

FICHE 1. L'ACCOMPAGNEMENT DES ENSEIGNANTS

L'accompagnement des enseignants dans l'exercice de leur métier est l'une des finalités du projet de la réforme de l'évaluation. En effet, si le déroulement de carrière est une préoccupation légitime, les personnels enseignants et d'éducation attendent aussi un accompagnement continu dans leur développement professionnel, de la part des corps d'encadrement compétents à leur égard.

L'accompagnement est un processus dynamique qui s'inscrit dans un temps long, seul à même de permettre l'évolution des pratiques didactiques et pédagogiques. Dans le premier degré, cet accompagnement sera proposé par l'inspecteur de l'éducation nationale. Dans le second degré, le chef d'établissement et l'inspecteur d'académie, inspecteur pédagogique régional (IA-IPR), l'inspecteur de l'éducation nationale - enseignement technique, enseignement général proposent de manière coordonnée cet accompagnement.

L'accompagnement peut se concevoir de manière collective ou individuelle. Il s'agit d'un accompagnement de proximité des équipes et des personnels qui vise à les soutenir dans l'exercice de leur mission, dans une relation de confiance. L'enjeu est de développer le potentiel individuel des acteurs de l'école ou de l'établissement et de construire des compétences collectives pour assurer la cohérence et l'efficacité de l'action éducative.

En parallèle des rendez-vous de carrière, cette démarche, qui doit bénéficier à tous les enseignants, revêt une dimension formative. Dans le second degré, elle s'inscrit notamment dans le cadre d'un dialogue régulier avec le chef d'établissement.

1. L'accompagnement collectif

L'accompagnement professionnel doit inclure celui des équipes pédagogiques, notamment pour aider à la construction et la formalisation de la stratégie d'enseignement au sein de l'école ou de l'établissement.

L'accompagnement collectif peut concerner l'équipe pédagogique d'une école, une équipe disciplinaire ou pluridisciplinaire d'un établissement du second degré, une équipe pluri-professionnelle d'un bassin de formation, ou encore une équipe d'enseignants inter-degrés.

Il peut répondre à une demande de l'équipe concernée ou résulter d'une proposition du chef d'établissement, du conseil pédagogique ou de l'inspecteur. Il peut porter sur la conception et la mise en œuvre de projets ou de dispositifs pédagogiques, sur l'évolution des pratiques pédagogiques et sur l'explicitation des orientations nationales et académiques en matière d'éducation. Cet accompagnement pourra également consister en une aide à la mise en place des programmes et à l'évaluation des acquis des élèves. Il peut aussi répondre à tout autre besoin exprimé localement.

L'accompagnement des équipes consiste à les aider à :

- analyser les pratiques et améliorer si nécessaire la qualité des enseignements (suivi du parcours des élèves dans la ou les discipline(s), modalités d'apprentissage et d'évaluation des élèves, construction

de démarches pédagogiques, conduite de projets disciplinaires et interdisciplinaires adossés au projet d'établissement, etc.) ;

- faire évoluer les pratiques pédagogiques ou en initier de nouvelles (usage du numérique, par exemple) ;
- faire le bilan des besoins de formation et envisager des actions de formation de proximité.

Les équipes qui bénéficient d'un accompagnement collectif arrêtent, le cas échéant, les modalités de compte-rendu et, le cas échéant, de restitution de celui-ci.

2. L'accompagnement individuel

Dans les deux niveaux d'enseignement, l'accompagnement individuel peut répondre aux besoins exprimés par les personnels ou repérés lors d'une visite, d'un entretien ou d'une inspection. Il peut être initié, à tout moment de la carrière, par les personnels d'inspection ou de direction ou à la demande des personnels. Les visites dans la classe et l'entretien qui les accompagne constituent le vecteur central de l'accompagnement professionnel des enseignants. Elles sont principalement destinées à valoriser les compétences, identifier les besoins de formation et repérer les expertises spécifiques.

L'accompagnement professionnel vise plusieurs objectifs et doit permettre aux enseignants de donner du sens à leur pratique et développer leur professionnalité.

