



Déclaration liminaire du SNUipp-FSU 26

CAPD d'accès à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles

En introduction, nous tenons à souligner que le SNUipp-FSU 26, en capacité de siéger à cette CAPD malgré le report tardif de la date annoncée en décembre, conformément à l'attention qu'il porte à son rôle de représentant, a tenté d'effectuer le travail de vérification et d'information dans la transparence et l'équité, auprès de tou.tes les collègues concerné.es, comme il le fait à l'occasion de chaque instance. Cette ligne directrice fondamentale pour le SNUipp-FSU 26 a été rendue intenable par l'envoi de documents préparatoires le vendredi après-midi soit moins de 2 jours ouvrés avant la tenue de l'instance.

Le SNUipp-FSU agit depuis de nombreuses années pour obtenir une revalorisation des carrières et des salaires. Les actions menées ont trouvé des premiers résultats dans le cadre des discussions « Parcours professionnels carrières et rémunérations » (PPCR) avec une amélioration des déroulements de carrière et le parcours de la carrière sur au moins deux grades. Cependant, la FSU a toujours été opposée aux modalités définies et au volume prévu pour accéder à la classe exceptionnelle. La création de deux viviers ouvre une sélection sur un prétendu mérite. Le SNUipp-FSU s'oppose à ces individualisations d'avancement et revendique une autre logique s'appuyant sur le principe « même métier, même dignité ».

Ce nouveau grade est accessible à certains PE déjà à la hors classe et selon certaines conditions. Cet accès, prévu pour 2,51 % du corps des PE au 1er septembre 2017, pour atteindre 10 % en 2023, est avant tout réservé à certaines fonctions ou missions.

Pour que la classe exceptionnelle parvienne à 10% du corps, Il faut que l'attribution par les DASEN des avis contingentés « exceptionnel » et « très satisfaisant », qui seuls permettront la promotion, portent sur les collègues retraitables, quel que soit le vivier. C'est d'ailleurs le sens de la note de service ministérielle qui a été adressée aux recteurs :

« À l'issue de la montée en charge du grade, les promotions à la classe exceptionnelle seront prononcées en fonction du nombre de départs définitifs (départs à la retraite essentiellement). 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 conséquence pour la campagne 2017, le SNUipp-FSU 26 demande que pour les deux viviers, les candidatures des agents les plus âgés soient examinées en priorité. Le but étant d'assurer une rotation la plus rapide possible du grade.

Nous constatons aussi et nous le dénonçons, que la création de ce grade contribue au renforcement des inégalités femmes – hommes.

Si la profession est très féminisée, les fonctions prises en compte pour accéder au troisième grade sur-favorisent les hommes. Si les femmes représentent 80% de la profession, on propose aujourd'hui de promouvoir 80% d'hommes à la classe exceptionnelle au titre du vivier 2 et plus de 50% au titre du vivier 1. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. On accuse l'école de renforcer les inégalités sociales mais l'institution que vous représentez, M. l'Inspecteur d'Académie, décuple les inégalités de traitement entre les hommes et les femmes.

Pour que la classe exceptionnelle concerne 10% du corps, il est d'abord nécessaire d'augmenter au plus vite le flux des promus à la hors classe pour que tous accèdent à l'indice terminal 821 (soit 3090 euros net mensuels).

Pour le SNUipp-FSU, d'autres mesures sont nécessaires pour rendre le métier attractif. Ce n'est pas en faisant miroiter un bonus de carrière au bout de 30 voire 35 ans d'exercice professionnel que l'on va attirer les personnels. Alléger le temps de travail, augmenter les salaires par des bonifications indiciaires, améliorer les conditions de travail en réduisant le nombre d'élèves par classe, développer la formation continue, le travail en équipe et avec des RASED, développer la continuité du service en assurant les remplacements des congés, augmenter les budgets sont autant de moyens efficaces pour développer l'engagement des enseignants dans le service public de l'éducation.

Le SNUipp-FSU rappelle son opposition à un grade fonctionnel, car il estime que la profession a besoin d'une revalorisation accessible à toutes et tous sur l'ensemble d'une carrière.

De plus la classe exceptionnelle extraite des cadres de gestion dans les corps administratifs n'est pas adaptée à la nature de nos métiers dans lesquels il n'existe pas d'emplois fonctionnels. Le ministère a inventé réglementairement des fonctions qui ne sont en réalité que des affectations dans des établissements ou sur des services particuliers. Ceci génère des inégalités liées aux parcours professionnels.

Au contraire, notre revendication d'un avancement automatique pour tous aurait été une meilleure réponse de justice et d'équité et aurait permis de reconnaître l'engagement professionnel de toutes et tous au quotidien, dans toutes les classes. Ce sont ces valeurs que le SNUipp-FSU porte depuis toujours dans les instances départementales et au niveau national.