



Déclaration préalable
CAPD classe exceptionnelle
Mardi 2 juillet

L'an passé, ils et elles étaient 70 et 87 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 ?

Nous voulons parler de tous les collègues. Tous ces personnels qui s'activent en cette fin d'année, qui ne comptent pas leurs heures à préparer les fêtes d'écoles, leurs évaluations et livrets, leurs projets, leurs rencontres avec les parents, leurs sorties qui y passent leurs soirées, leurs mercredis, leurs week-end. Tous ces personnels qui s'activent toute l'année pour la réussite de tous les élèves, en difficulté pour certains, avec des handicaps pour d'autres ou des troubles du comportement, avec ou sans AVS, avec ou sans notification MDPH. Tous ces personnels qui sont adjoints, qui sont sur un poste en classe, en éducation prioritaire, en centre-ville ou à la campagne qui y ont passé pour certain-es leur carrière. L'an passé, L'IEN-Adjoint de l'époque essayait de nous expliquer pourquoi il faudrait dans sa carrière « prendre des risques », changer de poste, se spécialiser, devenir formateur, passer un concours. Oui c'est très bien. Mais pourquoi ces collègues seraient plus méritants qu'un collègue qui décide de passer 40 années de sa vie en classe de maternelle ou élémentaire ? à former les citoyens de demain, à construire la République comme le disait notre nouvel IEN-Adjoint à nos jeunes collègues PES hier matin ?

L'administration a décidé de réserver cette classe exceptionnelle à des personnes de son choix. Cette disposition est injuste et peu transparente notamment sur la façon dont l'avis est attribué.

Nous demandons l'instauration d'une grille départementale qui permette, comme lorsque nous évaluons nos élèves, que l'évaluation des personnels se fasse de la façon la plus transparente possible. C'est cela pour nous la confiance Monsieur l'Inspecteur d'Académie.

L'instauration de la classe exceptionnelle a induit une rémunération au mérite et le fait que les choix de carrière entraînent un indice terminal différent, c'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.

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. Les hommes sont toujours plus nombreux dans les fonctions « hors la classe

» (fonctions valorisées pour l'accès à la classe exceptionnelle) et l'an passé, ils étaient déjà surreprésentés dans l'accès à la classe exceptionnelle.

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.

C'est pourquoi nous vous demandons Monsieur le 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.

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.

Le SNUipp-FSU 60 demande qu'un document soit transmis afin que des statistiques puissent être faites et pour analyser quelles fonctions donnent le plus accès à cette classe.

Nous constatons donc 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 vous demandons également de prioriser les collègues "retraitables" en septembre 2019. Nous demandons que soit pris en compte comme 1er critère le dossier de retraite déposé et de modifier votre projet en conséquence.

La création de la classe exceptionnelle est pour nous un pur outil de management qui oppose les collègues et renforce les inégalités hommes-femmes.

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 !