

Édito :

LES FAINÉANTS ET LES CYNIQUES

Après les ouvrières illettrées, l'épisode du costard, de ceux qui ne sont rien, vient maintenant le temps des fainéants et des cyniques... Pensée complexe ou inconscient de classe ?

Qui seraient donc ces fainéants ? Les victimes des coupes dans les APL ? Les retraités dont le pouvoir d'achat est à nouveau attaqué ? Les fonctionnaires dont les salaires sont amenés à baisser ? Les salariés qui voient leurs garanties remises en cause ? Les personnels en contrat aidé mis brutalement au chômage ?

Et les cyniques ? Les actionnaires du CAC40 dont les dividendes ont explosé au premier semestre ? Les assujettis à l'ISF bénéficiant d'un cadeau de 3 milliards ? Les patrons des très grandes entreprises qui pourront licencier plus facilement ? Les experts médiatiques aux rémunérations confortables conviant les Français à consentir à des efforts ? Les hommes politiques prétendant agir dans l'intérêt des plus précaires mais oeuvrant en réalité au service d'une caste aisée et possédante ?

Les orientations économiques et sociales d'E. Macron sont sans équivoque. Pourtant leur inefficacité et leurs effets sur le creusement des inégalités sont largement démontrés.

Il y a donc urgence à construire un mouvement social d'ampleur pour mettre un coup d'arrêt aux mesures aujourd'hui sur la table : loi travail dans le privé, austérité budgétaire pour les fonctionnaires et les Services Publics, coupes dans les dépenses sociales, fiscalité. En dépend la nature des éventuelles mesures à venir : retraites, assurance chômage, sécurité sociale, réformes éducatives.

Le 10 octobre l'ensemble des organisations syndicales de fonctionnaires appellent les agents des Services Publics à se mettre très massivement en grève pour dire stop à la stigmatisation des Services Publics et des fonctionnaires, aux baisses programmées de leurs salaires, aux suppressions d'emplois, à la diminution des droits sociaux. Il s'agit de peser durablement dans le débat, grève et manifestations doivent être des réussites totales !

Toutes et tous en grève le 10 octobre !

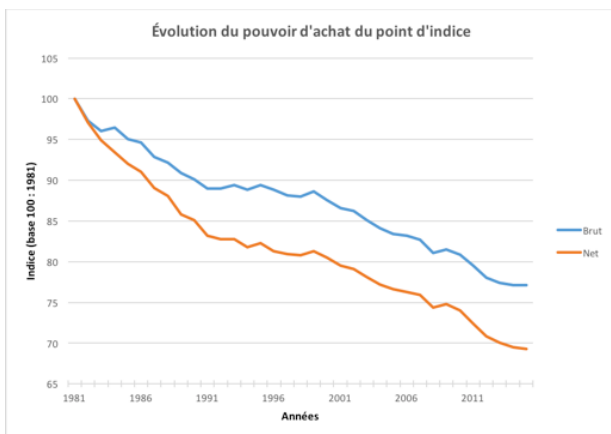


E. Macron entend bien transformer profondément le modèle social français, les mesures qu'il entend mettre en oeuvre sont en parfaite cohérence. Tous les projets ou annonces concernant la loi travail, l'assurance chômage, la formation professionnelle, la sécurité sociale, les retraites et les réformes éducatives vont dans le sens d'une individualisation des droits et des destins, de l'affaiblissement des garanties collectives et de la solidarité nationale. L'obsession de la diminution de la dépense publique est le corollaire de ce modèle -libéral- de société. Aucune surprise donc à voir les fonctionnaires soumis à une austérité budgétaire sans précédent : jour de carence, gel du point d'indice, remise en cause de PPCR, possible non compensation de la hausse de la CSG, suppressions de postes... Le SNES et la FSU se sont adressés aux autres organisations syndicales pour construire une riposte la plus unitaire possible, la plus à même de s'opposer durablement à ces orientations. Aux fonctionnaires de s'engager massivement dans l'action, par la grève, le 10 octobre, à l'appel de CFDT, CGC, CFTC, CGT, FA, FO, FSU, UNSA, SOLIDAIRES !

Gel du point d'indice : le retour de l'ère glaciaire ?

La valeur du point d'indice est restée gelée de juillet 2010 à juillet 2016. Une mesure de dégel de 1,2% a été obtenue en 2016 dans le cadre du protocole PPCR, notamment par l'intervention déterminée de la FSU.

