



## DECLARATION DES ÉLUS CGT EDUC'ACTION A LA CAPA CLASSE EXCEPTIONNELLE 2017 DES PLP LE 29 MARS 2018

La CGT s'est opposée à la création de la classe exceptionnelle dans la mesure où elle exclut, à terme, 90 % des personnels enseignants, d'éducation et psychologues puisque seulement 10 % des membres d'un corps donné pourront accéder à ladite classe.

Ce nouveau grade est en définitive un grade à accès fonctionnel pour 80 % de l'ensemble des promouvables ayant rempli des fonctions particulières ou exercé dans des établissements relevant de l'Éducation prioritaire (vivier 1). Les 20% restant y accèdent au regard d'un parcours professionnel considéré exceptionnel (vivier 2).

Concernant le tableau d'avancement proposé, nous pouvons constater que certains collègues sont encore loin de l'âge de la retraite et risquent de bloquer pendant de nombreuses années les possibilités de futures promotions pour l'accès à ce grade. Nous demandons que l'ancienneté dans le grade soit davantage prise en compte pour la promotion, ainsi que la proximité du départ à la retraite afin que les collègues puissent bénéficier de cette promotion pour le calcul de leur pension. Par ailleurs nous faisons le constat de critères très subjectifs pour octroyer les avis qui conditionnent les promotions, voire parfois l'absence d'avis.

Concernant les candidatures au 1<sup>er</sup> vivier, de nombreux collègues formateurs académiques n'ont pas été retenus dans la liste des promouvables dans la mesure où ils ne possédaient pas encore la certification d'aptitude aux fonctions de formateur académique (CAFFA) instituée par le décret n° 2015-885 du 20 juillet 2015. Ceux qui en ont pu obtenir cette certification, au plus tôt en 2015 pour certains, et qui réunissait pourtant les 8 ans d'exercice de formateur académique n'ont pas été retenus par l'administration dans la liste des promouvables sous prétexte que les 8 ans d'exercice n'ont pas été effectués en ayant obtenu préalablement la certification exigée. De ce fait, aucun formateur académique n'a pu être retenu. Nous considérons que l'administration a eu une interprétation restrictive de la réglementation les concernant.

De la même manière, dans le cadre de l'éducation prioritaire, le ministère n'a pas jugé utile de retenir les fonctions exercées en RAR (Réseau Ambition Réussite) ou en RRS (Réseaux de Réussite Scolaire). Ainsi des collègues affecté-e-s en 2004 dans un établissement classé ZEP, passé RRS en 2009 puis REP en 2015 se sont vu-e-s refuser l'éligibilité pour 2017. Ils et elles n'ont pourtant pas changé d'établissement, ont continué à percevoir la « prime ZEP » et à mener un travail dont les conditions particulières doivent être reconnues. Les collègues concerné-e-s ne comprennent pas cette négation de leur engagement professionnel.

Enfin, les services effectués comme « faisant fonction » par exemple de Directeur Délégué aux Formations ne sont pas pris en compte. Le travail a pourtant été accompli. Là encore, pourquoi ne pas le prendre en compte si les personnels justifient les services ?

Concernant les modalités de cette campagne, il nous semble problématique que les avis (chefs d'établissement et inspection) n'aient été portés à la connaissance des collègues que très tardivement. Cela a suscité des inquiétudes et des tensions dans les établissements car de nombreux collègues ont eu l'impression que leurs candidatures n'avaient pas été prises en compte ou que les avis les concernant avaient été oubliés.

Nous tenons néanmoins à remercier les services, qui, dans des conditions difficiles et au prix d'une charge de travail très alourdie cette année, ont permis au GT et à la CAPA de se réunir en



ayant une bonne connaissance des dossiers, et la visibilité d'un projet construit avec rigueur, respectant notamment le critère de parité.

**Pour le 1<sup>er</sup> vivier**, sur 263 promouvables, 110 sont promu-e-s, avec une parité parfaite de 55 femmes pour 55 hommes ce qui est une avancée notable. Au GT ont été proposés 49 avis « Excellent » (24 femmes et 25 hommes) soit 18,36 % des promouvables. La **circulaire nationale** mentionnait un **maximum** d'avis « Excellent » pour le vivier 1 de 20 % des promouvables.

53 avis « Très satisfaisant » (26 femmes et 27 hommes), soit 20,15 % des promouvables. La **circulaire nationale** mentionnait un **maximum** d'avis « Très satisfaisant » pour le vivier 1 de 20 % des promouvables. Donc le Rectorat est légèrement au-dessus.

156 avis « Satisfaisant », soit 59,31 % des promouvables. Sur ces 156 avis « Favorable » seulement 8 promu-e-s (5 femmes et 3 hommes).

5 avis « Insatisfaisant » ont été portés empêchant la promotion des intéressés parmi lesquels 2 au moins sont en Congé Longue Maladie, et pour lesquels on espère que l'avis aura été rendu au regard de l'ensemble de la carrière.

Si on observe l'âge des promus à la date du 1<sup>er</sup> septembre 2017 : 25 avaient plus de 60 ans, 42 avaient entre 55 et 60 ans, 29 avaient entre 50 ans et 55 ans et **14 avaient entre 44 ans et 50 ans**

Ce qui interpelle notamment, ce sont les 14 promu-e-s qui avaient entre 44 et 50 ans au 1<sup>er</sup> septembre 2017 et qui vont bloquer le renouvellement du contingent pendant une période variant de 12 à 18 ans, puisqu'il ne pourront pas partir théoriquement en retraite avant 62 ans.

Les avis « Très satisfaisant » de ces collègues ne pourraient-ils pas être transformés en avis « Satisfaisant » pour permettre à des collègues plus âgés de pouvoir être promus ?

Pour le vivier 2, il y avait 393 promouvables, et seulement 18 promu-e-s, soit 4,58 % (4,96 % si on exclut du calcul les 30 promu-e-s au titre du vivier 1). 12 femmes ont été promues et 6 hommes, dont l'âge est compris entre 49 et 65 ans. Dans ce vivier, 10 avis excellent ont été émis et 8 Très satisfaisant.

Nous rappelons que la **CGT** revendique une déconnexion totale de la rémunération avec la valeur professionnelle. Elle propose pour les personnels enseignants, d'éducation et psychologues, un déroulement de carrière sur un seul grade de 18 échelons avec un seul rythme d'avancement identique pour tous. Elle revendique un traitement de début de carrière équivalent à deux fois le SMIC pour arriver à un doublement minimum du traitement en fin de carrière.

Les Élus CAPA PLP de la **CGT**-Éduc'action Versailles

L. Ben Djaballah, F. Moreau, I. Kergoët, F. Billy,  
E. Boesch, T. Vannier, B. Dupuis.