**Déclaration du SNUipp-FSU 31 à la CAPD classe exceptionnelle du 8 mars 2018**

Madame la Directrice académique,

Ils sont 101 aujourd'hui à accéder à la classe exceptionnelle dans le département. 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, ce troisième, l'administration a décidé de le réserver à des personnes de son choix. C'est cette disposition injuste et peu transparente ainsi que le fait que le contingent soit réservé à 10% du corps que le SNUipp-FSU a dénoncé et 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, ce qui 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, 27 hommes et 52 femmes sont promu-es soit 34,17% d'hommes dans un département où ils ne représentent que 14,67% de la profession ; tout un symbole en cette journée internationale pour le droit des femmes et l'égalité des droits.

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 en ce jour pourtant censé reconnaîre leurs droits. Les hommes sont toujours plus nombreux dans les fonctions « hors la classe » (fonctions valorisées pour l'accès à la classe exceptionnelle).

Pourquoi ? En cette journée du 8 mars, Mme la DASEN, 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 portant, 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 Madame la DASEN 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**

Les documents de travail ne permettent pas de connaître les fonctions particulières des collègues inscrit-es au tableau d'avancement du vivier 1. Pour une majorité d'entre eux, les appréciations ne représentent qu'un instant T dans 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 ? Par ailleurs, nous ne comprenons pas que l'activité syndicale apparaisse dans une appréciation. Si c'est un élément à prendre en compte, alors il fallait nous consulter sur "la loyauté et l'implication" du représentant des personnels en question.

Le SNUipp-FSU 31 demande qu'un document soit transmis aux représentants des personnels afin que des statistiques puissent être faites et pour analyser quelles fonctions donnent le plus accès à cette classe.
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 moins bons pour les collègues face à classe en éducation prioritaire qu'au plus près des IEN.
La loyauté est un élément récurrent dans les avis donnés. A l'inverse, à quelques exceptions près, l'adjoint-e est rarement loyal-e et, sûrement pas assez impliqué-e, dévoué-e, consciencieux-se, efficace, sérieux-se, fiable, dynamique comme stipulé dans les avis circonstanciés.
Encore un beau message adressé à nos collègues ! Celles et ceux qui font pourtant vivre le Service Public d'Education au quotidien. Les soutiers de l'école.
Par ailleurs, nous souhaiterions avoir des statistiques par circonscription sur les avis donnés par les IEN ? Un rapide coup d'œil nous alerte fortement.

**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 » ? Comment écartez-vous aujourd'hui, des collègues que vous avez pourtant encensé-es ? Quelle boussole, s'il en existe une, oriente tel ou tel choix ?
L'étude des documents que vous nous avez fournis nous démontre que cela relève plus du népotisme que d'une quelconque forme de reconnaissance de la pratique professionnelle.
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 sommes toutes et tous EXCEPTIONNEL-LES !