

Hors classes

La Hors Classe est un acquis social obtenu en 1989 par la mobilisation massive des enseignants qui a contraint le gouvernement à revaloriser les carrières (accélération du rythme d'avancement d'échelon des débuts de carrière et création de la Hors Classe pour les fins de carrière). Depuis 1989, le SNES revendique la transformation de la Hors classe en une nouvelle grille indiciaire auquel tous les collègues accéderaient avant la retraite.

Sous couvert d'une reconnaissance du mérite pris en compte dans les nouveaux éléments du barème, cet acquis est actuellement gravement remis en cause, l'objectif fondamental étant pour l'Etat de faire des économies massives sur les traitements et pensions des fonctionnaires (voir page 6).

Pour toutes les catégories concernées par la Hors classe (rappel : le SNES revendique la création d'une Hors classe pour les COpsy), les dégradations sont importantes (voir page 5) : les élus agrégés du Snes se sont battus avec acharnement en CAPA et ont obtenu quelques améliorations. C'est un sérieux point d'appui pour les certifiés et les CPE dont les CAPA doivent avoir lieu le 1^{er} juillet .Les enjeux de carrières sont bien au centre de nos mobilisations à tous !

Marie-Damienne ODENT

Hors-classe des Certifiés et des CPE :

Inacceptable !

La seconde et dernière réunion de « concertation » concernant les nouvelles modalités d'accès à la hors-classe des certifiés, des CPE, des PEPS et des PLP s'est tenue au rectorat le 31 mars. L'Administration y a présenté le barème qui sera mis en place cette année. **Pour les certifiés et CPE ,celui-ci est très éloigné de ce qui avait été proposé par cette même Administration lors de la réunion du 24 mars** : il se traduit par une **nette dégradation** notamment en ce qui concerne la prise en compte de l'ancienneté dans le 11^e échelon et **la hauteur des points appréciant la « valeur professionnelle » (qui passe de 20 points à 90 points ! !)**. Le barème est donc constitué des éléments suivants :

- ◆ La note administrative
- ◆ La note pédagogique (NB : pour les CPE la note administrative est x par 5)
- ◆ Les points d'échelon : 10 points par échelon du 7^e au 10^e échelon 30 points pour le 11^e échelon 5 points par année d'ancienneté dans le 11^e échelon avec un plafond de 20 points
- ◆ 10 points pour les collègues affectés dans les établissements ZEP, violence... en fonction de leur durée d'affectation
- ◆ L'avis du chef d'établissement sur le degré d'implication dans la vie de l'établissement avec 3 niveaux :
exceptionnel : 10 points
satisfaisant : 5 points modéré 1point

- ◆ L'avis d'ensemble des corps d'inspection avec 3 niveaux :
exceptionnel : 80 points, satisfaisant : 40 points, sans opposition : 10 points.

Nous avons vigoureusement protesté et la réunion s'est déroulée dans un climat houleux. Nous avons souligné les **dangers et les injustices** de ce nouveau barème : part démesurée accordée aux chefs d'établissement et aux corps d'inspection, absence de transparence des critères d'appréciation, plafonnement de l'ancienneté dans le 11^e échelon à 4 ans et blocage à terme de la hors-classe par des collègues « jeunes » qui y resteront et bloqueront les possibilités de promotion et de rotation.

Une fois encore, **l'Administration a choisi de passer en force** et le Directeur des Ressources Humaines qui pilote le dossier de la hors-classe a refusé toute modification de ce barème au motif que, baisser la part des chefs d'établissement et des IPR ne permettrait plus de promouvoir des collègues « exceptionnels » (ce qui se fera au détriment de ceux ayant atteint le 11^e échelon.). **Ce sont ainsi des stratégies qui s'effondrent pour de nombreux collègues qui seront écartés de la hors-classe et partiront en retraite sans ses effets financiers.**

Pascale BOUTET

Hors-classe agrégés : *les travaux pratiques du « mérite », injustices et opacité combattues en CAPA*

L'introduction d'une nouvelle bonification, dans la limite de 40 points, et dont l'organisation interne est laissée à la discrétion des Recteurs (*voir US no 609 page 6*) a modifié profondément le barème de la Hors-classe. Bien que le SNES ait jugé le projet du Rectorat en décembre « inacceptable », il a été néanmoins maintenu en l'état jusqu'à **la CAPA du 18 avril : le SNES dans une action intersyndicale qu'il avait largement contribué à construire , a alors refusé de siéger et demandé une audience au Recteur (voir sur le site le texte de la Déclaration du 18 avril)**. Cela a permis des améliorations actées lors de la nouvelle CAPA du 22 avril.

