



Déclaration des élus SNES-FSU / SNESUP-FSU

CAPA d'accès à la Classe Exceptionnelle des certifiés

Jeudi 28 juin 2018

Cette CAPA a lieu dans un contexte particulièrement alarmant pour la Fonction Publique et ses agents. Plusieurs signaux préfigurent déjà depuis quelques semaines l'**ampleur de l'attaque contre le statut général de la Fonction Publique** : disparition annoncée des CHSCT, recours accrus aux contractuels, réduction drastique du nombre de sièges d'élu-e-s dans de nombreux corps pour le prochain mandat, convocation restreinte des CAPA pour les changements de grade...

À cela s'ajoutent les annonces du gouvernement intervenues le 25 mai dernier. Sous couvert de « définir un nouveau modèle de dialogue social dans la Fonction publique », le gouvernement n'envisage ni plus ni moins que la **destruction du paritarisme**, élément fondateur de la Fonction publique depuis la Libération et cadre essentiel de la défense des droits de tous les personnels. **Les CAP ne seraient plus préalablement consultées sur les mutations, les premières affectations, les détachements, les réintégrations, les avancements et promotions...** En matière disciplinaire, la création de nouvelles sanctions (mise à pied de trois jours) est prévue et associée à l'augmentation du nombre de sanctions ne nécessitant plus aucune consultation de CAP.

Le SNES et les syndicats de la FSU demandent au gouvernement de **retirer purement et simplement ce projet inacceptable** et appellent les personnels à manifester leur attachement au paritarisme.

Pour en venir à l'ordre du jour, la FSU s'est déclarée favorable au PPCR car il va permettre de changer la relation évalués/évaluateurs en déconnectant la promotion de l'évaluation. Le PPCR en créant la classe exceptionnelle met aussi en place de nouvelles bornes indiciaires de fin de carrière qui ouvrent des perspectives intéressantes pour les personnels qui subissent par ailleurs une forte dégradation de leur pouvoir d'achat, accentuée depuis le mois de janvier par la hausse de la CSG et des prélèvements retraite, le gel du point d'indice et le retour de la journée de carence. L'accès à l'échelon spécial revêt alors une importance cruciale pour les enseignant-e-s qui sont les plus proches de leur départ en retraite en tenant compte du délai de 6 mois pour que l'indice soit retenu dans le calcul de la pension. Le SNES revendique l'augmentation de la proportion de collègues qui accéderont à cette échelle de rémunération jusque-là réservée aux agrégé-e-s.

En outre, le SNES ne se satisfait pas du faible volume de promotions et des critères d'accès à la classe exceptionnelle décidés arbitrairement.

Concernant les critères d'accès, ils ne correspondent en rien à la réalité de nos métiers. D'ailleurs, le vivier 1 va très vite être épuisé faute de candidats remplissant des conditions qui sont par ailleurs incompréhensibles pour les personnels alors même que ce vivier représente 80 % des promotions. L'assouplissement des conditions de recevabilité, notamment pour les personnels exerçant en Education prioritaire ou en Sections de Techniciens Supérieurs et les Formateurs académiques, va dans le bon sens. Ceci était une demande forte du SNES lors de la première campagne. Néanmoins, pour permettre un accès élargi, il est indispensable, pour les prochaines campagnes, de revoir les modalités d'accès à la classe exceptionnelle, notamment l'organisation en deux viviers, dont un à accès fonctionnel et la répartition 80/20.

Concernant le volume de promotions, il n'est pas acceptable de retomber dans les travers initiaux de la hors classe, c'est-à-dire de bloquer les promotions jusqu'au départ en retraite des promus. Le pyramidage tel qu'il existe à l'heure actuelle explique que nous proposerons de promouvoir les « retraitables » afin de permettre une rotation rapide des personnels pour que le plus grand nombre de professeurs certifiés puissent bénéficier de la classe exceptionnelle au cours des prochaines années. La note de service ministérielle met d'ailleurs l'accent sur le fait

qu'il est nécessaire de préserver des possibilités de promotions. Rappelons aussi que la classe exceptionnelle doit tenir compte de l'ensemble de la carrière d'un agent.

Aujourd'hui, nous avons à étudier la promotion des professeurs certifiés hors classe promouvables. Concernant les candidatures retenues, si on étudie la répartition des avis « excellent » et « très satisfaisant » et plus largement les propositions de promotions, nous remarquons une certaine volonté d'équilibre entre les civilités d'une part, entre les disciplines d'autre part, et la prise en considération de l'âge des collègues pour le vivier 2, conformément aux échanges que nous avons pu avoir précédemment.

En ce qui concerne le vivier 1, nous déplorons que, en raison notamment des spécificités de notre académie, seules 37 promotions soient prononcées malgré les 66 promotions possibles accordées par le Ministère pour cette campagne. Cela représente une perte de 29 promotions au titre du vivier 1 qui auraient pu bénéficier aux collègues certifiés de notre académie. De plus, nous notons un déséquilibre femmes (15) / hommes (22) ainsi qu'un déséquilibre entre disciplines, l'éco-gestion étant bien représentée tandis que les lettres sont sous-représentées. Enfin, le nombre faible de candidatures retenues rapporté au nombre de promotions possibles se traduit par l'accès à la classe exceptionnelle de professeurs certifiés relativement jeunes : 22 collègues promus sont nés entre 1965 et 1973, parmi eux 7 collègues nés entre 1970 et 1974. Le risque est grand d'aller vers un blocage de la rotation et donc des promotions futures. Notre demande d'ouvrir l'accès à la classe exceptionnelle à tous reste donc pleinement d'actualité.

En ce qui concerne le vivier 2, seuls 24 professeurs certifiés hors classe sont promus en attendant la montée en charge des prochaines campagnes. Nous prenons acte du fait que l'âge des collègues a été pris en compte, ce qui est très important pour organiser la rotation des promotions et correspond globalement à nos revendications.

Face à la difficulté d'un exercice où tout est à découvrir mais aussi tout à construire dans un calendrier très resserré, nous comprenons que le travail ait été extrêmement contraint cette année pour les services. Nous formulons cependant deux demandes pour les campagnes prochaines :

D'une part, nous souhaiterions avoir la liste de tous les collègues dont la candidature a été refusée et le motif du refus et nous demandons que pour les prochaines campagnes, un groupe de travail soit institué avant la CAPA afin d'examiner la validité des dossiers.

D'autre part, il nous semble important que nous disposions d'un document qui présente la répartition par disciplines sur l'ensemble des corps des certifiés ainsi que la répartition par genre afin de pouvoir mieux prendre en compte ces éléments.