Les objectifs de l'accompagnement individuel sont de :

- consolider et développer les compétences professionnelles :
 - consolider les compétences inscrites au référentiel des personnels, particulièrement en début de carrière, au cours des première et deuxième années après la titularisation ;
 - offrir une formation dans les domaines de la pédagogie générale, de la didactique ou de la gestion de classe ;
 - approfondir les connaissances disciplinaires ;
- remédier aux difficultés rencontrées par certains personnels :
 - en apportant un soutien aux personnels faisant état de difficultés ;
 - en proposant une aide à la suite d'un constat effectué par un personnel d'encadrement compétent à leur égard ;
- favoriser la mobilité professionnelle :
 - soutenir les personnels souhaitant élargir leur champ de responsabilités au sein de l'école, de l'établissement, au niveau de la circonscription, du département ou de l'académie ;
 - identifier, aider et conseiller les personnels souhaitant évoluer vers d'autres fonctions et notamment des fonctions d'encadrement.

L'accompagnement individuel fait l'objet, en tant que de besoin, d'une restitution formalisée à l'enseignant.

3. Les acteurs de l'accompagnement

L'accompagnement professionnel associe à la fois les cadres dont dépendent les enseignants (inspecteurs et chefs d'établissement) et le service académique de gestion des ressources humaines.

Dans le premier degré, les inspecteurs coordonnent, notamment dans le cadre de la formation continue, l'action des conseillers pédagogiques, des professeurs des écoles maîtres formateurs et des tuteurs.

Dans le second degré, les inspecteurs coordonnent, notamment dans le cadre de la formation continue, l'action des professeurs formateurs académiques, des professeurs intervenant en appui aux corps d'inspection et des tuteurs repérés conjointement par l'inspecteur et le chef d'établissement.

Selon les besoins, il est fait appel au potentiel de formation de l'ESPE.

Les directions des ressources humaines académiques contribuent à l'accompagnement des personnels par la mise en place et la coordination de dispositifs d'aide, de formation, de soutien et de conseil.

En conclusion, l'accompagnement tel que défini ci-dessus répond à la fois à une demande des personnels et à un besoin de l'institution. Il est impulsé et coordonné par les personnels d'encadrement qui agissent dans leur domaine respectif mais aussi en complémentarité. Conçu dans un esprit de formation et de valorisation des compétences, il est progressif et ajusté tout au long de la carrière des personnels.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de l'évaluation, les effectifs d'inspection seront renforcés, avec dès 2017, la création de 50 postes d'IA-IPR.

VERSION FINALE

1. Objectifs des rendez-vous de carrière

Un personnel enseignant, d'éducation ou psychologues déroulant une carrière complète a vocation à avoir quatre rendez-vous de carrière. Ces rendez-vous de carrière permettent de reconnaître sa valeur professionnelle et de déterminer :

- pour le premier, l'avancement accéléré du 6^{ème} au 7^{ème} échelon ;
- pour le second, l'avancement accéléré du 8^{ème} au 9^{ème} échelon ;
- pour le troisième, le moment de l'accès à la hors-classe ;
- pour le quatrième, l'accès à la classe exceptionnelle.

L'objet de la présente fiche est de fixer les principes d'organisation des trois premiers rendez-vous de carrière et leur articulation avec les campagnes d'avancement accéléré et hors classe. Le 4^{ème} rendez-vous de carrière est organisé selon des modalités spécifiques qui font l'objet d'une présentation distincte.

Dans chacun des corps, les promotions tiendront compte dans le choix des promus de l'équilibre femmes-hommes parmi les promouvables pour s'inscrire dans les principes et orientations posés par le protocole d'accord signé le 8 mars 2013 et relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Les principes qui suivent sont également applicables aux enseignants, dont les professeurs documentalistes, aux conseillers principaux d'éducation (CPE) et aux psychologues de l'éducation nationale (PsyEN), sous réserve de modalités spécifiques à certains d'entre eux ou à certaines situations, qui sont précisées en partie 5.

Concernant les agrégés, les processus décrits ci-dessous s'appliquent dans le cadre actuel d'une compétence dévolue au ministre chargé de l'éducation nationale.

