



DECLARATION PREALABLE DU SNES-FSU

CAPA CLASSE EXCEPTIONNELLE DES AGREGES – 1^{er} JUILLET 2019

Nous sommes réunis ce jour pour examiner l'accès à la classe exceptionnels des agrégés.

Cette CAPA était initialement convoquée le 28 juin. Mais **les experts que nous avons désignés pour participer à cette instance se sont vu refuser l'accès à la CAPA : une première dans l'académie et une décision inacceptable au regard du respect du paritarisme encore en vigueur à cette date !** Cette décision qui vise notre seule organisations syndicale est totalement incompréhensible sauf à y voir une volonté délibérée d'attaquer l'organisation majoritaire ; aucune justification recevable n'a été avancée d'autant que la désignation d'experts a été validée pour d'autres corps et pour tous les corps l'an dernier. Leur présence a toujours permis de fluidifier les échanges et n'a jamais porté tort à la tenue des CAPA.

La conséquence de cet arbitraire a été le refus de tous les élus de siéger et le report de la CAPA faute de quorum. **Cette CAPA avait déjà été préparée dans des conditions qui ne permettaient pas aux élus de mener sereinement le travail préparatoire :** communication tardive des documents ; délai de trois jours seulement entre le groupe de travail et la CAPA ; CAPA prévue à la date limite pour les remontées des propositions au Ministère. **Ce dernier incident témoigne une fois de plus de la dégradation de la qualité du dialogue entre les élus et l'Administration et du peu de cas fait du travail des élus.**

Dans un tel contexte, le SNES-FSU tient à souligner au préalable la forte mobilisation des personnels, qui se poursuivra début juillet, dans l'académie et partout en France, contre les mesures gouvernementales en cours, néfastes pour le service public d'Education nationale (loi Blanquer, réforme du lycée). **Nous combattons en particulier le projet de loi dit « de transformation de la Fonction publique »,** en cours d'examen. Tout montre que les dispositions prévues constituent un projet de destruction du Statut général et des services publics.

Notre modèle démocratique associe indissolublement depuis la Libération démocratie politique et démocratie sociale : ainsi, les grands organismes de protection sociale et le service public en général constituent-ils des espaces où les citoyens sont libres de toute pression et d'où est exclu le pouvoir de l'argent. Quelle est la stratégie mise en œuvre aujourd'hui pour détruire la Fonction publique ?

Tout d'abord, par l'assèchement des ressources, réduire les moyens de fonctionnement des missions publiques et entraver l'accès des citoyens aux service public : telles sont les logiques utilisées dans le système éducatif, mais aussi les hôpitaux, la poste, les transports ferroviaires... Le gouvernement ajoute à ces moyens traditionnels **deux nouveaux outils de destruction.**

Le premier consiste à contourner le principe du recrutement par concours, tel que fondé par l'article 6 de la Déclaration du 26 août 1789 qui avait aboli avec l'Ancien Régime la vénalité et l'hérédité des offices et charges en disposant que « Les citoyens /.../ sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle

de leurs vertus et de leurs talents. ». Poser la contractualisation comme modalité normale du recrutement revient dès lors à ne plus faire du concours son principe.

Le second est la casse des droits des personnels : le projet gouvernemental, d'une brutalité sociale inouïe, remet en cause les droits de cinq millions de salariés, fonctionnaires d'État, territoriaux ou de la Fonction publique hospitalière. Ces droits, conquis à la Libération et garantis par les grands équilibres du Statut général de 1946, réaffirmés et actualisés par les lois de 1983 et 1984 en ce qu'elles nous concernent, puis confirmés en 2010 et 2016, seraient, si le projet était maintenu, quasiment abolis et avec eux la conception du fonctionnaire-citoyen, acteur du service public, rompant l'équilibre entre droits et obligations des personnels.

Pour résumer, tous les éléments qui apportent des garanties aux personnels, et donc aux usagers du service public, contre l'arbitraire et l'opacité en matière administrative sont attaqués. Ainsi, les dispositions prévues sur les Commissions Administratives Paritaires et leur rôle sont-elles emblématiques.

Fondées à la Libération (Statut général de 1946), les CAP sont des instances de consultation préalable permettant de lutter contre l'opacité, l'arbitraire des décisions et leur corollaire que sont les passe-droits. Les représentants des personnels qui y siègent sont élus au suffrage universel direct de la profession : leur rôle de vérification de l'équité, la garantie de transparence qui en découle dans les opérations de gestion, principalement de mutation, de promotion et d'avancement, est connu et reconnu.

Dès le 1^{er} janvier 2020, les CAP ne seraient plus consultées ni sur les mutations, ni sur les promotions ni sur les avancements. En clair, cela signifie que la hiérarchie opérerait seule en ces matières, sans aucun contrôle collectif, laissant chaque fonctionnaire isolé face à l'administration et sans aucune garantie du respect de règles équitables et transparentes. Ainsi, sera rendue impossible la légitimation de toute décision, que seul permet le regard collectif porté au sein des CAP.

