

DECLARATION PREALABLE DU SNES, SNEP, SNESUP-FSU
CAPN DES AGREGES – Classe exceptionnelle – Mardi 20 mars 2018

Nos syndicats 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 puis 2017 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, ce qui a été remis en cause dès son arrivée au pouvoir, par le gouvernement actuel. Il 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... Ces mesures ont provoqué un fort mécontentement dans la profession et une méfiance accrue. C'est pourquoi la FSU appelle les personnels à se mobiliser fortement à l'occasion de la journée de grève et de manifestation prévue le 22 mars.

Cette première campagne de promotion à la classe exceptionnelle constitue donc un test sur la volonté du gouvernement de mettre largement en œuvre des mesures de revalorisation de carrière et en particulier celle de la mesure phare du PPCR que représente la classe exceptionnelle.

Les conditions ne sont pas optimales pour faire de la Classe exceptionnelle un véritable débouché de carrière pour tous les collègues. A quelques égards, cela rappelle ce qui avait prévalu pour la Hors Classe au moment de sa création dans les années 70 puis de son élargissement dans les années 90 avant sa généralisation dans les années 2000. Née de la revalorisation de 1989 qui faisait suite à une mobilisation des personnels, la hors-classe, initialement prévue selon un pyramidage, pour 15 % des effectifs, est devenue, en effet, un débouché de carrière de masse avec un passage à un pro/pro dans les années 2000, pour représenter aujourd'hui plus de 25 % des effectifs de chaque corps.

Le SNES-FSU revendique une carrière pouvant être parcourue sans obstacle de grade. Comme pour la hors-classe, il est possible de faire de la classe exceptionnelle un débouché de carrière pour tous. Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle doivent donc être revues dans le sens d'un accès élargi en particulier, le pyramidage et la question du 80/20 : une telle répartition des promotions entre les deux viviers (le caractère très inégalitaire de la composition du vivier n°1 (amplifiant les inégalités de carrière en fonction des disciplines, du genre...) et le caractère « auto-bloquant » des modalités de promotion) ne correspond pas à la structure de la profession actuellement en hors-classe. Dès le départ, le SNES-FSU avait averti l'administration de ces effets pervers. C'est pourquoi, le SNES revendique la disparition de la distinction des deux viviers, mais surtout la modification ou la disparition du rapport du 80/20. Le SNES revendique un élargissement des missions permettant d'intégrer le vivier 1, notamment par la prise en compte des années de TZR et de l'ensemble de l'éducation de l'éducation prioritaire avant 1990.

D'ores et déjà, comme le nombre de collègues en classe exceptionnelle est déterminé selon le principe du pyramidage et donc limité par un pourcentage de l'effectif du corps, il

convient d'organiser, dès maintenant, la « rotation » des promotions de façon à ce que les futurs départs en retraite permettent de nouvelles promotions.

En effet, dès la campagne de promotion 2019, les départs en retraite des collègues déjà en classe exceptionnelle contribueront à alimenter le contingent des nouvelles promotions.

À partir de 2020 et jusqu'en 2023, l'essentiel des contingents de promotion dépendra des départs en retraite.

À partir de 2024, seuls les départs en retraite permettront de nourrir les contingents de promotion.

De plus, pour les professeurs agrégés, le bénéfice financier est l'accès aux chevrons 2 et 3 de la HE-B, soit deux ans avant le départ en retraite (62 ans minimum), ce qui signifie la promotion des collègues âgés de 60 ans ou plus.

Dit autrement, l'attribution par les recteurs des avis contingentés «exceptionnel» et «très satisfaisant», qui seuls permettront la promotion, aurait du porter sur les collègues retraitables, quel que soit le vivier, dès cette année et se poursuivre pour les campagnes de promotion futures, si l'on voulait assurer un nombre acceptable de promotions à partir de 2020. L'étude de la liste montre que les recteurs ont joué ce jeu de manière très inégale ce qui a terme va se révéler catastrophique pour tous les collègues.

Enfin, les conditions du contrôle paritaire, pour la détermination des candidatures acceptées ou refusées par l'administration ont été considérablement réduites. Nous ne mésestimons pas la somme de travail qu'a demandé la mise en œuvre de cette mesure pour les services mais le paritarisme ne saurait jouer le rôle de variable d'ajustement. Les conditions même dans lesquelles siègent les CAP posent question. Nous regrettons là encore le manque d'anticipation, en particulier concernant la volonté de limiter les élus siégeant en CAP aux seuls élus hors classe, qui n'a été connue que très tardivement, ce qui a provoqué de fait partout d'énormes difficultés et une précipitation dommageable pour le paritarisme. Le refus de tenir des GT en amont a été également une source de difficulté

Enfin, concernant les avancements d'échelon prévus dans le cadre du PPCR, nous saisissons cette CAPN pour rappeler que nous souhaitons, comme c'est l'habitude, disposer des fichiers d'avancement à l'ancienneté et que nous sommes défavorables à l'idée d'un travail par vagues de 4 mois.