2. Les acteurs

Les services RH compétents initient le lancement de la campagne de rendez-vous de carrière pour l'année scolaire à venir.

Le rendez-vous de carrière de l'enseignant fait intervenir, pour le premier degré, l'inspecteur de l'éducation nationale et, pour le second degré, les corps d'inspection et le chef d'établissement.

Le recteur/l'IA-DASEN est l'autorité compétente pour arrêter l'appréciation finale de l'enseignant.

3. Les étapes d'un rendez-vous de carrière

Le processus du rendez de carrière se déroule de septembre N au 31 août N+1. L'évaluation est validée selon le processus ci-après décrit au 31 août de l'année N+1.

3.1. Une nécessaire phase de préparation

Par l'enseignant :

Il est fortement recommandé que l'enseignant prépare en amont ses rendez-vous de carrière, tant l'inspection que le ou les entretien(s) qui la suivent.

Pour cela, outre le fait de se référer à un guide générique sur la rénovation des carrières et de l'évaluation, l'enseignant pourra également s'appuyer sur la notice qui lui sera préalablement remise pour présenter le déroulé et les enjeux de ce rendez-vous de carrière et, s'il l'estime pertinent, sur les différents documents élaborés tout au long de son parcours et stockés dans i-prof.

Le guide comme la notice précités comprennent un document de référence à destination des évaluateurs comme des évalués sur lequel ils s'appuieront pour les rendez-vous de carrière.

Par les services académiques :

Le rectorat adresse en juin aux inspections, et aux chefs d'établissement pour le second degré, la liste des enseignants relevant de la procédure du rendez-vous de carrière au titre de l'année scolaire à venir.

En parallèle, le rectorat informe individuellement les enseignants concernés de la programmation d'un rendez-vous de carrière pour l'année à venir. Est jointe à cette information la notice lui présentant le déroulé et les enjeux de ce rendez-vous de carrière.

Les corps d'inspection établissent leur plan d'inspection pour l'année en fonction des promouvables : les inspections sont programmées d'octobre à mai.

Le rendez-vous de carrière pour la hors-classe concerne les enseignants se situant dans la deuxième année du 9ème échelon de la classe normale.

Le calendrier du rendez-vous de carrière -inspection et entretien- est communiqué à l'enseignant un mois à l'avance par l'inspecteur compétent.

3.2. Une inspection

Le rendez-vous de carrière comporte une inspection en classe.

3.3. Des échanges bilatéraux au travers d'un entretien pour le 1^{er} degré et de deux entretiens pour le 2nd degré

L'inspection est suivie d'un entretien avec l'inspecteur au cours duquel est fait un retour sur l'inspection et ont lieu des échanges sur la période écoulée.

Dans le second degré, un deuxième entretien a lieu entre l'enseignant et son chef d'établissement. Cet entretien se déroule dans un délai maximal de 6 semaines après l'inspection.

3.4. Un compte-rendu d'évaluation professionnelle lié au rendez-vous de carrière

Complété et signé par l'inspecteur et, pour le second degré, par le chef d'établissement, le compte-rendu d'évaluation professionnelle, dont le modèle est arrêté par le ministre chargé de l'éducation nationale, est communiqué à l'enseignant qui peut, à cette occasion, formuler par écrit des observations.

Dans le second degré, l'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs fait l'objet d'un échange préalable entre eux.

3.5. Appréciation finale et voies de recours

Le recteur/l'IA-DASEN arrête l'appréciation finale de la valeur professionnelle de l'agent au vu des appréciations des évaluateurs primaires. L'appréciation finale est communiquée à l'enseignant.

L'enseignant peut demander la révision de son appréciation finale auprès du recteur/ de l'IA-DASEN, dans un délai d'un mois, suivant la notification de cette dernière. L'autorité compétente a un mois pour répondre. En cas de réponse défavorable, l'enseignant peut saisir la CAP d'une demande de révision dans le mois suivant la notification de la réponse. Il est précisé que le silence gardé par l'autorité académique compétente à l'expiration du délai imparti pour répondre à la demande de révision vaut rejet de celle-ci.

