



Déclaration liminaire du SNES-FSU
CAPA des professeurs certifiés
19 mars 2018
Accès à la classe exceptionnelle

La CAPA des professeurs certifiés pour l'accès à la classe exceptionnelle s'ouvre ce jour dans un contexte très particulier : celui de la création de ce nouveau grade au 1^{er} septembre 2017. C'est donc la première campagne de promotions : les difficultés rencontrées sont telles (nous y reviendrons), qu'il convient à notre sens de tirer au plus vite tous les enseignements utiles en vue des toutes prochaines campagnes à venir, au titre des 1^{er} septembre 2018 puis 2019.

Le SNES et la FSU agissent depuis de très nombreuses années pour obtenir une revalorisation des carrières et des salaires. Les actions qu'ils ont menées avec les personnels ont trouvé de premiers résultats dans le cadre des discussions dites « PPCR ». Ont été obtenus une augmentation générale des rémunérations, le dégel en 2016 de la valeur du point d'indice, une accélération des déroulements de carrière, le parcours de la carrière sur au moins deux grades (la hors-classe pour tous) et la création d'un débouché de carrière au-delà de la hors-classe actuelle : la classe exceptionnelle (accès à la hors-échelle A pour les professeurs certifiés, CPE et Psy-ÉN ; accès à la hors-échelle B pour les professeurs agrégés). Même s'il ne constitue pas un rattrapage des pertes subies depuis le début des années 2000, l'ensemble de ces mesures permet une translation vers le haut des carrières et des salaires.

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... Toutefois, ces mesures inacceptables ne mettent pas en cause la mise en place de la classe exceptionnelle. Mais en ce qui concerne l'emploi, ce ralentissement de la revalorisation des carrières et la baisse du salaire conjugués avec la décision de réduire le nombre de postes ouverts aux concours de recrutement est un très mauvais signal délivré aux futurs candidats, alors que le second degré a besoin de recruter des candidats de qualité, et pour cela de redevenir attractif en termes de salaire, de progression de carrière et d'allègement de la charge de travail. Dans ce contexte, pour défendre la Fonction publique, l'Éducation nationale et ses personnels, nous appelons à la grève mardi 22 mars,

Pour la création de la classe exceptionnelle, le contingent des promotions au 1^{er} septembre 2017 allouées à notre académie s'élève à 156.

- **Au titre de la voie n°1** (conditions d'exercice, degré d'enseignement, missions...), 121 promotions sont prévues, pour 182 candidats). Comme cela est en train de se dérouler dans la plupart des académies, la démonstration se fait sous nos yeux de l'inadaptation profonde des modalités, conditions et structure de promotion : le système mis en place conduira inévitablement à la perte de promotions, faute d'un nombre suffisant de candidatures recevables selon les critères arrêtés, et à la promotion de candidats trop éloignés de la retraite, ce qui obérera nécessairement d'autant les contingents de promotions à venir dès 2020.

- **Au titre de la voie n°2** de promotion (ancienneté dans le dernier échelon de la hors classe) : 35 promotions sont prévues pour, 679 candidats. Nous actons positivement le choix fait par notre administration de réserver l'attribution des avis « excellent » ou « très satisfaisant » aux collègues les plus expérimentés, c'est à dire les plus proches de la retraite. Nous vous proposerons des améliorations mais il y a trop peu de promus au regard de la masse des ayant-droits.

Nous essayons les plâtres.et nous tenons à remercier vos services pour le travail qu'ils ont dû effectuer. Les commissaires paritaires du SNES-FSU ont fourni un lourd travail de vérification sur le projet de promotion établi par le rectorat : il s'est agi en premier lieu d'établir que la situation et les droits à promotion de chacun ont été pleinement pris en compte par notre administration, dans le respect des règles communes nationales organisant l'accès à la classe exceptionnelle (un grand nombre de collègues au vivier 1 a été débouté à cause des conditions restrictives, nous souhaitons connaître ces candidats et les raisons de leur éviction). . Le rôle des élus est aussi d'apporter un maximum d'améliorations au projet de l'administration, particulièrement en proposant la promotion des collègues les plus proches de la retraite : c'est le sens des propositions que nous porterons ce jour. **C'est en effet l'enjeu essentiel** de l'accès à la classe exceptionnelle : assurer au plus grand nombre le meilleur indice de pension possible.

