

La classe exceptionnelle : kesako ?

1- Un nouveau grade réservé à quelques uns...

Le ministère a fait le choix de créer un 3e grade, la classe exceptionnelle. Seule une minorité des collègues à la hors classe pourra y accéder et elle sera plafonnée à 10% du corps en 2023, soit 35 000 enseignants. Les échelons spéciaux de cette classe, débouchant sur l'indice 972, seront contingentés à 20% de la classe exceptionnelle soit 7 000 enseignants. Pendant une période transitoire jusqu'en 2020, les enseignants doivent faire acte de candidature pour accéder à ce grade.

Échelon	Indice sept 2017	Durée éch. sept 2017	PE CLASSE EXCEPTIONNELLE Valeur des échelons en net approché (zone 3)		
1	695	2	n'existe pas	Échelon	Salaires sept-17
2	735	2		1	2 602 €
3	775	2,5		2	2 754 €
4	830	3		3	2 906 €
1 ^{er} chevron	890	3		4	3 114 €
2 ^e chevron	925	3		1 ^{er} chevron	3 342 €
3 ^e chevron	972	3		2 ^e chevron	3 475 €
			3 ^e chevron	3 653 €	

2- Un nouveau grade et deux viviers pour y accéder

Un premier vivier au titre des fonctions : Pour en faire partie, il faut être PE au moins au 3ème échelon de la hors-classe au 31 août précédent l'année scolaire considérée et avoir été affecté pendant huit années (continues ou pas) en éducation prioritaire ou sur certaines missions : direction d'école, direction adjointe de SEGPA, chargé de classe unique, conseiller pédagogique, PEMF, référent handicap, enseignant dans le supérieur. Les années d'exercice doivent être entières. Les services à temps partiel sont pris en compte comme une année entière.

Attention ! Il est nécessaire de faire acte de candidature en remplissant une fiche de candidature sur le portail de services i-prof

Un deuxième vivier au titre de l'ancienneté dans le grade : Il suffit pour en faire partie d'être au dernier échelon de la hors-classe. Dans ce cas, il n'y a pas de démarche particulière à effectuer.

3- Les éléments du barème

L'appréciation de l'IA/DASEN : un poids déterminant qui permet à l'IA-DASEN de choisir les élus !

- Excellent : 140 points
- Très satisfaisant : 90 points
- Satisfaisant : 40 points
- Insatisfaisant : 0 points

Le pourcentage des appréciations « **Excellent** » au titre des années 2017 et 2018 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** » au titre des années 2017 et 2018 est fixé à :

- 20% maximum des candidatures recevables pour le premier vivier
- 20% maximum des éligibles pour le second vivier

On mesure bien ici les limites de cette prétendue reconnaissance du mérite : aussi excellents que soient les enseignants, ils ne seront que 20% à être « reconnus » par l'administration : c'est bien ici la démonstration que ce nouveau grade est un outil de mise en concurrence des agents.

L'ancienneté dans la plage d'appel

Pour la campagne 2017, il est tenu compte de l'échelon de changement de grille au 1er septembre de l'année considérée et de l'ancienneté conservée dans cet échelon à la même date.

Échelon et ancienneté au 01/09/17 (après reclassement)	Valorisation de l'ancienneté dans la plage d'appel (sauf avis insatisfaisant)
3 ^e échelon HC sans ancienneté	3
3 ^e échelon entre 1j et 11 mois 29j	6
3 ^e échelon entre 2 ans et 2 ans 11 m 29 j	9
4 ^e échelon sans ancienneté	12
4 ^e échelon entre 1 j et 11 mois 29j	15
4 ^e échelon entre 1 an et 1 an 11 m 29j	18
4 ^e échelon entre 2 an et 2 ans 5 mois 29 j	21
5 ^e échelon sans ancienneté	24
5 ^e échelon entre 1j et 11 mois 29j	27
5 ^e échelon entre 1 an et 1 an 11 mois 29j	30
5 ^e échelon entre 2 a et 2 ans 11 mois 29j	33
6 ^e échelon sans ancienneté	36
6 ^e échelon entre 1j et 11 m 29 j	39
6 ^e échelon entre 1 an et 1 an 11 m 29 j	42
6 ^e échelon entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 j	45
6 ^e échelon anc. égale ou supérieure à 3 ans	48