Une CAP sur les demandes de révision se tient préalablement à la CAP pour l'avancement différencié. Elle est informée du nombre des demandes de révision et des suites données par l'autorité compétente.

L'évaluation, issue du 3^{ème} rendez-vous de carrière organisé dans la perspective du passage à la hors classe, se déroule selon des modalités similaires à celles prévues pour les deux premiers rendez-vous de carrière.

4. Articulation entre les rendez-vous de carrière et les campagnes d'avancement

4.1. Avancement différencié aux 6^{ème} et 8^{ème} échelons

En tenant compte de l'appréciation, le recteur/l'IA-DASEN propose le cas échéant un avancement accéléré d'échelon. Le nombre de ces propositions est égal à 30% des effectifs d'enseignants concernés par le rendez-vous de carrière considéré.

La CAP est réunie pour donner un avis sur ces propositions.

NB : l'avantage spécifique d'ancienneté (ASA) est un dispositif totalement distinct de l'avancement d'échelon.

4.2. Avancement à la hors classe

Les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues doivent pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades. Un barème est construit pour atteindre cet objectif et doit permettre un accès plus ou moins précoce à la hors classe en référence à une durée moyenne d'accès à ce grade.

L'examen du tableau d'avancement au grade de la hors-classe est annuel.

Les propositions annuelles de promotion résulteront du barème qui prendra en compte les deux éléments suivants : l'appréciation finale du 3^{ème} rendez-vous de carrière de l'enseignant et le nombre d'années de présence de l'enseignant dans la plage d'appel statutaire à la hors classe (à partir donc de 2 ans dans le 9^{ème} échelon). En cas d'égalité, des critères nationaux de départage seront définis.

Une opposition à promotion à la hors-classe pourra être formulée dans des cas très exceptionnels. Elle fera l'objet d'un rapport de motivation.

La CAP est réunie pour donner un avis sur ces propositions.

5. Précisions concernant certains corps ou personnels

5.1. Evaluation des conseillers principaux d'éducation (CPE), professeurs documentalistes et psychologues de l'éducation nationale (PsyEN)

Les CPE et les professeurs documentalistes sont évalués, comme les corps du 2nd degré, par un inspecteur (IA-IPR EVS) et par le chef d'établissement.

Les PsyEN sont évalués :

- lorsqu'ils exercent dans le premier degré (école et RASED) : par l'inspecteur de circonscription en lien avec l'IEN A ;
- lorsqu'ils exercent au sein d'un CIO : par le directeur de CIO et l'IEN-IO ;
- lorsqu'ils exercent la fonction de DCIO, par le DASEN et l'IEN-IO.

5.2. Evaluation des personnels enseignants, d'éducation ou psychologues affectés hors école du premier degré et hors établissement du second degré

5.2.1. Le rendez-vous de carrière d'un agent placé sous l'autorité d'un recteur

Pour ces agents, le rendez-vous de carrière comprend :

- s'il exerce dans un établissement d'enseignement supérieur : un entretien professionnel avec l'autorité auprès de laquelle il exerce ses fonctions ;
- s'il n'exerce pas dans l'enseignement supérieur : un entretien professionnel avec son supérieur hiérarchique direct.

L'appréciation finale de la valeur professionnelle est arrêtée par le recteur.

5.2.2. Le rendez-vous de carrière d'un agent placé sous l'autorité du ministre chargé de l'éducation nationale¹

Pour ces agents, le rendez-vous de carrière comprend :

- s'il exerce une fonction d'enseignement : un entretien professionnel avec l'autorité auprès de laquelle il exerce ses fonctions ;
- s'il n'exerce pas une fonction d'enseignement : un entretien professionnel avec son supérieur hiérarchique direct.

L'appréciation finale de la valeur professionnelle est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale.

Les rendez-vous de carrière des agents mentionnés au 5 donnent lieu à l'établissement d'un compte-rendu, sur la base de modèles adaptés et arrêtés par le ministre chargé de l'éducation nationale.

