

Note pour le séminaire Unité et Action SNES des 26 et 27 août 2015.

La négociation PPCR et nos professions.

En vue de la préparation du CFDN de septembre qui déterminera la position de la FSU sur la signature du protocole d'accord, le secrétariat d'Unité et Action FSU diffuse un court texte (<http://www.ua-action.fr/>) et invite les camarades U&A à transmettre leurs contributions.

Prendre l'avis de syndiqués et de la profession

Le propos de cette note se situe en complément du texte fédéral. Il est cependant important d'insister sur la volonté partagée de consulter les adhérents et nos professions sur la signature.

Au terme d'une longue négociation, la volonté managériale qui perdure dans la conception du cabinet, des employeurs de la FPT et de la FPH comme de l'administration a été contenue ; pour preuve les formulations relatives aux fusions de corps, l'abandon de la notion de cadres statutaires communs au profit de « règles statutaires communes aux filières professionnelles identiques » par exemple. La « rénovation » des grilles indiciaires se heurte aux politiques d'austérité. Les mesures concédées sont d'ampleur limitée et étalées dans le temps. Elles sont davantage porteuses de dynamique avec l'affirmation du « principe des deux grades »¹ et l'amélioration des indices de fin de grade emportant des conséquences pour la retraite. C'est du côté de l'Etat employeur à la fois la marque d'une négociation qui s'est déroulée sans véritable rapport de force (faiblesse des mesures et étalement du calendrier) et celle de la volonté de la ministre de parvenir à un accord. Prendre acte de ces propositions ou le rejeter doit se faire avec la profession au risque d'être en difficulté pour défendre ensuite une décision quelle qu'elle soit.

En outre, la réussite de la consultation pourrait permettre d'inscrire dans cette dynamique les actions FP et interprofessionnelle (votation organisée par l'intersyndicale Fonction publique FSU, CGT, Solidaires, FA FP en amont et en préparation de la journée interprofessionnelle du 8 octobre) afin de peser sur la négociation salariale annoncée suite à nos pressions comme devant se tenir « en février 2016 » et devant être « l'occasion d'examiner la revalorisation du point d'indice ».

Nous avons un temps très réduit pour relever ce défi.

Du point de vue des corps enseignants

La négociation porte sur les trois versants. Elle réunit les représentants des employeurs de la FPT et de la FPH, et les organisations membres du CCFP. Cela peut créer des confusions à partir des termes employés², mais la plus grande difficulté provient de la représentativité diversifiée des organisations selon les secteurs. Des problématiques spécifiques aux personnels de l'éducation nationale comme la déconcentration de la gestion ou l'attractivité de certains emplois sont étrangères à la plupart des fédérations de la FP, par idéologie ou simplement de fait.

- **Dans le cadre du statut général des fonctionnaires.**

Si nous sommes attachés à cette conception du statut général qui organise des règles communes, des solidarités et un droit à mobilité au sein de la FP tout en permettant des règles spécifiques répondant aux besoins des missions exercées, la mise en œuvre de cette construction est un enjeu. Ainsi, la FSU n'a pas trouvé d'appui pour contester une stricte transposition de la grille des attachés d'administration aux corps enseignants. Pourtant l'exigence du master à la titularisation justifiait de construire les carrières enseignantes sur les deux grades d'avancement des attachés.

¹ « Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement. » (axe 2, point 1.2)

² Ainsi de l'harmonisation du rythme d'avancement d'échelon : pour l'administration, il s'agit de mettre fin à la pratique de certaines collectivités territoriales de prononcer toutes les avancements d'échelon sur la base de la durée minimum. Pour une partie des OS, la revendication d'un rythme unique (Solidaires le revendique en demandant que tous avancent « à l'ancienneté ») traduit l'exigence de mettre fin à la différenciation des durées dans les échelons selon l'appréciation de la valeur professionnelle, tandis que les propositions du cabinet retirées dans l'attente de nouvelles discussions visaient à différencier plus.

Les propositions issues de la négociation PPCR pour les corps enseignants sont cependant plus intéressantes que celles actées par le MEN dans le GT 6 : revalorisation indiciaire (fixée pour les débuts et fins de grades, mais qui doit être transposée pour les échelons intermédiaires), un GRAF en partie revu puisqu'à coté des promotions liées à l'exercice de fonctions particulières ou en éducation prioritaire une voie de promotion de grade sera ouverte sur le fondement de la valeur professionnelle, en application donc de la règle statutaire générale. Le « principe des deux grades » conforte ce que nous avons fait inscrire dans les fiches du GT 6 pour les corps du second degré. La proposition initiale du GT 6 limitée à une seule mesure de revalorisation par la création du GRAF et ne s'adressant donc qu'à une partie de la profession est désormais dépassée puisque des mesures sont proposées qui s'appliqueraient à tous. La détermination de la FSU a permis de faire programmer des groupes de travail pour les corps dits « A+ », ce qui obligera à une transposition des mesures au corps des agrégés.