La FSU a demandé que l'appréciation « insatisfaisant » soit retirée mais la DGRH a refusé. Elle a également dénoncé le barème qui ne laisse aucune chance d'être promu-e en cas d'avis « satisfaisant ». Passeront prioritairement les collègues qui ont l'appréciation « excellent » puis une partie de ceux qui ont « très satisfaisant » (départagé-es par l'ancienneté dans la hors classe et selon le nombre d'avis « excellent » qui sera donné).

La note de service attire l'attention sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et le décret prévoit que le pourcentage de femmes promues corresponde au pourcentage de femmes promouvables (voir le compte rendu de la CAPD du 23 mars 2018 pour mesurer les pratiques de l'IA en matière d'égalité femmes/hommes).

Ordre d'examen des candidatures

Pour chacun des professeurs d'école éligibles :

- si leur candidature au titre du premier vivier est recevable, la situation sera examinée au titre des deux viviers ;
- si leur candidature au titre du premier vivier n'est pas recevable, la situation sera examinée au titre du second vivier ;
- s'ils ou elles n'ont pas fait acte de candidature au titre du premier vivier, leur situation sera examinée au titre du second vivier.

4- Un exemple

Dans un département de 5 000 PE : 500 PE sont à la hors classe dont 80 au dernier échelon. 1.43% sont promu-es à la classe exceptionnelle, soit environ 71 promu-es environ (en effet, la ventilation sera faite par académie comme pour la hors classe, il pourra donc y avoir des variations).

1er vivier : 300 collègues réunissent les conditions de 8 ans d'exercice de fonctions particulières ou d'exercice en éducation prioritaire. → 57 PE HC sont promu-es au titre du 1er vivier (soit 80% du total des promu-es).

2ème vivier : 80 collègues sont au dernier échelon de la hors classe. → 14 PE HC sont promu-es au titre du second vivier (soit dans la limite de 20% du total des promu-es).

L'IA-DASEN pourra donner 20% d'avis « excellent » soit 60 pour le 1er vivier et 16 pour le 2ème vivier. Il pourra donner 20% d'avis « très satisfaisant » soit 60 pour le 1er vivier et 25% d'avis « très satisfaisant » pour le second vivier soit 20.

Dans cet exemple théorique, tous les avis « excellent » seront promus. Certains collègues relevant des deux viviers verront leur situation étudiée dans le 1er vivier et s'ils ne sont pas promus au titre du second. C'est l'échelon et l'ancienneté dans l'échelon qui permettront de classer les collègues ayant un avis identique.

5- Et en vrai, ça donne quoi ?

Le contingent est un contingent académique. Il est de 59 promotions à la classe exceptionnelle pour l'Académie de Limoges déclinés en 47 en vivier 1 et un maximum de 12 en vivier 2.

Dans le département, nous aurions en l'état, sans explication sur les modalités d'attribution du contingent départemental, 10 promotions (7 vivier 1 ; 3 vivier 2) : en effet, l'IA, en CAPD a été incapable d'expliquer les modalités de ventilation de ce contingent entre les 3 départements.

