



## **Déclaration préalable CAPD 27 mars**

### **Classe exceptionnelle**

Ils sont 14 aujourd'hui à accéder à la classe exceptionnelle dans le département sur 59 collègues éligibles.

Mais combien sont-ils et surtout sont-elles à exercer leur métier, de façon exceptionnelle, dans leur classe au quotidien ? Combien seront-ils et surtout seront-elles à ne jamais même pouvoir candidater faute d'exercer des fonctions spécifiques et/ou bien trop loin d'atteindre le dernier échelon de la hors-classe ? En quoi sont-ils et surtout sont-elles moins méritant-es que les autres ?

Si les nouvelles dispositions de PPCR prévoient que chaque enseignant puisse dérouler sa carrière au moins sur deux grades, ce dont nous nous félicitons, l'administration a décidé de réserver ce troisième grade à des personnes de son choix. C'est cette disposition injuste, peu transparente limitée par un contingent réservé à 10% du corps que le SNUipp-FSU a dénoncé. C'est ce qui l'a poussé à s'opposer à cette classe exceptionnelle. Son instauration induit une rémunération au mérite et le fait que les choix de carrière entraînent un indice terminal différent, est pour nous simplement inadmissible.

Au contraire, notre revendication d'un avancement automatique pour tous-tes 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, depuis sa création, le SNUipp- FSU porte dans les instances départementales et au niveau national. Votre projet, qui fait l'objet de cette CAPD aujourd'hui, nous conforte dans le fait qu'il n'y a aucune transparence pour l'accès à ce grade et que c'est donc l'arbitraire qui préside au choix des collègues promu-es.

### **Egalité femmes – hommes**

Sur le premier vivier, 5 hommes et 6 femmes sont promu-es soit 45 % d'hommes dans un département où ils ne représentent que 19 % de la profession.

Le protocole du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est bafoué et méprisé comme le sont ces femmes, encore une fois mises à l'écart. Les hommes sont toujours plus nombreux dans les fonctions « hors la classe » (fonctions valorisées pour l'accès à la classe exceptionnelle).

Pourquoi ? Vous avez certainement quelques pistes de réponses : carrières souvent incomplètes et discontinues du fait du déséquilibre des charges familiales, déséquilibre aussi dans les choix de « carrière » où les hommes se montrent plus prompts à accéder à des postes spécifiques plus reconnus et plus valorisés, quand les femmes doivent se battre pour faire face aux déterminismes genrés, etc... Les statistiques sexuées le montrent, elles sont discriminées et si davantage d'entre elles arrivent à la hors-classe, c'est plus tardivement et elles accèdent moins nombreuses aux plus hauts échelons de cette hors-classe. C'est donc elles à nouveau qui sont donc discriminées pour l'accès à la classe exceptionnelle. Vous savez tout cela. Et pourtant, vous n'avez pas décidé d'infléchir cette tendance en appliquant une représentation de cette classe exceptionnelle à l'image de la profession, tellement féminisée...

C'est pourquoi nous vous demandons Monsieur l'inspecteur d'académie de revoir votre projet de tableau d'avancement pour que les promotions à la classe exceptionnelle se fassent au regard de la réalité du corps, comme cela s'est fait dans certains départements.

Le SNUipp-FSU continuera d'œuvrer à tous les niveaux pour obtenir une réelle égalité entre les hommes et les femmes ; c'est aussi le sens de notre engagement dans les actions pour les droits des femmes.

## **Appréciations des IEN**

A la lecture du projet, nous constatons que les fonctions « hors la classe » sont largement favorisées.

Serait-ce un quiproquo entre le grade « hors-classe » et l'exercice « hors la classe » ?

Toujours est-il que ces fonctions permettent davantage cette promotion qu'un exercice en classe !!! Nous notons également que les avis sont toujours excellents (à une exception près) pour les collègues au plus près des IEN, ce qui n'est pas le cas des collègues face à classe en éducation prioritaire qui eux ne récoltent que des avis satisfaisants... Quand on pense que le recteur veut profiler les postes en REP pour vérifier si les collègues sont capables de...de quoi d'ailleurs ? De faire classe??!!! et s'assurer qu'ils n'y vont pas pour la prime.... On reste pantois devant tant de méconnaissance du terrain.

La loyauté à l'institution est un élément récurrent dans les avis donnés aux collègues hors la classe.

C'est plutôt du côté des valeurs républicaines et de l'attachement au service public qu'on retrouve la loyauté des autres collègues. Celles et ceux qui font vivre le Service Public d'Education au quotidien. Les soutiens de l'école.

## **L'appréciation de la DASEN**

A l'analyse des appréciations, même dans le système méritocratique que nous combattons et que vous mettez en place, certaines situations interrogent et nous laissent perplexes quant à sa cohérence.

Comment expliquer que des collègues au même parcours, dans les mêmes conditions d'exercice puissent avoir des avis différents ? Comment expliquer que des avis littéraux très satisfaisants ne se traduisent que par une appréciation finale de « satisfaisant » ? Quelle boussole, s'il en existe une, oriente tel ou tel choix ?

Si le critère de départage est le temps passé dans la hors classe nous rappelons que les collègues ne sont pas responsables du manque de récurrence des inspections durant leur carrière. Pour deux collègues de maternelle par exemple, nées la même année, ayant chacune des avis des IEN et de vous même très satisfaisants, nous remarquons que seule l'ancienneté dans la Hors classe permet à l'une des deux de réussir à obtenir le fameux grade.

Dans plusieurs départements, les DASEN ont fait le choix de prioriser les collègues "retraitables" en septembre 2018. Ce n'est pas l'option que vous avez choisie. Nous demandons que soit pris en compte comme 1er critère le dossier de retraite déposé et de modifier votre projet en conséquence.

Des questions se posent :

Les collègues n'ayant pas été promu-e-s cette année garderont-ils-elles leur appréciation pour les années futures ? Et par quel coup de baguette magique passeraient-ils-elles d'ordinaire à exceptionnel, de juste satisfaisant à excellent ou très satisfaisant en quelques mois ?

Quelle prise en compte a été faite des collègues partant à la retraite en septembre 2018 ? Quelle reconnaissance de l'institution pour des carrières entières au service de la réussite des élèves ?

La création de la classe exceptionnelle est pour nous un pur outil de management qui oppose les collègues et renforce les inégalités hommes-femmes.

La CLASSE, c'est tous les jours, pour nous toutes et nous tous. Face à cet immense défi de faire réussir nos élèves, malgré nos difficiles conditions de travail, malgré les difficiles conditions de scolarisation, malgré le sous-investissement du pays dans l'école, et bien face à ce défi, nous le redisons ici : nous sommes toutes et tous EXCEPTIONNEL-LES !