure par élève de dotation complémentaire, c'est en fait 0,575 en Indus et 0,479 pour les tertiaires).
- Si l'effectif diminue, bien sûr la DGH diminue.

NB : Pour vous aider à calculer la DGH due à votre établissement : vous trouverez sur le site du SNETAA Toulouse un « *calculateur automatique et outil de répartition de la DGH* » en fonction des sections et des effectifs.

FAITES REMONTER TOUS LES PROBLÈMES RENCONTRÉS AU SNETAA-FO.

[Retour au sommaire](#)

(Comité Régional de l'emploi de la formation et de l'orientation)

Le CREFOP a pour mission d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région.

Les formations d'après la région devront être en adéquation avec la demande locale : ce qui revient à dire qu'elles sont subordonnées au patronat. Et il va être difficile de faire infléchir la volonté du conseil régional de mettre en place sa politique de casse des lycées professionnels. La volonté de vouloir utiliser tout au long de l'année les structures de nos LP en y insérant des formations par apprentissage n'est pas cachée.

Plus d'élèves, moins d'enseignants, plus de contractuels, tel est le bilan de ces dernières années et au cours des 3 dernières années, en France, se sont 68 LP qui ont été fermés.

Le Rectorat a donné la consigne d'orienter le moins d'élèves possible vers les voies professionnelles. (*Pour mieux faire passer la « pilule », « le rectorat ne parle plus de « quota », mais de « contingent ».*)

La projection des effectifs du 2nd degré pour la rentrée 2017 dans l'académie de Toulouse prévoit +2391 élèves : soit +1,19% : avec +1010 élèves en collège (+0,91%), et +1385 en LGT (+2,07%), **mais seulement +4 en LP (+0,01%), aucune variation en EREA.**

Cette « **sur orientation** » des élèves en LGT et Collèges est la preuve, s'il en est besoin, d'une volonté affichée de ne pas orienter en LP, malgré les demandes des familles, qui elles, sont en augmentation sensible.

Les diminutions de capacité d'accueil proposées par l'administration, sans communiquer les taux de pression pour les différentes sections concernées, témoignent aussi de cette volonté.

Cette « politique » conduit à des « dispositifs d'immersion » en cours d'année (pour affiner les projets pour réorientation) pour des élèves de LEGT en échec, qui viennent passer une semaine dans des classes de LP, mais a pour résultat des décrochages.

Au niveau national le taux d'orientation des élèves de collèges vers les LP est d'environ 30,7%, alors qu'il n'est que de 26,4% dans l'académie de Toulouse.

Un IA de l'académie a même précisé dans la « lettre de mission » qu'il a adressée aux chefs d'établissements, qu'il ne pouvait y avoir d'orientation en CAP dans un collège qui ne comportait pas de SEGPA puisque les CAP étaient réservés aux élèves de SEGPA.

Les chefs d'établissements sont même « évalués » sur le taux de passage des élèves de leur collège vers l'enseignement professionnel. La diminution d'orientation vers la voie professionnelle dans un collège de l'académie est très nette, elle est passée de 42% à 20% l'année dernière.

Tout ceci n'est pas acceptable !!!

CARTE DES FORMATIONS

Si les membres du CTA mardi 13 décembre 2016 avaient été destinataires une semaine avant des « ouvertures » de sections, ils n'ont été informés de fermetures et de diminutions des capacités d'accueil dans certaines formations professionnelles qu'à la fin de la journée du vendredi précédent le CTA du mardi, laissant bien peu de temps (à peine un week-end) aux représentants que nous sommes, pour prendre contact avec nos mandants et défendre les dossiers concernés.

Nous avons demandé pour quelles raisons les mesures de fermeture ou de diminution de capacités d'accueil avaient été transmises au dernier moment?

Nous n'avons aucune vision des raisons pour lesquelles le rectorat propose ces baisses, d'autant plus qu'il a « oublié » de nous communiquer les taux de pression par sections et par établissement.

Cette politique de destruction doit cesser.

➔ Nous avons aussi demandé : quel sera le label des deux **LP ex-ECLAIR** (LP Guynemer à Toulouse et LP Clément de Pémillie à Graulhet) et de quels moyens spécifiques disposeront-ils à la rentrée 2017 ? Qu'en sera-t-il pour le **LP du Mirail** classé Politique de la Ville ?

➔ Nous avons aussi demandé s'il était prévu une extension de la carte d'éducation prioritaire des lycées (LP et LGT) dans notre académie à la rentrée 2017 ?

Nous pensons qu'il serait souhaitable que d'autres établissements qui connaissent des

[Retour au sommaire](#)

difficultés en raison du public accueilli soient officiellement désignés REP+ ou REP.

Nous attendons toujours la réponse de l'administration !!!

CTA DU 16 JANVIER 2017

L'année 2017 voit la mise en place de la dernière année de programmation du plan triennal 2015-2017 d'évolution de la carte des formations, à laquelle se rajoute le plan « 500 nouvelles formations correspondant aux métiers de demain ».

Voici les propositions de l'administration :

ARIÈGE :

LP Jean Durroux – FOIX :

La fermeture de la 2NDPRO métiers du pressing et de la blanchisserie, s'accompagne de la réouverture de la 1CAP2 métiers du pressing (capacité 15)

L'administration a enfin reconnu son erreur, et revient sur la décision de transformer un CAP en BAC PRO, qu'elle avait prise il y a quelques années, contre notre avis, qui était motivé par les résultats une étude auprès des futurs employeurs, le niveau des élèves, et en tenant compte aussi des possibilités d'emploi et de formation pour les jeunes du secteur de recrutement.

LP Joseph-Marie Jacquard – LAVELANET :

Ouverture 1BTS2 Métiers de l'eau (capacité 15)

Fermeture 2NDPRO Gestion Administration, avec maintien de la 1^{ère} PRO et de la terminale nous a-t-on dit (expérimentation).

Ceci afin d'accueillir des réorientations éventuelles et les passerelles. Le bac pro deviendrait alors uniquement une classe pour accueillir les élèves en réorientation, comme si le BAC PRO ne pouvait pas être un premier choix !

Mais quid dans les deux prochaines années si le nombre d'élèves « réorientés » n'est pas suffisant ?

AVEYRON

LP Alexis Monteil – RODEZ

Diminution de capacité 2NDPRO Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés

(alors qu'il n'y avait l'an dernier que 2 places vacantes, l'administration en supprime 9 !!!)

LP des métiers du bâtiment – AUBIN

Ouverture 2NDPRO Métiers de la sécurité (capacité 15)

SEP du LPO La Découverte – DECAZEVILLE

Augmentation de capacité 2NDPRO et 1ERPRO Technicien en chaudronnerie industrielle (de 15 à 24)

HAUTE-GARONNE

SEP du LPO Joseph Galliéni – TOULOUSE

Ouverture 1CAP1 conducteur routier marchandises (capacité 12)

Diminution de capacité 1CAP2 conducteur livreur marchandises (de 24 à 12)

SGT du LP Urbain Vitry – TOULOUSE

Ouverture 1BTS2 Bâtiment (capacité 15)

SEP du LPO Charles de Gaulle – MURET

Fermeture 1CAP2 Employé de commerce multi spécialités (24), Fermeture 2NDPRO Commerce (32),

Fermeture 2NDPRO Gestion Administration (56) pour un transfert à la **SEP DU LPO Pierre d'Aragon – MURET**

Le rectorat nous dit que : « Les enseignants seront accompagnés et que tout sera fait pour minimiser l'impact de ces transferts de sections ». Mais réglementairement il ne peut y avoir de « transfert » il y a obligatoirement des « MCS ».

