FO INFO CPE 1
septembre2017
SNFOLC Syndicat National Force Ouvrière des Lycées et Collèges

Rentrée 2017
Des changements importants pour les CPE

Avec Force Ouvrière, refusons les mesures de régression sociale !

▶ Loi Travail, c'est toujours NON !

Le gouvernement a décidé d'imposer par le biais des ordonnances un nouveau recul aux droits des salariés : un Code du travail affaiblissant les garanties collectives et nationales. Quand des droits et obligations sont décidés au niveau de l'entreprise, là où le rapport de force est le moins favorable aux salariés, c'est plus de flexibilité et plus de précarité pour tous. C'est la même logique d'inversion de la hiérarchie des normes qui est appliquée à l'Education nationale. Nul doute que la prochaine cible est le statut de la Fonction publique.

▶ Réforme de l'évaluation : abrogation !

Le décret n°2017-786 du 5 mai 2017 met en application la réforme des Parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR) qui modifie en profondeur le statut particulier des CPE (décret n°70-738 du 12 août 1970) sur des points aussi importants que l'évaluation, le rythme d'avancement, les promotions. Ses conséquences se feront donc directement sentir sur votre travail au sein de l'établissement et sur votre salaire.
L'objectif des pouvoirs publics est de remettre en cause, au nom d'une prétendue spécificité locale, les droits collectifs nationaux dont vous bénéficiez. Poussant cette logique jusqu'à son terme, le ministre J-M. Blanquer a exprimé le 24 août par voie de presse sa volonté de confier le recrutement les enseignants aux chefs d'établissement sur la base du projet éducatif…

▶ Aucun licenciement !

Le gouvernement supprime 20 000 emplois aidés dans l'Education nationale. La Fédération FO de l'enseignement, la FNEC-FP-FO, est intervenue le 22 août auprès du ministre pour demander le maintien de tous les contrats aidés. Le gouvernement prévoit aussi de supprimer 120 000 emplois de fonctionnaires. Ce sont autant de recrutements en moins dans la fonction publique.

▶ Aucune baisse de salaire !

Simultanément, le ministère des comptes publics annonce son intention de rétablir une journée de carence pour les fonctionnaires, de s'attaquer à leur système de retraite et de baisser les traitements par l'augmentation de la CSG.

PPCR : quelle « revalorisation » pour les CPE ?

FO est opposée à cette réforme qui ne constitue pas une revalorisation des carrières ni des salaires contrairement à ce que ses signataires ont mis en avant.

▶ Une augmentation en trompe l'œil

Une part de l'augmentation indiciaire opérée par PPCR est (re)prise forfaitairement sur les indemnités. Sur votre bulletin de paie, le montant affiché de l'indemnité forfaitaire CPE (1 214 €/an) ne varie pas, mais la ligne *« transfert primes-points »* qui y figure désormais (-13,92 € /mois puis -32,42 €/mois à compter de janvier 2018, soit 389,04€/ an), correspond à ce retrait forfaitaire sur le montant des indemnités perçues.

Abrogation de la loi Travail , non à la loi Travail XXL !

La FNEC FP-FO *« appelle ses syndicats à agir pour la construction du rapport de force et à se mobiliser notamment dans le cadre des UD, lorsque les conditions de l'action commune sur les revendications FO sont réunies, pour s'y opposer comme nous l'avons fait pour le retrait de la loi El Khomri contre le passage en force par l'application du 49-3.*
La CEF n'acceptera pas la mort sur ordonnance du Code du travail. »

Déclaration de la Commission Exécutive Fédérale du 30 août 2017

SNFOLC Siège national | 6-8 rue Gaston Lauriau - 93513 Montreuil Cedex | Tél. : 01 56 93 22 44 | Courriel snfolc.national@fo-fnecfp.fr | site internet national du SNFOLC www.fo-snfolc.fr

▶ Vraie baisse de pouvoir d'achat

Ce jeu d'écritures et la faible augmentation indiciaire ne compensent pas les pertes de salaires résultant

- du gel du point d'indice de 2010 à 2016 puis de nouveau à partir de 2018

- de la retenue pour pension civile graduellement portée de 7,85% en 2010 à 11,11% en 2020

- des diverses mesures d'austérité (réduction de l'indemnité accordée aux tuteurs, restriction aux conditions d'attribution de la prime d'entrée dans le métier, non reconduction de la GIPA)

Dans leur grande majorité, les collègues gagneront moins dès 2018 que leurs homologues au même échelon en 2010. Les modestes augmentations accordées sur la nouvelle échelle indiciaire, non budgétées par le précédent gouvernement, pourraient d'ailleurs être remises en cause par le nouveau au nom de la réduction du déficit budgétaire…

Comment les CPE seront-ils évalués ?