Il n'y a eu que la FSU pour poser la question de la rémunération des non titulaires. Si rien n'est écrit en ce sens, nous avons pu éviter malgré le positionnement de toutes les autres organisations, la suppression des indices bruts³ et les réponses orales à nos interpellations vont dans le sens d'une transposition des mesures aux non titulaires. Il nous faudra obtenir du MEN l'impulsion nécessaire aux modifications à apporter dans les « grilles académiques ». On peut penser qu'en CTA, les autres organisations ne pourront pas s'opposer à nos demandes.

- **Premier et second degré**

Au cours de l'année 2014-15, un travail a été fait dans la FSU pour parvenir à analyser ensemble les causes du décalage de rémunération entre premier et second degré et pour élaborer une expression fédérale commune. Ce travail qui doit être poursuivi et approfondi notamment dans la préparation du congrès fédéral est incontournable. L'identité des grilles indiciaires PE, certifiés, CPE depuis 25 ans oblige de fait à comparer aujourd'hui les déroulements de carrière.

Tout propos qui divise affaiblit les revendications des uns et des autres. Il est déterminant de penser ce qui nous rassemble et de construire une approche revendicative commune. Cela ne signifie pas ignorer les particularités de chaque situation (20% des PE exercent en éducation prioritaire, pour 10% des personnels du second degré), les conditions d'exercice (une classe d'un coté, plusieurs de l'autre démultipliant les effets de la réunionite...), la crise du recrutement qui affecte plus profondément le second degré.

Les mandats fédéraux sur les carrières, l'indemnitaire sont jusqu'à présent restés généraux. Ceux des syndicats sont construits pour parler à leurs professions. Ainsi, le mandat de « l'agrégation » pour tous est une formulation pour le second degré. Le contexte⁴ et la négociation PPCR ont amenés à élaborer un propos commun, particulièrement sur la grille et les durées de séjour dans les échelons. Ce travail doit être poursuivi et approfondi.

Il a aussi porté sur l'indemnitaire. Dans quel sens et comment avancer sur ce dossier quand on sait que non seulement il est source de différenciation entre catégories enseignantes, documentalistes, CPE et COPsy, mais qu'il est d'abord source de décrochage entre nos catégories et les autres fonctionnaires de catégorie A, entres hommes et femmes ? Le rapprochement des situations inviterait à revendiquer l'augmentation des indemnités (en cohérence avec le mandat du doublement de la part fixe de l'ISOE) et leur transformation immédiate en points d'indice.

Avec ou sans accord ?

Y aura-t-il signature majoritaire sur le texte du protocole PPCR ? Les projections sont difficiles, chaque organisation ayant pris soin d'indiquer qu'elle consultait en son sein ou plus largement. Le gouvernement a explicitement lié la mise en œuvre des propositions à une signature majoritaire. La

³ Voir note FSU adressée au CDFN des 19 et 20 mai 2015. Le texte du protocole ne retient qu'un examen de la perspective d'une telle suppression.

⁴ Il n'y a que deux ans que le MEN publie des statistiques sur les rémunérations effectivement versées. Jusque là, le bilan social ou les données adressées à Eurostat correspondaient à des situations types.

règle statutaire permet une application unilatérale. On l'a déjà vu sur les non accords salariaux ou ARTT. Dans le cas présent, il est vraisemblable qu'une partie des mesures sera appliquée même sans accord majoritaire (les « orientations nationales de gestion », afin de casser la jurisprudence qui débouche systématiquement sur l'annulation de la circulaire mutation par exemple). Que deviendraient sans accord les mesures sur la grille ? Sous quel rapport de force se présenterait le rendez vous salarial de février 2016 ?

Enfin, même si le recours gagné par la FSU au MEN sur le comité de suivi de l'accord Sauvadet a permis de limiter le rôle extensif que l'administration et les organisations signataires entendaient donner au comité de suivi et à ses déclinaisons ministérielles, des groupes de travail limités aux organisations signataires sont prévus. Ce sera par exemple le cas du groupe de travail devant examiner la transposition des « revalorisations des corps et cadres d'emploi de A type aux corps et cadres d'emplois de niveau supérieur ».

Anne Féray