Il est à craindre quelques conséquences pour les collègues. On nous parle déjà pour la rentrée prochaine de « postes à complément de service ».

GERS

SGT du LP Clément Ader – SAMATAN

Ouverture 1BTS2 Conception des processus de réalisation de produits (capacité 12 – en mixité voie scolaire / apprentissage)

SEP du LPO Le Garros – AUCH

Pour information : 2NDPRO indifférenciée technicien installations énergétiques et climatiques / technicien études bâtiment / intervention sur patrimoine bâti option A et B / technicien constructeur bois / technicien menuisier agenceur / métiers du bâtiment

On peut se poser des questions sur le contenu pédagogique de l'enseignement professionnel. Comment peut-on voir le programme de seconde de 7 métiers différents en 1 an ? Où se feront les 6 semaines de PFMP ?

[Retour au sommaire](#)

L'abandon des CCF en secondes ne veut pas dire que la seconde devient une classe fourre-tout où on peut enseigner un peu de tout avant de faire un choix d'orientation.

Est-ce qu'on va vers un collège en 5 ans ou vers une orientation pour tous en seconde de LGT avec orientation pour tous à la fin de cette seconde ?

C'est ce que la généralisation de ce processus entrainerait, et c'est ce que veut l'administration.

ATTENTION : Mettre le doigt dans l'engrenage est dangereux pour les LP et leurs élèves.

C'est la fin programmée de l'enseignement professionnel initial public.

HAUTES-PYRÉNÉES

LP Sixte-Vignon – AUREILHAN

Diminution de capacités 2NDPRO Technicien d'études du bâtiment option B : assistant en architecture (de 24 à 15)

LP Jean Dupuy – TARBES

Diminution de capacités 2NDPRO Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés (de 30 à 24)

Ouverture FC technicien en chaudronnerie (capacité 10)

Augmentation de capacité 2NDPRO technicien d'usinage (de 12 à 15)

Augmentation de capacité 2NDPRO technicien modelleur (de 12 à 15)

Augmentation de capacité technicien en chaudronnerie industrielle (de 12 à 15)

ATTENTION : *Une Formation Complémentaire est une formation rapide et unique, peut-être la seule dans son genre: elle permet d'acquérir une qualification plus pointue dans un secteur en rapport avec le marché local ou régional. Elle répond donc aux besoins spécifiques des collectivités ou des entreprises du coin.*

Attention : *une FCIL n'est reconnue que dans la région où elle a été obtenue. Elle ne délivre pas de diplôme mais une attestation qui prouve que vous avez bien fait la formation.*

L'ouverture d'une FCIL fait suite à une décision commune du recteur d'une académie et la branche de la profession concernée.

Ces formations ne sont pas pérennes : elles sont ouvertes ou fermées d'une année à l'autre

selon les besoins. La DGH attribuée aux formations complémentaires est une dotation particulière du rectorat, qui correspond souvent à un bloc de moyens provisoires (BMP).

LP Lautréamont – TARBES

Diminution de capacités 2NDPRO Gestion Administration (de 30 à 24)

SEP du LPO Victor Duruy – BAGNERES DE BIGORRE

Ouverture 2NDPRO Métiers de la sécurité (capacité 15)

LP Pierre Mendès-France – VIC-EN-BIGORRE

Pour information : 2NDPRO indifférenciée métiers de l'électricité et de ses environnements connectés / systèmes numériques

TARN

LP Docteur Clément de Pémille – GRAULHET

Ouverture MC assistance conseil vente à distance (capacité 12 – en mixité voie scolaire / apprentissage)

LP Anne Veaute – CASTRES

Fermeture 1DT Prothésiste-orthésiste
Augmentation de capacité 1ERPRO Technicien en appareillage orthopédique (de 15 à 30 – à titre exceptionnel pour la RS 2017 uniquement)

TARN-ET-GARONNE

SEP du LPO Jean Baylet – VALENCE D'AGEN

Diminution de capacités 2NDPRO métiers de l'électricité et de ses environnements connectés (de 24 à 15)

SEP du LPO Jean de Prades - CASTELSARRASIN

Ouverture **Bac Pro en 1 an** commerce (capacité 18 – en mixité voie scolaire / apprentissage)

LP Bourdelle – MONTAUBAN

Pour information : 2NDPRO indifférenciée commerce / vente

LGT Claude Nougaro – MONTEILS CAUSSADE

Ouverture 1BTS2 Service informatique aux organisations (capacité 24)

ATTENTION :

Le SNETAA-FO est opposé aux secondes indifférenciées qui ne proposeront aux jeunes qu'une « simple initiation » aux métiers d'un champ professionnel.

[Retour au sommaire](#)

Les élèves « toucheront à tout sans rien apprendre des technologies d'un métier » ; et surtout ils perdront une année de formation.

Avec la « seconde indifférenciée », ce sont des heures de cours disciplinaires en enseignement professionnel qui ne seront plus dispensées, avec à court terme, des conséquences sur les postes d'enseignants.

Plus rien ne les différenciera non plus des secondes de LP de celles des lycées généraux ou technologiques, avec pour conséquence des implantations elles aussi « indifférenciées ».

Le Rectorat propose de plus en plus des ouvertures de secondes indifférenciées, en lieu et place des 2nd PRO.

Non comptant de « déprofessionnaliser » les formations professionnelles initiales, cela transforme les BAC PRO 3 en BAC PRO 2.

Dans les établissements où la « création » de ces secondes est proposée, les poursuites d'études ne sont pas toujours possible sur place, et les orientations en fin de ces secondes ne correspondent plus au choix des élèves concernés, ou les formations choisies se trouvent loin de chez eux. Or les élèves de LP sont peu mobiles et seront souvent orientés majoritairement vers les sections existantes dans l'établissement pour les « remplir ».

Alors, soit ils acceptent une formation qui ne correspond pas à leur choix, soit ils partent loin de chez eux ou seront amenés à « décrocher ».

→ Nous vous rappelons que ces « créations » sont des changements de structures pédagogiques et qu'elles doivent être obligatoirement proposées au vote du CA de votre établissement, qui n'est pas obligé d'accepter. Un vote en CONTRE s'impose.

5 PPCR

Pour rappel :

Les représentants "**Force Ouvrière**", ceux de la CGT et Sud ont voté **CONTRE** le texte.

La **CFDT**, la **FSU** et l'**UNSA** ont voté **POUR**.

Le PPCR, « parcours professionnels carrières et rémunérations » est présenté par Madame la Ministre, comme un plan pluriannuel de revalorisation des carrières des fonctionnaires.

Force est de constater que, même si l'augmentation de 1,2 % du point d'indice va dans le bon sens, ce projet est loin de

compenser les pertes de pouvoir d'achat subies depuis 2010

Alors, analysons les données actuelles :

SALAIRE

On augmente le nombre de points d'indice, mais en intégrant dans le salaire les primes, en l'occurrence une part de l'ISOE : 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 sa composante indiciaire.



Vases communicants : même contenance à la sortie !!!! C'est-à-dire opération blanche pour le salaire !

Seul, mais réel avantage cette augmentation de points servira au calcul des futures pensions.

La pension de retraite étant calculée sur la base du dernier traitement indiciaire, cette mesure a pour conséquence d'augmenter d'autant la pension de tous ceux qui partiront à la retraite au moins 6 mois après ce « transfert ».

Bien que l'augmentation pour tous les indices, en valeur brute existe, cette progression sera « grignotée » par les augmentations successives de la cotisation pour pension civile.

