



> CLASSE EXCEPTIONNELLE



Comment ça marche ?

Nouveau grade à la rentrée 2017, contingenté à terme à 10% du corps des professeurs d'école : peu d'élus qui seront sélectionnés de façon tout à fait discrétionnaire par l'inspecteur d'académie après avis des IEN.

L'accès à la classe exceptionnelle est contingenté chaque année en rapport

avec le nombre total de collègues dans le corps des professeurs d'école :

En 2017 : 1.43% pour atteindre progressivement 10% en 2023
Après 2023, la classe exceptionnelle sera alimentée en fonction des départs (à la retraite essentiellement).

Généralités

Les critères de sélection sont différen-

ciés selon deux filtres. Les textes, quant à eux, parlent de « premier vivier » et de « second vivier » :

Points pour l'ancienneté dans l'échelon

À l'appréciation déterminée par l'IA, s'ajoutent des points liés à l'échelon détenu et à l'ancienneté dans cet échelon : Voir le détail sur notre site.

> **PREMIER VIVIER** : 80% des accès à la classe exceptionnelle se font depuis ce premier vivier.

Il faut avoir atteint au moins le 3^e échelon de la hors classe et justifier de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières :

- affectation dans une école ou un établissement relevant de l'éducation prioritaire [1]

- fonctions de directeur d'école ou de chargé d'école

- fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté

- fonctions de conseiller pédagogique auprès des inspecteurs de l'éducation nationale

- fonctions de maître formateur

- fonctions de référent auprès d'élèves en situation de handicap

À noter :

La durée de huit ans d'exercice dans une fonction au cours de la carrière peut avoir été accomplie de façon continue ou discontinue.

La durée accomplie dans ces fonctions est décomptée par année scolaire. Seules les années complètes sont retenues.

Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

Les services accomplis en qualité de « faisant fonction » ne sont pas pris en compte.

Les conditions requises s'apprécient au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, soit, par exemple, au 31 août 2020 pour une nomination au 1^{er} septembre 2020.

Une procédure de candidature au titre du premier vivier est mise en œuvre, pendant une période de quatre ans à compter de l'année 2017.

Les collègues classés au moins au 3^e échelon de la hors classe sont informés par message électronique sur I-Prof et sur leur adresse professionnelle de la possibilité, sous réserve de remplir les conditions d'exercice des fonctions éligibles, de se porter candidat-es à l'inscription au tableau d'avancement au grade de la classe exceptionnelle au titre du premier vivier.

Ces collègues peuvent alors faire acte de candidature en remplissant une fiche de candidature sur le portail de services Internet I-Prof. Cette fiche comprend notamment les données relatives aux fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières.

À défaut de candidature exprimée, la situation de ces collègues ne pourra pas être examinée au titre de ce vivier.

> **SECOND VIVIER** : avoir atteint le 6^e échelon de la hors classe.

20% des accès à la classe exceptionnelle se feront depuis ce second vivier.

Les conditions requises s'apprécient au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, soit, par exemple, au 31 août 2020 pour une nomination au 1^{er} septembre 2020.

Il n'y avait pas de candidature à effectuer : l'examen de l'accès à la classe exceptionnelle est automatique.

À noter :

Les collègues qui ont accédé à la hors-classe à compter du 1^{er} septembre de l'année en cours ne sont pas promouvables à la classe exceptionnelle au titre de la même année : deux promotions de grade dans le même corps ne pouvant être prononcées au titre d'une même année.

À noter :

Les collègues candidat-es au premier vivier et éligibles au second vivier sont examinés, au niveau départemental, selon les règles suivantes :

- si leur candidature au titre du premier vivier est recevable, leur situation sera examinée au titre des deux viviers ;

- si leur candidature au titre du premier vivier n'est pas recevable, leur situation sera examinée au titre du second vivier ;

- si ces collègues n'ont pas fait acte de candidature au titre du premier vivier, leur situation sera examinée au titre du second vivier.

Pourquoi cette classe exceptionnelle est-elle profondément injuste ?

La création de cette classe exceptionnelle dont l'accès est réduit à 10% des PE et qui est avant tout réservée à certaines fonctions introduit, de fait, le principe de deux carrières distinctes chez les PE. C'est une première qui va à l'encontre du principe « même métier, même dignité » que nous défendons. Le SNUipp-FSU dénonce cette rupture d'égalité et refuse l'idée qu'il y aurait des PE qui n'auraient pas les mêmes possibilités de carrière qu'une autre partie de leurs collègues.

