

**CAPA des Certifié-e-s
Accès à la Classe exceptionnelle
- Mercredi 14 mars 2018 -
Déclaration du SNES-FSU**

Cette première CAPA d'accès à la Classe exceptionnelle des professeur-e-s certifié-e-s se déroule dans un contexte lourd de menaces pour les personnels et usagers de la Fonction publique.

En effet, les mesures issues du programme « **Action publique 2022** », présentées le 1^{er} février en Comité interministériel, s'inscrivent dans les orientations ultra libérales que nous avons déjà subies sous le gouvernement de Nicolas Sarkozy : 120 000 suppressions d'emplois de fonctionnaires (dont 50 000 pour la Fonction publique d'État), « accompagnées » par un « *plan de départs volontaires* » - mesure inspirée du management privé, mais qui, dans notre secteur frappé par une grave crise de recrutement, prend des accents de mauvaise plaisanterie - ; recours accru aux personnels précaires ; et, cerise sur le gâteau, rémunération au mérite, vantée tour à tour par le 1^{er} ministre (« *Il s'agit de développer l'individualisation des rémunérations* ») et par Gérald Darmanin (« *Il faut prendre davantage en compte, objectivement, le mérite* »).

Ce serpent de mer du salaire au mérite revient à un moment où **l'actuel gouvernement a décidé un nouveau tour de vis sur les rémunérations des fonctionnaires**, dont les enseignant-e-s ont pu constater les effets sur leur paye de janvier : avec la hausse de la retenue pour pension civile, la hausse de la CSG mal compensée, le gel du point d'indice, le report des mesures PPCR prévues pour janvier, toutes et tous ont vu leur salaire net baisser (et à partir de février, il faudra retrancher aussi, pour certain-e-s, l'effet du jour de carence, retrait sur salaire inique qui punit celles et ceux qui osent être malades...).

Cette nouvelle dégradation du pouvoir d'achat, conjuguée avec la réduction du nombre de postes ouverts aux concours de recrutement, constitue un très mauvais signal délivré aux futur-e-s candidat-e-s, alors que le Second degré a besoin de recruter des personnels de qualité, et pour cela, de redevenir attractif en termes de salaire, de progression de carrière et d'allègement de la charge de travail.

C'est la raison pour laquelle le SNES et la FSU appellent les personnels à se mettre en grève jeudi 22 mars, pour la défense de la Fonction publique et du service public d'éducation nationale.

Notre première campagne de promotion pour l'accès à la Classe exceptionnelle concrétise la mise en place du nouveau grade créé dans le cadre du PPCR, et destiné à constituer un débouché de carrière au-delà de la Hors-Classe actuelle.

Or de ce point de vue, les constats que nous faisons, quant aux conditions de réalisation de cette campagne de promotions, nous donnent de fortes inquiétudes, et nous renvoient aux années noires qu'a connues notre académie dans l'attribution de la Hors-Classe. Rappelons en effet qu'avant le changement de 2014, le taux de promotion des collègues au 11^{ème} échelon était le plus faible de toutes les académies métropolitaines (35%, pour une moyenne nationale proche de 70%), et que, tout au long de la décennie précédente, ce sont des centaines de collègues pourtant « méritant-e-s » qui sont parti-e-s à la retraite en étant privé-e-s de cette promotion ; ce qui nous faisait régulièrement dénoncer le fonctionnement de la Hors-Classe, à Orléans-Tours, comme une « machine à créer de l'injustice et du découragement ».

Nous sommes donc, en tant qu'élu-e-s des certifié-e-s, particulièrement soucieux de voir nos collègues proches de la retraite accéder en priorité à la Classe exceptionnelle ; car l'enjeu est double : d'une part assurer au plus grand nombre un débouché de carrière pour obtenir l'indice le plus élevé possible pour calculer leur pension, et d'autre part assurer une rotation des promotions qui permettent de nouvelles promotions à partir de 2020.

Pour atteindre cet objectif, il nous paraît nécessaire de **revoir le système tel qu'il est fixé dans les textes réglementaires ministériels** : les conditions d'accès à la Classe exceptionnelle, la structure de promotions (les deux viviers) et la répartition des promotions entre ces deux viviers, sont visiblement inadaptées à la structure de carrière de la profession (ainsi que le montre le faible nombre de candidats recevables au titre du vivier 1). Il s'agit donc, selon nous, d'élargir les conditions de recevabilité dans le vivier 1, en prenant en compte par exemple les années de services comme TZR ou en service partagé ; mais aussi de rééquilibrer la clef de répartition des promotions entre les deux viviers (ratio actuel de 80 %/20%), pour tenir compte de la réalité numérique de ces deux viviers. C'est la condition pour que le pourcentage des effectifs actuellement à la Hors-Classe accédant au nouveau grade augmente régulièrement jusqu'aux 40 % prévus pour dans 7 ans. Pour le SNES-FSU, qui revendique une carrière parcourue sans

obstacle de grade, il s'agit là d'une étape : comme pour la Hors-Classe qui, actuellement est obtenue, dans notre académie par 98 % des collègues au 11ème échelon, la Classe exceptionnelle devra être obtenue par la totalité des collègues à la Hors-Classe, arrivé-e-s au dernier échelon de ce grade, ou proches de la retraite.

