



Déclaration du SNUipp/FSU42 du 30 mars 2018

CAPD CLASSE EXCEPTIONNELLE SESSION 2017

La première CAPD sur l'avancement à la classe exceptionnelle se tient aujourd'hui et le SNUipp/FSU dénonce l'injustice de cette mesure et l'incompréhension qui en émane. Nous avons alerté, dans notre déclaration du 12 décembre 2017, sur la prise en compte de la « valeur professionnelle », autrement dit *du mérite*, dans les promotions des professeurs des écoles. Ce nouveau grade vient très sérieusement ternir le tableau du PPCR. Depuis le début, le SNUipp/FSU dénonce cette disposition inique du PPCR qui ressemble à une distribution des prix, illisible, non transparente, incompréhensible.

Ils sont 65 sur 184 à accéder à la classe exceptionnelle dans le département, soit 1,69 % des enseignants du département (1,36 % pris dans le vivier 1 - 0,34 % pris dans le vivier 2).

46 % d'hommes et 54 % de femmes.

Combien sont-ils à exercer leur métier de manière exceptionnelle tous les jours dans leur classe ? Combien seront-ils à ne pouvoir jamais candidater faute d'exercer des fonctions spécifiques et / ou trop loin d'atteindre le dernier échelon de la hors classe ? En quoi sont-ils moins méritants ?

Encore faudrait-il commencer par définir la valeur professionnelle, concept hasardeux aux contours flous et indéfinissables !

Les collègues promus ont des carrières qui sont saluées par l'administration... et c'est tant mieux ! Mais cette promotion doit concerner tous les collègues, il est normal que dans le cadre du PPCR le déroulement de carrière soit prolongé sur des indices dignes d'une carrière de fonctionnaire d'Etat catégorie A. Ces promotions devront s'ouvrir très largement, c'est ce que le SNUipp-FSU revendique, à l'image de ce que nous avons porté pour la hors-classe : un même métier, un même rythme et surtout un indice terminal accessible à tous. La ritournelle du SNUipp/FSU ne varie pas parce que pour faire travailler en équipe des personnels, mieux vaut les traiter à égalité.

L'administration n'évalue pas, elle juge du mérite de ses agents, et par là même met à mal l'unité de la profession, procure amertume, rivalités qui participent de la dégradation des ambiances de travail, ne rend pas service au travail d'équipe et à tout ce qui en découle. Tout ceci sous le sceau de l'école de la confiance.

Comment expliquer que des parcours identiques donnent des avis différents ? Dans la presque totalité des cas, les avis littéraux des IEN sont très bons mais beaucoup se traduisent par un avis seulement « satisfaisant » qui ne permet pas l'accès au nouveau grade. Quelle justification ?

Nous reviendrons plus précisément en séance sur tout ce qui rend incompréhensible ce tableau d'avancement.

La revendication d'un avancement automatique, avec un barème basé sur l'ancienneté, aurait été une meilleure réponse qui aurait permis de reconnaître l'engagement professionnel de tous au quotidien, dans toutes les fonctions, et surtout dans toutes les classes.