Le gouvernement a annoncé qu'il entendait de nouveau bloquer les rémunérations indiciaires des agents publics en 2017 et 2018 : c'est inacceptable. En effet, ce sont déjà près de 9% de perte de pouvoir d'achat que les fonctionnaires subissent depuis 8 ans si l'on tient compte de l'inflation et de l'augmentation de la retenue pour la retraite sur le traitement brut. C'est en moyenne plus d'1% par an de baisse du salaire net !



Le Ministre Darmanin tente de justifier cette mesure en prétendant que les salaires augmentent déjà avec le déroulement de carrière (avancements d'échelon ou de grade) : cela revient à accepter de dégrader sur le long terme les carrières et à nier la nécessaire valorisation de l'engagement professionnel des personnels. Le raisonnement du Ministre conduit à ce qu'une « carrière » se limite à tenter de remonter un escalator qui descend !

Certains secteurs de la Fonction Publique voient ces baisses de salaires compensées en partie par des primes, mais celles-ci ne sont pas versées à tous (enseignants, CPE, Psy-EN, contractuels...en sont exclus) et surtout pas dans les mêmes proportions, d'autre part elles n'interviennent quasiment pas dans le calcul des pensions. Elles sont donc le plus souvent un instrument de division des personnels, sans pour autant régler le problème de la perte de pouvoir d'achat. Comme si cela ne suffisait pas, le projet de décorrélation du point d'indice entre les trois versants de la Fonction Publique constituerait une véritable attaque frontale contre le statut de la Fonction Publique et son principe d'unicité. Diviser pour mieux régner en somme !

Le jour de carence est présenté comme une mesure de justice entre les salariés du privé et du public ! Une apparence pourtant trompeuse !

64 % des salariés du privé, relevant majoritairement des entreprises de plus de 250 salariés, voient leurs jours de carence couverts par des accords d'entreprise, notamment dans le cadre de la prise en charge par l'employeur de la mutuelle.

Oui, il y a bien aujourd'hui une inégalité entre les salariés du secteur privé, entre la très grande partie d'entre eux qui bénéficie d'une prise en charge totale et ceux qui se voient appliquer, intégralement ou partiellement, des jours de carence. Ce sont en général déjà les plus précaires, dans des entreprises offrant moins de droits collectifs, et qui sont souvent aussi celles où les conditions de travail sont les plus difficiles. C'est donc sur le régime le plus défavorable que seraient alignés les fonctionnaires, au nom de la justice ! Pour la FSU « aucun jour de carence » ni dans le privé, ni dans le public !

Le jour de carence est injuste et inefficace

Rétablir le jour de carence représenterait donc une double peine car cela revient à diminuer le salaire des fonctionnaires et des agents non titulaires en arrêt maladie. Ce serait donc les punir, considérant qu'ils sont coupables d'être malades.

Les partisans de cette mesure prétendent observer une hausse du nombre d'arrêts maladie depuis la suppression du jour de carence en 2013. Mais les mêmes oublient de dire que la mise en place du jour de carence (de la même manière que ce qui s'observe dans le privé) conduit à des arrêts moins nombreux mais plus longs, car les personnels ont attendu d'être « plus gravement » malades pour s'arrêter : le jour de carence est donc inefficace !

G. Darmanin a expliqué en juillet que le rétablissement du jour de carence était le moyen « de lutter contre le micro-absentéisme qui désorganise les services ». Parce que des arrêts plus longs ne désorganisent pas les services ? Surtout quand on sait les difficultés qu'il y a à obtenir des moyens pour le remplacement !

Rétablir le jour de carence n'est donc en aucune manière une mesure juste, ni de santé publique, ni de bonne gestion ! Par ailleurs, le gain espéré pour les finances publiques est de l'ordre de 160 millions d'euros, quand l'allègement de l'ISF coûtera près de 3 milliards ! Cette mesure est donc idéologique et reflète la seule volonté de ce gouvernement de stigmatiser les fonctionnaires et de s'en prendre à leurs rémunérations.

46% des mesures fiscales pour les

10% les plus riches

Report des mesures PPCR ?

Le protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières, Rémunérations) est un ensemble de mesures statutaires et indiciaires obtenues, notamment grâce aux actions de la FSU, lors de la précédente mandature après une longue phase de concertation et de négociations.

PPCR a notamment abouti à des mesures générales visant à améliorer les carrières et les grilles de rémunération des fonctionnaires des trois versants de la Fonction Publique. Il constitue un début de revalorisation et doit donc être défendu.