Pour les apprécier, il faut rappeler les dangers de la bonification de 40 points.

Hold-up de l'Etat patron sur nos salaires . stop !

1 : Des critères qui redéfinissent les services et remettent en cause les concours.

(Voir sur le site « des agrégés privés des points de concours » et « déclaration du 18 avril ».)

a) Pour tous les candidats, agrégés par concours ou par liste d'aptitude (LA), les IPR ont évalué la « valeur professionnelle ».

Pour les agrégés-concours, les IPR n'accordaient les 20 points forfaitaires que s'ils estimaient que la qualification professionnelle, reconnue par le concours, était « confirmée ». On pouvait donc avoir réussi l'Agrégation et être privé des points de concours dans le barème : Cela revenait à n'être plus noté que sur les 20 points restants alors que les agrégés par LA étaient dans tous les cas notés sur 40.

b) De leur côté, les chefs d'établissement devaient apprécier le « degré d'implication dans la vie de l'établissement à savoir les activités « en dehors de la classe » !

2 : Un barème injuste et cause de déséquilibres

(rappel : l'an dernier : 104 promotions pour Versailles)

a) Deux échelles de notation pour une même évaluation

Pour les agrégés-concours, la valeur professionnelle et l'implication dans l'établissement étaient notées sur 20 alors qu'elles l'étaient sur 40 pour les agrégés Liste Aptitude .D'emblée la valeur professionnelle d'un agrégé concours était divisée par deux .Avoir réussi l'agrégation devenait un handicap.

Ainsi, même quand la qualification était « confirmée », les 20 points étaient diminués par le jeu des autres éléments .L'agrégé-concours qui voyait sa réussite reconnue mais qui était jugé « moyen » avait 29 points (20+9), l'agrégé Liste Aptitude jugé « moyen » obtenait, lui, 18 points(9x2) . Les 20 points octroyés à l'agrégé-concours n'en valaient plus que 11 !

Aussi trouvait-on souvent en début de liste, des agrégés Liste Aptitude (parfois promus très récemment dans le corps) : Ex : En anglais (10 promus l'an dernier) les 4 premiers de la liste étaient des agrégés Liste Aptitude / En espagnol (2 promus l'an dernier) la 1^{ère} place était occupée par un agrégé Liste Aptitude

b) Une nouvelle notation « pédagogique » pour les fins de carrière

Les IPR sont censés estimer, sur dossier, la valeur professionnelle de 0 à 14 points pour

un agrégé-concours. Ce système est injuste quel que soit le cas de figure :

- **La valeur professionnelle contredit souvent la Notation Pédagogique :**
Ex : en SVT (7 promus l'an dernier) : avec une même notation de 54 on peut avoir une « valeur professionnelle » estimée à 6, 9 ou 14 points.

La valeur professionnelle est-elle en accord avec la notation ?

En redoublant la notation elle aboutit alors au « double mérite » ou à la « double peine ». Les retards d'inspection peuvent se transformer en sanction : l'attribution de la note moyenne en cas d'inspection de plus de 5 ans est annulée par la bonification. Certains collègues très bien notés et qui, faute d'inspection, ont pris du retard dans leur carrière n'ont qu'une bonification moyenne. Double sanction qui fait payer aux enseignants ce dont ils ne sont pas responsables !

Ex : En Arts plastiques (1 promu l'an dernier) : une collègue très bien notée il y a 17 ans a maintenant la note moyenne et seulement 29 points.

c) La bonification de 40 points est déterminante

Parmi les 3179 candidats, 171 (plus de 5%) étaient « distingués » par la bonification maximum. Ce hors-barème déguisé est sans commune mesure avec le hors barème des années précédentes, limité à 5% non des candidats mais des possibilités de promotion.

