

Le moins que l'on puisse dire sur la classe exceptionnelle, c'est que depuis sa création en 2017, elle n'en finit plus de décevoir des personnels, de plus en plus nombreux à en être écartés à cause, notamment, des modalités pour obtenir ce grade. Les derniers changements de modalités, c'est-à-dire, ceux qui cadrent l'accès à la classe exceptionnelle depuis l'année dernière, battent même tous les records : absence de barème, suppression des viviers et absence de réelles mesures transitoires pour les ex-viviers 1, aucune prise en compte des spécificités académiques pour le nombre de promotions, comme le poids de l'EP (V1 important => nb de promos plus élevé) ou le nombre de collègues à l'échelon 7 de la HC... Tout cela nous donne, après seulement un an, un nombre sans précédent de collègues déçus, en colère et découragés par si peu de reconnaissance de la part de l'institution, de la part de leur employeur.

Le premier « gros » problème, c'est le nombre de promotions insuffisant, pour les corps du second degré en particulier. La réforme a doublé le nombre de promouvables dans certains corps, mais elle n'a pas doublé le nombre de promus. Au contraire, chez les certifiés, par exemple, il y avait **316 promus pour 1513 promouvables en 2023 (soit 20,9 % de promus)**. Avec les nouvelles modalités d'accès à la classe exceptionnelle, on est passé à plus de **3000 promouvables pour... seulement 290 promus (9 % de promus) !**

Pour les autres corps, ce n'est guère mieux, nous citerons :

- **Les CPE : 16 promus pour 82 promouvables en 2023 (20% de promus) / 18 promus pour 167 promouvables en 2024 (10,8%)**

- **ou encore les PLP, 70 promus pour 409 promouvables en 2023 (17%) / 105 promus pour 1159 promouvables en 2024 (9%)**

Dans ces conditions, c'est deux fois plus, voire trois fois plus, de collègues qui n'ont pas de promotions, c'est deux fois, trois fois plus de déçus. Quant aux collègues qui relevaient du V1 auparavant, c'est une classe exceptionnelle qui s'éloigne, voire qui devient inatteignable, étant donné le peu de promotions et les anciennetés de corps qu'il va falloir avoir pour obtenir le grade. Vous nous direz que l'académie n'est pas responsable, ou qu'elle n'a pas la main, sur ces nouvelles modalités ou sur le nombre de promotions. C'est exact, mais vous devez de faire remonter au ministère les insuffisances et les effets catastrophiques sur les personnels de cette nouvelle classe exceptionnelle.

S'il y a bien, par contre, un paramètre sur lequel l'académie a la main, c'est sur la pose des avis. Lorsqu'on se penche sur la répartition de ces avis lors de la campagne 2024. Ce qui saute aux yeux, c'est le faible nombre d'avis « Très Favorable » par rapport aux anciens « très satisfaisant » ou « excellent », ce sont aussi les différences entre les corps, entre les disciplines ou entre les évaluateurs. Rappelons qu'avec cette nouvelle classe exceptionnelle, le double avis TF représente **la condition nécessaire (mais pas suffisante)** pour espérer pouvoir peut-être accéder à la classe exceptionnelle. Tout autre avis, même un avis « favorable », devient un blocage pour accéder à ce grade.

Ainsi, chez les certifiés, **on trouve 23 % de doubles avis « très favorable » en 2024, alors qu'il y avait 37,7 % d'avis « très satisfaisant » et « excellent » en 2023**. On retrouve ces écarts dans les autres corps, sauf pour les agrégés et les PsyEN, où il y a un peu plus ou plus d'avis TF en 2024 que d'avis « très satisfaisant » et « excellent » en 2023.

- **CPE : 25,1% de doubles avis « très favorable » en 2024, alors qu'il y avait 37,5 % d'avis « très satisfaisant » et « excellent » en 2023**

- **PEPS : 18,8 % de doubles avis « très favorable » en 2024, alors qu'il y avait 37 % d'avis « très satisfaisant » et « excellent » en 2023**
- **PLP : 23,1% de doubles avis « très favorable » en 2024, alors qu'il y avait 36 % d'avis « très satisfaisant » et « excellent » en 2023**

Les différences entre les corps interrogent aussi : **on trouve 23 % de double avis TF chez les certifiés et chez les PLP, 25 % chez les CPE... seulement 18 % chez les PEPS... 42,8 % chez les agrégés et 70,5 de double TF chez les Psy EN.** Comment expliquer de telles différences ? Certains corps seraient-ils moins « bons » que d'autres ?

