



Déclaration préalable du SNES-FSU à la CAPA d'accès à la classe exceptionnelle 2018

Le SNES et la FSU agissent depuis de nombreuses années et continueront à agir pour obtenir **une revalorisation des carrières et des salaires**. A l'occasion **du rendez-vous salarial** qui s'est tenu la semaine dernière, le gouvernement, plutôt que d'honorer la promesse de campagne « d'améliorer le pouvoir d'achat de tous les salariés » annonce maintenir le gel du point d'indice, laissant de côté plus de cinq millions d'agents de la FP. Seules quelques mesures à la portée très limitée sont proposées. Ce rendez-vous était pourtant très attendu après les pertes subies ces dernières années avec le gel du point d'indice en mai 2017, le report d'un an des mesures PPCR, le rétablissement de la journée de carence et une compensation insuffisante de la CSG.

La classe exceptionnelle, nouveau grade créé dans un contexte d'acharnement contre le pouvoir d'achat des fonctionnaires, d'allongement des carrières et de baisse significative des revenus des retraités, suscite toujours chez les collègues **une attente forte et légitime**, mais la première campagne a déjà engendré beaucoup de déception et de frustration. Cette ultime promotion est particulièrement attendue par les collègues dont la rémunération, sans elle, n'est plus amenée à évoluer : ceux qui ont atteint le dernier échelon de la hors-classe, soit l'intégralité du vivier 2 plus une partie non négligeable du vivier 1.

Cette attente forte s'était traduite, lors de la campagne 2017, par un nombre élevé de candidatures au vivier 1 tentées par des collègues dont la situation n'ouvrait pourtant pas droit à l'accès par cette voie à la classe exceptionnelle. **La diminution significative du nombre de candidatures au vivier 1** pour cette nouvelle campagne nous alerte : l'organisation de deux campagnes au cours de la même année scolaire a pu dissuader certains collègues de candidater de nouveau ; certains ont pu douter de la nécessité de faire une deuxième fois acte de candidature. Par ailleurs, l'évolution des critères d'éligibilité n'a pas nécessairement été comprise par les collègues.

Nous prenons acte positivement du fait que la méthode adoptée lors de la première campagne a pu être reconduite : la possibilité a été donnée aux organisations syndicales de vérifier, en amont des instances, **les dossiers de candidature écartés**, ainsi que celle de vérifier l'éligibilité effective des collègues retenus, ce qui a permis de repérer des erreurs, inévitables, malgré la qualité du travail fourni par les services.

Malgré ces avancées, certaines zones d'ombre demeurent. Nous avons demandé lors du groupe de travail et à maintes reprises au cours de cette année, à avoir communication **des reclassements prononcés au 01/09/17 pour l'ensemble des personnels**. Faute de disposer d'un document permettant d'effectuer les vérifications nécessaires, nous ne sommes pas en mesure de nous assurer de l'éligibilité des collègues examinés, ni de ce que l'intégralité des collègues qui doivent l'être figurent dans le vivier des promouvables. Des erreurs ayant encore été repérées, concernant le reclassement au 01/09/17, à l'occasion du mouvement intra, nous affirmons la nécessité de pouvoir procéder à cette vérification exhaustive et de pouvoir veiller à ce qu'aucun collègue ne soit lésé.

Nous attendons également un arbitrage de la DGRH concernant les collègues ayant déposé **un dossier de retraite au 01/09/18** : nous demandons que la situation des collègues ayant déposé un dossier de départ en retraite soient examinée puisqu'ils ont la possibilité de reporter leur date de départ afin de bénéficier d'une éventuelle promotion.

De la même façon, nous continuons à demander que soit revue la situation des collègues partis au 01/03/18, et dont la candidature n'a pas même été évoquée lors de la CAPA d'accès à la classe exceptionnelle au 01/09/17.

Concernant l'éducation prioritaire : **les critères fixés** par le Ministère pour l'accès à la classe exceptionnelle, explicités dans un arrêté qui fait lui-même référence à de nombreux textes, **manquent toujours de transparence**. 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. Malgré un assouplissement des conditions d'éligibilité à la classe exceptionnelle, nous constatons de nouveau que les dates de classement auxquelles l'administration se réfère ne correspondent pas toujours à celles dont nous avons connaissance. Nous demandons la transparence sur ce point pour les campagnes à venir.