FO est opposée à cette réforme de la carrière pour une seconde raison : la nouvelle évaluation accroît le poids des décisions locales et individuelles aux dépens des droits collectifs et nationaux. Elle crée une insécurité permanente pour tous les personnels.

▶ Les CPE sous la pression de la circulaire « missions »

La circulaire *« missions du CPE »* n° 2015-139 du 10 août 2015 *« actualise les missions des CPE au regard du référentiel de compétences du 1er juillet 2013 »*. Elle dresse une liste interminable de tâches attendues des CPE qui sert désormais de base à votre évaluation.
Comment refuser une tâche de cette liste quand on sait que son rendez-vous de carrière est prévu pour cette année ? Difficile de poser des limites quand on sait qu'une compétence *« à consolider »* ou seulement *« satisfaisante »* barre la route à un avancement accéléré ou une bonification d'ancienneté.

▶ Disparition des notes

A partir de septembre 2017, votre note administrative disparaît. L'évaluation se fera désormais lors de rendez-vous de carrière aux 6ème, 8ème et 9ème échelons. Elle donnera lieu à une appréciation conjointe de l'IPR et du chef d'établissement sur la base d'une grille de compétences, semblable à celle utilisée pour la titularisation des stagiaires, sans prise en compte de l'ancienne note, en fonction de priorités locales. Si le CPE ne se plie pas aux axes du projet d'établissement, il pourrait alors être convoqué par le chef d'établissement ou l'IPR pour un « accompagnement » (article 3 du décret du 5 mai 2017).

▶ Toujours pas de corps d'inspection spécifique

Nouvelle évaluation, mais les CPE sont inspectés par un IPR-vie scolaire qui a aussi en charge des chefs d'établissement ! Cela ne résout en rien le problème de séparation des avis.

▶ Subordination des cadences d'avancement et des promotions aux rendez-vous de carrière

Contrairement à ce qui a été annoncé, la réforme ne prévoit pas un rythme d'avancement unique : 30% des collègues les mieux évalués bénéficieront d'une bonification d'un an au 6ème échelon et d'un autre au 8ème. Ainsi on pourra atteindre, au mieux, le 11ème échelon de la classe normale en 24 ans contre 20 ans avant la mise en œuvre de PPCR pour les CPE qui progressaient au grand choix. De même, après une période transitoire, les rendez-vous de carrière conditionneront les promotions de grade (hors classe…).

▶ Généralisation de l'arbitraire et pression permanente

Selon le principe de l'injonction paradoxale, la réforme prétend évaluer les personnels sur leurs performances sans leur donner les moyens de remplir les missions. L'auto-évaluation du décret Chatel de 2012 est de retour : *« L'agent produit une analyse réflexive et contextualisée de ses activités et de sa pratique en identifiant les évolutions les plus caractéristiques de son parcours jusqu'au premier rendez-vous de carrière ou depuis le précédent rendez-vous de carrière. »* (Guide du rendez-vous de carrière). Les CPE, les professeurs, les Psy-EN seront donc en permanence entre deux évaluations.
La réforme individualise à outrance les carrières pour détruire les garanties collectives. Comment départager les dossiers sur des critères objectifs en CAPA quand les notes sont remplacées par des appréciations ? Il s'agit d'escamoter les statuts nationaux au profit d'une gestion locale des personnels. Pour FO, c'est rédhibitoire. **Le SNFOLC avec sa fédération, la FNEC-FP-FO, engage dès la rentrée la campagne pour l'abrogation du décret et de l'arrêté du 5 mai 2017.**

Les votes au CTM (comité technique ministériel)

du 7 décembre 2016 sur les décrets statutaires bouleversant les statuts des corps enseignants et des CPE sur leurs déroulements de carrière, leurs grilles indiciaires ainsi que leur évaluation :

Contre : FO, CGT, FGAF
Pour : CFDT, FSU, UNSA

Evaluation bienveillante ?

