



DÉCLARATION SNES/FSU CAPA HORS CLASSE ET CLASSE EXCEPTIONNELLE des CPE DU 04 JUILLET 2018

Cette CAPA, et la suivante, se proposent d'examiner le tableau d'avancement à la hors classe et classe exceptionnelle des CPE dont il faut rappeler, qu'en ce qui concerne la hors classe, « nous avons tous vocation à parcourir notre carrière en deux grades » depuis le PPCR.

Ces changements de grade sont devenus de la plus grande importance pour nos collègues pour diverses raisons que nous aborderons ci-après. Il convient aussi d'interroger leur pertinence dans un contexte d'individualisation des carrières et de contractualisation de la fonction publique, voulu par nos gouvernants. Nous ne pouvons négliger leur impact sur le plan collectif et leur vocation managériale assumée ouvertement par le ministère.

Sur un plan strictement financier, les promotions et l'accès à un grade supérieur sont devenues depuis quelques temps la seule possibilité pour les agents de ne pas voir sombrer leur pouvoir d'achat. Les traitements perçus à l'Éducation Nationale sont parmi les plus bas des pays de l'OCDE, et surtout, baissent désormais en net régulièrement. Les augmentations modestes prévues par le PPCR sont toujours repoussées aux calendes grecques- puisqu'on évoque des soucis économiques !

La tension qui s'installe dans la profession autour des tableaux d'avancement a, désormais, un caractère fort d'absence de reconnaissance du travail fait par une contrepartie financière juste et équilibrée, à l'image de ce qui se fait dans d'autres secteurs. Faut-il rappeler l'écart négatif de plus en plus important entre le privé et le public, et au sein du public, de notre ministère avec d'autres ?

La note de service ministérielle, en imposant des quotas tatillons a rendu le classement extrêmement délicat, particulièrement pour le dixième échelon. Elle a généré une concurrence dommageable pour les collègues qui vivent de manière violente ce qui peut être considéré pour une grande part comme une régression brutale dans la liste. De fait, si l'on a bénéficié du rendez-vous de carrière à 9 +2, et que l'on jouit d'un avis excellent, ce sont de nombreuses places qui peuvent être gagnées sur des collègues au dixième qui, après observation du dossier i-prof, semblent être tout aussi méritants, voire qui disposaient d'avis plus favorables et d'une ancienneté plus importante l'an dernier. Ou encore, et assez notable, les quotas permettent à un collègue au dixième et soixante-quatrième en 2017, donc sans concurrence réelle de huitièmes, d'être promu en dix-septième rang en 2018. Et nous passons sur toute une série de situations tout aussi aberrantes.

Une fois de plus, le changement de règles n'est pas pensé en termes de dommages causés aux collègues. Quoiqu'il en soit, le problème des quotas n'est pas nouveau et nous en faisons déjà la critique bien avant cette campagne. A partir du moment où on les impose, il devient difficile de savoir si l'appréciation s'applique à la compétence ou aux critères discriminants qui norment le tableau. Il s'ensuit bien une dégradation des avis qui ne prend pas en compte l'ensemble de la carrière des collègues.

Les évaluateurs primaires semblent, dans plusieurs cas, avoir du mal à tenir les deux bouts. Pour le seul 9ème échelon, les divergences d'appréciation sont éloquentes : pour l'inspection seuls 23,8 % ont des avis très satisfaisants – décidément le problème de compétence des CPE persiste; les mêmes auront 71,4 % d'avis très satisfaisant des chefs d'établissement. Les services rectoraux arrivent à distribuer l'ensemble entre 45 % d'avis très satisfaisant, 42,8 % d'avis satisfaisants et 11,9 % d'avis excellent. Le classement n'a pas dû être des plus simples. Au dixième, où il n'y a pas

eu d'inspection, c'est encore pire. Seuls 17,3 % des collègues ont un avis très satisfaisant de la part des IPR, 81,1 % ont donc un avis satisfaisant, et l'on trouve même un « à consolider » pour un chef d'établissement, mais satisfaisant pour l'inspection, qui finit par un « à consolider » rectoral ! Étonnant ! Pour les chefs d'établissement, ce sont 55,5 % des avis qui sont très satisfaisants. Après avoir sans doute eu du mal à trancher, les services rectoraux proposent 7,6 % « d'excellent » et 44,4 % de « très satisfaisant » au sein de l' échelon.

Il reste toujours aussi difficile à comprendre comment une collègue au 10ème qui avait deux avis « très favorable » l'an dernier – rappelons que la HC est la prise en compte de la carrière et non d'une situation à un instant – se retrouve en dernière position dans le tableau avec deux avis à consolider, et par conséquent basés sur cette seule dernière année. Comment est-ce possible ?

Ces dispositifs, que nous contestions déjà, sont absurdes. Il faut en sortir par le haut et décréter que la hors classe sera attribuée à l'ancienneté d'échelon, ce qui pourrait permettre aux 5 collègues au onzième relégués dans la liste de ne pas être freinés inutilement, par exemple.

Quant à la classe exceptionnelle, l'assèchement prévisible et sans doute prévu du vivier 1 en raison de critères fonctionnels inexistant pour notre métier, voit, elle, disparaître 4 promotions ; sans révision des conditions d'accès, sans correction du ratio 80/20, ce nouveau grade restera un miroir aux alouettes.

La question qui se pose sur le vivier 2, conserve en termes d'évaluation, les mêmes difficultés observées pour la hors classe. Ainsi, nous avons le plus grand mal à comprendre un avis juste favorable de l'inspection pour une collègue au 9ème rang dont le dossier i-prof vaut bien celui de la première classée. D'une manière plus générale, comment distinguer 3 collègues sur les 72 à classer ? La loyauté – terme qui revient trop souvent dans les appréciations des promus - , mais aussi, le fait d'avoir fait autre chose que son travail de CPE ne peuvent constituer des critères déterminants. L'attention portée à ses missions, une démarche critique et réflexive sur son action quotidienne en direction des élèves, leurs familles et les collègues sont des éléments bien plus conséquents.

Dans ce cadre, nous rappelons l'urgence d'avoir une inspection issue du corps des CPE, seule à même de nous sortir de ce paradoxe qui voit les CPE, à l'inverse des enseignants, inspectés par des IPR qui n'ont jamais exercé leur métier.

Pour finir, rappelons que la rémunération « au mérite » existe déjà, contrairement à ce qui se raconte ces derniers temps, à l'Éducation Nationale. La notation, hier, corrélée avec l'avancement ; aujourd'hui, les rendez-vous de carrière, et les différents grades peuvent y être assimilés. Nous pensons, toujours, que renforcer la part du mérite dans la rémunération fera la part belle à la subjectivité, et variera grandement selon les lieux, les temps, la hiérarchie. Rompre l'équité - déjà bien mise à mal - entre les collègues s'avérera, sur ce plan comme sur d'autres, un retour en arrière inacceptable et contraire à une conception modernisée de la fonction publique.

Les élus SNES/FSU : Tonio VITORINO – Sophie MORATA – Daniel LABOURET – Dominique ROBERT – Stéphanie MATHIEU – François GALBRUN,