

Déclaration à l'ouverture des CAPA certifiés de Hors classe et Classe exceptionnelle 2018

Le gouvernement multiplie les arguments fallacieux pour remettre radicalement en cause les droits des personnels à travers l'attaque contre les organismes consultatifs que sont les CAP et le CHSCT. Pour le gouvernement, il ne s'agit pas de faire évoluer ces instances pour améliorer leur fonctionnement, mais de transformer radicalement le système de représentation et de défense des personnels. C'est une attaque frontale contre les personnels et leurs représentants. En effet, en l'état actuel du projet, les CAP seraient dessaisies du mouvement, des promotions et du disciplinaire. Elles ne seraient plus que des instances d'appel ou de recours pour les cas individuels les plus problématiques.

Dans ces conditions, comment serait assurée la défense des personnels et le respect des règles lors des opérations de carrières selon des critères objectifs et équitables pour tous ? Il suffit de regarder le travail accompli ces dernières semaines par les élus du personnels, pour se persuader de l'intérêt du fonctionnement actuel des CAPA y compris pour l'administration elle-même. Qu'il s'agisse des opérations de mouvement où les organisations syndicales ont pu d'abord rectifier certains barèmes erronés, puis ont apporté, dans le respect de règles communes, des modifications au projet présenté par l'administration ou lors des deux groupes de travail qui ont précédé cette CAPA sur les tableaux d'avancement à la hors classe et à la classe exceptionnelle. Nous demandons à nouveau l'abandon de ce projet et l'ouverture de vraies discussions sur l'amélioration du fonctionnement du paritarisme.

Le SNES et la FSU agissent depuis de très nombreuses années pour faire de la hors classe un véritable débouché de carrière pour tous. La circulaire ministérielle « hors classe » 2018 va dans ce sens. La classe exceptionnelle constitue, elle, un débouché de carrière au-delà de la hors-classe actuelle. Elle permet l'accès à la hors-échelle A pour les professeurs certifiés, les CPE et les Psy-ÉN. L'en-

semble de ces mesures que nous jugeons insuffisantes permet cependant une amélioration des carrières.

Dans notre académie : Concernant la hors classe, le barème national mis en place cette année permet de promouvoir plus de 66% des collègues au 11^{ème} échelon et 14 % des 10^{ème}. Ainsi, l'accès à la hors classe de l'ensemble des collègues au 11^{ème} échelon devient possible et réaliste à l'horizon de 3 à 4 ans, ce qui aura pour conséquence de terminer le parcours en classe normale au cours du 10^{ème} échelon. Cela revient à réduire de plusieurs années la durée réelle de carrière sur les deux grades. Concernant la classe exceptionnelle, c'est donc la deuxième campagne de promotions : les difficultés rencontrées sont telles, qu'il convient à notre sens de tirer au plus vite tous les enseignements utiles en vue des toutes prochaines campagnes à venir.

Concernant le vivier un, sur un contingent de 105 promotions, nous en perdons 37 ; d'autre part, sur les 68 promus, 55 % ont un avis satisfaisant et bon nombre d'entre eux sont nés après 1970 et viennent d'accéder à la hors classe. La démonstration est faite de l'inadaptation profonde des modalités, conditions et structure de promotion. Ce que nous dénonçons lors de la première campagne se confirme : le système mis en place conduit 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 d'autant les contingents de promotions à venir dès 2020.

Au titre du vivier deux, avec 29 possibilités pour quelque 500 candidats nous constatons que seuls les avis excellents peuvent être promus à 3 ou 4 exceptions près. En conséquence, 160 collègues ayant un avis « très satisfaisant », avec pour certains d'entre eux une ancienneté importante dans le dernier échelon de la hors classe, restent dans la « file d'attente » avec peu de chance d'être promus lors des prochaines campagnes. D'autant plus

que, même si des progrès ont été réalisés par rapport à la dernière campagne et lors du GT, votre choix de promouvoir encore de nombreux collègues nés après 1960 aura pour conséquence de rendre encore plus difficile l'accès à la classe exceptionnelle dès 2020, début d'une montée en charge quasi nulle.

Pour le SNES FSU, 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.

Élargir les conditions de recevabilité au titre de la voie n°1 ne suffit pas, d'autant plus que, par exemple, faire la preuve d'avoir enseigné uniquement en BTS pendant 8 années n'est pas chose facile pour les collègues concernés. Cela demande le plus souvent au candidat d'avoir conservé des documents administratifs parfois très anciens. Il faut donc impérativement modifier le ratio de promotions de 20 et 80 % entre les deux voies pour rééquilibrer l'ensemble.

En tout état de cause, le SNES-FSU revendique une carrière pouvant être parcourue par tous sans obstacle de grade. Comme nous le soulignons au début, cela 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^{ème} échelon avec translation vers le haut de toute la grille.

