



CAPA CLASSE EXCEPTIONNELLE DES CERTIFIÉS

15 JUILLET 2020

Nous examinons aujourd'hui, pour la dernière fois en CAPA, l'accès à la classe exceptionnelle des certifiés.

Fondées à la Libération (Statut général de 1946), les CAP sont des instances de consultation préalable, instituées pour 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.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les CAP ne sont plus consultées sur les mutations. Nous voyons déjà à l'œuvre les conséquences néfastes de l'opacité totale entretenue par l'Administration :

- les collègues demandent, en vain, des informations précises concernant les barres, qui ne sont volontairement plus affichées par l'administration ;
- incompréhension et insatisfaction des collègues quant à l'affectation obtenue sont devenues la règle : aucune explication rationnelle ne peut plus leur être apportée.

Cela a pour conséquence des demandes hors cadre (échange de postes) dont la satisfaction ne pourrait évidemment avoir pour conséquence que de déroger aux règles du mouvement, et d'instituer localement des passe-droits.

Au 1^{er} janvier 2021, ce sera le tour des promotions et des avancements : plus aucune consultation des élus des personnels sur ces questions. La hiérarchie opérera 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.

Les syndicats nationaux de la FSU continuent de dénoncer et combattre cette régression historique, qui place les droits des fonctionnaires en-deçà de ce qu'ils sont depuis la Libération et le Statut de 1946. Les syndicats de notre fédération continuent de mettre en œuvre toutes les formes d'action nécessaires à l'abrogation de la loi de Transformation de la Fonction publique. **Nous rappelons notre appel à Monsieur le Ministre de l'Éducation Nationale, dont le devoir est aussi de protéger les personnels, à agir pour que soient garantis et préservés les droits acquis pour eux et dans l'intérêt de tous à la Libération.**

Accès à la classe exceptionnelle

Nous remercions l'Administration de permettre la présence d'experts, même si nous regrettons que cette présence n'ait pas été acceptée pour tous les corps. Nous soulignons que la présence d'experts a toujours permis d'enrichir les échanges et n'a jamais nui à l'efficacité des CAPA.

L'ouverture, depuis 2017, de l'accès à la classe exceptionnelle, entraîne une translation vers le haut des carrières et des salaires, avec un accès possible à la hors-échelle A pour les professeurs certifiés. Cela ne répond qu'en partie aux attentes de revalorisation salariale de la profession, revalorisation inexistante depuis de nombreuses années. Cette revalorisation est très attendue des collègues et nos revendications n'ont été que renforcées par la crise sanitaire et la période de confinement que nous avons vécue, qui a fait éclater au grand jour le scandale de la prise en

charge, sans aucune contrepartie, par les personnels de l'EN, des coûts générés par l'acquisition de matériel de travail. 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.

La campagne de cette année montre une fois de plus la très forte attente des collègues. En témoignent les candidatures au vivier 1 écartées, qui restent très nombreuses. Elles montrent aussi combien les critères d'éligibilité au vivier 1, malgré certaines clarifications manquent de lisibilité pour les collègues (notamment en ce qui concerne le tutorat et l'exercice en Éducation prioritaire).

Comme l'an dernier, nous soulignons aussi les avancées obtenues pour la méthode retenue et les informations fournies par l'Administration.

- Il est désormais acquis que la vérification des dossiers validés et 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. Cette vérification a permis, en groupe de travail, de prendre en compte une candidature initialement écartée et d'écarter une candidature initialement validée qui ne respectait pas les conditions d'éligibilité. Toutefois nous déplorons toujours le manque de moyens permettant de nous assurer de la recevabilité des candidatures.
- La vigilance des années passées paie et les avis manquants sont désormais très peu nombreux cette année. Nous attendons des réponses concernant les appréciations littérales (chef d'établissement et/ou corps d'inspection) encore manquantes signalées lors du groupe de travail. Ces appréciations manquantes aboutissent encore trop souvent à un avis « satisfaisant » par défaut. Il est du devoir de Madame la Rectrice que son appréciation reflète « l'ensemble de la carrière » des collègues concernés afin qu'ils ne soient pas pénalisés.
- Les situations médicales signalées dans les appréciations sont de moins en moins nombreuses ; nous y voyons aussi l'effet des nombreux signalements effectués lors des 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 et que celle-ci, souvent longue, ne puisse se résumer à une appréciation aussi peu valorisante que « Depuis mon arrivée en 2017 Mme X n'a plus exercé dans l'établissement (congé longue maladie). Je ne l'ai jamais vue en activité ».
- Le courrier adressé aux collègues retraitables est plus clair et détaillé. Nous notons cependant la date fixée du 10 juillet pour un retour souhaité des collègues. Nous réitérons notre demande de l'an passé : en l'absence de réponse, les dossiers des collègues doivent être examinés. Il convient alors de déterminer dès à présent une liste complémentaire. Nous rappelons le droit à la promotion des collègues dont la date de retraite est fixée entre le 1er octobre et le 1er mars, même s'ils ne souhaitent pas prolonger leur activité pour une prise en compte de la promotion dans le calcul de leur pension.