Rappel : Augmentation du taux de cotisation pension civile :

Année	2016	2017	2018	2019	2020
Taux (%)	9,94	10,29	10,56	10,83	11,10

Pour le SNETAA-FO, une revalorisation des salaires, c'est quand on gagne plus, c'est quand le pouvoir d'achat progresse ! Or le protocole PPCR proposé, c'est la perte du pouvoir d'achat, une revalorisation des grilles autofinancée et l'allongement du déroulement de carrière.

[Retour au sommaire](#)

Le PPCR vendu par notre ministre et certains de ses « fidèles accompagnateurs » comme une revalorisation salariale n'en est pas une.

RYTHME D'AVANCEMENT.

→ Aujourd'hui un collègue « débutant » passe au 3^{ème} échelon à la fin de son année de stage; dorénavant, il ne sera qu'au deuxième échelon, et pour atteindre le quatrième échelon, alors qu'actuellement il faut 2 ans d'ancienneté, il en faudra 4.

→ Pour la classe normale, les collègues perdent en termes de rapidité d'avancement : jusqu'à présent il fallait au mieux **20 ans** pour passer du premier échelon au dernier au Grand Choix.

Désormais, le rythme d'avancement sera unique avec un rythme d'avancement du premier au dernier échelon mais **en 26 ans**.

Avec une accélération possible (*avancement plus rapide*), parmi ceux qui seront notés « excellents », de un an entre le 6^{ème} et le 7^{ème} échelon et encore une fois entre le 8^{ème} et le 9^{ème} échelon, mais à condition de pouvoir faire partie des 30% éligibles, à chaque fois.

Accélération, vous avez dit ? Peut-être, mais on n'est pas collés au siège !!!

Ceux qui ont voté pour cette réforme nous disent que « si le rythme d'avancement est plus long, c'est parce que l'avancement au grand choix est supprimé et que tout le monde passe au même rythme, c'est-à-dire sur le rythme actuel « médian » du choix ».

Ils ont donc accepté un rythme moyen pour tous : nous pensions qu'il fallait obtenir le meilleur pour tous. L'attitude de ces syndicats nous semble donc totalement politique.

LES ÉTAPES

- **Avancement « ancienne formule »** en 2016-2017

→ La CAPA a eu lieu le 5 décembre dernier et tous les collègues concernés par un avancement d'échelon ont été prévenus et informés.

→ La promotion pour la Hors Classe se déroulera encore cette année, dans les mêmes conditions que l'an dernier. Mais c'est la dernière fois !!

- **Avancements accélérés de transition** en 2017-2018

Les corps d'inspection devront « évaluer » prioritairement les personnels au 6^{ème} échelon

qui bénéficiaient au 1^{er} septembre 2016 d'une ancienneté dans l'échelon inférieure ou égale à un an, et les personnels du 8^{ème} échelon qui bénéficiaient au 1^{er} septembre 2016 d'une ancienneté dans l'échelon comprise entre six et dix-huit mois.

Les avancements en 2017-2018 permettront à 30% de ces collègues de bénéficier d'une accélération d'un an dans le cadre de la CAPA 2018.



Tous les autres collègues auront été reclassés au 1^{er} septembre 2017 dans la nouvelle grille du corps. Chacun sera reclassé 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) mais avec conservation de l'indice.

- **Avancements accélérés en 2018-2019** : le nouveau système tournera « à plein régime ». Les collègues entrants dans le 6^{ème} et le 8^{ème} échelon seront « évalués » selon les nouvelles modalités pour une éventuelle proposition d'avancement accéléré qui sera examinée en février 2019.

[Retour au sommaire](#)

RÉSUMÉ PPCR ET NOUVELLE ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Calendrier et modalités d'application

- **1er mars 2017 : Augmentation des traitements de 0,6 %**
(1,2 % accordés en 2 fois : au 1er juillet 2016 et au 1^{er} mars 2017)
- **1er Septembre 2017 : Reclassement en fonction de l'ancienneté dans votre échelon.**
 - Vous serez maintenu(e) dans le même échelon avec maintien de votre ancienneté
 - OU vous serez promu(e) à l'échelon supérieur avec une ancienneté nulle au 1er septembre 2017.

CLASSE NORMALE : Plus de Grand Choix ni de Choix.

Seuls les passages du 6^{ème} au 7^{ème} et du 8^{ème} au 9^{ème} pourront bénéficier d'un avancement plus rapide (pour 30% seulement des collègues promouvables : Quid des 70% autres ?).

HORS CLASSE : 6 échelons puis création d'un 7^{ème} au 1er Janvier 2020.

En fonction de votre ancienneté dans l'échelon, vous serez rétrogradé(e) à l'échelon inférieur avec maintien de l'indice de votre ancienneté ou vous serez maintenu(e) dans le même échelon avec une ancienneté nulle au 1er septembre 2017.

Année scolaire 2017-2018 : Seuls les personnels ayant atteint le 9^{ème} échelon avec 2 ans d'ancienneté seront promouvables à la Hors-Classe.

CLASSE EXCEPTIONNELLE : GRADE FONCTIONNEL

80 % pour les personnels ayant occupé pendant au moins 8 ans des fonctions particulières (chef de travaux, service en éducation prioritaire, formateur.....) seront « promouvables » au final 2 % des personnels HORS CLASSE concernés chaque année pour atteindre les 10 % du corps d'ici ... 2023

1^{er} Janvier 2018 :: Augmentation de 5 points de l'indice de chaque échelon par transformation de l'ISOE en point d'indice

1^{er} Janvier 2019 : Augmentation de l'indice de chaque échelon de la Classe Normale et de la Hors Classe. Pas d'augmentation pour la classe Exceptionnelle.

1^{er} Janvier 2020 :Création d'un 7^{ème} échelon à la Hors Classe.

Les 4 rendez-vous de carrière

- ❖ Le premier, l'avancement accéléré du 6^{ème} au 7^{ème} échelon (pour 30% des promouvables)
- ❖ Le second, l'avancement accéléré du 8^{ème} au 9^{ème} échelon ; (pour 30% des promouvables)
- ❖ Le troisième, le moment de l'accès à la hors-classe ;
- ❖ Le quatrième, l'accès à la classe exceptionnelle.

ÉVALUATION

- Le rendez-vous de carrière débute par une inspection en classe.
- Inspection de septembre à mai pour les promouvables.
- Pour l'accès à la hors classe : les enseignants concernés sont ceux qui ont atteint les deux premières années du 9^{ème} échelon.
- Entretiens et bilan professionnel transmis à l'inspecteur et au chef d'établissement 15 jours avant le début de son rendez-vous de carrière.
- Indépendamment des entretiens à intervalle régulier avec le chef d'établissement dans le cadre de l'accompagnement, un autre entretien a lieu entre l'enseignant et son chef d'établissement. Cet entretien se déroule dans un délai maximal de 6 semaines après l'inspection.

[Retour au sommaire](#)

6 RÉFORME DE L'ÉVALUATION

Nos collègues sont indignés quand ils découvrent qu'après la suppression de la notation, ils repartiront à zéro lors des entretiens de carrière, et qu'à l'issue de ces entretiens, ils seront classés dans les groupes « excellents », « très satisfaisants », « satisfaisants » ou « à consolider ».

Ils savent aussi qu'à l'inverse d'une note qui ne peut être baissée que de manière exceptionnelle, les « compétences » d'un enseignant, quel qu'il soit, peuvent être remises en cause à tout moment.

Ils ne veulent pas non plus, d'un traitement à « la tête du client » : or, c'est parmi les collègues jugés « excellents » à l'issue des rendez-vous de carrière que seront choisis les 30% qui bénéficieront d'un avancement d'échelon accéléré ou d'un passage à la hors-classe.

