

CAPA accès à la classe exceptionnelle des certifiés

Mercredi 28 mars 2018

Cette CAPA se tient dans des conditions particulières liées à la création de la classe exceptionnelle. Malgré nos demandes répétées, l'administration avait maintenu son choix de grouper sur une seule demi-journée l'examen de l'accès au corps des professeurs certifiés sur liste d'aptitude et de l'accès à la classe exceptionnelle, opération nouvelle, et d'une lourdeur considérable, pour les services comme pour les élus, qui se sont une nouvelle fois vu imposer des conditions de préparation déraisonnables, au mépris du travail exhaustif de vérification qui s'impose, et auquel la Profession est attachée. A ce jour, l'examen de la seconde campagne d'accès à la classe exceptionnelle est toujours prévu le même jour que celui de l'accès à la hors-classe. Or, compte tenu des nouvelles modalités d'accès à la hors classe et de cette première expérience de la classe exceptionnelle, il n'est pas envisageable que le GT et la CAPA comportent à l'ordre du jour ces deux opérations particulièrement lourdes : **nous demandons donc que le calendrier soit revu** pour le corps des certifiés au regard de l'ampleur du travail à mener.

En ce qui concerne cette première campagne **d'accès à la classe exceptionnelle pour les certifiés**, 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 avons appelé à la grève le 22 mars dernier.

Dans un tel contexte, **la création de la classe exceptionnelle au 1^{er} septembre 2017 suscite chez les personnels une attente extrêmement forte**, qui s'est traduite, entre autres, par de très nombreuses candidatures au vivier 1, de la part de collègues qui, pourtant, n'y sont pas éligibles du fait des fonctions exercées, et dont les candidatures ont, de ce fait, été, le plus souvent à juste titre, écartées.

Ce phénomène traduit aussi **l'absence de cohérence et de transparence des critères fixés par le Ministère, pour l'éligibilité au vivier 1**, fixés par un arrêté qui fait lui-même référence à de nombreux textes. Les conditions d'éligibilité au vivier 1 ne peuvent être décryptées que par des initiés. Pire : le Ministère, par son refus de porter à la connaissance des organisations syndicales **la liste des établissements de l'Éducation prioritaire et les dates de prise en compte de leurs classements**, empêche de facto les élus eux-mêmes de déterminer précisément qui est éligible au titre du vivier 1. Il s'agit là d'une **remise en cause inacceptable du rôle joué par les commissions paritaires**. Nous rappelons cependant qu'il est indispensable de nous accorder, avant tout autre travail sur les propositions rectorales, sur la liste des collègues constituant le vivier 1.

Les retours que nous avons d'autres académies sont très préoccupants car ils montrent que **le classement d'un même établissement n'est pas pris en compte de la même manière partout sur le territoire**.

Fait également débat la prise en compte de services effectués en **Délégation Fonctionnelle, en service partagé ou avec un complément de service**. Qu'un TZR effectuant un service sur deux établissements, dont l'un en Education prioritaire, ne voie pas ses années prises en compte alors qu'un autre, exerçant à temps partiel sur un seul établissement est éligible à ce titre au vivier 1 nous semble hautement contestable. A l'issue du groupe de travail et des échanges que nous avons eus depuis, il nous reste donc **des points de désaccord, que seul un arbitrage ministériel ferme pourrait résoudre**.

Nous rappelons notre demande, pour les campagnes à venir, avant même que ne soient portés les avis, **d'un groupe de travail examinant l'éligibilité des candidats**, qui soit suivi **d'un groupe de travail sur les propositions**.

Du fait de ces difficultés à identifier les collègues éligibles à la classe exceptionnelle, 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 prévoit 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.

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 crée des déséquilibres flagrants, entre disciplines, entre collègues du Supérieur et du second degré.

Cette instance se tient parallèlement à l'examen de **l'accès au corps des agrégés sur liste d'aptitude**. Les collègues ont la possibilité de voir leur candidature examinée au titre de l'une et de l'autre opération, ce que nous ne contestons pas. Il nous semble cependant indispensable qu'une attention particulière soit portée aux collègues éligibles à la classe exceptionnelle et candidats à l'accès au corps des agrégés sur liste d'aptitude. Rappelons que cette dernière promotion a vocation à ouvrir aux collègues promus la possibilité d'occuper ensuite de nouvelles fonctions. En revanche il nous semble légitime que **soient prioritairement promus à la classe exceptionnelle des collègues dont le départ en retraite est imminent**.

Concernant le déroulement du groupe de travail.

La tenue du groupe de travail et de la CAPA examinant l'accès à la classe exceptionnelle dans le corps des agrégés avant celui-ci nous a permis de faire évoluer positivement la méthode adoptée. Nous maintenons cependant qu'il eût été préférable de réunir, avant toute opération, **un groupe de travail inter-corps**, qui aurait permis échanges et réflexion collective sur les enjeux de cette opération, nouvelle pour les services comme pour les organisations syndicales. Nous aurions ainsi pu demander en temps utile l'ensemble des documents nous permettant l'examen de la recevabilité des candidatures. Nous rappelons notamment notre demande, pour les opérations à venir, d'avoir connaissance de **la liste des collègues ayant déposé un dossier de retraite** et, avant même que nous soient communiqués avis et barèmes, de **la totalité des candidatures formulées, qu'elles aient été validées ou non**.

