

## ARGUMENTAIRE N° 2 : LE CALENDRIER

### 1. LES PRÉMICES

Les premières annonces du ministère sur la question datent de l'annonce du pacte de carrière en décembre 2009. A l'époque, nous apprenons simplement que la question sera traitée.

- > Cette « information » est répétée plusieurs fois par le ministre durant toute l'année 2010 et début 2011 sans autre effet que la réalisation d'une enquête à la méthodologie douteuse qui conclut néanmoins qu'il est urgent de modifier le système.
- > La restitution de cette enquête se fait, le 6 juin 2011, lors d'une réunion de présentation aux organisations syndicales prévenues de la volonté du ministre d'avancer pour janvier 2012.
- > En septembre 2011, est communiqué aux organisations syndicales et mis sur le site du ministère un document d'orientation présentant les objectifs recherchés par le ministère dans le cadre d'une future réforme. (<http://www.education.gouv.fr/cid58507/l-appreciation-de-la-valeur-professionnelle-des-enseignants.html>)
- > **Pas de réunion supplémentaire avec les organisations syndicales pour cause d'élections professionnelles.**

### 2. LE COUP DE THÉÂTRE

Le 22 novembre dernier, une « fuite » permet au Café Pédagogique de faire paraître un projet de texte de décret, soumis à la consultation des organisations syndicales à partir du lendemain.

- > **Ce projet de texte, assorti de la menace claire de bloquer les avancements aux choix et grand choix, pendant la phase transitoire c'est-à-dire pendant trois ans, est inacceptable** car il institue le chef d'établissement comme seul décideur dans un processus d'évaluation qui manque de transparence et qui peut avoir des conséquences graves sur le déroulement de la carrière.
- > **Par contre, le texte prévoit la fin de l'inspection individuelle et un processus d'auto-évaluation qui mériterait d'être précisé mais qui peut retenir l'attention**, et contrairement à ce qui est annoncé ici ou là, ne prévoit pas un recul global des réductions d'ancienneté, mais une répartition différente qui mériterait aussi d'être précisée et encadrée. Les rythmes d'avancement au choix et au grand choix sont remplacés par des mois de bonification (250 mois pour 100 agents), dans les mêmes proportions, le rythme d'avancement à l'ancienneté n'est pas modifié.
- > **Pour information, ce dispositif est le même que celui mis en œuvre pour les personnels BIA-TOSS il y a plus de 5 ans.** Aujourd'hui, rares sont les organisations syndicales représentatives de ces personnels qui demandent le retour à la notation.

### 3. LA MOBILISATION

Dès l'annonce de ce texte, à l'initiative du Snes, une intersyndicale exclusivement second degré se réunit, qui appelle à la mobilisation de tous les collègues (y compris du premier degré !) et met en ligne une pétition demandant le retrait du texte.

- > **A l'initiative du Sgen-CFDT, de la FSU et de l'Unsa éducation, une interfédérale (tous les personnels de l'Éducation nationale) se réunit, qui confirme l'appel à la grève** pour demander : le retrait des textes, le maintien de l'avancement plus rapide pendant la période transitoire et (à la demande expresse du Sgen-CFDT) l'ouverture de négociation.
- > **Le Sgen-CFDT dépose un préavis de grève. Comme il couvre les personnels du premier degré, celui-ci déclenche le processus de consultation des organisations syndicales prévu dans la loi instituant le SMA.**

## 4. PREMIÈRE ÉVOLUTION

Le ministre répète à l'envi que rien n'est bouclé, le ministère laisse entendre que la période transitoire pourrait ne pas être bloquée et permettre l'avancement selon les règles en vigueur actuellement.