La suppression du barème pour l'avancement d'échelon, le remplacement du recours à priori en CAPA par le recours individuel, d'abord devant le supérieur hiérarchique et ensuite seulement devant la CAPA renforcent considérablement l'arbitraire d'un tel système.

Les syndicats nationaux de la FSU ont voté pour le décret.

La fédération, la FSU, indique qu'elle veillera à ce que les nouveaux critères d'évaluation ne viennent renforcer les « dérives managériales », et le SNES FSU envisagerait de voter contre les arrêtés sur l'évaluation dans l'hypothèse où ceux-ci seraient soumis au vote.

Pour les « défenseurs » du projet (FSU, UNSA, CFDT), le PPCR est, paraît-il, l'accès à la hors classe pour tous.

Ils savent pourtant que dans chaque texte de loi, chaque mot compte.

Quand Madame la ministre déclare : « Les personnels enseignants doivent pouvoir dérouler une carrière complète jusqu'au sommet de la hors-classe, qui devient ainsi le grade normal d'avancement dans la carrière. Elle ne dit pas que tous termineraient Hors Classe, elle dit qu'ils « devraient pouvoir » y arriver.

La Direction générale de l'Administration et de la Fonction Publique a d'ailleurs déjà

confirmé qu'il n'y avait aucune obligation à dérouler un corps sur deux grades.

La « hors Classe pour tous » reste un mirage, cette vraie fausse promesse : il n'y a aucun engagement sur l'accès à la hors-classe pour tous les collègues !

7 PROMOTION HORS CLASSE

2017 :

Rien n'est changé par rapport au processus de l'an dernier, mais c'est la dernière fois que cette procédure sera utilisée.

- Peuvent accéder à la hors-classe de leur corps tous les agents de classe normale ayant atteint au moins le 7^{ème} échelon de la classe normale au 31 août 2017.

➔ Constitution des dossiers servant à l'examen de la valeur professionnelle

Comme chaque année la constitution des dossiers se fait exclusivement par le portail de service internet i-Prof, dans l'application nous vous conseillons de mettre à jour vos parcours de carrière et votre parcours professionnel (titres et diplômes détenus dès lors qu'ils répondent aux besoins de l'institution et du système éducatif et/ou qu'ils renforcent votre niveau de qualification, activités professionnelles et fonctions spécifiques, implication en faveur de la réussite des élèves et dans la vie de l'établissement, participation à l'élaboration et à la réalisation du projet d'établissement, aux différentes instances pédagogiques et éducatives de l'établissement ; aux activités éducatives ou culturelles organisées au sein de l'établissement.....)

C'est à partir de là et des inspections que votre Proviseur et votre Inspecteur « apprécient » votre « implication » pour vous attribuer 10, 15 ou 25 points chacun.

L'élaboration de la circulaire rectoriale fixant les règles académiques de gestion (barème) en matière d'avancement de grade, permet d'établir un classement des « promouvables » que le rectorat propose à la CAPA pour établir la liste des « promus ». Cette liste est ensuite officialisée pour des promotions hors classe au 1^{er} septembre suivant.

NB : Accès au serveur : Les applications lprof et lprofessionnel sont maintenant intégrées dans le portail [ARENA](#)

[Retour au sommaire](#)

Une fois identifié sur l'écran d'accueil, choisissez dans le menu de gauche « Gestion des personnels » :

Dans la partie centrale, choisissez l'accès « I-Prof Enseignant ou I-Professionnel Enseignant »

Complétez votre parcours puis « Valider ».

Nous vous conseillons de prendre contact avec votre Proviseur et votre Inspecteur lors de la période de recueil de leurs avis, où ils vont « apprécier » votre implication et vous attribuer les points correspondants à leurs « appréciations barémées » pour la Hors Classe, afin d'essayer de vous faire attribuer un maximum de points.

PROMOTION HORS CLASSE 2018 : hold-up en préparation !!

À partir de la « campagne 2017/2018 » : le PPCR et la réforme de l'évaluation des enseignants prévoit que seuls les collègues du 9^{ème} échelon avec deux ans d'ancienneté au 11^{ème} seront promouvables à la Hors Classe.

Le projet ministériel prévoit donc que la « base des promouvables Hors Classe » serait diminuée puisque les échelons 7, 8, et les 2 premières années du 9^{ème} ne seront plus intégrés dans la base de calcul des promouvables à la Hors Classe.

Les collègues promouvables verront leurs notes « figées » et augmentées d'un nombre de points correspondant à leur ancienneté sur la liste.

Mais le barème qui sera d'ailleurs national, n'est pas encore défini.

Ce changement ne se fera qu'en 2018, année d'élection oblige !!!

En parole plus claires : on fait une réforme, mais on ne l'a fait appliquer, sans d'ailleurs être sûr d'être encore aux commandes, que l'année qui suit les élections. C'est ce qu'on appelle le « courage de ses actes »

Dans l'Académie de Toulouse il y avait :

1538 promouvables Hors classe et il y a eu 107 promus en **2015** : soit 6,95%

1499 promouvables Hors classe et il y a eu 101 promus en **2016** soit 6,74%

Si on nous appliquait les « nouvelles règles », pour 2017, dans l'académie, il n'y aurait plus que 679 promouvables (PLP entre le 9^{ème} échelon avec deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} et le 11^{ème} échelon). Et si on prend un pourcentage moyen de promotion sur les dernières années, c'est-à-dire 6,85% : ce

pourcentage appliqué à ce nombre de promouvables, aurait donné 48 promus possibilités de promotions.

En paroles plus claires, il y aurait environ **2 fois moins de promotions Hors Classe** par an, qu'avant la « soi-disante revalorisation » : c'est-à-dire une cinquantaine de promus en moins par an, soit une perte de promotions sur dix ans de plus de 500 !!!!)

Pour simplement maintenir le même nombre de promus que les années précédentes, il faudrait passer à un taux de 14%. Mais chacun comprend, austérité oblige, qu'il sera difficile pour les gouvernements, à venir, quels qu'ils soient, de passer de 6,1% à 14% des promouvables pour maintenir le flux des promotions, en expliquant que l'on fait des économies. Le ministère de l'éducation nationale travaille sous le contrôle du ministère de la fonction publique et de Bercy !

Ainsi, avec la réforme de l'évaluation des enseignants, d'une part, le nombre de promus pourrait s'effondrer, mais d'autre part les promotions à la Hors-Classe s'effectueraient à la tête du client, hors de tout barème vérifiable en CAPA.

Certains nous disent que c'est une « avancée » : grand bien leur fasse, mais ce ne sera pas le cas pour d'autres et de nombreux collègues vont partir à la retraite sans atteindre la hors-classe !

NOUVELLE FAÇON D'ÉVALUER

Le cœur de la réforme PPCR c'est l'évaluation des personnels enseignants selon de nouvelles modalités.

Dans la « nouvelle évaluation » : fini la notation administrative et pédagogique encadrée par des grilles nationales en fonction des échelons, par un barème et des textes réglementaires.

Elle porte essentiellement sur des compétences d'ordre « relationnel » et repose sur les méthodes managériales d'évaluation par compétences et en fonction des priorités locales (projet d'établissement, contrat d'objectifs...).

Elle renvoie au « référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation » qui détaille les **70 (soixante-dix !)** savoir-faire et savoir être que tout enseignant devrait mettre en œuvre. (NOR : MENE1315928A arrêté du 172013 J.O. du 1872013 ; MEN DGESCO)

[Retour au sommaire](#)

Dans chaque case de la grille figurent d'ailleurs des numéros qui correspondent aux chapitres du référentiel de « compétences ».

