



Madame le Recteur,

En ce contexte alarmant de suppressions de postes dans la fonction publique et **plus particulièrement dans l'Éducation Nationale, de baisse des Dotations Horaires Globales et de réforme inquiétante du baccalauréat**, nous nous réunissons aujourd'hui pour statuer sur les propositions de quelques collègues à la classe exceptionnelle.

Nous savons tous que le métier traverse **une très grave crise de recrutement**, notamment du fait sa perte d'attractivité en termes de salaires et de conditions de travail. S'il ne constitue pas un rattrapage des pertes subies depuis le début des années 2000, nous actons positivement l'ensemble des mesures dernièrement obtenues (le dégel en 2016 puis 2017 de la valeur du point d'indice, une accélération des déroulements de carrière pour tous, le parcours de la carrière sur au moins deux grades et la création de cette classe exceptionnelle) qui permettent une translation vers le haut des carrières et des salaires.

Pourtant, dès son arrivée au pouvoir, le gouvernement actuel a décidé un tour de vis sur les rémunérations des fonctionnaires : gel de la valeur du point d'indice, rétablissement du jour de carence, report d'un an des mesures PPCR prises à partir de 2018, augmentation du taux de la CSG sans compensation intégrale... **Ces mesures sont inacceptables !**

En ce qui concerne plus spécifiquement ce pourquoi nous nous réunissons aujourd'hui : l'accès à la classe exceptionnelle, nous regrettons vivement que les directives ministérielles aient, volontairement, **réduit le rôle et l'intervention des commissaires paritaires élus dans les CAPA**, ce qui est une atteinte à la représentativité démocratique professionnelle et à la transparence.

Le volume des promotions à la classe exceptionnelle sera porté en sept ans à 10 % de l'effectif de chaque corps. **Notre objectif est que l'accès à la classe exceptionnelle bénéficie au plus grand nombre** : nous souhaiterions donc apporter en ce sens quelques améliorations au travail effectué par vos services.

Ainsi, nous proposons avant tout de favoriser en priorité la promotion des collègues **les plus proches de la retraite**. De « jeunes » collègues, ayant de fait, une carrière plus courte, n'ont, non seulement pu faire démonstration d'un parcours complet, mais de surcroit, « bloqueraient » l'accès à ce grade pour de futurs collègues « méritants ». En effet, comme le nombre de collègues en classe exceptionnelle est fixé par un pourcentage de l'effectif du corps, il conviendra d'organiser de façon optimale la « rotation » des promotions, de façon à ce que **les futurs départs en retraite permettent de nouvelles promotions**. Nous vous rappelons par ailleurs que le bénéfice financier d'un passage en classe exceptionnelle n'intervient qu'à partir du 3<sup>ème</sup> chevron du 4<sup>ème</sup> échelon. **Nous serons particulièrement attentifs à ce critère.**

Les propositions que nous allons faire remonter seront examinées en CAPN, **dans l'intérêt de tous**, aussi bien pour les collègues qui seront promus que pour ceux qui aspirent à l'être dans les prochaines années, nous devons être particulièrement attentifs aux critères que nous retenons ; **notre objectif, comme celui de votre administration, étant bien la promotion d'un plus grand nombre**. Nous demandons donc encore une fois que soient mis en avant les critères de la carrière et de l'âge

D'autre part, de nombreux collègues nous ont interpellés sur les modalités de prise en compte des fonctions particulières, notamment en ce qui concerne des temps non complets. **Le texte officiel ne faisant pas état de « service effectué à temps complet »**. Ils se sont pourtant vu refuser l'accès au vivier 1. Nous dénonçons une position sévère, avec une **lecture trop restrictive des textes**, et craignons de ce fait de nombreux recours administratifs.

De la même façon, nous dénonçons le fait que des collègues, nommés il y a très longtemps sur des sections de techniciens supérieurs, lors d'une période où les postes spécifiques n'existaient pas, ne peuvent prétendre, de facto, à postuler sur le vivier 1, alors que d'autres, nommés plus tardivement sur les mêmes postes, en auront la possibilité.

Nous regrettons donc que finalement, ce qui pouvait constituer une avancée : la classe exceptionnelle, ne devienne **qu'une machine à frustration** et à découragement, de personnels effectuant leur travail tout à fait consciencieusement, de façon méritante (ils ont été promus à la hors classe pour cela), et souvent dans des conditions difficiles. Nous ne souhaiterions pas que cette possibilité de promotion devienne un outil contre-productif et nous continuerons à porter notre revendication que **la classe exceptionnelle soit un débouché de carrière pour l'ensemble des collègues**.

Pour le SNES-FSU,

Marc BELLAIGUE  
Sophie FRYSZMAN  
Michel PUERTO