¹ Le ministre chargé de l'éducation nationale évalue les personnels enseignants ou assimilés en position de détachement, mis à disposition ou exerçant dans un service ou établissement non visé ci-dessus et non placés sous l'autorité d'un recteur.

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIERES ET REMUNERATIONS - REFORME DE L'EVALUATION PROFESSIONNELLE

FICHE 3. COMPTE-RENDU D'EVALUATION PROFESSIONNELLE DES ENSEIGNANTS

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique (référence référentiel 2013 : P1)				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves (7 et P2)				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3,4 et P3)				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves (P4)				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves (P5)				
Coopérer au sein d'une équipe (10)				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement (11, 12 et 13)				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages (P4)				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (1/2/6)				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (5)				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (14)				

A compléter par l'inspecteur

A compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par le chef d'établissement dans le 2nd degré

A compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par l'inspecteur et le chef d'établissement du 2nd degré

Appréciation générale des évaluateurs

Dans le 2nd degré, l'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs fait l'objet d'un échange préalable entre eux.

1/ Appréciation littérale de l'inspecteur (10 lignes) :

2/ Appréciation littérale du chef d'établissement (pour le 2nd degré) (10 lignes) :

Observations de l'agent

10 lignes maximum

Appréciation finale de l'autorité académique

A renseigner par l'autorité académique

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

L'ensemble des éléments précédents est communiqué à l'agent

Proposition de l'autorité académique sur un avancement accéléré

Proposition de l'autorité académique : le nombre de ces propositions est égal à 30% des effectifs du corps concernés par le rendez-vous de carrière considéré.

FICHE 4. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Le projet de décret « *modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du ministère chargé de l'éducation nationale* » prévoit de nouvelles modalités d'avancement accéléré d'échelon et d'accès à la hors-classe adossées à un processus d'évaluation qui se substitue à l'actuelle notation. Ce décret doit entrer en vigueur le 1^{er} sept. 2017.

1. Il est nécessaire, compte tenu du déroulement des calendriers (les campagnes d'avancement effectuées au cours d'une année scolaire s'appuient sur des éléments de dossier établis au cours de l'année précédente), **de traiter dans les dispositions transitoires** du décret statutaire la question de **la mise en œuvre des avancements accélérés d'échelon au cours de l'année 2017-2018 et de l'accès à la hors-classe à effet à compter du 1^{er} septembre 2018.**

L'application des nouvelles modalités d'évaluation pour les personnels concernés par les avancements accélérés d'échelon et la hors-classe en 2017-2018 supposerait leur mise en œuvre concrète dès le printemps 2017, ce qui ne peut être envisagé pour les raisons suivantes :

- les nouvelles modalités d'évaluation nécessitent une période de conduite du changement de plusieurs mois après la publication des textes, incompatibles avec un début de mise en œuvre simultanée ;
- le calendrier des décisions effectives est contraint par l'obligation de disposer de bases stabilisées au 31/08/2018 en vue des élections professionnelles fin 2018. Ces décisions devront avoir été prises avant juin 2018.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que la mise en œuvre complète de la réforme de l'évaluation interviendra à compter de l'entrée en vigueur du décret, soit à partir de l'année scolaire 2017-2018.

Aussi et à titre transitoire :

- les campagnes d'avancement accéléré d'échelon 2017-2018 s'appuieront sur l'actuel dispositif de notation ;
- l'accès à la hors-classe, à compter des promotions à effet du 1^{er} septembre 2018, prendra en compte dans le cadre d'un barème national les dernières notes détenues par les agents qui ne pourront relever du troisième rendez-vous de carrière ainsi que le nombre d'années de présence dans la plage d'appel statutaire. Un groupe de travail sera consacré à l'élaboration de ce barème national, qui sera articulé avec le barème applicable aux nouveaux entrants dans la plage d'appel.

2. Implication sur la notation 2016-2017

2.1. Implication sur les campagnes d'inspection réalisées au titre de 2016-2017

Les corps d'inspection seront invités à inspecter, en 2016-2017, les personnels éligibles à un avancement accéléré d'échelon au titre de 2017-2018 (à savoir les personnels au 6^e échelon qui bénéficient au 1^{er} septembre 2016 d'une ancienneté inférieure ou égale à un an ainsi que les personnels au 8^e échelon qui bénéficient au 1^{er} septembre 2016 d'une ancienneté comprise entre six et dix-huit mois), sous réserve qu'ils n'aient pas eu une inspection récente.

