

Mardi 3 avril 2018

Suite aux différents dysfonctionnements mis en évidence lors de la CAPA initialement prévue puis annulée en cours de séance le mercredi 14 mars 2018, nous nous retrouvons aujourd'hui pour étudier à nouveau les tableaux des viviers 1 et 2 pour la classe exceptionnelle. Malgré le groupe de travail du vendredi 23 mars qui a permis de poser les problèmes et de construire quelques petites avancées, nous tenons à exprimer notre déception après l'étude de ces deux tableaux, qui révèlent en particulier la très insuffisante prise en compte du déroulé de carrière des collègues concerné-e-s.

Ainsi, concernant le vivier 1, nous attirons à nouveau votre attention sur la situation de collègues se retrouvant privé-e-s d'accès à la classe exceptionnelle suite à un avis « insatisfaisant ». Il nous paraît important de rappeler que ces collègues se trouvant ainsi exclu-e-s de tout espoir de promotion pour cette campagne ont eu accès à la Hors-classe, grade obtenu sur la base non seulement de l'ancienneté mais aussi de l'avis des évaluateurs. Nous déplorons ces refus de promotion qui ne peuvent être perçus par nos collègues que comme des sanctions. En contradiction avec les conditions de l'accès à la Hors Classe à l'époque où ils l'ont obtenue, ces avis sont donc soit un désaveu de l'administration sur ses propres avis, soit la preuve que la période actuelle compte davantage que la carrière dans son ensemble pour l'accès à la classe exceptionnelle.

Concernant le vivier 2, nous désapprouvons le faible nombre de promotions chez les collègues retraits. Même si le GT nous a permis de « retrouver » plus de 20 collègues retraits « supprimé-e-s » par l'outil informatique, il n'en reste que 9 à être promu-e-s, ce qui est loin d'être satisfaisant. Les ajustements proposés à l'occasion de ce groupe de travail ont certes permis d'augmenter l'âge moyen des collègues proposé-e-s, mais cette hausse s'est limitée à quelques mois. C'est pourquoi nous demandons, pour les prochaines campagnes, la mise en place d'un barème qui favorisera la promotion des collègues retraits, afin que ces collègues puissent partir à la retraite avec un indice plus élevé. Un barème qui favoriserait l'ancienneté dans la carrière nous paraît plus équitable qu'un barème privilégiant l'avis de la hiérarchie. A ce titre, il nous semble nécessaire que l'administration ait un regard sur la moyenne d'âge des promu-e-s dans les autres académies, et qu'elle en tire les conséquences sur la liste des proposés. 26 collègues ont une ancienneté de plus de 10 ans dans le dernier échelon de la Hors Classe, et seulement 6 d'entre eux sont promus.

Nous demandons donc un barème favorisant la durée dans le dernier échelon de la Hors-Classe, que cette durée ne soit pas plafonnée à 3 ans, et que ce barème distingue en particulier ceux qui s'y trouvent depuis plus de 10 ans.

Par ailleurs, nous attendons beaucoup de l'évolution des critères permettant aux collègues d'accéder au vivier 1, ainsi que d'une meilleure répartition des promotions entre viviers 1 et 2. En l'état actuel des choses, les critères d'égalité que sont la répartition par genre et la répartition entre second degré et supérieur, pourraient amener le Rectorat à accroître encore les promotions des collègues les plus jeunes, bloquant ainsi les possibles promotions futures et un roulement plus important de collègues à la classe exceptionnelle. Pourtant, avec un ratio de 26 femmes pour 18 hommes proposés au vivier 2, et 102 femmes pour 79 hommes pour le vivier 1, nous n'atteignons pas le ratio du corps des certifiés. De même, avec une moyenne d'âge respectivement de 54 ans et 59 ans pour les viviers 1 et 2, pour un nombre de promotion encore important vu que nous sommes en montée de cohorte, nous sommes déjà inquiet-e-s pour les promotions à venir qui s'annoncent très restreintes.

En plus d'un barème favorisant l'ancienneté, nous demandons pour les prochaines campagnes une base de calcul utilisant un ratio de promu-e-s et promouvables comme pour la Hors Classe.

Cette première campagne de promotion à la Classe exceptionnelle a démontré que les conditions d'éligibilité de l'accès au vivier 1 n'étaient pas du tout satisfaisantes (collègues des établissements RAR peu au courant des classements et déclassement ZEP, notamment). Nous affirmons notre volonté d'élargir au maximum les conditions d'accès au vivier 1. Ceci permettrait à terme de ne former qu'une seule voie d'accès à la classe exceptionnelle se fondant essentiellement sur l'ancienneté dans la carrière, garantissant ainsi la classe exceptionnelle pour toutes et tous, comme cela est déjà inscrit pour la Hors Classe depuis la mise en place du PPCR.

Il est nécessaire qu'au niveau national comme local, chaque instance prenne ses responsabilités pour favoriser une véritable revalorisation de la carrière enseignante, au sein d'une Fonction publique renforcée et reconnue, au service de l'intérêt général et du progrès social dans notre pays.