



Déclaration SNES - SNESUP / FSU CAPA classe exceptionnelle des certifié-es - vendredi 17 juillet 2020

Madame la Rectrice, Mesdames, Messieurs,

Nous voilà donc arrivés à un tournant historique du paritarisme puisque cette CAPA est la toute dernière qui examinera les promotions des collègues certifiés de l'Académie. C'est la fin d'un processus démocratique engagé par le Conseil National de la Résistance, prolongé et confirmé par la Loi Le Pors de 1983 avec une exigence d'équité et de droits opposables pour chaque agent de la Fonction publique au sein des instances paritaires.

Alors que nos concitoyens revendiquent de plus en plus fort transparence et égalité dans toutes les décisions de l'État, il est paradoxal de constater que ces mêmes principes sont aujourd'hui anéantis dans la gestion des carrières des personnels. Des personnels exposés plus que jamais à l'arbitraire administratif voire politique. Des personnels dont les carrières échapperont désormais à tout contrôle et toute protection que seule la présence des élus est à même de garantir, l'opacité étant mère du soupçon. Des personnels bientôt à la merci d'un avis hiérarchique dissimulé et non opposable pouvant bloquer une carrière. Si les risques de lobbying voire de corruption ont été jusqu'ici écartés dans la Fonction publique, comment prémunir désormais les agents de toute pression sur le déroulement de leur carrière dans le seul but de satisfaire des intérêts particuliers contre l'intérêt général ?

La loi de Transformation de la Fonction publique n'a-t-elle pas comme seul objectif de réduire l'influence des syndicats de la Fonction publique, et en particulier celle des organisations majoritaires à l'Éducation Nationale ? Pour nos métiers, cette loi fragilise l'action indépendante et experte des enseignants dans la classe en remettant le déroulement de leur carrière dans les seules mains de l'administration. Qui désormais peut garantir qu'exprimer sur son lieu de travail un désaccord, participer à un engagement militant, représenter ses collègues en conseil d'administration, revendiquer haut et fort des moyens pour améliorer les conditions d'étude des élèves ou résister à une injonction contraire à l'intérêt des élèves, ne va pas entraver une possibilité de mutation ou de promotion ? C'est précisément la liberté pédagogique des enseignants qui est exposée au travers de cette loi, le libre arbitre professionnel qui est encadré, tout ce qui fonde en somme nos capacités professionnelles d'adaptation et d'intervention pour répondre aux exigences du travail en classe et aux circonstances toujours nouvelles auxquelles nous pouvons être confrontés.

En outre, neutraliser le rôle des élu-es du personnel c'est éloigner un peu plus les personnels de leur administration alors que l'exercice de nos métiers est si complexe. Sans cette prise en compte des pratiques réelles portées par les élus du personnel dans toutes les instances où ils contribuent au dialogue social, le pilotage académique s'en trouvera-t-il amélioré ou au contraire sera-t-il renforcé dans sa verticalité impulsée par le ministère ?

Le mouvement Intra-académique s'est déroulé cette année en dehors du travail des commissaires paritaires. Les collègues sont livrés à un problème de lisibilité de leur résultat. En effet, la publication des barres départementales ne saurait suffire à rendre ce mouvement transparent : les données telles que le nombre de demandeurs, le nombre de collègues obtenant une mutation au-dessus et sous la barre départementale, les barres infra-départementales sont des éléments importants pour les stratégies de mutation qui se construisent le plus souvent à moyen terme. Or, le contexte sanitaire et sa déclinaison dans les établissements, autant que la dégradation des conditions de travail consécutive à la réforme du collège puis du lycée et du baccalauréat rendent le besoin de transparence en matière de mutation indispensable.

Concernant l'ordre du jour de cette CAPA, même si ce troisième grade qu'est la classe exceptionnelle répond en partie aux attentes de revalorisation de la rémunération de nos collègues en fin de carrière, il n'en reste pas moins que son accès trop restrictif et inégalitaire est à revoir. Pour la FSU, une carrière ne devrait être parcourue qu'à un rythme unique sans obstacle de grade.

Les conséquences des conditions d'accès à la classe exceptionnelle ont déjà montré leur limite : de nombreuses promotions ont déjà été perdues dès la deuxième campagne ! Ainsi cette année, 122 promotions sont possibles au vivier 1, pour quelque 38 collègues, soit une perte de près de 70 % des promotions. Si nous sommes satisfaits de l'élargissement du vivier 1 aux collègues qui ont exercé des fonctions de tutorat permettant ainsi d'améliorer de ce fait l'équilibre Femme/ Homme, cet élargissement est trop faible au regard du nombre de collègues concernés.

Les syndicats de la FSU agissent pour que l'accès à la classe exceptionnelle soit ouvert au plus grand nombre, afin que chacun puisse en bénéficier avant son départ en retraite, à l'instar de ce qui a été gagné avec la hors-classe. Il est plus que souhaitable que la classe exceptionnelle devienne un débouché de carrière pour tous. Pour cela il faut, en attendant, en revoir les modalités et la structure de promotion :

- élargir encore les conditions de recevabilité du vivier 1 afin de les rendre moins inégalitaires, en prenant en compte par exemple les fonctions de TZR ;
- augmenter fortement le nombre de promotions du vivier 2, qui ne permet actuellement que 20 % des promotions, bien trop peu au regard de la masse des ayants droits ;
- organiser la « rotation des promotions » de façon à ce que les futurs départs en retraite permettent de nouvelles promotions en 2021, car le nombre de collègues en classe exceptionnelle est fixé par un pourcentage de l'effectif du corps ;

- rééquilibrer le barème actuel qui donne un poids trop important à l'avis rectoral lequel doit prendre en compte l'avis des évaluateurs primaires, mais également le dossier qui retrace l'intégralité de la carrière des collègues. Nous regrettons d'ailleurs de ne pas avoir accès à ces dossiers pour préparer la CAPA ;

- proposer à la classe exceptionnelle tous les collègues retraits qui veraient un effet financier immédiat à cette promotion.

Concernant le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des certifiés du vrier 2, nous sommes surpris du nombre de collègues faisant l'objet d'une opposition. Parmi eux, 2 collègues femmes, présentant certes des difficultés dans l'exercice de leur métier, mais dont de nombreuses qualités professionnelles sont soulignées, ne méritent pas, selon nous, d'être mises à l'écart du tableau d'avancement par une opposition.

Pire encore, un collègue d'espagnol, dont le chef d'établissement et l'IPR mettent en avant de remarquables qualités professionnelles, se voit lui aussi écarté de l'accès à la classe exceptionnelle au motif qu'il n'a pas, pour une fois dans sa carrière, appliqué les injonctions de l'institution. Comment peut-on juger l'ensemble de la carrière d'un professeur sur un refus manifesté dans un contexte de contestation généralisée ?

Nous remercions les services dont nous connaissons la charge de travail et avec lesquels nous partageons ce statut de fonctionnaire auquel nous sommes tant attachés.