Jugez vous-même :

En 2023, seuls 35 000 enseignants sur les 350 000 au total seraient concernés, soit une limite fixée à 10% du corps des PE.

► Soit 28 000 enseignants pour les 80% promus au titre des fonctions. Sauf que sur les 107 000 PE actuellement en REP/REP+, les directeurs et les formateurs, seuls 16 000 remplissent les critères pour être éligibles (8 années de fonction et hors-classe).

► Soit 7 000 enseignants pour les 20% promus au titre de leur « valeur professionnelle ». Il s'agit d'une infime partie des enseignants, tous les autres se voyant tout simplement exclus de l'accès. Et encore, sur les 35 000 élus, seuls 7 000 pourront accéder aux trois derniers échelons de la classe exceptionnelle (entre 3 400 et 3 700 euros nets mensuel) dont l'accès est à nouveau contingenté avec l'aval du supérieur hiérarchique.

Des inégalités renforcées entre les déroulements de carrière

Entre un enseignant réalisant sa carrière le plus lentement et finissant à l'indice terminal de la hors-classe et un enseignant réalisant sa carrière le plus rapidement et finissant à l'indice terminal de la classe exceptionnelle, la différence de rémunération globale pour une carrière de 37 ans est de 110 000 €, soit 250 € mensuels.

Ce que veut le SNUipp-FSU :

Un déroulement de carrière sans obstacle. Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle éloignent encore d'un déroulement de carrière sans barrage de grade qui permette à tous les personnels d'accéder, avant de partir à la retraite, aux indices terminaux de leur corps. Il faut permettre le passage à la hors de classe de tous et y créer de nouveaux échelons.

CLASSE EXCEPTIONNELLE

LE POINT APRÈS LES 3 PREMIÈRES CAMPAGNES

Ce grade créé en 2017 pour remplacer la hors classe atteint déjà ses limites. En effet les fameux viviers sont tellement limités que nous sommes passés en 3 ans de 37% de promus à près de 60% du fait conjugué d'une augmentation du nombre de places et de la baisse du nombre de collègues pouvant avoir les critères demandés. Il est urgent de revoir ce garde afin de le transformer en un échelon accessible à toutes et tous.

La Commission Administrative PARITAIRE
Les élu(e)s du personnel du SNUipp-FSU vous informent...

campagne	Nombre de promus	dont vivier 1	dont vivier 2	conseillers péda	fonctions particulières : pemf, cordo, référent...	directeurs	ASH	adjoints/ ZIL/BD...
2017	44/117	37/101	7/28	11	5	12	9	7
2018	46/108	40/94	6/19	2	2	26	6	10
2019	54/94	39/78	15/25	0	5	23	2	24

Bilan 3° campagne 2019

54 promotions pour 94 promouvables

> **vivier 1** : (collègues à l'échelon 3 de la hors classe avec 8 ans de fonctions particulières) 78 candidatures recevables pour 39 places : 11 avis « excellent » tous promus, 15 avis « très satisfaisant » pour 13 promus et 52 avis « satisfaisant » pour 15 promus.

**Barème du dernier promu 67 points
soit 40 points pour avis « satisfaisant » et 27 points**
(pour 5e échelon hcl ancienneté entre 1 jour et 11 mois 29 jours).

> **vivier 2** : (collègues au 6° échelon de la hors classe) 25 promouvables pour 16 places : 3 avis « excellent » tous promus, 3 avis « très satisfaisant » pour 3 promus, 9 avis « satisfaisant » pour 9 promus et 1 avis « insuffisant » non promu. A noter que les 9 autres collègues de ce vivier ont été promus dans la cadre du vivier 1.

Tous promus.

> **Parité** : Monsieur l'Inspecteur d'académie a fait le choix de s'approcher d'un équilibre dans le corps de 60% de femmes et de 40% d'hommes au lieu de l'équilibre utilisé précédemment de 84% de femmes et 16% d'hommes dans le corps. Ce qui amène à promouvoir 31 femmes et 23 hommes.

A noter que l'IA a modifié (en mieux) 18 avis donnés lors de la campagne 2018 ou 2017.

Bilan de la seconde campagne 2018 :

> **Vivier 1** (collègues à l'échelon 3 de la hors classe avec 8 ans de fonctions particulières) : 40 collègues promus sur 94 promouvables.