Sur l'ensemble de ces points, qui constituent une régression historique plaçant les droits des fonctionnaires en deçà de ce qu'ils sont depuis la Libération et le Statut de 1946, les syndicats nationaux de la FSU appellent l'ensemble des fonctionnaires de notre administration, d'État et au-delà, à continuer à se mobiliser et à se préparer activement à toutes les formes d'action nécessaires afin de faire reculer le projet actuel, qui doit être abandonné.

Nous appelons Monsieur le Ministre de l'Éducation Nationale, dont le devoir est aussi de protéger les personnels de son département ministériel, administration d'État, à agir pour que soient garantis et préservés les droits des personnels acquis à la Libération.

Concernant le point à l'ordre du jour de cette CAPA :

En 2017 et 2018, les campagnes de promotion à la classe exceptionnelle ont permis de nommer quelques 3200 collègues, entraînant une translation vers le haut des carrières et des salaires, avec un accès possible à la hors-échelle B pour les professeurs agrégés. Cela ne répond qu'en partie aux attentes de revalorisation salariale de la profession, revalorisation inexistante depuis de nombreuses années. Cette revalorisation est attendue des collègues. 362 ont candidaté cette année au vivier1. AU V1, 114 éligibles au V2 (dont 106 proposés) Le SNES-FSU continue de revendiquer le dégel du point d'indice, le rattrapage des pertes salariales et une carrière pouvant être parcourue à un rythme unique, sans obstacle de grade.

En l'état, **les modalités d'accès à la classe exceptionnelle ne correspondent pas à nos revendications :** malgré l'évolution des conditions d'éligibilité au vivier 1, celles-ci restent très inégalitaires, avec des conséquences sur sa composition (par discipline : 12 candidatures en lettres modernes / 22 en économie-gestion, par genre : moins de 50 % de candidatures pour les

femmes). La division en deux viviers ne correspond pas à la structure de nos corps enseignants et la répartition inégalitaire entre ces deux viviers reste problématique. Nous demandons des données chiffrées concernant l'égalité Hommes / Femmes, comme exigé dans la note de service.

Nous restons fermement opposés à une idéologie fondée sur le mérite. Ce prétendu mérite, si tant est qu'il soit possible de nous accorder sur ce qui le définit, est supposé se traduire dans les appréciations recteur, qui sont pourtant contingentées et doivent satisfaire à des contraintes d'affichage : on voit bien à quel point ce fonctionnement est inapproprié pour nos corps à gestion de masse.

Nous tenons à souligner certaines évolutions positives dans la méthode retenue et les informations fournies par l'Administration :

- Il est désormais acquis que la vérification des dossiers non validés pour le vivier 1 est indispensable, malgré le travail très minutieux effectué par les services du rectorat, dans le but d'arrêter précisément la composition de ce vivier avant le travail sur les avis et propositions. Ce travail a permis cette année de valider deux candidatures supplémentaires, pour lesquelles nous attendons de connaître les avis rendus. Nous manquons toutefois encore de moyens de nous assurer de la recevabilité des candidatures ;
- Les conditions d'accès au vivier 1, qui restent complexes, sont rendues plus transparentes par la communication aux organisations syndicales des dates de classement retenues pour l'Education prioritaire ;
- L'Administration a été vigilante cette année, quant aux avis manquants et ceux-ci sont en effet bien moins nombreux cette année ; Nous attendons des réponses concernant les appréciations littérales encore manquantes lors du groupe de travail ;
- Les situations médicales signalées dans les appréciations sont elles aussi moins nombreuses ; nous y voyons aussi l'effet des nombreux signalements effectués lors des deux campagnes précédentes. Nous demandons cependant que les mentions qui restent cette année soient blanchies et surtout que les collègues soient bien évalués à l'aune de l'ensemble de leur carrière.

Des collègues nous ont indiqué n'avoir eu accès à leur appréciation que le jeudi 27 juin, ce qui ne constitue pas un délai raisonnable.

En ce qui concerne les collègues retraitables, qui doivent à notre sens être prioritaires pour l'examen de l'accès à la classe exceptionnelle : Nous avons interpellé l'Administration rectoriale, en amont du groupe de travail, au sujet du courrier adressé aux collègues ayant déposé une demande de départ en retraite intervenant moins de six mois après leur éventuelle promotion. La demande adressée par l'Administration à ces collègues, telle qu'elle est présentée dans ce courrier, remet en effet en cause le droit des collègues à pouvoir prolonger leur activité en cas de promotion intervenant moins de six mois avant leur départ en retraite. Elle place les collègues en situation de faire une sorte de pari concernant leur promotion, alors même que l'on a constaté lors des deux précédentes campagnes que pour de nombreux collègues, l'accès à la classe exceptionnelle était arrivé comme une heureuse surprise et que ces collègues, s'ils avaient eu à faire un choix, auraient fort bien pu renoncer à candidater, pensant simplement n'avoir aucune chance de promotion.