L'évaluation est présentée par l'administration comme *« bienveillante »* et *« formative »*. En fait elle jouera un rôle déterminant pour l'attribution des bonifications d'ancienneté, l'accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle.
Quand on connaît les pressions d'ores et déjà subies à l'occasion de la mise en œuvre des réformes, notamment avec celle du collège ou des rythmes scolaires dans le premier degré, on ne peut qu'être dubitatifs sur le caractère bienveillant de la mise en place de la grille de compétences.

Comment les CPE seront-ils reclassés dans la nouvelle grille ?

Pour les CPE classe normale, le reclassement, dans la nouvelle grille se fait à échelon identique.
Pour les CPE hors classe, il s'effectue à l'échelon -1 à partir du 2ème échelon et le 7ème échelon de la hors classe est supprimé.

Ancien échelon au 1er septembre 2017	Nouvel échelon au 1er septembre 2017	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
Reclassement des CPE hors classe au 1er septembre 2017		
1	1	Sans ancienneté
2	1	Ancienneté acquise
3	2	Ancienneté acquise
4	3	Ancienneté acquise
5	4	Ancienneté acquise
6	5	Ancienneté acquise
7	6	Ancienneté acquise

Quand un CPE a acquis dans la grille en vigueur avant PPCR une ancienneté dans l'échelon supérieure à la durée de séjour prévue pour son échelon de reclassement, il est promu à l'échelon immédiatement supérieur sans conservation de l'ancienneté.

Votre reclassement vous paraît incorrect ? Contactez le SNFOLC. Les commissaires paritaires FO vous répondront et vous aideront à faire respecter vos droits.

La hors classe pour tous les CPE ?

C'est ce qu'ont affirmé les syndicats signataires du *« protocole PPCR »* (CFDT, FSU, UNSA) qui a abouti au décret du 5 mai 2017.

▶ Maintien du régime des avis

A partir du 1er septembre 2017, les critères de départage seront l'ancienneté dans le 9ème échelon, mais c'est l'appréciation finale du troisième rendez-vous de carrière du CPE qui sera décisive. Cela ne garantit aucunement l'accès de tous à la hors classe. Le ministère précise dans son *« Guide du rendez-vous de carrière » : « Une opposition à promotion à la hors-classe pourra être formulée dans des cas très exceptionnels. Elle fera l'objet d'un rapport de motivation par l'autorité administrative compétente ».* Mais la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique a confirmé officiellement qu'il n'y avait aucune obligation à dérouler un corps sur deux grades (classe normale puis hors-classe). En cas d'avis défavorable lors du 3ème rendez-vous de carrière, il n'est pas prévu d'avancement automatique à la hors classe.

▶ Resserrement du contingent

Comme le nombre de promotions dépend du nombre des promouvables et que l'éligibilité n'est plus fixée au 7ème échelon mais au 9ème avec deux ans d'ancienneté, on devrait assister à une baisse importante du nombre des promus. Entre 2014 et 2017, avant même la réforme, il avait déjà chuté de 89 (- 16,6%). Le précédent gouvernement s'était engagé à modifier les ratios afin de ne pas réduire davantage les contingents de promotions. Mais ces déclarations n'ont pas été suivies d'effet.
Ainsi, en l'état, loin de faciliter l'accès à la hors classe, la réforme le complique.

A qui sera destinée la classe exceptionnelle des CPE ?

Une classe exceptionnelle est instituée. Elle n'a pas vocation à revaloriser les personnels mais à récompenser des fonctions qu'ils peuvent remplir en dehors de leurs missions propres, comme si ces dernières n'avaient plus aucune valeur.

▶ **80 %** des promotions seront réservées à des CPE ayant atteint au moins le 3ème échelon de la hors-classe et ayant été (décret n°2017-786, art. 33) pendant 8 années continues : formateur académique, chef de travaux, directeur de service départemental ou régional de l'UNSS, référent handicap, affecté en éducation prioritaire ou dans le supérieur (arrêté du 10 mai 2017)... Des missions qui excluent une grande partie des CPE…

▶ **20 %** des promus le seront si, *« ayant atteint au moins le 6ème échelon de la hors-classe, [ils] ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle au regard de l'ensemble de leur carrière »* (décret n°2017-786 du 5 mai 2017, art. 33).

