

**Déclaration SNES-FSU**  
**CAPA des certifiés du 5 février 2018**  
**Avancement d'échelon et classe exceptionnelle.**



La condition salariale des enseignants est depuis plusieurs années profondément dégradée et les mesures mises en place en janvier 2018 ne font qu'aggraver cette situation. L'augmentation de la CSG, simplement compensée jusqu'en 2019, la hausse des prélèvements retraite, l'instauration d'un jour de carence dans un contexte de gel de la valeur du point d'indice conduisent à de nouveaux reculs du pouvoir d'achat.

Les questions abordées en CAPA ce matin ont à cet égard, une importance décisive car elles ont une incidence directe sur le salaire des enseignants.

Si le SNES et la FSU ont approuvé le protocole PPCR pour acter certaines avancées, ils ont souligné que les mesures prises ne constituaient qu'une première étape, devant être suivie d'autres, pour répondre à la nécessité d'une revalorisation de nos métiers.

L'avancement d'échelon, qui va être examiné aujourd'hui, s'inscrit dans le cadre du nouveau déroulement de carrière de la classe normale. Nous considérons que les nouvelles modalités d'avancement permettront d'aller vers une carrière plus juste, aux écarts limités à deux ans maximum contre 10 dans l'ancienne carrière. Les trois rendez vous de carrière qui sont prévus doivent ainsi limiter les injustices découlant notamment de rythmes d'inspection inégaux que nous avons trop souvent dénoncés dans le passé. Tout n'est pas réglé pour autant et des questions restent sans réponse à ce jour. Pour déterminer les 30 % de collègues éligibles à une accélération de carrière, ce sont à l'avenir les avis émis à l'issue des rendez-vous de carrière qui permettront de départager les collègues. Comment allez-vous procéder pour transformer des avis en critères objectifs de choix ? Quelles mesures seront mises en œuvre pour permettre une représentation équilibrée des personnels promus ? Quelles mesures seront prises pour les collègues qui n'auront pas pu avoir un rendez-vous de carrière car ils étaient par exemple en congé ? Il est décisif que les réponses à ces questions apportent aux enseignants des garanties d'équité et de transparence.

L'accès à la classe exceptionnelle sera également discuté aujourd'hui mais dans un cadre restreint que nous dénonçons car il constitue une remise en cause inacceptable du paritarisme. Que cherche le ministre en empêchant une discussion large et paritaire pour traiter de l'accès à la classe exceptionnelle ? La création de la classe exceptionnelle est une réponse à l'allongement de la durée de nos carrières du fait du report de l'âge de la retraite. Elle constitue un débouché indiciaire conséquent mais nous dénonçons ses modalités d'accès trop limitées excluant un grand nombre d'enseignants du fait du contingentement du grade, du ratio 80/20 entre les viviers 1 et 2 ne correspondant pas à la structure de nos corps, des missions ou affectations ouvrant droit au 1<sup>er</sup> vivier trop restrictives et discutables. Par ailleurs, c'est l'appréciation de ce que vous appelez le mérite, dont on sait trop ce qu'il recouvre de subjectif, qui devrait prévaloir. Pourtant, la valeur professionnelle des enseignants est largement prouvée dans les avis que nous avons pu consulter, et seule une grande part de subjectivité vous conduit à départager les collègues. Par

ailleurs, le calibrage des avis CE et IPR n'est pas uniforme, introduisant de réelles disparités dans le positionnement décisif de l'avis recteur. Cela doit être corrigé si ces modalités de choix devaient perdurer. L'objectif que nous nous fixons à brève échéance est de transformer la classe exceptionnelle en débouché de carrière ouvert au plus grand nombre comme nous avons pu le faire pour la hors classe. Dans un premier temps, y compris dans le cadre actuel trop restreint de la classe exceptionnelle, nous ferons tout pour permettre une optimisation de son fonctionnement afin de permettre à un maximum de collègues d'y accéder en fin de carrière et d'en bénéficier au moment du calcul de leur pension de retraite. La classe exceptionnelle va en effet se constituer progressivement pour atteindre 10% du corps des certifiés au travers d'une montée en charge étalée sur 7 ans et à l'issue de la montée en charge, les seules promotions possibles résulteront des places libérées par les départs à la retraite. Le Ministre invite ainsi les recteurs à être particulièrement attentifs sur ce point afin de faire « des choix permettant d'assurer des possibilités de promotions à l'issue de cette montée en charge ». C'est essentiel, et dès cette année, puisque la montée en charge sera au trois quart réalisée à l'issue des trois premières campagnes de promotions 2017, 2018 et 2019. La seule voie permettant d'atteindre cet objectif est de promouvoir, y compris parmi les collègues que vous jugez « méritants », les plus âgés, tout autre choix condamnant à très court terme à un blocage des promotions possibles à la classe exceptionnelle. Prenons deux exemples, si un collègue est promu à la rentrée 2017 et part à la retraite à la rentrée 2018, c'est l'assurance d'une nouvelle possibilité de promotion à la rentrée 2018. Mais si un collègue promu à la rentrée 2017 n'a que 52 ans et reste au moins dix ans en activité il va geler une possibilité de promotion chaque année et pendant 10 ans soit la perte de 9 promotions, ce serait insupportable en particulier pour le vivier 2 dont le volume est très insuffisant.

Nous voudrions aussi attirer votre attention sur le fait que PPCR ouvre une autre perspective pour les fins de carrière en portant l'indice terminal de la hors classe à 821 avec la création d'un 7<sup>ième</sup> échelon. Ainsi l'indice du dernier échelon de la hors classe se rapprochera de celui obtenu à l'entrée dans la classe exceptionnelle (830). Mais cette perspective seulement programmée initialement pour 2020 vient encore d'être différée à l'année 2021 par le gouvernement. D'ici là, la seule perspective de revalorisation pour les enseignants en fin de carrière et d'amélioration de leur niveau de pension, reste l'accès à la classe exceptionnelle. C'est une raison supplémentaire qui nous conduirait à condamner tout choix de promotion ne touchant pas les collègues les plus âgés.

Les élus du SNES-FSU vous demandent avec force de ne pas vous éloigner de la recommandation ministérielle et de ne pas étrangler l'accès à la classe exceptionnelle pour permettre à un maximum d'agents d'accéder à une promotion en fin de carrière.

Notre devoir, en tant qu'élus des personnels, est de vous alerter sur l'incompréhension que susciterait un autre choix de votre part et sur les signaux extrêmement négatifs que vous adresseriez alors à une profession inquiète, souvent déstabilisée et en attente de reconnaissance et d'équité. D'autant que les sujets d'inquiétudes ne manquent pas, qu'ils touchent à l'avenir du système éducatif au travers des réformes du bac, du lycée et de l'accès au supérieur ou qu'ils touchent à la fonction publique. Autant de questions qui sont au cœur de la grève à laquelle le SNES-FSU appelle les personnels demain.