Plusieurs points restent cependant à déplorer.

Nous regrettons qu'aucune réponse n'ait pu nous être apportée depuis le groupe de travail sur ce qui fait le cœur de nos travaux, à savoir la discussion sur les avis Rectrice et l'établissement de la

liste des promotions. Cette CAPA s'ouvre donc sans que nous ayons la moindre idée de la direction dans laquelle l'Administration entend la mener.

Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle, malgré de légères évolutions 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 : par exemple en physique-chimie : 12,6% contre 6,3% au vivier 2, par genre : 56 % de candidatures retenues pour les femmes contre 68 % au vivier 2). 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 soulignons également la diminution très conséquente des possibilités de promotion à la classe exceptionnelle : le nombre de promotions possibles pour les certifiés est de 264 au total (53 seulement pour le vivier 2), contre 363 en 2019 soit 37 % de moins ! En effet, les effectifs de la classe exceptionnelle sont déterminés par le taux de 8,15 % des effectifs du corps au 31/08/2020. Les volumes de promotion possible sont donc ceux permettant d'atteindre ce taux de 8,15 % à partir de la réalité des effectifs en classe exceptionnelle. Ainsi, **jusqu'en 2023**, la montée en charge ne sera plus que de 0,62 % par an. Les contingents de promotion, en valeur absolue, dans l'hypothèse où la structure de promotion reste la même, dépendront donc essentiellement désormais des départs en retraite chaque année (mécanique de la rotation).

L'intérêt général commande ainsi, dans la situation actuelle, de continuer à privilégier les promotions des collègues les plus proches de la retraite et avancés dans la carrière (ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe, qui tireront un bénéfice immédiat du reclassement), et à éviter absolument la promotion de collègues trop jeunes, dont l'accès à la classe exceptionnelle empêcherait de très nombreux collègues d'y prétendre dans les années à venir. Nous avons pourtant constaté que l'Administration était loin d'avoir procédé en suivant ce principe pourtant indiqué clairement dans le BO.

Ainsi, au vivier 1, 12 collègues, sur les 14 recueillant un avis Excellent, sont nés après 1962 ; 5 sont nés en 1971 ou plus tard. La composition du vivier 1 est loin d'expliquer ce phénomène, puisque des collègues nés entre 1959 et 1960, dont l'excellence et l'engagement au service de l'institution sont reconnues n'obtiennent qu'un avis Satisfaisant. Le même phénomène se retrouve au vivier 2.

On constate, dans certaines disciplines plus que d'autres (ex. de l'Histoire-géo), une part importante de collègues jeunes, auxquels sont attribués des avis TS ou EXC, au détriment de collègues plus avancés dans la carrière et qui auraient tiré un bénéfice immédiat, puis pour le calcul de leur pension, de la promotion à la classe exceptionnelle, sans que leur promotion contribue à tarir durablement les possibilités d'accès à ce troisième grade.

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. Pour laisser des possibilités de promotion, il est indispensable, dès à présent, de permettre prioritairement la promotion des collègues proches de la retraite, même si cela signifie ne pas promouvoir des collègues pourtant éligibles au vivier 1.

Si les règles de l'accès à la classe exceptionnelle sont à revoir, **les critères de répartition des avis de la Rectrice le sont donc aussi.** 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 Rectrice, 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.

Pour une collègue dont un évaluateur écrit que « enseignant chevronné, qui a à cœur la promotion de sa discipline et le suivi de ses élèves. Coordonnateur de discipline, il s'investit également dans les instances de l'établissement. Il mérite une reconnaissance de l'institution. » ou encore « Très investie dans ses missions, Mme X met ses compétences professionnelles au service de la réussite de ses élèves », l'avis Rectrice pourra ainsi être seulement satisfaisant. Une telle appréciation signale-t-elle vraiment un moins bon dossier que « Bon professeur, très engagé dans sa mission et impliqué avec constance dans son établissement au service des élèves » pour un collègue né en 1968 recueillant un avis Excellent ?