▶ **Pour y prétendre, jusqu'en 2021, il faudra faire acte de candidature** (art. 38)…

▶ **Et l'accès en est contingenté !** (art. 33)
Il faudra donc attendre 2023, soit le prochain quinquennat, pour que 10% d'un corps soit promu ! Autant dire que les « élus » seront peu nombreux. La classe exceptionnelle n'est pas seulement un miroir aux alouettes. Elle est porteuse de menaces pour l'ensemble des collègues. Dans l'esprit des promoteurs de la réforme, la classe exceptionnelle devrait en effet servir à constituer à terme une hiérarchie intermédiaire entre les équipes pédagogiques et les chefs d'établissement.
Force Ouvrière s'était opposée à la mise en place d'un tel grade fonctionnel comme à la réforme de l'évaluation sous les gouvernements précédents. Elle y reste opposée et revendique le droit effectif à une carrière complète pour tous. Ce qui était inacceptable sous L. Chatel en 2012, que V. Peillon a dû retirer sous la pression de la mobilisation des personnels et de l'unité syndicale, reste inacceptable aujourd'hui !

Quel sera votre échelonnement indiciaire à compter du 1er septembre 2017 ?

Echelons de la classe normale	Durée de séjour	Indice Brut à compter du 1er septembre 2017	Indice majoré à compter du 1er septembre 2017
1er	1 an	434	383
2ème	1 an	506	436
3ème	2 ans	512	440
4ème	2 ans	529	453
5ème	2 ans 6 mois	548	466
6ème	3 ans	565	478
7ème	3 ans	601	506
8ème	3 ans 6 mois	649	542
9ème	4 ans	697	578
10ème	4 ans	751	620
11ème	-	810	664
Certifiés hors-classe			
1er	2 ans	686	570
2ème	2 ans	740	611
3ème	2 ans 6 mois	793	652
4ème	2 ans 6 mois	863	705
5ème	3 ans	924	751
6ème	-	979	793
Certifiés classe exceptionnelle			
1er	2 ans	844	690
2ème	2 ans	897	730
3ème	2 ans 6 mois	949	770
4ème	-	1022	826
Spécial	-	Hors Echelle A	HEA

Ne restez pas isolé-e, syndiquez-vous au SNFOLC

Le syndicalisme c'est la possibilité de s'organiser ensemble pour faire valoir ses droits collectifs et faire respecter ses droits individuels. Salaires, statuts, loi Travail, seule une confédération peut peser de tout son poids pour gagner contre l'austérité !

FO revendique pour les CPE :

- ▶ un déroulement de carrière complet qui permette aux CPE d'atteindre l'indice terminal de leur corps sur la base de l'ancienneté
- ▶ l'abrogation de la réforme de l'évaluation et le rétablissement de la notation chiffrée encadrée par des grilles nationales
- ▶ le retrait de la circulaire missions des CPE du 10 août 2015 qui ouvre la voie à un allongement du temps de travail, à un alourdissement des missions des CPE, à une redéfinition de leur temps de travail d'un établissement à l'autre
- ▶ 35 heures par semaine, toutes activités comprises, et que tout dépassement horaire soit compensé
- ▶ le droit à une inspection spécifique
- ▶ le maintien du code des pensions et de leur calcul sur la base de 75 % des 6 derniers mois de traitement
- ▶ une augmentation de 16% de la valeur du point d'indice de la fonction publique
- ▶ non au rétablissement de la journée de carence !

Faire respecter ses droits : comment faire ?
Pour les faire respecter, il faut d'abord les connaître. Mais cela ne suffit pas et l'intervention du syndicat est utile et nécessaire. N'hésitez pas à contacter la section départementale du SNFOLC ▶

FO Demande d'information ☐ ou d'adhésion ☐ **CPE**

Nom : Prénom .

Adresse :

Nom et adresse de l'établissement :

Téléphone : Courriel :

Bulletin à renvoyer à la section départementale (utilisez le flashcode)

SNFOLC

Site Internet du SNFOLC
www.fo-snfolc.fr

Abonnez-vous à la Newsletter du SNFOLC sur la page d'accueil du site. Vous serez régulièrement informé des nouvelles publications importantes mises en ligne sur le site du syndicat.