Par exemple, l'item de la grille sur l'action de la communauté éducative renvoie aux chapitres 11, 12 et 13.

Et dans le chapitre 11, on lit, dans la liste des « compétences » : « Prendre part à l'élaboration du projet d'établissement et à sa mise en œuvre. » ; « Prendre en compte les caractéristiques de l'établissement, ses publics, son environnement socio-économique et culturel, et identifier le rôle de tous les acteurs » ; dans le chapitre 12 : « Coopérer avec les parents d'élèves » ; dans le 13 : « Coopérer avec les partenaires de l'école » ; « Coopérer, sur la base du projet d'établissement » Et tout est à l'avenant pour chaque item de la grille !

L'enseignement est marginalisé au profit des missions périphériques

La grille de compétences, renseignée par le chef d'établissement et l'inspecteur, marginalise ce qui fonde le cœur de nos missions : c'est-à-dire enseigner.

La plupart des items sont situés très loin du cœur de notre métier. Ils portent sur notre « coopération avec les partenaires de l'école » et « avec les parents », ainsi que sur notre « engagement » dans la mise en œuvre des réformes.

A la suite de ce « remplissage de cases » et de l'entretien, un bilan professionnel (rapport) sera établi conjointement par un inspecteur et le chef d'établissement qui décideront, selon des critères subjectifs, des 30 % des collègues les plus « méritants » pouvant bénéficier d'une promotion éventuelle.

La vitesse de l'avancement sera la même pour tous, (sauf éventuellement à deux moments de la carrière : passage du 6^{ème} au 7^{ème} et du 8^{ème} au 9^{ème} où il sera accéléré d'un an.

Mais cette réduction sera limitée à 30 % des éligibles parmi ceux qui auront « excellents » aux différents critères. À l'issue de cet entretien, le chef d'établissement pourra donc proposer, si vous êtes au 6^{ème} ou au 8^{ème} échelon, au recteur une réduction de durée de passage de un an.

L'entretien d'évaluation individuel doit porter sur les résultats professionnels obtenus au regard des objectifs qui ont été fixés au collègue lors d'un précédent entretien.

Comment sera faite « l'interprétation » de l'écart éventuel entre objectifs initiaux et les résultats obtenus ?

Ce rapport portera donc sur les besoins en formation du collègue, compte tenu des missions qui lui sont imparties (Implication dans l'actualisation de ses connaissances professionnelles). Il portera aussi sur « la volonté de s'informer, la volonté de se former, la qualité d'expression écrite et orale, le sens du service public, la conscience professionnelle, la ponctualité, l'assiduité, la participation aux charges collectives, la rigueur, l'efficacité, le dynamisme, la fiabilité, le sens de l'organisation, le sens de la méthode, l'aptitude à exercer des responsabilités particulières. Mais aussi sur la maîtrise de soi et le sens des responsabilités, les qualités relationnelles, les capacités d'adaptation, celle de travailler en équipe, la capacité à s'investir et à partager l'information, la capacité à rendre compte et pour finir l'accompagnement personnalisé l'évolution de carrière en termes de mobilité.

Alors n'est-il pas légitime de se poser la question de savoir, comment seront classés les collègues les uns par rapport aux autres s'il y a trop « d'excellents » ?



Ou bien de savoir si l'administration centrale interviendra, comme elle le fait actuellement pour les « notations administratives annuelles, quand votre proviseur vous évalue hors barème, même à la suite d'un rapport élogieux ?

[Retour au sommaire](#)

Si l'évaluation actuelle avec sa note chiffrée, encadrée par un barème, des textes réglementaires, n'est pas parfaite, elle offrait au moins la garantie d'État d'un contrôle de conformité, l'unité de l'enseignement sur le territoire et notre indépendance professionnelle.

Pour le SNETAA-FO, la réforme de l'évaluation introduit une forme de management issu du secteur privé.

(Ce type de dispositif d'évaluation avait déjà été testé et mis en place à France Télécom et La Poste : tout le monde en connaît les conséquences désastreuses.)

En pratique, chaque agent sera renvoyé à sa relation individuelle avec son évaluateur, lui-même soumis à évaluation sur la réalisation de ses propres objectifs.

C'est pourquoi la remise en cause de la notation chiffrée au profit d'une évaluation par compétences, laisse place à l'arbitraire, aux interprétations locales et s'annonce comme un instrument de pression permanent sur les personnels.

Ces cases à cocher font disparaître toute possibilité d'argumenter pour contester les aléas de l'objectivité du positionnement des coches dans la grille, et donc d'équité.

Indépendamment des quatre « rendez-vous de carrière » obligatoires, des visites conseils auront lieu. Les « inspections » vont donc continuer à exister

NB : Pour la FSU « le vrai problème est le découpage de l'évaluation en 11 items qui laisse croire que nos métiers pourraient être disséqués ou saucissonnés »

Pour le Sgen-CFDT « la réforme de l'évaluation est de nature à modifier les rapports entre les enseignants et les inspecteurs de manière intéressante. La visée de l'inspection ne sera pas l'évaluation des individus mais le conseil, l'accompagnement d'évolution de pratiques. Cela peut aussi se traduire par des réunions de travail sur des questions pédagogiques »

« Les IEN comme les chefs d'établissements doivent y trouver le moyen de sortir d'un rôle strictement hiérarchique au profit d'une fonction de gestion d'équipe et de projet, une fonction managériale au meilleur sens du terme ».

Il est permis de rêver, mais d'être réaliste aussi : un inspecteur est un supérieur hiérarchique dont le rôle est aussi d'évaluer et les entretiens d'évaluation ne pourront pas se

« réduire » à de simples discussions de comptoir, sauf chez les « bisounours » !!!

ACCOMPAGNEMENT DES ENSEIGNANTS

L'accompagnement professionnel doit, dans le projet gouvernemental, « *aider à la construction et la formalisation de la stratégie d'enseignement au sein de l'établissement.* ».

« L'accompagnement professionnel » dans le cadre de l'évaluation des personnels est censé connecter l'activité d'expertise pédagogique de l'inspection à un travail de soutien à la pratique professionnelle.

Les personnels pourraient se voir imposer par le chef d'établissement, l'inspecteur ou par le conseil pédagogique des « formations-formatage » : c'est la remise en cause de la liberté pédagogique individuelle.

Quant à **l'accompagnement personnel** : « *Il peut être initié, à tout moment de la carrière, par les personnels d'inspection ou de direction ou à la demande des personnels.* »

L'accompagnement personnalisé permet « l'évolution de carrière en termes de mobilité » mais demandée ou provoquée administrativement.

CLASSE EXCEPTIONNELLE : la promotion à la tête du client

Cette « promotion » fonctionnelle sera réservée à une minorité,

« **Deux viviers distincts** sont identifiés pour l'accès à la classe exceptionnelle :

- **1^{er} vivier** : les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues qui, ayant atteint au moins le 3^{ème} échelon de la hors classe, justifient, à la date d'établissement du tableau d'avancement, de 8 années accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou d'exercice de fonctions particulières. (...)

- **2nd vivier** : dans la limite de 20 % du contingent annuel des promotions, les personnels qui, ayant atteint le dernier échelon de la hors classe, ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

Dans tous les cas, non seulement l'ancienneté de l'agent dans la plage d'appel à la classe exceptionnelle est nécessaire, mais l'arbitraire (le « mérite ») est de mise pour choisir les promus... « Une appréciation qualitative du recteur/de l'IA-DASEN ou du ministre sur le parcours, l'exercice des fonctions (durée, conditions) et la valeur professionnelle de l'agent. »

[Retour au sommaire](#)

Force est de constater le caractère pour le moins hypothétique dans la mesure où il prévoit une montée en charge jusqu'en 2020 voire 2023 pour la classe exceptionnelle (cette classe exceptionnelle sera en définitive réservée à 10 % des effectifs d'un corps seulement avec, à ce jour, encore beaucoup d'inconnues quant aux modalités d'accès.)