La FSU a signé le protocole et s'est engagée avec force dans les négociations car il est urgent d'en finir avec le mouvement de dévalorisation des carrières et des rémunérations des agents de la Fonction Publique. Mais elle en a, dans le même temps, souligné les insuffisances, notamment celle d'un calendrier d'application trop étalé de 2016 à 2020 selon les corps, après 25 années sans mesure d'ensemble et six années de gel de la valeur du point d'indice conduisant à plus de 15% de perte de pouvoir d'achat sur le traitement indiciaire, soit l'équivalent de deux mois de salaire en moins chaque année !

Suppression ou report, c'est non !

Pour la FSU, PPCR est un premier pas appelant rapidement d'autres mesures, la remise en cause de son calendrier de mise en œuvre serait donc inacceptable ! Or, le gouvernement envisage aujourd'hui de l'allonger au risque d'en limiter considérablement les effets, alors que les fonctionnaires des trois versants de la Fonction Publique ont déjà très largement consenti à des « efforts » :

- Le gel du point d'indice depuis 2010 représente l'équivalent de 7 milliards de pouvoir d'achat perdus par les fonctionnaires.
- Le coût des mesures PPCR représenterait au total 4 à 5 milliards étalés jusqu'en 2020 (212 millions au budget 2017 de l'EN).

Ainsi, le gouvernement considère que la main qui rend d'un côté 4 à 5 des 7 milliards pris de l'autre serait encore trop généreuse !

Certaines mesures ont d'ores et déjà été mises en œuvre : revalorisation de nombreux échelons en janvier 2017, reclassement dans les nouvelles grilles ou création de la classe exceptionnelle au 1er septembre 2017. Ce qui est pris n'est plus à prendre ! Mais c'en est déjà trop pour G. Darmanin qui envisagerait donc de décaler d'au moins un an le calendrier d'application des mesures PPCR.

Exit donc ce qui est prévu pour 2018 : un deuxième temps transfert primes / points, sans effet sur le salaire net mais avec un gain de 10 à 15 euros sur la pension nette. Tans pis pour les collègues prenant leur retraite au deuxième semestre 2018 ! Report aussi des mesures prévues en janvier 2019 (nouvelles revalorisations de nombreux échelons) et en 2020 (création d'un nouvel échelon pour la hors-classe des professeurs certifiés, CPE, Psy-EN -indice 821, +50 euros mensuels, dont l'intérêt pour le départ en retraite serait aussi décalé d'un an au moins). Tout cela est inacceptable et consisterait en un reniement des engagements de l'État.



25% du
patrimoine français est détenu
par **1%** de
français...

les **3250**
ménages les plus riches de
France cachent **140**
milliards d'euros dans les
paradis fiscaux...

Hausse de la CSG : quelle compensation pour les fonctionnaires ?

E. Macron avait clairement annoncé son intention d'augmenter la CSG une fois élu, mais « en même temps » il promettait d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés, fonctionnaires, indépendants et retraités modestes, via la suppression de cotisations sociales ou de la taxe d'habitation.

Outre les questions posées par ces mesures, très largement évacuées -quelles conséquences sur l'assurance chômage ou sur les finances des collectivités locales ?-, le discours a très rapidement évolué une fois E. Macron élu.

Alors que la CSG sera bien augmentée de 1,7 point au 1er janvier 2018, la suppression de la taxe d'habitation (pour qui?) sera étalée sur trois ans. La diminution des cotisations sociales pour les salariés du privé se fera en deux temps, rendant ainsi le gain de pouvoir d'achat quasi nul en 2018, et pour les fonctionnaires la compensation porterait au mieux sur le salaire principal (quid des indemnités ?), voire ne pourrait être que partielle, reniant ainsi la promesse du candidat Macron d'un gain de pouvoir d'achat y compris pour les fonctionnaires. L'absence de compensation est prévue pour les retraités ayant une retraite mensuelle supérieure à 1200€, des nantis sans aucun doute.

De quels côtés sont les cyniques dans cette affaire alors que 46% des mesures fiscales prévues par E. Macron profiteraient au 10% des plus riches !

NOUVELLE CARRIÈRE, NOUVELLE ÉVALUATION LE RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE, POUR QUI ET COMMENT ?

Qui ?	6 ^{ème} échelon	8 ^{ème} échelon	9 ^{ème} échelon
Certifié-e, Agrégé-e, prof doc, CPE, PSY-EN			
Quand ?	Au cours de l'année scolaire dans laquelle l'ancienneté dans le 6 ^{ème} échelon atteint 1 an.	Au cours de l'année scolaire dans laquelle l'ancienneté dans le 8 ^{ème} échelon atteint 1,5 an.	Au cours de l'année scolaire dans laquelle l'ancienneté dans le 9 ^{ème} échelon atteint 1 an.
Pourquoi ?	Pour un passage à l'échelon 7 réduit d'un an au cours de l'année scolaire suivant le rendez-vous de carrière.	Pour un passage à l'échelon 9 réduit d'un an au cours de l'année scolaire suivant le rendez-vous de carrière.	Pour un passage plus ou moins précoce à la hors-classe, tous les personnels ayant vocation à accéder à la hors classe.