Les ex æquo avec un « avis satisfaisant » sont départagés par leur date de naissance : 7 collègues sont promus (1959 et 1961) sur 61 collègues ayant un avis satisfaisant.

**Barème du dernier promu 73 points
soit 40 points pour avis « satisfaisant » et 33 points**
(pour 5e échelon hcl ancienneté entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours).

> **Vivier 2** (collègues au 6° échelon de la hors classe) 19 promouvables : 3 ont eu un avis « excellent » et 3 « très satisfaisant ». Ces 6 collègues sont promus.

A noter que 6 collègues étaient promouvables dans les 2 viviers.

**Barème du dernier promu 129 points
soit 90 points pour avis « très satisfaisant » et 39 points**
(pour 6e échelon hcl ancienneté entre 1 jour et 11 mois 29 jours).

> **Parité** : elle est calculée sur la part de femmes (84%) et d'hommes (16%) dans le corps des PE37. Ce qui donne 39 femmes promues et 7 hommes. L'IA a retiré 3 hommes des promus pour promouvoir 3 femmes.

Avis et barème

L'inspecteur de l'éducation nationale formule un avis via l'application I-Prof sur chacun des agents promouvables, au titre de l'un ou de l'autre vivier.

Puis une Appréciation est arrêtée par l'IA-Dasen
L'inspecteur d'Académie émet une « appréciation qualitative » portant sur le parcours professionnel, l'exercice des fonctions et la « valeur professionnelle »...

Cette appréciation se décline en quatre « degrés » qui rapportent des points :

- > Excellent : 140 pts
- > Très satisfaisant : 90 pts
- > Satisfaisant : 40 pts
- > Insuffisant : 0 pt

Le pourcentage des appréciations « Excellent » s'élève à :
> 15% maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;
> 20% maximum des éligibles pour le second vivier.

Le pourcentage des appréciations « Très satisfaisant » est fixé à :
> 20% maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;
> 20% maximum des éligibles pour le second vivier.

+

Valorisation de l'ancienneté dans la plage d'appel (sauf avis insatisfaisant)

Échelon et ancienneté au 1/09 de l'année scolaire en cours	points
3e échelon hcl sans ancienneté	3
3e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	6
3e échelon hcl ancienneté entre 1 an et 2 ans 5 mois 29 jours	9
4e échelon hcl sans ancienneté	12
4e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	15
4e échelon hcl ancienneté entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	18
4e échelon hcl ancienneté entre 2 ans et 2 ans 5 mois 29 jours	21
5e échelon hcl sans ancienneté	24
5e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	27
5e échelon hcl ancienneté entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	30
5e échelon hcl ancienneté entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours	33
6e échelon hcl sans ancienneté	36
6e échelon hcl ancienneté entre 1 jour et 11 mois 29 jours	39
6e échelon hcl ancienneté entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	42
6e échelon hcl ancienneté entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours	45
6e échelon hcl ancienneté égale ou supérieure à 3 ans	48

Bilan de la première CAPD 2017 :

> 44 promus (37 promus dans le vivier 1 et 7 dans le vivier 2) sur 117 promouvables (101 pour le vivier 1, 28 pour le vivier 2 dont 16 également pour le 1).

> Les 41 collègues ayant eu un avis "excellent" ou "très satisfaisant" ont tous été promus. Seulement 3 collègues avec un avis satisfaisant sont promus (Ils étaient éligibles dans les 2 viviers).

> 74 femmes étaient promouvables sur les 117 et 24 ont été promues sur les 44 : pour respecter l'équilibre de la parité, l'IA aurait dû promouvoir 5 femmes de plus. Mais, il nous a indiqué ne pas avoir de consigne pour aller dans ce sens.

> Sur la question des retraitables, malgré nos demandes, nous

n'avons pas eu une liste mise à jour et cet élément n'était pas indiqué dans le document de travail. Nous avons constaté (d'après nos infos sur les fiches de contrôle) que 6 collègues retraitables dans le vivier 1 et 3 dans le vivier 2 n'étaient pas promus. Là aussi, l'IA n'a pas modifié ses choix.

> **Vivier 1 Barème du dernier promu 82 points
soit 40 points pour avis « satisfaisant » et 42 points**
(pour 6e échelon hcl ancienneté entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours).
> **Vivier 2 Barème du dernier promu 88 points
soit 40 points pour avis « satisfaisant » et 48 points**
(pour 6e échelon hcl ancienneté de plus de 3 ans).