S'agissant de la hors-classe, la question se pose en termes différents : l'examen des dossiers des promovables sera pendant quelques années encore fondé sur une appréciation de la valeur professionnelle résultant des dernières notes détenues par les agents. Dans ces conditions, les corps d'inspection ne conduiront pas d'inspections à ce titre.

2.2. Implication sur les campagnes de notation administrative réalisées au titre de 2016-2017

Les personnels de direction n'auront pas à mener de campagne à ce titre.

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR pour les personnels enseignants, d'éducation et psychologues, un 3^{ème} grade, dénommé « Classe exceptionnelle », est créé à partir de septembre 2017 dans chacun des corps évoluant sur une grille équivalente à celle des certifiés et dans le corps des agrégés.

1. Les conditions d'accès à la classe exceptionnelle

Deux viviers distincts sont identifiés pour l'accès à la classe exceptionnelle :

- 1^{er} vivier : les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues qui, ayant atteint au moins le 3^{ème} échelon de la hors classe, justifient, à la date d'établissement du tableau d'avancement, de 8 années accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou d'exercice de fonctions particulières. Ces conditions et fonctions sont désignées ci-après sous le terme générique de « fonctions ».

La liste de ces fonctions est fixée par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale.

- 2nd vivier : dans la limite de 20 % du contingent annuel des promotions, les personnels qui, ayant atteint le dernier échelon de la hors classe, ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

2. La constitution du grade

2.1. Effectifs et montée en charge

Cible : 10% des effectifs du corps à la classe exceptionnelle en 2023.

Taux de montée en charge : 2% en 2017, 2018 et 2019 et 1% en 2020, 2021, 2022 et 2023 en moyenne, tous corps confondus.

Dans la limite de l'objectif défini annuellement et en moyenne ci-dessus, **un déploiement différencié tenant compte de la structuration des corps et permettant de disposer des viviers de promouvables** :

- une montée en charge linéaire pour le 1^{er} degré afin d'accompagner la montée en charge de la hors classe du corps (et donc du vivier des éligibles) avec un taux unique sur les 7 années de montée en charge de la classe exceptionnelle (1,43%) ;
- un ajustement des promotions du 2nd degré tenant compte du taux arrêté pour le 1^{er} degré et de l'objectif défini annuellement et en moyenne, tous corps confondus. Ainsi, pour les corps du 2nd degré, les taux seront de 2,51% de 2017 à 2019 et de 0,62% de 2020 à 2023.

2.2. Simulation présentée au titre de l'année 2017

Effectifs pris en compte

- Titulaires et stagiaires en position d'activité et de détachement (avril 2016) : il a été choisi de ne pas faire vieillir la population à ce stade.
- Pour les données relatives aux PEPS, les effectifs des CE EPS ne sont pas inclus.