Si l'on comprend bien que l'avis Rectrice se fonde, en grande partie sur l'appréciation littérale des évaluateurs, on voit bien aussi combien celle-ci permet peu de nuances et ne fournit qu'une vision très partielle de la carrière des collègues.

Nous avons constaté de nombreuses modifications d'avis entre cette campagne et les précédentes. Au vivier 2, 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. Le problème se pose même 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 les améliorations d'avis ne concernent que les collègues proches de la retraite et que les avis dégradés soient rétablis, en particulier lorsqu'il s'agit de collègues proches de la retraite.**

Nous notons une difficulté des évaluateurs à s'accorder sur la manière de présenter la situation de collègues n'exerçant pas devant élèves. Il est pourtant possible pour des collègues que la carrière a conduits à exercer des activités autres pédagogiques de rendre compte de l'intégralité de leur parcours : « Professeur dont l'expertise technique est avérée et reconnue. Monsieur X a été identifié et missionné par la Direction des Relations Européennes et Internationales et de la coopération pour partir en mission durant 10 ans en Colombie pour assurer la transmission de la pédagogie et de la didactique spécifique à la France. Il a ainsi contribué au rayonnement de la France à l'étranger. De retour, dans son établissement d'origine, Monsieur X poursuit son travail remarquable. Son engagement et son travail méritent d'être soulignés ». Il est donc possible, dans ce type de situation, de ne pas se contenter d'indiquer « pas devant élève » (pour une enseignante en activité au CNED).

Nous souhaitons par conséquent obtenir des évolutions significatives du tableau et pour l'ensemble des collègues que nous avons signalés pour obtenir une révision de l'avis porté, en vue de leur promotion, des réponses à nos propositions.

Accès à la l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

Cette année, pour la première fois, la note de service prévoit un nouveau recueil des avis pour le passage à l'échelon spécial ce que le SNES-FSU réclamait. Dans ce même texte, il est indiqué que « dans l'hypothèse où vous seriez amené à arrêter une appréciation pour l'accès à l'échelon spécial d'un degré inférieur à celle attribuée pour l'accès à la classe exceptionnelle, cette appréciation devra être motivée ». Cela permet alors de promouvoir les collègues les plus expérimentés « afin de fluidifier l'accès à cet échelon et de préserver des possibilités de promotion lors des prochaines campagnes ».

Dans l'académie de Versailles, Madame la Rectrice a dévoyé la note de service :

- en dégradant les avis de collègues proches de la retraite ;
- en motivant les dégradations par quelques phrases générales ne permettant absolument pas d'expliquer les dégradations des avis et dont nous ne pouvons nous contenter. Nous demandons que chaque avis dégradé soit motivé au regard de la situation individuelle, notamment pour les collègues proches de la retraite.

Les prises en compte du poids des disciplines et de la parité femme/homme n'expliquent pas à elles seules les dégradations et améliorations d'avis.

Comme pour l'accès à la classe exceptionnelle, nous renouvelons nos demandes formulées en groupe de travail à savoir promouvoir les collègues les plus proches d'un départ à la retraite afin de favoriser la rotation et donc de profiter au plus grand nombre de collègues, dans le respect de la note de service.

Nous remercions les services de nous avoir communiqué en amont de la CAPA l'avis attribué lors de l'accès à la classe exceptionnelle de chaque collègue nous permettant ainsi de faire le travail de vérification des avis améliorés et dégradés.

Nous demandons également que les dossiers des collègues retraits qui n'ont pas répondu au courrier soient examinés. Il convient donc également de déterminer dès à présent une liste complémentaire. Nous rappelons le droit à la promotion des collègues dont la date de retraite est fixée entre le 1^{er} octobre et le 1^{er} mars, même s'ils ne souhaitent pas prolonger leur activité pour une prise en compte de la promotion dans le calcul de leur pension.

Nous rappelons également nos demandes formulées lors du groupe de travail :

- blanchir les appréciations mentionnant ou faisant référence à des situations médicales ;
- attribuer un avis reflétant l'ensemble de la carrière des collègues, notamment pour ceux à qui un ou deux avis littéraux des évaluateurs seraient manquants.

Nous tenons enfin à remercier très sincèrement la cellule des actes collectifs pour la communication des documents, bien en amont de cette instance et leur réactivité à nos demandes.