

---

## CAPA du 5 juillet 2016 relative aux PLP

### DECLARATION PREALABLE

#### Situation générale

Ce 5 juillet, les organisations syndicales FO, CGT, FSU, Solidaires et UNEF, FIDL, UNL, appellent les salariés du public et du privé, les jeunes, à poursuivre la mobilisation pour le retrait du projet de loi travail. Pour imposer un texte massivement rejeté par l'opinion et par sa majorité parlementaire le premier ministre a utilisé l'article 49-3 de la constitution. Les attaques violentes du gouvernement, sa volonté d'assimiler à des casseurs les centaines de milliers de manifestants qui ont protesté dans toute la France ne sont pas venues à bout de la résistance des salariés qui désapprouvent à travers l'inversion de la hiérarchie des normes la remise en cause de leurs droits. Franchissant un pallier, les autorités sont allées jusqu'à interdire le 22 juin 2016 la manifestation parisienne, une atteinte sans précédent aux libertés démocratiques. Il aura fallu que les Confédérations FO et CGT interviennent auprès du ministre de l'Intérieur pour faire lever l'interdiction.

Les responsables politiques ont cru pouvoir parier sur l'autoritarisme et le pourrissement du conflit. Ils ont échoué. Les salariés restent mobilisés. Comme l'a indiqué la Commission Exécutive confédérale de Force Ouvrière le 16 juin 2016, s'il prenait l'idée au gouvernement de passer en force à l'Assemblée Nationale en juillet avec le 49.3, FO ne lâcherait pas, y compris à la rentrée.

Le 30 septembre 2015, le gouvernement a annoncé sa décision d'imposer le protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations pourtant repoussé par les organisations syndicales majoritaires FO, CGT et Solidaires. Le 21 septembre 2016, Force Ouvrière avait en effet indiqué son refus de signer le texte pour le triple motif qu'il ne

compensait en rien « la perte du pouvoir d'achat depuis le gel du point d'indice en 2010 (- 8%) », qu'il conduisait à un « allongement des durées de carrière » et ne permettait pas d'« améliorer la situation de tous les agents en place. » Les groupes de travail consacrés à l'application du PPCR dans l'Education ont conforté Force Ouvrière dans son opposition au projet.

Malgré la propagande officielle et l'augmentation de 0,6% de la valeur du point d'indice au 1er juillet 2016 puis de 0,6% au 1er février 2017 conformément au décret n°2016-670 du 25 mai 2016, les enseignants pourraient gagner moins après la « revalorisation » que leurs collègues au même échelon dix ans auparavant. Les jeux d'écriture ne permettent pas de compenser l'augmentation du taux des retenues pour pension civile qui passe de 7,85% du traitement indiciaire brut **en 2010** à 11,10% **en 2020**. Nous sommes bien face à une « revalorisation » - en réalité - autofinancée.

Si le PPCR n'améliore nullement la situation salariale des personnels, il présente l'inconvénient d'allonger la durée de leur parcours professionnel. Avec la réforme PPCR un rythme unique est instauré (sur une durée de 26 ans) avec possibilité pour 30% des collègues de bénéficier de deux fois un an de réduction (soit une progression de carrière minimale sur 24 ans). Ainsi, la réforme dégrade 30% des collègues (qui perdent 4 ans) et améliore 20% des professeurs (qui gagnent 4 ans). Le solde est donc négatif.

Le PPCR n'améliore pas la rémunération de la grande majorité des collègues, il allonge leur carrière et à travers la mise en place d'une classe exceptionnelle, il amorce la mise en place d'une hiérarchie intermédiaire entre les personnels de direction et les enseignants et remet en cause le rôle des CAP. Quant aux nouvelles modalités d'évaluation, à travers lesdits « rendez-vous de carrière », FO y voit la menace de l'institution d'un outil managérial local fondé sur la « performance » dans un cadre de réduction de la masse salariale, et dans une logique d'individualisation des carrières. Les annonces du ministère quant aux déclinaisons du PPCR dans l'Education nationale confortent FO dans son opposition au protocole PPCR. C'est pourquoi, en aucun cas FO ne se considère tenue par ce dernier, et continuera de porter ses revendications à tous les niveaux : maintien de la notation chiffrée, des barèmes, des grilles nationales, du rôle des CAP et des possibilités de recours pour les personnels, revalorisation de 8% du point d'indice et attribution uniforme de 50 points sur l'ensemble de la grille indiciaire.

## **Hors classe des PLP**

Cette année, le contingent de promotions à la hors classe pour les PLP de l'académie de Versailles est de 119 pour 1999 promouvables.

L'accès à la hors classe représente un des rares moyens de compenser les pertes de pouvoir d'achat pour beaucoup de collègues ayant atteint l'indice terminal de leur corps. Car, malgré la revalorisation du point d'indice de 1,2 points sur deux ans, l'augmentation annoncée est loin de rattraper la baisse du niveau de vie subie par les fonctionnaires depuis 15 ans, aggravée par l'augmentation progressive de la retenue pour pension civile (9,94% en 2016, 11,1% en 2020). C'est pourquoi, avec la FGF-FO, nous continuons de revendiquer l'augmentation immédiate de 8% de la valeur du point d'indice et l'attribution uniforme de 50 points sur l'ensemble de la grille indiciaire.

Avant la tenue de cette CAPA, trois collègues au 11<sup>e</sup> échelon voient leur promotion empêchée du fait d'un avis défavorable du chef d'établissement et du corps d'inspection.

Nous observons que les avis défavorables émanant du corps d'inspection restent limités et stables mais semblent parfois sanctionner davantage les collègues de certaines disciplines et/ou qui sont lauréats du concours réservé.

Les avis produits par les chefs d'établissement passent de 23 à 53 et ce tout particulièrement dans 4 établissements qui totalisent de 4 à 7 avis défavorables et pour l'un 6 dans la même discipline. Dans la plupart des cas, ces avis défavorables n'étaient pas portés les années précédentes ou sont en décalage avec la notation administrative. Où est la cohérence ?

Ces situations sont heureusement très limitées mais elles témoignent bien des difficultés auxquelles sont confrontés les collègues qui exercent dans les établissements concernés.

Nous demandons qu'un suivi tout particulier soit mis en place.

Nous avons observé que des avis défavorables ne sont accompagnés d'aucune justification... ou parfois de la même pour plusieurs collègues.

Certains n'ont pas été portés à la connaissance des intéressés comme cela est prévu ou ont pu être proposés à la signature les jours précédents le GT alors que la date des retours était le 1<sup>er</sup> avril 2016. Ces procédures ne nous semblent pas acceptables

Nous notons enfin que des avis défavorables sont à nouveau portés pour des collègues en congé maladie. Si le Groupe de travail a permis de voir ces situations, on ne peut que déplorer qu'elles se répètent chaque année.

Le SNETAA FO demande que l'ensemble des avis défavorables soient levés.

Le SNETAA FO tient à rappeler son opposition au dispositif des avis exceptionnels et en demande le retrait.

Le SNETAA FO se prononce pour le droit à une carrière complète pour tous les personnels, à savoir la possibilité pour chacun de partir à la retraite en ayant atteint l'indice maximal de leur corps.

### **Requête après harmonisation de la notation administrative**

Cette année encore nous déplorons qu'une lecture incomplète de la circulaire rectoriale soit à l'origine de propositions d'augmentation hors grille non accompagnée du rapport circonstancié qu'il est prévu d'y joindre.

Versailles, le 5 juillet 2016