DROITS DE RECOURS et CAPA

L'enseignant pourra encore demander la révision de son appréciation finale auprès du recteur ou du DASEN.

La CAPA « est informée » du nombre des demandes de révision et des suites données par l'autorité.

Maintenant la CAPA réunie pour les avancements d'échelon ne pourra qu'entériner les résultats de l'évaluation sans aucune possibilité de contrôle sur la base d'un barème chiffré officiel et connu de tous.

Les possibilités de recours en CAPA seront considérablement affaiblies.

Cette réforme de l'évaluation détruit les garanties collectives contenues dans notre statut

Quant aux prérogatives des CAPA, elles sont gravement menacées puisqu'elles seraient réduites à de simples structures d'appel et non plus de contrôle à priori du respect de l'égalité de traitement sur tous les aspects de la carrière (promotions, avancement, mutations, etc.).

Pour le SNETAA FO, les CAPA sont garantes de l'égalité de traitement et doivent conserver leurs compétences et leurs prérogatives sur tous les actes majeurs de gestion dans la carrière des agents.

QUAND LA « DESINTOX » EST UN POISON PLUS VIOLENT QUE LA SOIT-DISANTE INTOX

Nous remercions le SNUEP, qui vient de nous faire parvenir un mail séparant « le vrai du faux ».

Il est vrai qu'il n'a eu qu'à « copier » les positions du SNES et de la FSU (INTOX/DESINTOX) qu'il a trouvé dans le dernier US.

Le SNETAA- FO depuis l'an dernier vous informe sur les dangers du PPCR.

Le projet imposé par le ministère, aidé par des « syndicats dits réformistes » nous dirions plutôt « accompagnateurs d'un pouvoir en place », a du mal à passer et commence à faire

« tousser », tel une épidémie, un nombre de plus en plus important de nos collègues.

Pour adoucir un peu leur gorge, le SNETAA-FO leur a prescrit un « sirop contre la toux », mais de son côté le SNUEP-FSU essaie de vous faire avaler un « somnifère », enrobé dans des capsules sucrées : ce n'est pas efficace contre la toux, mais cela endort et peut être très dangereux à haute dose.

Nous vous proposons de lire la « notice » avec attention, avant l'utilisation et d'ingurgiter n'importe quoi !

Que disent et qu'écrivent les signataires de l'accord PPCR ?

La FSU reconnaît que le PPCR est « une revalorisation qui ne compense pas la dévalorisation du métier d'enseignant par rapport aux autres fonctionnaires. », et regrette que « la reconstruction de la grille aboutisse à un allongement la durée de passage dans les premiers échelons alors que les jeunes en début de carrière doivent faire face à beaucoup de frais ».

Et pourtant elle a voté POUR.

Pour le SE-UNSA « Le PPCR amène une vraie revalorisation pour tous et tous les enseignants accéderont à la hors classe ». « On va établir un barème pour que les enseignants en fin de carrière puissent y accéder sur les 3 ou 5 prochaines années ».

« On aurait voulu que la classe exceptionnelle soit ouverte à tous. Elle sera accessible pour 80% à des enseignants ayant exercé des missions particulières. C'est un vrai tournant. On espère que dans 20 ou 30 ans l'accès à la classe exceptionnelle sera davantage élargi »

Et pourtant l'UNSA n'hésite pas à approuver cet accord ! PAS NOUS !!!!

En tous les cas ceux et celles qui seront à la retraite sans avoir accédé à la Hors Classe pourront « remercier » le SE-UNSA pour ses analyses!!!

Pour le SE-UNSA « La nouvelle évaluation est plus juste. Tout le monde sera évalué au même moment selon des règles plus lisibles et plus transparentes. Tout le monde saura sur quoi il est évalué ». « L'inspection sera plus objective et aura un effet plus limité : elle jouera pour une seule année d'accélération de l'avancement. »

[Retour au sommaire](#)

« Il n'y aura plus de « bilan professionnel ». Il y aura à la place un « guide » et un « document de référence » pour préparer l'entretien et qu'il ne déroute pas l'évalué »

Le SNES (FSU) «a du mal à comprendre ceux qui demandent le retrait du projet d'évaluation ». Et se dit « surpris des prises de position de FO ou d'autres organisations syndicales L'évaluation actuelle est très injuste. Maintenant il y aura des rendez-vous réguliers avec des enjeux relativement faibles limités à une année seulement »

C'est plutôt nous qui avons du mal à comprendre les positions du SNES et du SE-UNSA:

Les termes utilisés en disent long « enjeux relativement limités » ce qui laisse déjà présager que ce syndicat accepte que l'accélération de carrière se limite à deux fois 1 an au maximum.

Lorsque FO démontre qu'avec ce que le ministère vous présente comme une revalorisation, qu'un PLP 5^{ème} ou 10^{ème} échelon verra son salaire diminuer entre 2010 et 2020. »

La FSU explique que ce collègue au 5^{ème} échelon (ou 10^{ème}) en 2010 ne pourra en aucun cas être resté à cet échelon en 2020. Entre-temps, tout le monde a gagné plusieurs échelons ou accédé à la Hors-Classe : le salaire a donc nécessairement augmenté.

C'est exactement le même argument que les précédents Ministères opposaient aux syndicats pour ne pas augmenter nos salaires depuis juillet 2010.

La FSU reconnaît « qu'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 »

Tiens cela ils l'ont vu, mais n'ont pas tout dit: par exemple, un collègue qui n'avancerait qu'au choix (ancienne grille) ou à la « durée » (nouvelle grille) avec 1 an dans le 11^{ème} de la classe normale pour passer ensuite à la hors classe, ce collègue serait à peine gagnant. Il obtiendrait +0,61% au bout de 40 ans de carrière avec la nouvelle grille comparativement à l'ancienne. Quelle revalorisation !!!

Le SNUEP-FSU continue de revendiquer l'augmentation de la valeur du point d'indice

pour rattraper l'ensemble des pertes de pouvoir d'achat subies.

Parce que les autres ne le font pas ?

(Petit rappel FO demande une augmentation immédiate des salaires de 8% et 50 points d'indice pour tous pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat depuis 2010.)

Autre question : en cas de « retour de la droite », le PPCR risque-t-il de disparaître ?

→ La position du SNES(FSU) est claire : il « voit mal un gouvernement remettre en question un dispositif qui aura été adopté et pense que la droite jouerait sur d'autres paramètres comme **l'allongement du temps de travail** ».

→ pour le SE-UNSA « On verra si la droite le remet en cause ou pas. »

Ce syndicat qui se dit « réformiste » dans sa déclaration en CAPA dénigre « ceux qui pensent que le PPCR n'est pas une avancée » comme FO, et prédit même qu'ils « auront tout loisir de maugréer une politique d'austérité dans le quinquennat à venir ». C'est vous dire qu'il a confiance en ses « amis »

Notre ministre de l'Éducation nationale, en présentant le budget 2017 de l'Éducation nationale en augmentation pour l'année, nous a promis une rentrée 2017 « merveilleuse ».

Mais sera-t-elle encore Ministre de l'EN l'an prochain ?

Déjà son plan est pluriannuel, et sort à la veille d'élections présidentielles et législatives, c'est-à-dire que le plan d'un gouvernement engagerait éventuellement un autre gouvernement jusqu'en 2020. Cette réforme serait donc « applicable » si l'actuelle majorité gagne les scrutins à venir.