Tableau synthétique simulation 2017

Structuration des corps	Certifiés	PEPS	PLP	CPE	Agrégés	PE
Effectifs des corps (activité ou détachement)	231 628	29 416	60 624	12 532	58 426	346 110
Classe normale	172 506	21 391	43 774	9 268	43 151	316 414
Hors classe	59 122	8 025	16 850	3 264	15 275	29 696
Poids de la hors classe	25,5%	27,3%	27,8%	26,0%	26,1%	8,6%
Effectif du 4ème au dernier échelon HC	58 762	7 999	16 807	3 240	15 274	29 616
Effectif au dernier échelon HC	21 265	3 625	6 960	1 246	10 364	3 532
Poids dernier échelon / HC	36,0%	45,2%	41,3%	38,2%	67,8%	11,9%
Hypothèse de travail pour la création de la classe exceptionnelle						
Cible classe exceptionnelle (10% du corps)	23 163	2 942	6 062	1 253	5 843	34 611
Nbre de promotions minimum au titre des fonctions (2017)	4 612	586	1 207	249	1 163	3 954
Nbre de promotions maximum au titre du seul parcours exceptionnel (2017)	1 153	146	302	62	291	988
Total des promotions pour 2017	5 765	732	1 509	312	1 454	4 942
Promotions reportées sur 2nd degré	1 132	144	296	61	286	
Mise en œuvre de la classe exceptionnelle pour la première année						
Effectif éligible au titre des fonctions (8 ans sur la carrière)	13 849	2 066	3 562	688	5 148	15 937
Effectif éligible au titre du parcours exceptionnel	14 498	2 345	4 943	1 142	5 848	1 238
Promotions possibles au titre des fonctions sur nombre d'éligibles	33,3%	28,3%	33,9%	36,3%	22,6%	24,8%
Promotions possibles au titre du seul parcours exceptionnel sur nombre d'éligibles	8,0%	6,2%	6,1%	5,5%	5,0%	79,8%
Source: EPP et AGAPE avril 2016 en position d'activité et en détachement						
Promotions possibles (tous viviers) sur nombre d'éligibles	20,3%	16,6%	17,7%	17,0%	13,2%	28,8%

3. Liste des fonctions retenues au titre du 1er vivier et précisions sur la durée exigée

La durée exigée de 8 ans peut concerner l'exercice d'une seule fonction éligible ou le cumul de durées d'exercice au titre de plusieurs fonctions éligibles. Si une même durée comporte à la fois l'exercice de fonctions et des conditions d'exercice éligibles, elle n'est prise en compte qu'une seule fois.

Cette durée d'exercice peut avoir été continue ou discontinue. Le principe de portabilité s'applique aux fonctions exercées dans un des corps enseignants, d'éducation et psychologues relevant du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Fonctions
Education prioritaire
Enseignement supérieur
Directeur d'école et chargé d'école
Directeur de centre d'information et d'orientation
Directeur et directeur adjoint de SEGPA
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques
Conseiller pédagogique <ul style="list-style-type: none">- Conseiller pédagogique en EPS- Conseiller pédagogique départemental ou de circonscription
Formateur académique ou maître formateur
Enseignant référent handicap
Directeur départemental ou régional UNSS

4. Les modalités d'identification des promouvables et les principes de choix des promus

L'accès s'effectue au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement.

Tous les personnels qui remplissent les conditions sont promouvables.

Toutefois, pendant une période transitoire de 4 ans, les personnes remplissant les conditions d'accès doivent faire acte de candidature en déposant un dossier constitué d'un curriculum vitae. Un arrêté précisera les modalités de cette candidature. Les services compétents valideront sa recevabilité.

Selon les corps ou les positions administratives des agents, la liste des promouvables est arrêtée par le recteur/l'IA-DASEN ou le ministre chargé de l'éducation nationale.

Le recteur/l'IA-DASEN ou le ministre arrête, après avis de la CAP compétente, la liste des agents figurant au tableau annuel d'avancement au vu d'un barème comme précisé ci-dessous.

Pour le 1^{er} vivier :

- une appréciation qualitative du recteur/de l'IA-DASEN ou du ministre sur le parcours, l'exercice des fonctions (durée, conditions) et la valeur professionnelle de l'agent, formulée à partir des avis rendus par l'inspecteur pour le 1^{er} degré ou par l'inspecteur en lien avec le chef d'établissement pour le 2nd degré. Cette appréciation se décline en quatre degrés : Excellent, Très favorable, Favorable, Défavorable ;
- l'ancienneté de l'agent dans la plage d'appel à la classe exceptionnelle.

Pour le 2nd vivier :

- une appréciation qualitative du recteur/de l'IA-DASEN ou du ministre sur le parcours et la valeur professionnelle de l'agent, formulée à partir des avis rendus par l'inspecteur pour le 1^{er} degré ou par l'inspecteur en lien avec le chef d'établissement pour le 2nd degré. Cette appréciation se décline en quatre degrés : Excellent, Très favorable, Favorable, Défavorable
- l'ancienneté dans la plage d'appel à la classe exceptionnelle.

VERSION FINALE