M. Le Directeur Académique, nous allons aujourd'hui examiner la campagne de promotion à la classe exceptionnelle. Un nouveau grade accessible uniquement à certains PE déjà à la hors classe et selon certaines conditions. Tous n'y auront pas droit ce qui constitue une rupture d'égalité dans la carrière des PE.

Voici le rappel des principes énoncés par le SNipp-FSU lors de la CAPD précédente.

**Cette classe exceptionnelle est 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 de « seconde zone » qui n'auraient pas les mêmes possibilités de carrière qu'une petite partie de leurs collègues. Ce nouveau grade est clairement un outil managérial de gestion des personnels pour récompenser quelques heureux élus triés sur le volet.

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 occupées. 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 DASEN.

Le ministère considère qu'il existe d'un côté, un métier « facile » et de l'autre, un métier plus difficile qu'il faut valoriser en lui réservant une carrière à part. Or, le sujet n'est pas là.
Directeurs, formateurs, enseignants en éducation prioritaire, enseignants référents doivent être reconnus financièrement et avec du temps quand ils sont en fonction et non en fin de carrière, en leur réservant cette classe exceptionnelle.
De plus, beaucoup d'enseignants exercent dans des conditions difficiles qui ne sont pas nécessairement réservées aux REP, avec des effectifs chargés, de la difficulté scolaire lourde, des élèves en situation de handicap... Pourquoi ces enseignants se verraient-ils exclus de la possibilité d'accéder à cette classe exceptionnelle ? Seraient-ils moins remarquables que d'autres ?

**Elle renforce les inégalités femmes - hommes**
Si la profession compte plus de 82% de femmes, les fonctions prises en compte pour accéder à la classe exceptionnelle sur-représentent les hommes. Aujourd'hui, en Gironde, dans le vivier 1 seulement 67% des femmes sont promus, pour 2017 53% et pour le vivier 2, 63% de femmes en 2018 et 37% en 2017.

**Des inégalités sont 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 €.

**Le SNUipp-FSU demande :**

**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.

**Permettre à toutes et tous de terminer au dernier échelon de la hors-classe.**

**D'autres mesures sont nécessaires pour rendre le métier et certaines fonctions attractives.**
Ce n'est pas en faisant miroiter un bonus de carrière au bout de 30 voire 35 ans d'exercice professionnel que l'on va rendre attractives certaines fonctions ou les écoles situées en éducation prioritaire. Accélérer la carrière de celles et ceux qui exercent en éducation prioritaire, sans que cela ne ralentisse la carrière des autres personnels, augmenter les salaires par des bonifications indiciaires, améliorer les conditions de travail en réduisant le nombre d'élèves par classe, en développant des possibilités de travail en petits groupes sont autant de moyens de rendre attractif le métier et ses fonctions particulières.