Mais si ce n'était pas le cas, ne risque-t-on pas d'entendre le prochain ministre de l'éducation nationale nous dire que « les revalorisations qui devaient avoir lieu en janvier 2018, 2019 et 2020 sont suspendues faute de moyens budgétaires suffisants »

(NB : Nous rappelons que le ministère de l'éducation nationale travaille sous le contrôle du ministère de la fonction publique et de Bercy !)

De toutes les façons, tout le monde sait bien que les promesses n'engagent que ceux qui les font, ceux qui veulent y croire et surtout rendent les fous joyeux !!!!!

[Retour au sommaire](#)

Pour le SNETAA-FO, cette réforme de l'évaluation créerait, sans aucun doute, les conditions d'un arbitraire local, la concurrence entre les personnels au nom du « mérite », une ambiance délétère (diviser pour régner), l'individualisation des carrières tout en permettant d'imposer de nouvelles charges de travail.

CE PROJET NE DOIT PAS VOIR LE JOUR !

Après le pacte de responsabilité, après la loi Travail, (loi passée avec le 49-3 qui inverse la hiérarchie des normes et dynamite le statut de la Fonction Publique), après la territorialisation de la formation professionnelle, après le développement de l'apprentissage en EPLE : le « protocole » PPCR, transposé aujourd'hui dans l'Éducation nationale, ne peut conduire qu'à l'individualisation des carrières, qu'à la concurrence entre les personnels au nom du « mérite », qu'à une nouvelle aggravation de notre charge de travail au détriment de ce qui constitue notre mission fondamentale : enseigner dans notre classe sur la base de programmes nationaux, à l'arbitraire et la poursuite d'une politique de baisse de la masse salariale, et nous n'en voulons pas !!!.

Le mode d'évaluation proposé, c'est : l'arbitraire, l'individualisation, les pressions locales, l'alourdissement sans limite de notre charge de travail.

Les personnels ne s'y trompent pas : le projet sur l'évaluation est inacceptable

FO a démontré que le PPCR est autofinancé par :

- ☐ L'allongement des carrières
- ☐ La diminution des réductions de temps de service (2 ans sur toute une carrière au lieu de 10 ans précédemment)
- ☐ Un coup de frein sur les promotions Hors Classe.

POUR FORCE OUVRIÈRE et le SNETAA-FO, le PPCR ne met pas fin à nos revendications salariales, et nous continuons d'exiger l'ouverture de véritables négociations sur la base de notre projet de rénovation des grilles indiciaires, avec notamment :

- ➔ **50 points d'indice** supplémentaires pour tous
- ➔ un démarrage de la grille au minimum à 120 % du SMIC
- ➔ un **rattrapage immédiat du pouvoir d'achat de 8 %**

➔ le rétablissement des réductions d'ancienneté

Ce que nous voulons, c'est une véritable augmentation de nos salaires, une carrière complète pour tous et pas un grade fonctionnel, le maintien d'un barème chiffré.

Nous exigeons le retrait du projet d'évaluation et l'ouverture de discussions sur d'autres bases.

Le projet présenté au CTM du 7 décembre (voté par l'UNSA, la CFDT et la FSU), doit maintenant être présenté au Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Nous devons réagir à nouveau et montrer notre détermination pour faire rejeter ce projet.

8 APPEL À MANIFESTER

« LE PROJET DE LA MINISTRE SUR L'ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS NE DOIT PAS VOIR LE JOUR »

FO, la CGT Educ'action, et SUD demandent à la Ministre de renoncer à la mise en place de son projet sur les modalités d'évaluation des personnels d'enseignement et d'éducation, ainsi que sur la création d'un nouveau grade à accès fonctionnel.

Nous refusons la logique de ce projet qui repose sur les entretiens professionnels, sur des critères subjectifs et qui est l'instrument de l'arbitraire et de l'individualisation.

La « revalorisation » des grilles indiciaires dont se targue la ministre est en fait un miroir aux alouettes avec des augmentations de salaire en trompe-l'œil qui sont très loin de compenser les pertes de salaire accumulées depuis des années.

FO (SNETAA-FO, SNUDI-FO, SNFOLC), la CGT Educ'action, SUD appellent les personnels à participer au rassemblement organisé

le mercredi 1^{er} février 2017

à 14h 30 devant le Rectorat de TOULOUSE

afin d'y demander audience et déposer l'ensemble des motions, pétitions, prises de position demandant l'abandon de ce projet ministériel.

[Retour au sommaire](#)

INFORMATION et mise en garde (D'après la dépêche N°549040 de l'AEF)

Après son livre « l'École de la vie », un ancien DGESCO, mais actuel directeur général de l'ESSEC (ancien directeur de cabinet de De Robien, « boîte à idées » de Luc Chatel, vient de « commettre » un nouvel ouvrage : « l'École de demain » et propose une autre manière de concevoir l'action publique.

Il propose par exemple de repenser profondément la logique de l'inspection avec une évaluation triennale et la refonte complète du dispositif d'évaluation, autour d'une contractualisation : les inspections seraient axées sur le conseil.

Ce livre trace une voie originale de transformation du système éducatif et positionne le chef d'établissement en véritable responsable : le chef d'établissement aurait la maîtrise du recrutement « à minima de l'équipe qui l'entoure », avec également des postes à profil à tous les niveaux.

Il propose aussi :

→ de confier la gestion des lycées professionnels aux régions pour les « connecter aux besoins économiques des bassins d'emploi ».

□ Rappelez-vous, il y a quelques années, du « transfert » des agents de service de l'Éducation Nationale aux Régions, qui les « transformait » de fonctionnaires d'État en agents territoriaux. C'est à dire qui transformait leurs « postes » en « emplois ».

(Petit rappel intéressant : quand un poste ferme, l'État est obligé d'en proposer un autre au fonctionnaire, au plus près de celui qui disparaît, par contre pour un fonctionnaire territorial, quand son emploi est supprimé, c'est à lui d'en trouver un autre, sinon c'est le chômage assuré)

→ d'introduire le contrôle continu au baccalauréat pour la majeure partie des épreuves.

→ d'aller vers l'annualisation du temps de travail, un recrutement sur profil,

→ d'imposer une « présence normale » d'une durée de cinq ans dans un établissement, et d'accélérer la déconcentration des structures de gouvernance de l'Éducation nationale à l'échelle d'une nouvelle entité la « circonscription scolaire ».

→ de tendre vers une évaluation des professeurs par le chef d'établissement en créant un corps unique « proviseur/inspecteur »

→ de créer 13 rectorats métropolitains.

Inutile de dire que le SNETAA-FO ne reconnaît, dans ces propositions, aucun de ses mandats.

Mais il faut que vous sachiez que cet auteur a été « consulté » par les tous les candidats à la Présidence de la République.

📍 MOBILISATION EN FAVEUR DE L'ÉDUCATION PRIORITAIRE.

Le gouvernement a annoncé son intention d'exclure les lycées et LP de l'éducation prioritaire à partir de la prochaine rentrée.

Les zones d'éducation prioritaires sont devenues REP et REP+, cette année encore, pour les Lycées et les LP ne conservent leurs moyens supplémentaires que jusqu'en septembre prochain, mais après ?

Les moyens risquent de disparaître, et sans ces moyens, travailler correctement devient mission impossible pour les collègues.

À Toulouse, par exemple, la fermeture, dans les 4 années à venir du Collège Badiou au Mirail, implique l'affectation des élèves dans d'autres collèges : c'est-à-dire envoyer loin de chez eux des élèves qui cumulent souvent difficultés scolaires et sociales. Cette fermeture ne peut conduire qu'à des décrochages massifs.