Cette nouvelle campagne de promotion à la classe exceptionnelle confirme **qu'il est indispensable de modifier les conditions d'accès à ce nouveau grade**. Malgré quelques assouplissements, les conditions d'éligibilité au vivier 1 entraînent des déséquilibres toujours aussi flagrants, d'une discipline à l'autre. La composition de ce vivier n'est pas à l'image de celle de la Profession. Si nous étions favorables à des conditions permettant un accès plus large aux collègues exerçant en Éducation prioritaire, on voit bien les effets produits par l'assouplissement des conditions en ce qui concerne notamment les services en BTS. Cela entraîne, nécessairement, des déséquilibres très importants puisque certaines disciplines, dont le poids est pourtant conséquent (les lettres modernes par exemple) sont autant représentées au vivier 1 que les SII ou l'économie-gestion.

La comparaison du poids de chaque discipline dans l'un et l'autre vivier est éclairante elle aussi : le vivier 2 tend à restituer à chaque discipline son importance relative. Toutefois, cela ne se retrouve pas dans la répartition des promus ; ainsi 5,97% des collègues de lettres modernes sont promus quand 44,63 % le sont en SII et 40,23% en éco-gestion et la répartition des avis Excellent traduit la même tendance. Ces déséquilibres reflètent les déséquilibres d'inspection que nous dénonçons régulièrement depuis de nombreuses années : la classe exceptionnelle arrivant au terme de la carrière, les retards d'inspection et les disparités de notation ont fait leur effet pour certaines disciplines.

L'Administration pourrait voir dans l'examen des promotions à la classe exceptionnelle la possibilité de rétablir une certaine équité dans les chances de promotion, ainsi que d'assurer au plus grand nombre une fin de carrière puis une retraite revalorisée, dans une période où notre pouvoir d'achat est régulièrement attaqué, et où les retraités subissent, tout particulièrement, les choix du gouvernement. Les décisions de l'administration ne semblent cependant pas avoir été guidées par ce souci, ni par celui de respecter la note de service, qui prévoit que puisse être assurée la rotation : l'objectif fixé par le Ministère étant, à terme, d'aboutir en 2023 à 10% de l'effectif du corps dans le grade de la classe exceptionnelle, il est précisé dans la NdS : « 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 ».

En l'état, la rotation sera sérieusement mise à mal : au V1, une dizaine de collègues de plus de 60 ans ne seront pas promus alors que 18 collègues nés en 1972 ou après (dont 4 de 1974, 2

de 1976 et 2 de 1978) le sont et vont durablement bloquer la possibilité d'accès d'autant de collègues. Il en est de même au V2 : des collègues de 1951, de 1952 et une vingtaine de 1953 ne sont pas promus alors qu'ils auraient libéré rapidement une place et permis ainsi la promotion d'autres collègues.

Comme lors de la première campagne, nous demandons que soient **blanchies les mentions de l'état de santé et des congés maladie des collègues**, mais aussi qu'une attention particulière soit portée sur ces dossiers qui ne recueillent que des avis Satisfaisant, dont nous ne pouvons penser qu'ils soient toujours le reflet de l'ensemble de la carrière.

Le volume des promotions à la classe exceptionnelle sera porté en sept ans à 10% de l'effectif de chaque corps (ce qui équivaut à plus de 40 % des effectifs actuellement en hors-classe). **L'objectif du SNES-FSU est bien que l'accès à la classe exceptionnelle soit ouvert au plus grand nombre, à l'instar de ce qui a été obtenu avec la hors-classe.** Née de la revalorisation de 1989, la hors-classe, initialement prévue pour 15% des effectifs, est devenue un débouché de carrière de masse, représentant aujourd'hui plus de 25% de chaque corps : c'est l'exemple du succès de la lutte syndicale opiniâtre, alliant revendication et action dans les CAP.

Le SNES-FSU agira pour que les modalités et conditions d'accès à la classe exceptionnelle, ainsi que la structure de promotion soient profondément revues afin d'en faire un débouché de carrière pour tous avant la retraite.

S'agissant de l'autre point à l'ordre du jour, l'accès à l'échelon spécial, nous en dénonçons **le contingentement**. Pour le SNES-FSU, tous les collègues ayant accédé à la classe exceptionnelle doivent pouvoir accéder automatiquement à cet échelon. Dans le contexte actuel, il est essentiel de veiller à la rotation dans cet échelon, comme l'indique la NdS, « afin de fluidifier l'accès à cet échelon, une attention particulière sera portée à ceux d'entre eux qui sont le plus expérimentés ».

Pour l'accès à l'échelon spécial également, nous demandons que la situation des collègues ayant déposé un dossier de départ en retraite soient examinée puisqu'ils ont la possibilité de reporter leur date de départ e-afin de bénéficier d'une éventuelle promotion.

Nous renouvelons nos remerciements aux services pour l'attention portée à nos signalements et le travail effectué.