- > Le 30 novembre lors de la rencontre avec le ministère résultant de son dépôt de préavis, le Sgen-CFDT renouvelle sa demande de négociation dans les formes prévues par les nouvelles règles du dialogue social.
- > La directrice des ressources humaines du MEN nous écrit deux jours après pour nous confirmer l'ouverture de ces négociations.
- > **Le Sgen-CFDT décide de rentrer dans ces négociations (qu'il demande depuis le début du processus), ce qui acte pour la DGRH l'annonce sur le maintien des avancements d'ancienneté dans la période transitoire.**

## 6. POURSUITE DES NÉGOCIATIONS

D'autres organisations syndicales ont déjà fait connaître leur volonté de s'associer dans un deuxième temps aux discussions. C'est une bonne nouvelle qui n'enlève rien à nos interrogations sur l'opportunité de maintenir une journée de grève sur des objectifs tous atteints à ce stade.

- > **Nous veillerons dans la poursuite de ces négociations à faire valoir au maximum nos revendications** surtout quand elles diffèrent de celles des autres organisations syndicales : Snes et SE réclament le retour de l'inspection individuelle, et le syndicat des inspecteurs de l'Unsa se flatte à demi-mots de l'avoir obtenu.
- > **Le déroulé de ces négociations permettra d'éviter le piège tendu par le président-candidat** qui aurait aimé voir, en dernier ressort, les organisations syndicales en appeler à l'aide d'un autre candidat sur la base d'une posture impopulaire de refus et de repli corporatiste.



## CONSTRUCTIFS POUR DEMAIN

## 5. DÉBUT DES NÉGOCIATIONS

**Les négociations ont commencé le 6 décembre. Le ministère a présenté ses propositions de départ sous la forme du texte d'orientation de septembre : le projet de décret est donc retiré.**

- > **La séance de négociation a essentiellement porté sur la question de l'inspection individuelle, et du lien évaluation/ancienneté.**  
L'analyse du Sgen-CFDT est que c'est la force de ce lien qui rend dangereux le renforcement de l'implication du chef d'établissement dans le processus.
- > Le Sgen-CFDT a fait valoir qu'une évaluation des personnels devait prendre en compte le travail d'équipe et l'ensemble des tâches effectuées et permettre un regard croisé entre le supérieur hiérarchique, évaluateur de proximité, l'inspecteur, expert nécessaire, et l'évalué. Dans le nouveau processus, plus rien ne justifiait que perdre l'inspection individuelle hors les cas de changement de corps et de discipline, ou bien dans le cadre du processus d'évaluation, mais à la demande du collègue.
- > **Après avoir rappelé notre position de principe sur la déconnexion de l'évaluation et de l'avancement**, nous avons présenté une proposition d'avancement au choix pour tous, alors qu'il est prévu un avancement à l'ancienneté pour tous, ce qui amènerait une réduction des mois de bonification qui pourrait être proposée par l'évaluateur.
- > **Nous avons aussi formulé des revendications précises en matière de publicité et de transparence des actes d'évaluation** par établissement et au niveau territorial, pour par exemple obtenir des informations sur la répartition femmes-hommes en termes de propositions de réductions d'ancienneté.
- > **Sur tout ces points nous sommes dans l'attente de la réponse de la DGRH, réponse qui interviendra avant le 15 décembre**, réponse qui, si elle nous convient, sera le point d'appui pour la poursuite des négociations.

## 7. FIN DES NÉGOCIATIONS

**À l'issue des négociations un projet d'accord sera proposé aux organisations syndicales représentatives.**

- > S'il recueille des signatures représentant plus de 20 % des collègues et en l'absence d'oppositions d'organisations syndicales représentant plus de 50 % des collègues, il sera réputé valable et sera appliqué.
- > **Le Sgen-CFDT se positionnera au regard à la fois de la situation de négociation de départ et de la situation actuelle :** l'accord proposé constitue-t-il une avancée pour les collègues ou non ? Les instances démocratiques du syndicats (Conseil fédéral) prendront la décision finale.
- > **En cas de désaccord**, et à toutes les étapes de la discussion si nous le jugeons nécessaire, nous pouvons appeler à nouveau à la mobilisation.
- > **Le processus de négociation rapprochant la date de décision de l'échéance présidentielle**, nous pourrions toujours faire appel d'une décision que nous jugerions négative auprès d'un éventuel nouveau pouvoir, mais sur la base de nos propositions et sans avoir été mis dans la posture de supplétifs d'une campagne électorale.