Après le changement de nom en 2014, l'ancien collège de la Reynerie est aujourd'hui dénommé Raymond-Badiou et pourrait être reconstruit sur un autre site.

Les travaux sont envisagés à proximité de la Reynerie.

Le département est actuellement à la recherche d'un terrain et le collège pourrait sortir de terre à l'horizon 2021

Près de 80% des élèves de Badiou sont issus de « familles défavorisées » d'où, au nom de le « mixité sociale », cette proposition de reconstruire dans un nouveau secteur de recrutement où pourraient se mélanger des familles de la Reynerie avec celles des zones pavillonnaires de Saint Simon ou de Lardenne.

Le collège Badiou resterait ouvert le temps de permettre aux collégiens de continuer l'intégralité de leur scolarité. En attendant les élèves des CM2 qui habiteront dans le nouveau secteur se répartiraient dans plusieurs « collèges favorisés » de la ville dont le Collège Pierre de Fermat.

[Retour au sommaire](#)

La mixité sociale est un sujet sensible :

La discrimination est plus marquée en milieu urbain, les aires urbaines sont petit à petit transformées en aires sociales et les établissements en établissements « ghettos ».

Si la « ségrégation sociale » est nuisible pour les apprentissages des élèves les plus en difficulté et renforce les apprentissages des élèves les plus favorisés, elle nuit à tous les élèves en termes de cohésion sociale attitude citoyenne et tolérance.

Les conséquences sont immédiates: plus d'incivilités dans et hors l'école (délinquance), Intolérance religieuse, problèmes de santé, usage de stupéfiants.

Pour le SNETAA-FO, l'égalité des chances signifie aussi égalité des droits. Et ceci passe par le maintien des moyens supplémentaires dans les zones clairement défavorisées.

Les solutions proposées par l'administration ne tiennent pas suffisamment compte des distances « école/domicile », des réseaux de transport, du temps de parcours, de la continuité de cycles, des choix pédagogiques,

Nous demandons un statut clair pour l'éducation prioritaire.

Le **SNETAA-FO** exige que la ministre ne clôture pas le dossier de l'éducation prioritaire, que tous les LP qui étaient classés ZEP deviennent REP ou REP+, que tous les établissements qui demandent à entrer dans le cadre de l'éducation prioritaire, puissent l'intégrer et que les PLP conservent les moyens et avantages déjà acquis.

Le SNETAA-FO et les syndicats FO de sa fédération ont appelé à la

grève le 19 janvier 2017

contre le projet de mixité sociale qui prévoit la fermeture des collèges Badiou et Bellefontaine à Toulouse et pour que soient maintenues les 4 SEGPA des Collèges REP+.

AVEC UN RASSEMBLEMENT À TOULOUSE

À MIDI PLACE SAINT ÉTIENNE

DEVANT LA PRÉFECTURE

10 CONTRACTUELS ENSEIGNANTS

Décret du 29 août 2016 Deux catégories au lieu de trois.

Première catégorie : pour un recrutement à bac + 4 ou 5 ou plus

Deuxième catégorie : recrutement à Bac + 2

C'est un Nivellement par le bas des salaires !
(économie sur le dos des Bac + 5)

- ☐ Aucune grille nationale d'avancement n'a été publiée par le ministère.
- ☐ L'avancement pourra se faire tous les trois ans, au vu de l'évaluation professionnelle ou de l'évolution du besoin à couvrir, sur 18 échelons.
- ☐ Le rectorat détermine le salaire des contractuels après consultation du CTA

ATTENTION :

Pour un premier emploi, le contractuel sera rémunéré à l'indice minimum de sa catégorie.

Mais l'administration peut rémunérer à un indice supérieur compte tenu de l'expérience professionnelle ou spécificité ou rareté de la discipline ou des besoins à couvrir.

Les contractuels sont donc traités en variable d'ajustement et les critères de recrutement ouvrent la voie à l'arbitraire !

RAPPELS :

- Contractuels en CDD ou CDI sont recrutés sur des « emplois » et non sur des postes et sont donc susceptibles d'être « licenciés » en cas « d'absence de besoin »

	Indice minimum	Indice maximum
Catégorie 1	367 Salaire brut mensuel : 1709,51 €	821
Catégorie 2	321 Salaire brut mensuel : 1495,24 €	620

Le SNETAA-FO s'interroge sur la précipitation du rectorat à faire signer des avenants à leurs contrats de travail à nos collègues contractuels avant le 2 décembre. Alors que le CTM ne s'était pas encore prononcé.

[Retour au sommaire](#)

(Pour information il y a 1036 contractuels en CDD : 2^{ème} grade 172, et 864 au 1^{er} grade ; 55 CDI dont 18 contractuels 2^{ème} grade, et 37 au 1^{er} grade avec changement d'échelon tous les trois ans, mais après inspection)

Le SNETAA-FO rappelle que pour lui, ces nouvelles modalités devraient déboucher au moins sur un alignement sur les meilleures conditions existantes et que la seule véritable solution aux problèmes des contractuels ne peut

11 QUELQUES INFORMATIONS

1) CALENDRIER DES PAYES ET PENSIONS

MOIS	PAYE	PENSIONS
janvier	Vendredi 27 janvier	Lundi 30 janvier
février	Vendredi 24 février	Lundi 27 février
Mars	Mercredi 29 mars	Jeudi 30 mars
Avril	Mercredi 26 avril	Jeudi 27 mars
Mai	Lundi 29 mai	Mercredi 31 mai
Juin	Mercredi 28 juin	Jeudi 29 juin
Juillet	Jeudi 27 juillet	Vendredi 28 juillet
Août	Mardi 29 août	Mercredi 30 août
Septembre	Mercredi 27 septembre	Jeudi 28 septembre
Octobre	Vendredi 27 octobre	Lundi 30 octobre
Novembre	Mardi 28 novembre	Mercredi 29 novembre
Décembre	Jeudi 21 décembre	Vendredi 22 décembre

2) JOURS FÉRIÉS EN 2017

Lundi de Pâques : le lundi 17 avril
 Fête du travail : le lundi 1^{er} mai
 Victoire de 1945 : lundi 8 mai
 Ascension : le jeudi 25 mai
 Lundi de pentecôte : le lundi 5 juin
 Fête nationale : le vendredi 14 juillet
 Assomption : le Mardi 15 août
 Noël : le lundi 25 décembre
 Jour de l'an : le lundi 1^{er} janvier 2018

3) CAPA & GT

(dates prévue à ce jour)

- ☐ 09/03/2017 - Groupe de travail « Postes adaptés »
- ☐ 14/03/2017 - Groupe de travail « Congés formation »
- ☐ du 13 mars au 29 mars 2017 minuit Saisie des vœux mouvement INTRA
- ☐ du 3 au 10 mai 2017 - Affichage des barèmes mouvement INTRA
- ☐ 10/05/2017 - Groupe de travail - Mouvement INTRA -Dossier au titre du Handicap.
- ☐ 11/05/2017 - Groupe de travail - Mouvement INTRA -Affectation sur postes spécifiques.
- ☐ du 16 au 19/05/2017 Groupe de travail - Mouvement intra - Vœux et barèmes
- ☐ 07/06/2017 - CAPA Tableau d'avancement à la hors classe des PLP
- ☐ 16/06/2017 CAPA PLP Mouvement intra 2017

N'oubliez pas de nous faire parvenir vos « dossiers de suivi syndical » pour ces différents GT et CAPA

[Retour au sommaire](#)