Le barème tel qu'arrêté avec les appréciations littérales des IEN impliquant l'appréciation finale du Recteur conduit à des inégalités marquées :

- inégalités de sexe : alors qu'il y a 60% des promovables sont des femmes et 40% des hommes, les promotions proposées sont inversement proportionnelles... L'IA a promu 6 hommes et 4 femmes.
- inégalités entre circonscriptions : la circonscription de Guéret 2 est surreprésentée dans les promus
- surreprésentation des postes spécifiques : les appréciations ayant un poids déterminant, les IEN et l'IA-DASEN sont en mesure de choisir les personnels promus. A l'évidence, les cadres ont préféré promouvoir les personnels qui travaillent à l'Inspection Académique plutôt que les personnels chargés de classe unique ou directeurs-trice d'une école... En cela, les inspecteurs, l'IA-DASEN et le Recteur ont reconnu un moindre mérite aux personnels qui exercent depuis près de 40 ans dans les classes mais qui n'ont jamais fait le choix de se tourner vers des postes spécifiques !

Le SNUipp-FSU 23 a porté 2 mandats forts dans le cadre de cette campagne de promotion :

- **l'égalité Femmes Hommes** : l'accès à la hors-classe est particulièrement favorable aux hommes qui sont sur-représentés dans le grade. Par voie de conséquence, le vivier de promovables à la classe exceptionnelle n'est absolument pas représentatif de la répartition dans la profession. Or, par le poids prépondérant des appréciations, les choix des IEN, de l'IA-DASEN et du Recteur accentuent encore le phénomène. Le SNUipp-FSU 23 porte l'idée que à chaque étape de promotion, les proportions femmes/hommes doit être conforme à la profession considérée afin de réellement mettre en œuvre dans notre profession l'égalité professionnelle. A minima, le SNUipp-FSU imposera que la proportion de femmes promue soit conforme à la proportion des promovables comme le prévoit le cadre réglementaire. En cas d'égalité/de litige, les femmes seront prioritaires compte tenu de leur part dans la profession.
- Tous les personnels doivent accéder à la classe exceptionnelle avant la retraite : permettre à un maximum de personnels d'accéder à la classe exceptionnelle avant la retraite vise à ce qu'un maximum de personnels bénéficie d'une revalorisation de sa pension. Ainsi, le SNUipp-FSU 23 a porté un classement par l'âge des agents.

Les statistiques ci-dessous, faites par le SNUipp-FSU23 à partir des documents de travail, montrent les déséquilibres du projet de promotions à la classe exceptionnelle :

- concernant les équilibres femmes-hommes, pourtant imposés par le cadre règlementaire,
- concernant les équilibres entre circonscriptions.

En effet, si on regarde les deux viviers confondus, environ 60% de femmes sont promouvables, pour environ 40% d'hommes. L'IA-DASEN envisagerait d'inverser cette proportion pour les promus et de promouvoir 60% d'hommes pour 40% de femmes

VIVIER 1				
	Promouvables : 23		Promus : 7	
Femmes	14	60,87%	3	42,86%
hommes	9	39,13%	4	57,14%
Guéret 1	6	26,09%	2	28,57%
Guéret2	9	39,13%	3	42,86%
Aubusson	8	34,78%	2	28,57%

VIVIER 2				
	Promouvables : 12		Promus : 3	
Femmes :	6	50,00%	1	33,33%
hommes :	6	50,00%	2	66,67%
Guéret 1	2	16,67%	0	0,00%
Guéret2	5	41,67%	3	100,00%
Aubusson	5	41,67%	0	0,00%

TOUS VIVIERS				
	Promouvables : 29		Promus 10	
Femmes :	17	58,62%	4	40,00%
hommes :	12	41,38%	6	60,00%
Guéret 1	7	24,14%	2	20,00%
Guéret2	12	41,38%	6	60,00%
Aubusson	10	34,48%	2	20,00%

Pour le SNUipp-FSU 23, pourtant opposé à la création du nouveau grade, la proposition la plus juste serait de promouvoir les personnels en fonction de leur âge. Cela permettrait au plus grand nombre de bénéficier de cette promotion pour le calcul des droits à pension. C'est aussi le projet qui respecterait le mieux les équilibres femmes-hommes et entre circonscriptions. En effet, tous viviers confondus, cela permettrait à 60% de femmes d'être promues et à 40% d'hommes, ce qui correspond aux proportions des promouvables.