



## **Déclaration CAPA du 11 juillet 2019 Hors Classe / classe Exceptionnelle/ Echelon Spécial PEPS**

Durant ces derniers mois, nos commissions s'ouvrent dans un contexte de grande gravité. Notre gouvernement a choisi la méthode du bulldozer pour écraser un mode de gestions paritaires garant du dialogue social et de la défense des personnels au sein de notre ministère.

La transformation de la Fonction publique sonne le glas du modèle social né de la libération et remet en cause les droits et garanties des personnels. Ce projet remet en cause les équilibres du statut de 1946, réaffirmés par les lois de 1982 à 1984 et actualisés en 2010. Or, dominé par le désir de flexibilité et de rentabilité qui ne profite qu'à une infime minorité de nos concitoyens, notre gouvernement coupe les jambes à la fonction publique.

Dans l'Éducation, nous arrivons au terme d'une année ponctuée de luttes contre des réformes inacceptables ; une année qui a vu s'effondrer la confiance des enseignants envers leur Ministre, à force de mépris et de refus de dialogue ; une année qui marquera un recul historique en matière d'éducation.

Les réformes Parcoursup, de la voie professionnelle, du lycée, des programmes et du baccalauréat participent en effet à une mise en concurrence des établissements, disciplines et élèves, contraire aux ambitions d'une Ecole Républicaine. La loi sur l'Ecole de la confiance comme le projet de loi de transformation de la Fonction publique participent à une volonté de mise aux pas des agents et des enseignants. C'est notre attachement à une Ecole émancipatrice, égalitaire et ambitieuse qui nous porte à dénoncer depuis des mois ces réformes rétrogrades.

Demain par la faute du Ministre, les déterminismes joueront davantage encore dans le choix des spécialités en lycées, dans la valeur que le Supérieur voudra bien accorder à tel ou tel baccalauréat. Demain, par la faute du Ministre, les conditions d'exercice de nos métiers s'aggraveront encore du fait de l'augmentation des heures supplémentaires, des effectifs dans les classes, des programmes à élaborer, des épreuves du baccalauréat à organiser... et l'on voudrait encore nous imposer la formation sur notre temps de vacances ! Comment dans ces conditions espérer enrayer la crise du recrutement ?

Ce n'est pas le cadre inadapté de la préprofessionnalisation pensé par le Ministre qui apportera des solutions pérennes.

Refus d'être professeur principal, grève du premier jour des examens : ces derniers temps les enseignants ont montré leur détermination à combattre ces contre-réformes. Par son intransigeance, chaque jour le Ministre prend davantage le risque de radicaliser les formes de résistance.

D'ailleurs pour la rentrée, des préavis de grève ont déjà été déposés.

Dans ce contexte une revalorisation urgente des métiers et des carrières s'impose. Le PPCR a ébauché une perspective intéressante rapidement trahie par ce gouvernement. Le gel du point d'indice est, de ce point de vue, un frein intolérable; dans le même temps une réforme des retraites se prépare qui s'attaquera particulièrement aux garanties des fonctionnaires. Nous ne l'accepterons pas !

**Maintenant, pour en venir à l'ordre du jour** nous réaffirmons que :

Gagné dans le cadre du PPCR, le barème pour l'accès à la **hors classe** constitue une véritable avancée pour le débouché de carrière des collègues et une possibilité de revalorisation non négligeable.

Les derniers exercices en la matière le montrent bien : les collègues les plus avancés dans la carrière sont promus.

Le Snep-Fsu défend une carrière au même rythme pour tous. La mise en place de la grille d'évaluation nationale pour les rendez-vous de carrière apporte aujourd'hui une unité dans l'évaluation des fonctionnaires. Toutefois nous regrettons que certains de nos collègues n'aient pu bénéficier de rendez-vous de carrière. Ils n'ont pas la possibilité de défendre leur implication et de contester l'avis « pérenne » du recteur. D'autre part, la mise en place de quotas pour les avis nous éloigne considérablement de l'objectivité qui garantit l'équité et l'égalité pour toutes et tous....

La « carrière des agents a désormais vocation à se dérouler sur au moins deux grades », Cela demande des attentions différenciées, afin de permettre des promotions qui tiennent compte de la réalité collective. Car Le Snep-Fsu se refuse à soutenir des promotions au mérite individuel.

Concernant la hors classe, l'évolution montre que les ratio hommes femmes qui se faisaient au désavantage des femmes se sont équilibrés. Dans le souci de permettre l'accès à la Hors-classe de tous les collègues avant l'ouverture de leurs droits à la retraite, nous vous soumettons l'étude de cas particuliers. Cela concerne les collègues nés en 1962 et avant.

Mais il nous semble important également que les collègues nés entre 1962 et 1966 puissent avoir la possibilité d'atteindre le dernier échelon de la Hors-Classe à la fin de leur carrière.

Enfin, l'opposition maintenue sur un collègue pour le passage à la hors classe nous paraît sévère, car, nous semble-t-il, le travail en équipe est rarement le fait du comportement d'une seule personne. La raison d'opposition évoquée ne valorise pas les efforts consentis par notre collègue pour progresser.

### **Classe exceptionnelle :**

Concernant la classe exceptionnelle, nous pouvons dire qu'elle participe à une revalorisation de la carrière, qu'elle est attractive et a permis à 1500 enseignants (45 dans l'académie en 2019) de bénéficier d'une augmentation alors que leur carrière était figée. Cependant, elle est largement insuffisante au regard du nombre de collègues au dernier échelon de la hors classe (209 cette année). Elle est aussi source de concurrence importante entre collègues. Le souci se posera avec la perte de promotions au vivier 1.

Nous continuerons de revendiquer l'intégration de la classe exceptionnelle dans le déroulé de carrière sans obstacle de grade, la suppression du vivier fonctionnel et un barème valorisant l'ancienneté.

Dans un premier temps, nous demandons une part plus importante de promotions au vivier 2, un élargissement des fonctions du vivier 1 (TZR, EREA, PP, coordo, élus des AS, commissaires paritaires...), et le reversement des promotions perdues du vivier 1 au vivier 2.

Du fait de promotions contingentées, la date des départs à la retraite fluidifie ou fige pour des années les promotions. Une vigilance s'impose donc à ce niveau puisque le pourcentage du grade ne peut être augmenté. Souhaiter des départs rapides à la retraite est essentiel à la vie de ce grade. L'élargissement du vivier 1 à d'autres fonctions est une bonne évolution, même si nous le répétons, un avancement dans la

carrière au même rythme pour tous les collègues emporterait seule la satisfaction du plus grand nombre.

### **Echelon spécial :**

Avec la création de la classe exceptionnelle, l'administration considère que les enseignants promus sont les plus méritants. Dès lors, les avis Recteur n'ont plus leurs raisons d'être pour un accès à l'échelon spécial.

Le BO n°8 du 22 février 2018 relatif à l'accès à l'échelon spécial du grade de classe exceptionnelle confirme notre propos, car il est mentionné : « vous pourrez vous appuyer sur les avis de la classe exceptionnelle ». Celui-ci ne fait donc pas état d'une obligation.

Par conséquent, afin de favoriser l'accès du plus grand nombre à cet échelon et une rotation engendrée par les départs en retraite, nous proposons d'établir le tableau d'avancement à l'échelon spécial en ne tenant pas compte de l'avis Recteur de la classe exceptionnelle.

Nous souhaitons que soient pris en compte pour les promouvables, seuls les critères de parité et d'âge.