Au niveau de notre académie, dans la mesure où le barème actuel tient compte de façon trop modeste de l'ancienneté dans le grade et dans l'échelon, il est nécessaire que l'attribution des avis rectoraux se fasse avec une attention toute particulière parmi ces collègues.

Or, que constate-t-on ? Parmi les promouvables du vivier 1, ne figure qu'un seul retraitsable, ce qui interroge sur la constitution de ce vivier. Parmi les promouvables du vivier 2, 42 sont retraitsables (à mettre en rapport avec les 44 promotions possibles). Mais en réalité, non seulement le tableau ne propose que trois retraitsables pour la promotion (les trois seuls obtenant l'avis « excellent »), mais de plus, trois retraitsables classés à la suite des quarante premières promotions se retrouvent écartés des propositions, montrant que le barème pèse bien légèrement dans les propositions.

Autant il est manifeste que par les documents comme par les déclarations en GT les services du rectorat ont pu veiller à l'égalité hommes-femmes, autant la question des retraitsables a été manifestement oubliée, au mépris des textes qui fondent la classe exceptionnelle.

Nous redisons solennellement le risque que prendrait notre administration, si elle ne faisait pas de la promotion de ces collègues une priorité : d'une part, une forte réduction de l'accès possible par le vivier 1, à partir de 2020 (et donc une perte énorme de possibilités de promotions) ; d'autre part, le coût que cela représentera à long terme (28 collègues dans le vivier 1 accéderaient à la classe exceptionnelle alors qu'ils sont nés dans les années 1970 ! Ils avanceront ainsi dans ce corps, jusqu'aux échelons les plus hauts, y restant de nombreuses années, tout en privant bien des collègues retraitsés d'une pension améliorée. Cette situation rappelle malheureusement, en pire, celle de la Hors-Classe que nous évoquions ci-dessus).

Notre rectorat doit donc pouvoir donner plus de poids à la proximité du départ à la retraite, comme cela a été fait ici même, cette année, pour les Psy-EN, ou comme cela s'est fait à Aix-Marseille, avec le critère de l'âge pris en compte dans les avis du Recteur.

Si nous entrons dans le détail des constats et interrogations ciblés dans les tableaux fournis, nous pouvons faire les remarques suivantes :

Sur le vivier 1 :

Nous aurons le plus grand mal à répondre aux collègues qui nous parleront d'arbitraire.

-Tout d'abord, pourquoi, alors que des collègues selon le BO « *justifient de 8 années d'exercice en conditions difficiles ou sur des fonctions particulières* », se retrouvent-ils écartés ? Pourquoi contingenter à 181 les promotions au titre de ce vivier 1 ?

Plus incompréhensible encore, un collègue ayant des avis similaires à d'autres se retrouve privé de cette promotion sans que nous ne trouvions de réponse satisfaisante : équilibre hommes-femmes, équilibre entre disciplines, aucun critère convenable ne semble s'appliquer... Nous demanderons au rectorat de nous répondre également pour d'autres collègues dont nous étudierons les cas. Nous remarquons également que des collègues se trouvant aux échelons 3 et 4 sont proposés alors que des échelons 5 sont écartés, plus haut. 181 promus correspondraient à tous les barèmes supérieurs ou égaux à 61 points : Pourquoi en écarter ? Au nom de quels critères objectifs ?

De plus, quelle équité, alors que ni les collègues, ni les chefs d'établissement ne comprennent comment les 8 années sont prises en compte, par exemple pour des collègues enseignant en BTS sur tout leur service, ou assurant des missions de formation, sans parler des classements d'établissements en éducation prioritaire ; et alors même que l'entrée dans le vivier 1 ne fait pas l'objet d'une possibilité de contestation.

Enfin, trois collègues en fin de carrière se retrouvent avec un avis insuffisant, alors même que les appréciations mentionnent la carrière difficile que les collègues ont assurée, occupant des postes que beaucoup fuient !