Si on va plus loin dans l'analyse, en croisant nos données avec celles fournies par le rectorat, **on s'aperçoit que les IPR posent moins d'avis TF que les chefs d'établissement. Chez les certifiés, par exemple, les CE posent deux fois plus de TF que les IPR : autour de 800 avis TF du côté des IPR contre plus de 1500 côtés chefs d'établissement.** On retrouve ces tendances à des niveaux différents dans les autres corps également. **Qu'est-ce qui justifie de telles différences entre évaluateurs alors qu'il n'y a aucun quota d'avis, malgré ce qu'affirment certains évaluateurs aux collègues ? Pourquoi limiter les avis « très favorable » ? Si les collègues peuvent comprendre qu'ils ne sont pas promus parce qu'il n'y a pas assez de promotions, ils ne peuvent comprendre et accepter qu'on leur bloque toute chance d'accéder à la classe exceptionnelle en ne leur mettant pas un avis TF, et donc en ne leur reconnaissant pas leur carrière à sa juste valeur !**

Étonnement, On se rend compte également que beaucoup de collègues de plus de 60 ans ou avec déjà 3 ans dans l'échelon 7 de la HC n'obtiennent pas d'avis TF de la part de leur IPR ou de leur chef d'établissement. **Ainsi, sur environ 500 / 550 certifiés de 60 ans et plus, seule une soixantaine ont eu un avis TF de la part de leur IPR. Sur un peu plus de 200 certifiés avec 3 ans dans l'échelon 7 de la HC, seule une trentaine ont obtenu un avis TF de leur IPR.** Qu'est-ce qui peut justifier cela ? Serions-nous moins « bons » ou moins « utiles » en fin de carrière ?

Ce n'est pas mieux pour les ex V1 pour lesquels les LDG et la circulaire académique demandent d'avoir une attention particulière. Parmi les retours des collègues concernés, **50 % d'entre eux chez les certifiés n'ont pas eu un avis TF de la part de leur IPR.** Les ex-V1 voient bien cet accès à la classe exceptionnelle s'éloigner durablement et ce, quelles que soient les bonnes intentions écrites dans les LDG ou la circulaire académique.

Cette nouvelle classe exceptionnelle qui nous rappelle, malheureusement, ce qui s'est passé pour l'accès à la HC pendant de très nombreuses années. Jusqu'en 2017, beaucoup d'agents sont partis à la retraite, sans la HC, en restant bloqués au 11ème échelon pendant de longues années au nom d'un soi-disant « mérite ». Dans l'académie, nous nous souvenons de collègues qui sont restés à l'échelon 11 pendant plus de 10 ans. Le barème de la HC, mis en place en 2017, a d'ailleurs dû prévoir ces situations pour les corriger au plus vite.

11+0	6	60
11+1	7	70
11+2	8	80
11+3	9	100
11+4	10	110
11+5	11	120
11+6	12	130
11+7	13	140
11+8	14	150
11+9 et plus	15 et plus	160

Aujourd'hui, fort heureusement, ces situations n'existent plus. Tous les personnels accèdent à la HC de plus en plus tôt, grâce au ratio de promotions qui augmente régulièrement (23 % en 2025). C'est un gros progrès pour les milieux de carrière, progrès que le ministère semble vouloir amplifier pour les prochaines années, mais celui-ci n'aura pas de sens si, les carrières des personnels sont ensuite bloquées à la HC jusqu'à la fin de celles-ci, ... avec un âge légal de départ en retraite qui ne cesse de reculer au gré des réformes.

Lors des groupes de travail, l'administration a parlé de mérite pour obtenir un avis « très favorable » dans les campagnes d'accès à la classe exceptionnelle. Vous évoquez également celui-ci au début de la circulaire classe exceptionnelle publiée la semaine dernière, **la FSU rappelle que cette notion de « mérite » n'est pas écrite une seule fois dans les LDG, elle n'existe pas.** C'est ce même argument qui a été utilisé pendant des années pour bloquer l'accès à la HC à de nombreux collègues jusqu'en 2017. Depuis, avec les changements actés par le PPCR, est-ce que l'accès à la HC de toutes et de tous a nuit à la qualité du travail des enseignants, des cpe ou des psyEN ? A-t-il provoqué une baisse de motivation ou d'engagement chez les personnels ? Sont-ils moins méritants ? On connaît tous la réponse, **il n'y a donc aucune raison pour que l'administration reproduise les mêmes erreurs avec l'accès à la classe exceptionnelle.** Cela serait encore un très mauvais coup porté aux carrières et aux collègues, et cela contribuerait, encore, à dégrader la qualité de vie au travail des personnels.

Premiers résultats

Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale

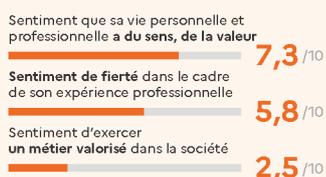


Les réponses de 62 000 personnels exerçant en école ou établissement scolaire ont été collectées par la DEPP au printemps 2022.

Être satisfait de son travail :



Valeurs associées au travail (note moyenne sur 10)



Carrière, rémunération et conditions de travail (note moyenne sur 10)



Aimer travailler dans son école ou établissement :

7,1 /10

Rapports sociaux au travail



¹ Selon la plate-forme "bien-être" de l'enquête de conjoncture auprès des ménages, Insee/Ceprémap, mars 2022.