



Déclaration à la CAPA du 17 janvier 2018

Avancement d'échelon.

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs

La mise en place du Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations a débuté ce 1^{er} septembre 2017. Notre organisation a pris position contre le PPCR à chaque fois qu'elle a eu l'occasion de le faire. Au SNETAA FO, et plus généralement à la FNEC FP FO, notre fédération, comme nous le présagions, la revalorisation annoncée n'est qu'illusoire, et le PPCR valide surtout un allongement de carrière.

L'actuel gouvernement n'étant en rien engagé par un PPCR qu'il n'a pas signé, il n'en conserve que le pire. Le rendez-vous de carrière, qui provoque bien des émois chez nos collègues, l'allongement de la carrière, sont eux conservés ! Et les nouvelles grilles indiciaires, la revalorisation du point d'indice, reportés ! Et à cela, on ajoute le rétablissement du jour de carence et l'augmentation de la CSG !

Dans ce contexte, l'avancement d'échelon revêt une importance cruciale pour les personnels. En effet, malgré les augmentations récentes du point d'indice, la perte du pouvoir d'achat depuis 2010 se situe entre 8 et 10 %. Mais le PPCR ne permet plus d'accélérer la carrière que de 2 années, contre 6 auparavant. Et que penser de la situation dans laquelle se trouvent cette année certains collègues, qui inspectés l'année dernière, ne peuvent bénéficier d'une nouvelle note pédagogique puisque celles-ci ne sont retenues que jusqu'au 31 août 2016 ?

Nous voici donc dans un exercice paritaire bien singulier : attribuer une accélération de carrière en utilisant les principes de classement antérieur à celle-ci...

Nous allons donc examiner la situation de 117 collègues du 6^{ème} échelon et 154 du 8^{ème} échelon, tous promouvables à une réduction d'ancienneté d'un an.

Si l'on compare avec l'ancien rythme d'avancement (ancienneté, choix, grand choix), on constate que le nombre de promouvables et de promus a considérablement diminué. L'an passé, nous avons par exemple 1279 promouvables au grand choix ou au choix. Six cent trente collègues avaient donc été promus, 245 au grand choix et 385 au choix.

Cette année, 81 collègues seront promus en tout. Le nombre de promotions sous forme de réductions d'ancienneté concerne 30 % des promouvables, comme le grand choix

précédemment, mais le nombre de promouvables, lui, a considérablement baissé avec la réforme, et le nombre de collègues « éligibles ».

Soyons clairs : nous pouvons essayer de prendre cette affaire dans tous les sens, avec le PPCR, 80 % des collègues sont perdants !

Nous terminerons par un mot de la nouvelle évaluation, dans son rapport avec le « parcours » de carrière des agents.

Le GT du 09 janvier 2018 a confirmé certaines de nos analyses et laisse bien des questions sans réponse.

L'année prochaine, comment classerons-nous et départagerons-nous les collègues qui auront eu leur rendez-vous de carrière, et auront été évalués par « compétences » des autres collègues éligibles à un avancement accéléré ou ceux admissibles à la hors classe et dont le rendez-vous de carrière n'était pas prévu ou n'a pu se tenir ? Nous savons qu'il n'y aura pas de rendez-vous de carrière de « rattrapage » ; mais comment fera-t-on pour classer les collègues évalués « par compétences » et ceux qui auront encore leurs notes ? Le PPCR montre là ses limites, son inefficacité, son iniquité.

Pour terminer, nous tenons à remercier les personnels du DPE pour leur disponibilité et leur travail.