



Déclaration préalable SNES-FSU, SNEP-FSU, SNESUP-FSU, 16 février 2018 - CAPA examinant l'accès des agrégés à la classe exceptionnelle au 1^{er} septembre 2017

Cette CAPA des professeurs agrégés pour l'accès à la classe exceptionnelle s'ouvre dans le contexte très particulier de la création de ce nouveau grade au 1^{er} septembre 2017. Pour cette première campagne de promotion, **les difficultés sont telles qu'il convient dès à présent d'en tirer les enseignements pour toutes les prochaines campagnes à venir.**

Le SNES et la FSU agissent depuis de nombreuses années pour obtenir une revalorisation des carrières et des salaires. Avec la mise en place des nouvelles carrières ont été obtenus une revalorisation (encore très insuffisante) des rémunérations, une accélération des déroulements de carrière, le parcours de la carrière sur au moins deux grades et la création d'un débouché de carrière au-delà de la hors-classe actuelle : la classe exceptionnelle. Sans constituer un rattrapage suffisant des pertes subies depuis le début des années 2000, l'ensemble de ces mesures permet une translation vers le haut.

La création de ce nouveau grade intervient dans un contexte d'attaques contre le pouvoir d'achat des fonctionnaires, de baisse significative des revenus des retraités, raisons pour lesquelles **nous appelons à la grève le 22 mars prochain, pour défendre la Fonction publique, l'Education nationale et ses personnels.** Avec l'allongement des carrières qui résulte de l'élévation de l'âge de la retraite, **la perspective d'une possible promotion à la classe exceptionnelle suscite chez les collègues une attente forte et légitime.** Celle-ci est particulièrement prégnante chez les collègues dont la rémunération, sans cette ultime promotion, n'est plus amenée à évoluer pour ceux qui ont atteint le dernier chevron du dernier échelon de la hors-classe. Cela concerne l'intégralité du vivier 2, soit 468 candidats, dont 144 ont le barème maximum de 48 pts pour l'ancienneté.

Examen de la recevabilité au vivier 1

Cette attente forte se traduit aussi par un nombre élevé de candidatures au vivier 1 tentées par des collègues dont la situation n'ouvrirait pas droit à l'accès par cette voie à la classe exceptionnelle (environ 150 refusées !). Ce nombre est également révélateur de l'absence de transparence et de cohérence des critères fixés par le Ministère, explicités dans un arrêté qui fait lui-même référence à de nombreux textes. Pour les années effectuées dans des conditions d'exercice difficiles, notamment, le Ministère, se sachant par avance dans l'incapacité de déterminer lesquels de ses agents pouvaient, du fait des missions exercées au cours de leur carrière, être éligibles, n'a pas été en mesure non plus de publier de liste des établissements concernés, comportant les dates de classement, et permettant d'harmoniser les pratiques entre

académies. **Nous rappelons qu'il est indispensable de nous accorder, avant tout autre travail sur les propositions rectorales, sur la liste des collègues constituant le vivier 1.**

Du fait de l'incapacité dans laquelle l'administration se trouve d'effectuer la vérification de l'éligibilité de certains collègues, il eût été nécessaire, dans certains cas, malgré le travail que cela représente pour les services, d'exiger des pièces justificatives des collègues (bulletins de salaire, VS), comme cela a été fait dans d'autres académies. Les collègues n'ont pas été alertés de l'irrecevabilité autrement que par une croix rouge que la plupart n'ont pas vue, ou qu'ils n'ont parfois pas su interpréter. La note de service prévoir pourtant qu'ils soient informés par courriel. Procéder ainsi aurait permis de disposer d'éléments complémentaires et aurait permis de trancher avec certitude, sans risquer d'écarter à tort la candidature de nombreux collègues, pour qui l'accès à la classe exceptionnelle, quand le départ en retraite approche, est une véritable urgence. A l'issue du groupe de travail et des échanges que nous avons eus depuis, il nous reste des points de désaccord, que seul un arbitrage ministériel ferme pourrait résoudre. Nous demandons que l'accès au forum soit permis, comme c'est le cas pour le mouvement inter-académique.

Nous continuons surtout de contester la pertinence d'un accès à la classe exceptionnelle sur critères de missions effectuées au cours de la carrière, qui, en l'état, crée d'importants déséquilibres, notamment entre disciplines, entre collègues du Supérieur et du second degré.

Concernant le déroulement du groupe de travail.

Le constat fait de l'inefficacité de ce groupe de travail, qui a résulté de l'absence de méthode ayant fait l'objet de concertation, nous conforte dans l'idée que **le groupe de travail inter-corps, que nous réclamons depuis plusieurs mois était indispensable.** La tenue d'une telle instance aurait en effet permis échanges et réflexion collective sur les enjeux de cette opération, nouvelle pour les services comme pour les organisations syndicales. Faute d'avoir permis ces échanges, l'administration a fait de cette première campagne d'accès à la classe exceptionnelle un simple coup d'essai. Les agrégés essuieront les plâtres !

Des échanges préalables nous auraient notamment permis de formuler en temps utile la demande de documents nous permettant l'examen de la recevabilité des candidatures. Un travail très lourd a été effectué par les services, et nous en saluons la qualité. Pour autant, chaque collègue devant avoir l'assurance de voir sa candidature dûment examinée, il est indispensable de donner les moyens aux organisations syndicales de s'assurer de travailler sur un vivier fiable, et d'effectuer les vérifications exhaustives, nécessaires à toute opération de gestion. Le groupe de travail a dû se consacrer longuement à la vérification des conditions ouvrant droit à la classe exceptionnelle, sans épuiser totalement cette question. Nous ne disposons pas, avant le GT, de documents comportant toutes les informations utiles et facilement utilisables nous permettant cette vérification. **Nous insistons pour pouvoir disposer, pour les opérations d'accès à la classe exceptionnelle à venir, de documents permettant ce travail exhaustif. Nous ne comprenons pas qu'un fichier de candidatures différent (plus de 400 pages**

supplémentaires, soit une centaine de candidats) nous ait été communiqué à la veille de la CAPA.