Pour ce faire, comme le nombre de collègues en classe exceptionnelle est fixé par un pourcentage de l'effectif du corps, il convient d'organiser **la « rotation » des promotions** de façon à ce que les futurs départs en retraite permettent de nouvelles promotions à partir de 2020. De ce point de vue, les conditions d'accès à la classe exceptionnelle, la structure de promotions (les deux viviers) et la clef statutaire de répartition des promotions entre ces deux viviers sont inadaptées à la structure de carrière de la profession, ainsi que le montre la pénurie de candidats recevables au titre de la voie n° 1. **Il convient donc de revoir le système : nous formulons quatre propositions**, dont certaines d'application immédiate.

1/ Améliorer les conditions de candidature : la première campagne de décembre dernier, quoique prolongée jusqu'au 2 janvier à notre demande expresse, s'est déroulée dans de telles conditions d'impréparation et de précipitation qu'il est clair que de nombreux collègues n'ont pu postuler.

2/ Élargir les conditions de recevabilité au titre de la voie n° 1 dès la circulaire organisant la campagne 2018 pour les collègues les plus nombreux : ceux ayant exercé en éducation prioritaire. Il faudra ainsi, à notre sens, rendre recevables les services partagés (exemple : les compléments de service). Il devrait en être de même pour les collègues en service partagé entre second degré et IUFM ou ESPÉ, ainsi que pour les collègues formateurs académiques (CAFFA) exerçant pour au moins un demi-service.

3/ Élargir la composition du vivier n° 1, afin qu'elle soit plus proche de la réalité de la profession et de l'histoire de la carrière des collègues. De ce point de vue, nous rappelons la demande faite par la quasi-totalité des organisations syndicales lors des discussions de 2016 d'inclure dans le vivier n° 1 les collègues ayant exercé comme TA ou TR (au titre du décret 85-1059 du 30 septembre 1985), ainsi que les collègues ayant été ou étant TZR depuis le 1^{er} septembre 1999. **Cela implique de modifier rapidement l'arrêté du 10 mai 2017 qui établit la liste des fonctions rendant éligible à promotion par la voie n° 1.**

4/ Modifier enfin la clef statutaire de répartition des promotions entre les deux voies de promotion (le ratio 80 / 20 %). L'idéal sera de l'abolir, au vu de la réalité numérique des deux viviers. Une première étape avec une clef statutaire de 33 % (voie 1) / 66 % (voie 2) devrait permettre de rééquilibrer relativement l'ensemble des promotions.

Le volume des promotions à la classe exceptionnelle sera porté en sept ans à 10 % de l'effectif de chaque corps (ce qui équivaut à plus de 40 % des effectifs actuellement en hors-classe). **Le SNES-FSU agit pour que l'accès à la classe exceptionnelle soit ouvert au plus grand nombre**, à l'instar de ce qui a été obtenu avec la hors-classe. Née de la revalorisation de 1989, la hors-classe, initialement prévue pour 15 % des effectifs, est devenue un débouché de carrière de masse, représentant aujourd'hui plus de 25 % de chaque corps : c'est l'exemple du succès de la lutte syndicale opiniâtre, alliant revendication et action dans les CAP.

Le SNES-FSU revendique une carrière pouvant être parcourue par tous sans obstacle de grade. C'est quasiment devenu le cas pour ce qui concerne l'accès à la hors-classe, cela reste à conquérir pour l'accès à la classe exceptionnelle en fin de carrière. Nous continuons de demander à ce que la hors classe et la classe exceptionnelle soient intégrées dans une grille indiciaire revalorisée, débutant à l'indice de l'actuel 5^e échelon avec translation vers le haut de toute la grille.

Notre objectif est que l'accès à la classe exceptionnelle bénéficie au plus grand nombre : comme pour la hors-classe, il est possible de faire de la classe exceptionnelle un débouché de carrière pour tous, avant le départ en retraite. **Les modalités et conditions d'accès à la classe exceptionnelle, ainsi que la structure de promotion doivent donc être revues dans ce sens.**

Dans l'immédiat, nous mettons solennellement en garde notre administration : si continuaient à être promus des collègues non rapidement retraitables, cela générera inévitablement un bouchon pour l'accès à ce grade dès l'issue de la troisième année de montée en charge, soit dès 2020.

Des consignes très strictes doivent être au plus vite réitérées en ce sens par notre ministère.

Nice le 19 mars 2018

Les commissaires paritaires du SNES-FSU