FO INFO CPE 2 février 2017

SNFOLC Syndicat National Force Ouvrière des Lycées et Collèges

Réforme de l'évaluation

Quelles conséquences pour la carrière des CPE ?

Fruit de l'application du « non protocole » PPCR imposé dans l'éducation nationale, les nouvelles modalités d'évaluation voulues par la ministre auront des conséquences sur la vitesse de l'avancement, les promotions, donc l'augmentation du salaire. Ce document vous aide à y voir plus clair.

■ Que devient notre note administrative ?

Cette année la note administrative est bloquée, aucune nouvelle note ne sera attribuée. En septembre 2017, elle disparaît. Avec le nouveau projet d'évaluation, toute notation chiffrée, toute référence collective, disparaît.

Jusqu'à présent, les CPE sont notés sur 20. Cette note administrative est encadrée par une grille nationale. Ils n'ont pas de note pédagogique. Ce sont les chefs d'établissements qui les notent. Comme pour les autres corps, c'est le recteur qui tranche. Les inspecteurs sont les inspecteurs vie scolaire qui sont aussi responsables des professeurs documentalistes et des chefs d'établissements. Force ouvrière demande la mise en place d'un corps d'inspection spécifique et indépendant.

▶ La notation chiffrée a l'avantage de constituer un critère objectif lorsqu'il s'agit d'examiner les recours ou les promotions. Faute de disposer de critère objectif, les possibilités de se défendre et de formuler des recours deviennent impossibles. Jusqu'à maintenant, la baisse de note constitue une sanction. Désormais, l'agent peut voir son appréciation régresser d'une évaluation à l'autre…

■ Comment serons-nous évalués si la réforme de la ministre s'applique ?

L'évaluation des CPE se ferait sur des compétences par un inspecteur (IA-IPR EVS) et par le chef d'établissement. La grille de compétences renvoie au *« référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation »* (arrêté Peillon du 1er juillet 2013). Chaque compétence sera jugée *« à consolider », « satisfaisante », « très satisfaisante »* ou *« exceptionnelle »*. L'ancienne note administrative disparaissant, un(e) CPE qui avait 20/20 en 2016, pourra avoir certaines compétences *« à consolider »* à partir de septembre 2017.
Par exemple, pour être excellent à la compétence *« organiser les activités et les emplois du temps des personnels de la vie scolaire dans un souci de continuité, de cohérence et d'efficacité du service »*, les CPE pourront-ils être tenus responsables de ne pas avoir su pallier au manque d'AED ?

Les CPE devront-ils consolider la compétence *« Coopérer avec les parents d'élèves »* : *« Entretenir un dialogue constructif avec les représentants des parents d'élèves »*, si les mesures prises vis-à-vis d'un élève ne conviennent pas aux parents ?
Pour être excellent à la compétence *« Participer aux travaux du conseil pédagogique, notamment en contribuant aux projets transversaux discutés et préparés dans ce conseil »* les CPE devront-ils accepter de participer à toutes les réunions ?

▶ Cette nouvelle évaluation ne constitue pas un moyen de reconnaître les missions des CPE mais un outil de pression perpétuelle sur les personnels, pour leur faire mettre en œuvre les contre-réformes.

NOUVELLE GRILLE D'ÉVALUATION

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

■ Quelles seront les conséquences sur le changement d'échelon ?

L'article 10-6 du décret n° 70-738 du 12 août 1970 relatif au statut particulier des conseillers principaux d'éducation a ainsi été modifié : *« Le recteur attribue les bonifications d'ancienneté après avis de la commission administrative paritaire compétente à hauteur de 30% de l'effectif des [fonctionnaires] inscrits sur chacune de ces deux listes »*

De cette évaluation découlera la vitesse de l'avancement, donc l'augmentation du salaire. Il y aurait quatre rendez-vous de carrière permettant d'attribuer des bonifications d'ancienneté pour le passage du 6ème au 7ème échelon, du 8ème au 9ème échelon, pour le passage à la hors classe et la promotion à la classe exceptionnelle.

▶ Un avancement sur la base de compétences *« à consolider », « satisfaisante », « très satisfaisante », «exceptionnelle»*, dans la limite de 30 % des promouvables. C'est l'arbitraire, la mise en concurrence des CPE entre eux, la destruction des droits collectifs.