Un travail très lourd, et de qualité, a été effectué par les services. 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. Les documents qui nous ont été mis à disposition, avant le GT, et supposés permettre cette vérification, sont loin d'être facilement utilisables. Les informations utiles (affectations au cours de la carrière, appréciations littérales, avis, date d'inspection, date éventuelle de départ en retraite, etc.) figurant chacune dans un fichier différent, le travail de préparation s'est avéré particulièrement fastidieux. **Nous insistons pour pouvoir disposer, pour les opérations d'accès à la classe exceptionnelle à venir, de documents permettant d'alléger ce travail exhaustif.**

Distribution des avis

Pour l'un comme pour l'autre vivier, **les avis finaux reposent essentiellement sur les appréciations portées par les évaluateurs**. Ces appréciations n'ont été portées à la connaissance des intéressés que **quelques jours seulement** (moins d'une semaine) **avant le groupe de travail**, ne laissant guère de possibilité de contestation aux candidats, dont beaucoup auraient tout lieu de protester.

Nous avons signalé plusieurs appréciations, souvent associées à des avis réservés, faisant mention de **la situation médicale du collègue évalué**, ce qui est absolument contraire aux textes. Nous avons par ailleurs fait le constat que, pour un nombre très significatif de collègues, **il manquait au moins une appréciation** (plusieurs centaines de collègues !). Pour plusieurs enseignants, il manquait même les deux appréciations : ni l'avis C/E ni l'avis IPR **n'avaient été portés**. **Les collègues dans cette situation se voient lourdement pénalisés, leur carrière n'étant pas examinée comme elle devrait l'être**. Les opérations de gestion des personnels se succèdent cette année ; cette situation, pour les évaluateurs, mais aussi pour les services du rectorat comme pour les élus du personnel, entraîne une surcharge de travail. Elle ne peut expliquer cependant que les évaluateurs se dispensent de porter une appréciation, mettant ainsi, par contraste, davantage en lumière les agents dont ils souhaitent mettre le dossier en avant. Lorsqu'ils sont portés, les avis des C/E et des corps d'inspection, qui consistent en des appréciations littérales, sont loin de permettre un classement indiscutable, et révèlent parfois surtout leur méconnaissance du travail effectué par les collègues, que vient souvent attester une date d'inspection ancienne.

Nous prenons acte du choix fait par l'administration, pour cette opération, **de ne pas épuiser avant le groupe de travail son contingent d'avis Très Satisfaisant pour le vivier 1**, ce qui a beaucoup facilité le travail en laissant ouvertes des possibilités. Nous avons pris connaissance des modifications validées par l'administration, suite à nos signalements, entre le groupe de travail et la CAPA, et constaté qu'un certain nombre de nos propositions avaient pu être retenues. En revanche il y a un certain nombre de discordances par rapport à ce qui a été acté en GT dont nous attendons les explications.

Pour le vivier 2, en revanche, les quelques propositions consenties entre le groupe de travail et la CAPA restent très à la marge. Certaines ne correspondent d'ailleurs pas à nos demandes. Le travail amorcé doit par conséquent être poursuivi : nous avons à plusieurs reprises précisé **qu'il ne nous semblait pas opportun de ne procéder que par signalements individuels**. Ceux qui ont été formulés avaient pour seul but de démontrer le caractère arbitraire et finalement pénalisant pour le plus grand nombre, de certains avis : en portant un avis Excellent sur des collègues trop peu avancés dans la carrière ou encore éloignés de l'âge de la retraite et en refusant de promouvoir certains collègues ayant davantage d'ancienneté, l'administration rectorale va à l'encontre des textes nationaux qui prévoient que soit rendue possible la rotation dans l'accès à la classe exceptionnelle.

Nos propositions, tout en prenant en compte les critères objectifs permettant de juger de la valeur professionnelle des candidats, sont donc guidées par **la nécessité de donner la priorité aux collègues dont la promotion ne constituera pas un frein à la 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 et de pénaliser de fait de nombreux collègues versaillais. La récente CAPN des agrégés a montré que le MEN a fait le choix de ne pas promouvoir certains collègues trop jeunes malgré leur avis Excellent, afin de pouvoir promouvoir des collègues plus avancés dans la carrière.

Dans le même souci de ménager des possibilités **d'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle**, dès le 1^{er} septembre 2018, il convient dès à présent de promouvoir prioritairement les collègues qui pourront y accéder rapidement, c'est-à-dire les collègues ayant **au moins deux ans d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon de la hors classe**, qui seront reclassés avec 2 ans d'ancienneté au moins dans le 4^{ème} échelon de la classe exceptionnelle.

Sur les 328 proposés du vivier 1, 176 (soit plus de la moitié) n'ont pas atteint deux ans dans le 6^{ème} échelon de la hors-classe. Les avis qui nous ont été communiqués lors du groupe de travail nous conduiraient très vite vers une situation de blocage.

Parmi les collègues proposés au vivier 2, 14 seulement n'ont pas atteint 2 ans d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon. Parmi ceux-ci, 10 sont encore éloignés de l'âge de la retraite. Il reste des possibilités de promouvoir des collègues plus proches de l'âge de la retraite, et susceptibles d'accéder dès le 1^{er} septembre 2018 à l'échelon spécial.

Notre objectif est que l'accès à la classe exceptionnelle, puis à l'échelon spécial de 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.