Nous rappelons également notre demande d'une liste des collègues ayant dès à présent déposé une demande de départ en retraite.

Distribution des avis

L'administration a fait le choix d'épuiser, avant le groupe de travail, son contingent d'avis Exceptionnel et Très satisfaisant pour le vivier 1. Les modifications d'avis proposées, suite au GT, ne concernent qu'un très petit nombre de collègues. Suite au GT, aucun avis Excellent n'a été modifié, que ce soit dans l'un ou l'autre vivier. Rappelons qu'au vivier 2, l'avis Très Satisfaisant ne permet pas nécessairement aux collègues d'être proposés. Nous ne concevons pas que le choix fait au départ par l'administration, guidé par des critères absolument opaques, verrouille tout débat lors du groupe de travail puis de la CAPA. Les avis C/E et IPR étant portés à travers des appréciations littérales, ne permettent pas un classement indiscutable. Les pratiques des corps d'inspection, quant à elles, sont loin d'être harmonisées, ce qui ajoute encore à la difficulté de l'interprétation des appréciations. Nous constatons des disparités importantes entre disciplines : dans certaines, comme en Espagnol, aucun avis Excellent n'a été attribué. **Du fait de la grande qualité de la quasi-totalité des dossiers, il ne nous semble pas envisageable de ne procéder que par signalements individuels pour les modifications d'avis, et donc de propositions rectorales.**

Aussi souhaitons-nous d'abord rappeler quelles seront les conséquences de l'accès à la classe exceptionnelle pour les collègues, en fonction de leur échelon et de leur ancienneté dans l'échelon :

- **pour les collègues au 3ème chevron du 4ème échelon de la hors-classe, le reclassement à la classe exceptionnelle permettra un bénéfice financier immédiat :** ces collègues verront leur indice de rémunération augmenter significativement (de l'indice 967 à l'indice 1008). Ce sont les collègues ayant 36 pts au moins de valorisation de l'ancienneté dans la plage d'appel.
- pour les collègues en-deçà de cet échelon, le reclassement se fera à indice identique, sans augmentation de la rémunération.

Les critères guidant nos propositions sont donc :

- la priorité donnée aux collègues ayant un bénéfice immédiat au 01/09/17 de la promotion à la classe exceptionnelle.

- la priorité donnée aux collègues permettant une rotation dans l'accès à la classe exceptionnelle. Celle-ci se fonde sur ce passage de la note de service : "Vous veillerez ainsi, dans l'établissement de vos propositions d'inscription au tableau d'avancement, à préserver des possibilités de promotions à l'issue de cette montée en charge." C'est en promouvant les retraitables immédiats que l'on peut permettre cette rotation, puisque ceux-ci libéreront

rapidement des places, par leur départ en retraite. A l'inverse, promouvoir des collègues trop jeunes risque de bloquer rapidement l'accès à la classe exceptionnelle. Les avis qui nous ont été communiqués lors du groupe de travail nous conduiraient très vite vers une situation de blocage puisque, par exemple, plus de la moitié des avis Excellent du vivier 1 sont nés après 1958. Certains ont bénéficié récemment de l'accès au corps des agrégés sur liste d'aptitude. De même, dans le vivier 2, 16 avis sur les 40 Excellent portent sur des collègues nés après 1958, dont les plus jeunes, nécessairement, ont déjà bénéficié au cours de leur carrière de promotions rapides.

Le Ministère, dans les travaux menés pour les collègues de la 29ème base, a procédé conformément aux critères que nous proposons. En procédant différemment, le rectorat de Versailles expose les agrégés de l'académie à ne pas être promus en CAPN.

Dans le vivier 1, parmi les collègues ayant obtenu un avis Excellent dans les documents transmis pour le groupe de travail, 17 ne tiraient pas de bénéfice immédiat de leur promotion (16 après GT). Parmi ceux qui ont obtenu un avis Très satisfaisant, 29 (30 après GT) sont dans cette situation.

Si des collègues devaient, suite aux travaux de la CAPA recevoir un avis Excellent ou Très Satisfaisant, rendant nécessaire le retrait de ces avis pour d'autres collègues, les avis Excellent et Très satisfaisant seront à récupérer, pour le vivier 1, parmi les dossiers des collègues dans la situation décrite ci-dessus.

Dès lors que nous disposerons d'un vivier stabilisé, nous demandons par conséquent l'examen suivant :

Pour le vivier 1 :

- les situations des collègues susceptibles de tirer un bénéfice financier immédiat de la promotion, mais n'ayant obtenu qu'un avis Satisfaisant, malgré des appréciations particulièrement élogieuses, déjà signalés en GT ;
- les situations des collègues susceptibles de tirer un bénéfice financier immédiat de la promotion, mais n'ayant obtenu qu'un avis Très Satisfaisant, avec des appréciations comparables à d'autres ayant entraîné un avis Excellent ;

Pour le vivier 2 :

- les situations de collègues répondant à nos critères, pour lesquels nous procéderons à un certain nombre de signalements.

Nous demandons enfin à ce qu'une attention particulière soit accordée aux dossiers de collègues susceptibles d'avoir un bénéfice financier immédiat de la promotion et pour lesquels aucun avis chef d'établissement n'a été renseigné et qui n'ont obtenu, le plus souvent, qu'un avis Satisfaisant ou Très satisfaisant.

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 profondément revues dans ce sens.

Nous renouvelons nos remerciements aux services pour le travail effectué.