▶ Quel avis pourra donner la commission paritaire puisqu'il n'y aura plus de note faisant référence à une grille nationale ? Comment contester une appréciation littérale ?

■ Aurons-nous automatiquement accès à la hors classe ?

Non. Certains syndicats ont vu dans cette « réforme » l'accès automatique à la hors classe, mais ce n'est pas le cas.

Actuellement les CPE sont promouvables à la hors-classe lorsqu'ils atteignent le 7ème échelon de la classe normale. Avec la réforme, ils pourront accéder au grade de la hors-classe lorsqu'ils compteront au moins deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon.
Pour la campagne 2017, le cadre réglementaire reste celui antérieur à la réforme. La note de service n°2016-192 du 15 décembre 2016 déclare que *« tout enseignant et personnel d'éducation a vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades »*. Et elle donne comme consigne aux recteurs *« de proposer l'inscription au tableau d'avancement de tous les agents ayant trois ans au moins d'ancienneté dans l'échelon terminal, sauf avis défavorable et motivé de votre part. »*

Le ministère a déclaré que, grâce à son projet, *« 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 »* (Mieux rémunérées, mieux accompagnées, les nouvelles carrières enseignantes, mai 2016, p.5). Mais la DGRH écrit dans les fiches de mise en œuvre de la réforme : *« une opposition à la promotion à la hors-classe pourra être formulée dans des cas très exceptionnels. Elle fera l'objet d'un rapport de motivation »* (DGRH-b-10, Le Rendez-vous de carrière : le processus, octobre 2016, p.5). Quant à la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), elle a confirmé officiellement qu'il n'y avait aucune obligation à dérouler un corps sur deux grades.

▶ L'accès à la hors classe pour tous n'est donc ni garanti, ni automatique.

▶ Alors que le nombre des promotions baisse depuis trois ans (536 en 2014, 508 en 2015, 467 en 2016 sur 6 667 CPE éligibles à la hors classe), nous ne connaissons pas le nombre de promotions pour les prochaines années. Le ministère a assuré oralement que le flux actuel serait maintenu. Mais la décision, annoncée pour 3 ans, peut être révisée tous les ans. Pour maintenir le nombre de promotions, il faudrait plus que doubler le taux actuel (calculé sur l'effectif ayant atteint au moins le 7ème échelon). Si tel était le cas, le ministère n'aurait pas hésité à le mettre en avant pour promouvoir sa réforme…

▶ FO revendique 8% d'augmentation de la valeur du point, 50 points pour tous, la garantie statutaire d'accès de tous à l'indice terminal du corps.

■ Qu'est-ce que la classe exceptionnelle ? Comment y accéder ?

80 % des promotions à la classe exceptionnelle concerneront les agents qui ont atteint au moins le 3ème échelon de la hors-classe, et qui justifient de 8 années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières. La classe exceptionnelle est donc un grade lié à une fonction. Les 20 % des promotions restantes seront attribuées à ceux qui auront atteint au moins le 6ème échelon de la hors-classe et auront fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle. La première campagne de promotion à la classe exceptionnelle devrait se tenir à partir de septembre 2017.

▶ Il faudra attendre 2023, soit deux quinquennats, pour que 10% d'un corps soit promu ! Autant dire qu'il n'y a aucune garantie et que les « élus » seront bien peu nombreux.
La classe exceptionnelle est bien un miroir aux alouettes. Force Ouvrière s'était opposée à la mise en place d'un tel grade fonctionnel sous le gouvernement précédent, elle y reste opposée et revendique le droit effectif à une carrière complète pour tous. Ce qui était inacceptable sous Chatel en 2012, que Peillon a dû retirer sous la pression de la mobilisation des personnels et de l'unité syndicale, reste inacceptable aujourd'hui.
Force Ouvrière appelle les personnels à se réunir à nouveau en heures d'information syndicale et en assemblées générales. Elle invite les CPE à y participer pour réaffirmer la revendication et amplifier les prises de position en direction de la ministre : ce projet n'apporte ni reconnaissance des missions des CPE, ni amélioration des conditions de travail, ni amélioration de traitement. Il ne doit pas voir le jour !

Abonnez-vous en ligne à la Newsletter du snfolc sur la page d'accueil du site. Vous serez régulièrement informé de toute nouvelle publication importante mise en ligne sur le site de votre syndicat.