-En philosophie (4 promus l'an dernier) : les 40 points plaçaient un 11^e échelon avec 1 an d'ancienneté devant 4 11^e échelon ayant 4 ans d'ancienneté –

-En Lettres (25 promus l'an dernier) : un agrégé Liste aptitude venait ainsi en 1^{ère} position devant des agrégés-concours avec autant sinon plus d'ancienneté dans le 11^e échelon

-En histoire géographique (10 promus l'an dernier) : ils offrent une place de choix à un enseignant parce qu'il parvient à concilier son travail et « une charge élective » (sic) : où va se loger le « mérite » !!

Pour comparaison, l'écart entre un 7^e échelon et un 11^e échelon avec 3 ans d'ancienneté est de 26 points ; un 11^e échelon avec 4 ans d'ancienneté a 30 points. Dans la prise en compte de l'ancienneté, on ne peut obtenir plus de 40 points : il faut pour cela être au 11^e échelon depuis ...9 ans !!

En résumé on observe des bouleversements de classement dans toutes les disciplines :

-En histoire géographique : le 3^e selon l'ancien barème devenait 14^e ; le 20^e devenait 2^e...

-En Lettres : le 1^{er} non promu de l'an dernier, alors à 0,13 point de la barre descendait à la 5^e place et à 10 points du premier.

3 : Des procédures d'évaluation sans transparence ni garanties

Les collègues ont été évalués sans avoir été informés de l'évaluation dont ils faisaient l'objet ni de ses résultats. Rien ne prévoyait qu'ils aient connaissance de leurs notes et encore moins qu'ils puissent les contester (comme c'est possible pour un rapport d'inspection, une note administrative...)

Le 18 avril en refusant de siéger, puis le 22 en CAPA, le SNES a réussi à limiter les injustices et l'arbitraire .Il a contraint l'Administration à :

- ♦ rétablir les points concours pour tous les agrégés – concours
- ♦ mettre en place une échelle commune pour l'évaluation de la valeur professionnelle des agrégés-concours ou LA
- ♦ réduire le nombre de bonifications de 40 points
- ♦ relever systématiquement la note « d'implication » à la moyenne lorsque la note et l'appréciation administratives étaient bonnes ;

Enfin, le Recteur s'est engagé à une remise à plat du barème. Mais ces éléments ne suffisent pas .Les mécanismes dont nous avons pu limiter les effets immédiats amplifieront leurs conséquences dès l'année prochaine .Le 9^e échelon , bonifié à 40 points n'a pas encore rang utile mais dès qu'il passera au 10^e échelon , il se classera parmi les premiers .C'est pourquoi , les avancées obtenues cette année ne doivent être qu'une première étape si nous voulons continuer à défendre la hors classe comme moyen de revalorisation de tous les agrégés et de notre métier.

Pour les commissaires paritaires agrégés :Philippe LEVY

Hors Classe

ou comment l'Etat veut réduire ses dépenses en cassant nos carrières

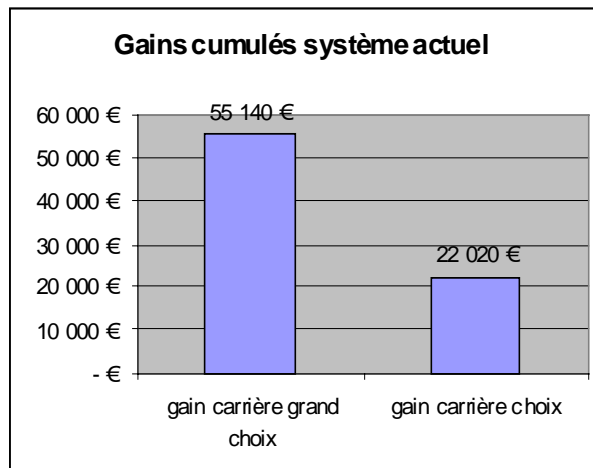
Principe de la hors classe : il y a 15 certifiés HC pour 100 certifiés classe normale, donc parmi tous les certifiés, nous avons à un instant donné 15/115 Hors Classe, soit 13,04% du corps. Si on suppose un effectif constant et 100 certifiés recrutés à l'âge moyen de 25 ans, ils ont 35 ans de carrière pour arriver à 60 ans et plus pour avoir une retraite complète. Il y a 3 rythmes d'avancement : Grand choix pour 30% ; Choix pour 50% Ancienneté pour 20%

