



Déclaration liminaire / CAPD du 3 avril 2018

Nous allons traiter pour la première fois aujourd'hui, des promotions à la « classe exceptionnelle » qui, au regard des documents de travail devrait plutôt s'appeler « classe fonctionnelle ».

Le principe, la mécanique, les critères de ces promotions sont incohérents et indéfendables.

A la lecture du projet, nous constatons que les fonctions « hors la classe » sont largement, voire exclusivement favorisées. Serait-ce un quiproquo entre le grade « hors-classe » et l'exercice « hors la classe » ? Ces promotions sont censées récompenser le mérite des personnels. Le mérite ! Une notion bien trop subjective et injuste. Pour le SNUipp, le terme de mérite est utilisé comme écran de fumée pour justifier ce qui n'est qu'une maigre compensation des inégalités de traitement et de déroulement de carrière. Les critères définis nationalement écartent quasi automatiquement les PE sans fonctions particulières. C'est, à notre sens, un moyen détourné de reconnaître, très partiellement, certaines fonctions sous valorisées ou sous rémunérées. Ces critères, institutionnalisent les manquements de l'administration dans le traitement de la carrière des personnels. Il s'agit, de fait, d'une classe fonctionnelle extrêmement partielle et partielle.

Le SNUipp-FSU déplore le fait que l'aspect pyramidal des corps d'enseignants soit ainsi renforcé, revendique une revalorisation indiciaire pour tous les enseignants ainsi que la possibilité pour tous d'atteindre l'indice terminal.

Concernant les appréciations des IEN : le système, tel qu'il est conçu, place les IEN devant un dilemme moral qui revient à exiger d'eux un arbitrage entérinant des situations injustes. Il est regrettable de ne pas avoir le détail des appréciations dans les documents de travail. Pour une majorité des cas, il apparaît évident que ces appréciations ne portent que sur un instant T de leur carrière et il serait plus équitable que l'entièreté de la carrière soit prise en compte. Nous nous interrogeons donc sur cet avis : porte-t-il vraiment sur l'ensemble du parcours professionnel ? Quels sont les critères objectifs qui les motivent ? Y a-t-il eu des inspections ou des entretiens récents ?

Aucun PE adjoint dans la liste donc. Pourtant, exercer en classe toute la durée d'une carrière au contact de 25 élèves en moyenne c'est faire preuve d'un mérite exceptionnel. Pour nous, aucun doute, les enseignants sont exceptionnels ! Dans leur écrasante majorité.

Le SNUipp04 tient à rappeler trois principes sur lesquels s'exercera sa vigilance :

- **le principe d'une parité femmes / hommes.** En appliquant les mécanismes déterminés lors du groupe de travail, on se rapproche, certes, de la représentativité, 64% pour les femmes et 36% pour les hommes mais on n'est pas encore au niveau de la profession (79/21%). Il y a donc du chemin à parcourir pour atteindre l'objectif d'une équité complète.
- **le principe d'une priorité aux personnels proches de la retraite.**
- **le principe d'une prime donnée à l'ancienneté par rapport à la notion de « mérite »**

Le 22 mars, sept fédérations de la Fonction Publique ont appelé les agents à se mettre en grève. La volonté du gouvernement de s'attaquer au statut des fonctionnaires, d'instaurer une évaluation au mérite, de casser le paritarisme est un casus belli. C'est une tentative de casse de la fonction publique sans précédent. La FSU dénonce aussi bien le fond que la forme de ces projets de réforme. La FSU se déclare solidaire des cheminots en lutte, victimes des mêmes à priori idéologiques.