Comment se déroule le rendez-vous de carrière ?

Le rectorat informe, via iprof, **EN JUIN**, les collègues qui seront concerné-e-s par un rendez-vous de carrière au cours de l'année scolaire suivante (cela n'a pas été fait dans l'académie de Limoges malgré les nombreuses alertes adressées par le SNES-FSU, cela devrait être effectif courant septembre).

1 MOIS AU MOINS AVANT LE RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE les collègues sont prévenus de la date exacte de leur rendez-vous de carrière.

➡ Pour les **ENSEIGNANTS DES DISCIPLINES GÉNÉRALES ET TECHNOLOGIQUES** le rendez-vous de carrière comprend une inspection en classe, suivie d'un entretien avec l'IPR. Dans les 6 semaines qui suivent cette inspection, le chef d'établissement reçoit l'enseignant pour un entretien.

➡ Pour les **PROFESSEURS DOCUMENTALISTES ET LES CPE** le rendez-vous de carrière comprend une inspection en situation professionnelle, suivie d'un entretien avec l'IPR (le SNES-FSU revendique la création d'inspections spécifiques à la documentation et à l'éducation). Dans les 6 semaines qui suivent cette inspection, un entretien a lieu avec le chef d'établissement.

➡ Pour les **PSY-EN 2D DEGRÉ**, le rendez-vous de carrière comprend deux entretiens, l'un avec l'IEN chargé de l'information et de l'orientation, l'autre avec le directeur du CIO d'affectation.

Lors des différents entretiens, les échanges se déroulent par référence aux différents items contenus dans le « document de référence de l'entretien » (voir liens en fin de page). Les échanges serviront aussi aux évaluateurs à compléter les items des grilles d'évaluation professionnelle. **Pour les enseignants, celles-ci distinguent clairement ce qui est du domaine de la pédagogie et de la didactique, et relève de l'IPR, et ce qui est du domaine administratif qui relève du chef d'établissement.**

S'il est évidemment conseillé de préparer ces rendez-vous de carrière, « **il relève du choix de l'agent de transmettre ou non le document de référence de l'entretien complété aux évaluateurs** » (sic guide du rendez-vous de carrière édité par le Ministère, voir liens en bas de page). Le SNES-FSU est toujours intervenu fermement pour que ce document ne soit pas rendu obligatoire avant, ou pendant, les rendez-vous de carrière. En effet, le compléter, peut-être de manière artificielle, ne relève pas de nos cultures professionnelles qui sont fortement ancrées dans le quotidien de nos missions auprès des élèves. C'est donc sur l'observation de nos pratiques professionnelles que doivent se conduire les rendez-vous de carrière et non pas sur notre capacité à renseigner un document de référence.

CE SONT DES PRINCIPES QUE NOUS DEVRONS IMPOSER AUX DIFFÉRENTS ÉVALUATEURS.



Après le rendez-vous de carrière ?

➡ Les évaluateurs communiquent aux collègues le compte-rendu de leur évaluation, via iprof. **Les collègues ont alors trois semaines pour formuler d'éventuelles remarques, toujours via iprof.**

➡ Le Recteur communique aux collègues l'appréciation finale les concernant (« à consolider », « satisfaisant », « très satisfaisant », « excellent »), via iprof, **dans les deux premières semaines de l'année scolaire qui suit le rendez-vous de carrière. Les collègues ont alors 30 jours pour formuler un éventuel recours gracieux auprès du Recteur. En cas de réponse négative, ou d'absence de réponse (qui vaut refus) de celui-ci, le collègue a 30 jours pour saisir la CAPA d'une demande de révision de son appréciation.**

➡ L'appréciation finale permettra de déterminer les collègues qui bénéficieront d'une accélération de carrière pour le passage au 7^{ème} ou 9^{ème} échelon (30% à chaque échelon) et les collègues promus à la hors classe. **Le SNES-FSU continuera d'agir, comme il l'a toujours fait, pour que la transparence et l'égalité de traitement prévalent dans l'attribution des avis et des promotions.**

Tous les documents, analyses du SNES, les textes officiels sont à retrouver sur

www.snes.edu et www.limoges.snes.edu

<http://www.education.gouv.fr/cid118572/rendez-vous-carriere-mode-emploi.html>