Système actuel d'accès à la hors classe :

on y accède en moyenne avec 4 ans dans le 11^{ème} échelon compte tenu du barème

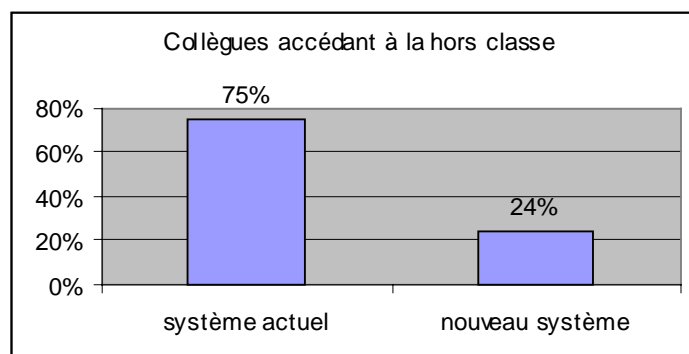
On voit bien l'influence de la notation, tous ceux qui avancent au grand choix atteignent la hors classe, y restent 11 ans dont 8 à l'échelon terminal 782, mais ceux qui n'avancent qu'au choix n'y restent que 4 ans, 1 an à l'indice 782 et donc acquis pour la retraite, mais certains d'entre eux ne l'auront pas à 60 ans.

Sur une carrière, le bénéfice du passage à la hors classe représente un gain cumulé de **55 140 €** au grand choix et de **22 020 €** au choix. Environ 75% des certifiés partent en retraite avec la hors classe, dont plus de 70% à l'indice 782.

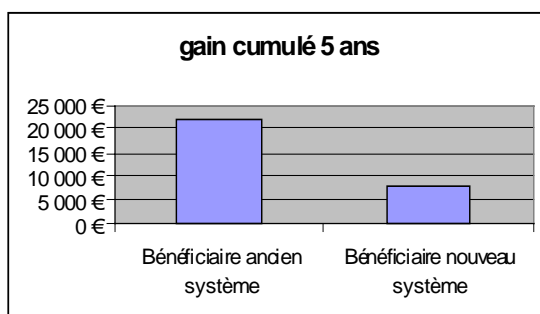


Nouveau système d'accès appliqué sans limite :

Les plus « méritants » passent Hors Classe avec un an dans l'échelon 8. Ce collègue va passer Hors Classe au bout de 12,5 ans et y rester 22,5 ans en cas de départ à 60 ans Mais comme il occupe très longtemps ce poste, seuls environ **24% des certifiés** (moins que ceux au grand choix !) **atteindront cette hors classe, les autres restant à l'indice 657..Le nombre de bénéficiaires est réduit des deux tiers** : 1^{er} bénéfice pour un « Etat patron », mais ce n'est pas le seul :



Les bénéficiaires « nouveaux » coûtent nettement moins



- **Ancien système** : le collègue qui accède à la hors classe à 55 ans avec 4 ans d'ancienneté dans le 11^{ème} a un gain cumulé de **22020 €** jusqu'à la retraite (sur 5 ans)
- **Nouveau système** Le collègue promu au 8^{ème} échelon (notre exemple précédent) aura sur 5 ans un gain cumulé de **7974 €** soit à peine plus du tiers du gain précédent.

L'Etat gagne sur les deux tableaux : un nombre de bénéficiaires qui peut être réduit des deux tiers et, de plus, un coût beaucoup plus faible pour chaque bénéficiaire .

Globalement les personnels, eux perdent beaucoup.

Et la retraite ? Le gain annuel pour la retraite est de plus de **4000 € par mois pour tous ceux qui atteignent l'indice 782** en fin de carrière (actuellement 70 % des certifiés). Avec le nouveau système, si 24% seulement des collègues accédaient dans l'avenir à l'indice 762 avant la retraite, 46% n'y accéderaient plus et resteraient à l'indice 657 . L'état réaliserait une économie de **4000 €** de pension sur chacun d'eux, qui s'ajouterait bien sûr à l'effet de la Réforme Fillon.