Pour revenir à la question de l'éducation prioritaire, la restriction des critères rend les conditions de validation au vivier 1 vraiment peu lisibles, générant un sentiment d'injustice pour les collègues et un problème pour vérifier quels candidats ont été retenus au vivier 1. Deux raisons :

- les années où des établissements comme Tomas Divi à Chateaudun ou Léonard de Vinci à Romorantin, entre 2009 et 2015 ont été RRS et non plus Zep semblent ne pas compter, alors que d'autres commissions comme celles des mutations en font des années Zep et que les collègues touchaient la prime.

- les années prises en compte ne remontent pas plus haut que 1990, pénalisant les collègues en fin de carrière dont le début dans la profession a été difficile.

- ces deux critères s'associent pour aboutir à des situations contradictoires : si les collègues étaient en poste dans un établissement déclassé, normalement, l'ancienneté « zep » est incrémentée ; au contraire, le collègue arrivé en poste dans le trou 2009-2015 n'aura pas toujours le quota d'années, notamment pour les collègues retraits au cours de cette année scolaire.

Sur le vivier 2 :

Parmi les 44 proposés, on a 4 retraits seulement. Ces 4 retraits ont un avis excellent sur les 65 avis excellents émis. 18 retraits sont à 138 et aucun de ces collègues n'est proposé. 3 de ces collègues figurent même dans le classement des 44 premiers selon le barème mais ne sont tout simplement pas proposés. Des collègues bien plus loin dans le classement sont ainsi repêchés et proposés à leur place sans que l'on comprenne les critères. Nous souhaiterions avoir des explications afin que tout cela soit fait dans la transparence et qu'aucun retraité ne soit lésé.

Sur les collègues écartés selon l'ordre du barème, nous disons notre forte perplexité face à des avis d'évaluateurs qui définissent parfois étrangement le mérite d'un professeur. Nous avons pu constater que bien faire ses cours serait un problème et demeurerait insuffisant. Démériter, ce serait, par exemple, avoir été un très bon professeur, mais avoir une dernière inspection en fin de carrière faisant apparaître des difficultés récentes... Nous demandons que soit respecté l'esprit du BO, qui demande une vision embrassant l'ensemble de la carrière.

Quelques collègues nous ont fait part de leur inquiétude de ne pas avoir accès à leurs appréciations via le serveur informatique. Et pour cause, certains collègues avaient purement et simplement été oubliés. Problèmes techniques, failles informatiques... Ces collègues ont pu être réintégrés dans le tableau. Comment le ministère peut-il nous assurer de l'exactitude de cette liste ? Combien de collègues ont pu être oubliés par la machine sans qu'eux-mêmes s'en aperçoivent et sans que nous puissions faire les vérifications nécessaires ? Certains pourraient donc partir à la retraite sans même figurer dans ce tableau et ainsi ne pas participer à cette campagne uniquement pour un dysfonctionnement technique ? C'est inacceptable. L'égalité de traitement entre les collègues, que nous défendons à chaque commission, n'est pas respectée. Les deux cas que nous avons en tête sont deux collègues retraits, ce qui est encore plus problématique et rendant contestable la tenue de cette CAPA!

Nous touchons là au problème des fins de carrière, qui se trouveraient pénalisées davantage par la promotion au mérite : si le mérite consiste à être plus brillant, plus énergique, plus disponible pour autre chose que pour l'acte d'enseigner, alors malheur aux retraits, qui en la matière paraîtront toujours moins performants que leurs collègues de 40 ans, par exemple... Si donc les qualités de son enseignement durant de longues années ne suffisent pas à laisser espérer cette promotion, qui aurait alors l'audace de parler de mérite reconnu « objectivement » ? Le ministre qui prétend cela ne peut ignorer par ailleurs ce que plusieurs études ont démontré comme effets contre-productifs de la rémunération au mérite : la mise en concurrence entre agents et le sentiment d'arbitraire diminuent la motivation au travail, ainsi que l'efficacité du travail collectif au service de l'intérêt général.

Pour finir, compte tenu des conditions problématiques dans lesquelles a dû s'effectuer notre travail d'élus des personnels, et même si nous ne nions pas la charge de travail induite par ces nouveautés dans les services rectoraux, nous demandons, pour les prochaines campagnes de promotion,

- que les documents fournis par le rectorat contiennent la liste des candidatures rejetées au titre du vivier 1 et la motivation de ce rejet (qui devrait pouvoir être contesté par nos collègues), ainsi que la liste des collègues retraits avant la prochaine campagne de promotion.

- qu'un bilan de cette campagne (calendrier ; critères de répartition entre supérieur/formateur/éducation prioritaire ; entre hommes et femmes ; principes d'attribution des avis contingentés « exceptionnel » et « très satisfaisant », etc.), sous la forme d'un groupe de travail, permette d'améliorer sensiblement les modalités et conditions d'accès à la Classe exceptionnelle, afin de faire jouer pleinement à ce nouveau grade son rôle de débouché de carrière avant le départ en retraite.