Nous prenons acte des nouvelles réponses qui nous ont été apportées à l'occasion du groupe de travail :

- **les collègues ayant formulé le souhait de reporter en cas de promotion auront bien la possibilité, dans le cas où ils ne seraient pas promus, de revenir à la date initialement prévue pour leur retraite.**
- En l'absence de réponse, les dossiers des collègues seront bien examinés, contrairement à ce qu'indique le courrier. **Il convient alors de déterminer dès à présent une liste complémentaire.**
- Nous nous assurerons également que l'Administration n'attribue pas à l'intégralité de ces collègues un avis Satisfaisant par défaut, ne leur laissant ainsi aucune réelle chance de promotion (ce qui avait été fait l'an dernier, décision que nous avons alors contestée).

Le projet qui nous a été présenté ne peut de toute évidence pas permettre la rotation nécessaire pour libérer des possibilités de promotion dans les années à venir. Rappelons qu'à partir de 2023, seuls les départs en retraite libéreront des possibilités de promotion. Pour laisser des possibilités de promotion, il est indispensable, dès à présent, de permettre prioritairement la promotion des collègues proches de la retraite et ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe, qui tireront un bénéfice immédiat du reclassement. Or, parmi les 40 avis Excellent attribués au vivier 1, 12 seulement le sont à des collègues âgés de 60 ans et plus ; 23 à des collègues nés après 1962.

Si les règles de l'accès à la classe exceptionnelle sont à revoir, comme nous l'avons dit au début de cette déclaration, **les critères de répartition des avis de la Rectrice le sont aussi.**

Ne prenons que deux exemples, qui montreront qu'il est tout à fait possible de revoir ces avis et combien les appréciations rectrices, pourtant déterminantes, sont loin de toujours traduire l'évaluation exprimée dans les appréciations littérales. Il est écrit d'une candidate obtenant un avis EXCELLENT qu'il est un « très bon professeur, tant par le contenu scientifique rigoureux que le dynamisme et l'efficacité de la mise en oeuvre, [...] une ressource non seulement par son implication dans son établissement mais aussi par l'accompagnement de qualité qu'elle mène régulièrement auprès de jeunes enseignants.. » D'une autre collègue, qui n'obtient qu'un avis SATISFAISANT, l'inspection indique que son « investissement professionnel [...] témoigne d'une grande ouverture d'esprit qui lui a permis d'investir de nombreux champs transversaux au service de ses élèves, [...]. Grâce à ses compétences et sa loyauté exemplaire, elle a su remplir avec professionnalisme les missions qui lui ont été confiées, conseil pédagogique et jury de concours notamment. » Ajoutons à cela le fait que la collègue qui obtient un « Satisfaisant » est au terme de sa carrière, quand l'autre a encore plus d'une dizaine d'années d'exercice devant elle.

L'Administration nous a indiqué avoir été attentive aux avis déjà détenus en 2017 et 2018. Or **nous constatons au contraire de nombreuses modifications d'avis.** Au vivier 1, des avis sont passés de Satisfaisant à Très Satisfaisant ou Excellent. Si nous comprenons que l'évolution ait pu avoir lieu dans ce sens (des possibilités se sont libérées pour ces avis), nous peinons à comprendre quels critères objectifs ont donné la priorité à tel collègue sur tel autre, en particulier quand il ne s'agit pas de collègues en fin de carrière. Au vivier 2, le problème se pose de façon plus aiguë puisque certains collègues ont vu leur avis dégradé, sans qu'il y ait à cela une quelconque raison. **Nous demandons que ces avis soient rétablis, en particulier lorsqu'il s'agit de collègues proches de la retraite et qui tireront un bénéfice financier immédiat de leur promotion.**

En ce qui concerne la méthode, **nous avons constaté certaines erreurs dans l'établissement dans le mode de calcul du nombre de propositions pour le vivier 2 ainsi que l'absence de promouvables du vivier 1 également éligibles au vivier 2.** Nous rappelons qu'il est primordial que les viviers soient bien stabilisés et que les modifications du vivier 1 ayant des conséquences sur le vivier 2 soient actées avant d'arrêter la liste des propositions, pour l'un comme pour l'autre ; ce afin d'éviter des erreurs qui se sont produites l'an dernier.

Nous souhaitons pour terminer remercier les services pour la qualité des échanges, des informations et des documents fournis et pour leur réactivité à nos demandes, dans une période extrêmement chargée.