La Hors-Classe était un des dispositifs obtenu par le SNES en 1989 pour revaloriser les carrières des enseignants qui voyaient leur pouvoir d’achat fondre. Engagement avait été pris par le ministère de ne pas en faire une prime au mérite. Cependant, depuis son existence, les gouvernements de droite comme de gauche n’ont cessé de transformer cette promotion salariale pour le plus grand nombre en promotion au mérite. Les attaques se sont montrées encore plus violentes ces dernières années notamment avec l’arrivée des doctrines du néo-management dans l’éducation nationale.

Nous nous félicitons cependant du virage pris par l’administration de Créteil depuis deux ans concernant la HC. En effet, alors qu’entre 2010 et 2012, entre 50% et 60% des 11e échelons étaient promus, cela fait 2 ans qu’un peu plus de 86% des 11e accèdent à la HC. L’administration a donc fait un effort conséquent pour se rapprocher de ce que devrait être cette promotion, nous allons donc essayer de la convaincre de faire ce dernier pas qui lui permettrait de nous satisfaire pleinement.

En effet, l’administration et ceux qui nous évaluent pensent encore trop souvent que cette promotion relève du mérite et est ainsi le moyen de récompenser des collègues. Seulement, plusieurs éléments permettent d’affirmer qu’ils font fausse route :

* Tout d’abord se pose la question de l’égalité de traitement des collègues. Nous vous avions alerté l’année dernière et nous l’avons encore constaté lors de la CAPA de promotion, il existe sur l’académie de Créteil de grandes disparités entre les disciplines. Dans certaines matières, 50% des collègues passent au grand choix, dans d’autres seuls 5%. Il nous paraît donc difficile d’accepter un système basé sur le mérite lorsque les dés sont pipés dès le départ.
* Ensuite vient la question des salaires. Quitte à nous répéter, nous allons rappeler que les enseignants voient leur salaire gelé jusqu’en 2017 alors même que nous subissons le gel du point d’indice depuis maintenant 4 ans. Non seulement l’inflation a lourdement touché notre pouvoir d’achat, mais l’augmentation des cotisations a carrément baissé nos salaires. Ces régressions salariales sont particulièrement douloureuses dans une académie comme Créteil où les loyers sont devenus astronomiques. La promotion à la Hors-Classe devient pour les collègues une nécessité qui leur permet tout juste de faire face aux dépenses courantes.
* Sur la question des retraites. Ce point est extrêmement important puisque le principal avantage de cette promotion est de permettre d’augmenter sensiblement le traitement de base à partir duquel on calcule le montant de la pension et parce que depuis 20 ans des réformes iniques ont attaqué notre système de retraite.

Pour ne pas avoir de débat totalement théorique, Nous vous proposons d’analyser la situation très concrète d’un collègue suite à la dernière réforme de 2013. Prenons donc l’exemple d’un collègue né en novembre 1953 et qui partira à la retraite à partir du 1er février 2015, à 62 ans. Il aura travaillé 36 ans en tant qu’enseignant titulaire à temps complet et fera valoir 6 trimestres au titre du régime général. Vous noterez que nous n’avons pas fait intervenir dans cet exemple de temps partiel ni de congé parental alors que nous savons que beaucoup de nos collègues, et surtout des femmes, en font la demande au cours de leur carrière. Savez-vous quel pourcentage de son traitement de base ce collègue percevra ? Eh bien ce sera 57,27% de son traitement de base. Si vous calculez donc sa pension brute à partir d’une fin de carrière au 11e échelon, celle-ci sera de 1744 euros, dont il faudra déduire les cotisations ainsi que la mutuelle. Ce collègue percevra donc à 62 ans la modique somme de 1525 euros NET après avoir été enseignant à temps plein pendant 36 ans. Si ce collègue part avec le dernier échelon de la HC, il percevra 1830 euros.

Pourquoi insistons-nous autant sur ce calcul de la retraite ? Car dans le listing que vous nous avez fourni se trouve 104 collègues de plus de 60 ans ou presque, dont 34 ont plus de 62 ans et 14 plus de 64 ans. La plupart sont bloqués par des avis de chefs d’établissement ou d’IPR défavorables. Nous vous demandons donc a minima de pouvoir laisser les collègues de plus de 62 ans partir à la retraite avec une pension décente.

Nous avons également noté que parmi ces 104 collègues, 24 sont au 11e échelon et n’ont pas d’avis défavorables. Ils ont donc vocation à être promus. Car si un fonctionnement au mérite serait encore concevable et tolérable dans un contexte de politique salariale dynamique et encourageante, il ne l’est plus aujourd’hui. Cette raison est pour nous déjà suffisante.

Mais même si l’on réfléchit au fonctionnement de l’institution, nous pensons que la décision de promouvoir des collègues en difficulté voire en grande difficulté n’aurait pas d’impact sur la qualité du travail des autres. Qui peut croire que nos collègues arrêteraient de s’investir dans le métier avec sérieux et conscience parce qu’on promeut à la Hors Classe tous les 11e échelons quels que soient leurs avis. Allons jusqu’à raisonner par l’absurde, pensez-vous qu’un système au mérite aide les collègues à surmonter leurs difficultés parce que vous leur faite miroiter une hypothétique promotion ? Les chefs d’établissement, les inspecteurs et inspectrices dans cette salle sont-ils vraiment convaincus par cette technique de management et pensent qu’elle rend l’institution plus efficiente ? Si c’était le cas vous demanderiez vous aussi à ne plus avoir d’avancement à un rythme unique. Nous réitérons donc notre demande de revenir sur la situation de ces collègues. Si ce n’était pas le cas, et nous ne le pensons pas, nous interviendrons en séance sur des situations de collègue.

Enfin, nous terminerons par une question qui ne concerne pas la promotion à la Hors-classe car nous avons demandé le réexamen d’une décision de Madame la rectrice lors de la FPMA. Nous nous sommes rendu compte que des stagiaires lauréats du concours de SSI étaient cette année en stage en technologie. Cette situation nous paraît inconcevable car à la fois elle rend les conditions de l’évaluation et donc de la titularisation ou non-titularisation impossibles mais aussi parce qu’au SNES, nous avons toujours défendu l’appartenance des collègues à une discipline. Nous espérons avoir été entendus sur ce qui nous paraît relever de l’évidence.

Pour les refus de titularisation, nous interviendrons au cas par cas.

Je vous remercie.