



DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNES-FSU

CAPA CLASSE EXCEPTIONNELLE DES CERTIFIÉS – 11 JUILLET 2019

Le SNES-FSU continue de combattre 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 au 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. Les Commissions Administratives Paritaires 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.

Classe exceptionnelle des certifiés

Cette CAPA se tient sans la présence des experts qui avaient préalablement été convoqués pour cette instance. Le règlement intérieur qui vient d'être voté donne pourtant bien cette possibilité. Il est donc incompréhensible que l'Administration refuse de l'appliquer pour cette instance.

Le temps de préparation a été très limité puisque les fichiers nous ont été communiqués juste en amont des travaux pour la phase d'ajustement des TZR. Le groupe de travail s'est par ailleurs tenu le 1^{er} juillet alors que les GT venaient de se terminer. Malgré notre demande de déplacer le GT le matin afin de prévoir un temps suffisant d'examen de l'opération, notre demande a été refusée. Tout cela **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.**

En 2017 et 2018, les campagnes de promotion à la classe exceptionnelle ont permis de nommer quelques 800 collègues de l'académie de Versailles, entraînant 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 attendue des collègues : 606 collègues ont candidaté cette année au vivier 1, environ 280 sont éligibles. Au vivier 2, 1235 collègues sont éligibles dont 1140 ne sont promouvables qu'au vivier 2. 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 : 22 candidatures en histoire-géographie / 24 en économie-gestion, par genre : 62 % de candidatures pour les femmes contre 69 % de femmes 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 demandons des données chiffrées concernant l'égalité Hommes / Femmes, comme exigé dans la note de service. Par ailleurs, bien que le B.O. pour les professeurs certifiés indique l'affectation en CPGE comme critère de promouvabilité, nous rappelons que celle-ci est statutairement impossible pour les professeurs certifiés, comme l'a confirmé le Ministère via la redéfinition de la CAPN d'affectation en CPGE en excluant les élus certifiés.

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 cinq 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'Éducation prioritaire. Cette liste n'est cependant pas exhaustive. En effet, le B.O. précise également la prise en compte d'établissements prévus par les décrets 93-55 et 95-313, notamment les établissements dont l'exercice déclenche de droit à l'ASA.
- 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 et qui pénalisent les collègues dont l'appréciation est souvent SATISFAISANTE. Seulement 1,7% des promovables se voient attribuer un avis EXCELLENT et 12,1% un avis TRES SATISFAISANT (contre 5,3% et 32,3% respectivement) !
- 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 concernant neuf collègues du vivier 2 soient blanchies et surtout que ces collègues soient bien évalués à l'aune de l'ensemble de leur carrière.

Nous nous interrogeons sur la communication faite aux collègues concernant l'accès à leur appréciation.

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 rectorale, 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.

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 54 avis Excellent attribués au vivier 2, 22 seulement le sont à des collègues âgés de 60 ans et plus ; 20 à des collègues nés après 1963. Bien que cela n'ait pas d'incidence sur la promotion, sur les 51 avis Excellent attribués au vivier 2, 9 seulement le sont à des collègues âgés de 60 ans et plus ; 17 à des collègues nés en 1969 et après. Nous souhaitons vous interpeller pour que cela ne se reproduise pas l'an prochain, alors que le contingent de promotion se verra fortement réduit, entraînant alors la promotion de collègues qui resteront très longtemps à la classe exceptionnelle et empêcheront de futures promotions.

Notons que nous n'avons reçu que très tardivement hier les réponses concernant nos demandes de modification d'avis. Nous ne comprenons pas, par exemple, le maintien d'avis EXCELLENT pour une collègue promue à la Liste d'Aptitude agrégé. Il est également incompréhensible qu'aucune de nos propositions d'amélioration d'avis pour des collègues en fin de carrière ne soit retenue en lettres modernes notamment alors qu'en langues, les corps d'inspection semblent avoir compris l'intérêt de la « rotation » au sein de la classe exceptionnelle.

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'elle est une « professeure très sérieuse et aux compétences riches, elle délivre un enseignement de qualité ». D'un autre collègue, qui n'obtient qu'un avis SATISFAISANT, l'inspection indique qu'il est un « excellent professeur, bienveillant et exigeant qui assume avec compétence et dévouement les tâches confiées par l'inspection pédagogique : accompagnement des stagiaires, présidence de commission de bac. Ses précieux services méritent d'être reconnus.» Ajoutons à cela le fait que le collègue qui obtient un avis SATISFAISANT est au terme de sa carrière, quand l'autre a encore plus d'une dizaine d'années d'exercice devant elle.

Nous constatons de nombreuses modifications d'avis. 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. Certains collègues ont vu leur avis, qui doit pourtant porter sur l'ensemble de la carrière, dégradé sans raison particulière. **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.**

Echelon spécial

Les modifications post-GT nécessitent des éclaircissements. Il manque, en l'état, neuf promotions et les collègues les plus expérimentés avec un avis SATISFAISANT ne sont plus promus. Nous renouvelons notre demande formulée en groupe de travail pour l'échelon spécial, à savoir promouvoir les collègues le plus proche d'un départ à la retraite, comme précisé dans le B.O. qui précise qu' : « une attention particulière sera portée à ceux d'entre eux qui sont le plus expérimentés ».

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.