



Déclaration Hors classe des certifiés du SNES-FSU 24 juin 2016

Après les récentes annonces de la ministre sur la revalorisation du point d'indice de 0,6 % à partir du 1^{er} juillet puis dans un second temps de 0,6 % en février 2017, nous ne pouvons que constater que cet effort ne nous semble pas suffisant. La reconstruction de nos grilles dans le cadre du PPCR ne répond pas à la perte du pouvoir d'achat des enseignants depuis ces 20 dernières années. C'est une revendication d'autant plus urgente au regard du manque d'attractivité de notre profession. Cette CAPA trouve sur ce point une résonance bien particulière.

Bien que depuis deux ans, nous notons que les collègues au 11^{ème} échelon ont été priorités pour accéder à la HC, un certain nombre d'entre eux sont encore bloqués dans leur avancement et ne pourront jamais y prétendre. Parmi les candidats promus à la HC, nous avons relevé la présence de 7 collègues au 11^{ème} échelon au-dessus de la barre et 27 en-dessous de la barre. Encore cette année ces collègues sont sanctionnés.

La note de service ministérielle rappelle explicitement que l'attribution de la HC doit se faire sous le coup d'un examen global de leur carrière. Si il est fait mention que les collègues ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'échelon terminal devront faire l'objet d'une attention particulière, il est à déplorer que 6 de ces collègues non promus ont plus de 5 ans d'ancienneté. Une fois encore, cette promotion, souffre d'une trop forte considération des notations qui pour le coup relèvent d'un caractère annuel et ainsi occultent en partie le passé professionnel des collègues. Il est nécessaire d'en dresser un examen global.

Les avis défavorables qui se maintiennent d'année en année nous posent également problème. Les raisons sont multiples, mais pourquoi bloquer l'accès à la hors classe d'un collègue qui est détaché, d'un collègue qui connaît sur la fin de sa carrière des soucis de santé ou même des difficultés à gérer une classe. N'est ce pas pénaliser ces collègues et remettre en cause leur implication sur l'ensemble de leur carrière ? Le Snes rappelle à ce titre qu'il s'est toujours opposé à ce concept dont l'appréciation est malheureusement trop subjective.

Cette CAPA peut à ce titre être l'occasion de réfléchir à ces collègues qui justement ne sont plus devant élèves mais qui dépendent encore de nos tableaux d'avancement. Dans certaines situations, ces collègues disposent d'avis des chefs d'établissements et des IA-IPR qui évoquent le fait qu'ils ne sont pas dans l'établissement et *de facto* leur octroient un avis réservé ou défavorable. Il n'est pas légitime qu'ils soient de ce fait sanctionnés alors qu'ils continuent à exercer une activité professionnelle. Ces collègues devraient pouvoir évoluer également. Si ces collègues apportent pleine satisfaction dans leurs nouvelles missions, ils doivent être promus. Enfin, pour ces collègues, nous pouvons nous poser la question de savoir si les faire passer à la HC les rendraient-ils meilleurs ou non. Il serait plus juste de se demander si il est pertinent de les bloquer.

Les critères retenus à la hors classe de cette année ont permis à 88% des collègues du 11^e échelon d'être promus à la hors classe ce qui est sensiblement la même proportion que l'année dernière. Il nous semble important que les places de la hors classe soient occupées prioritairement par les collègues en fin de carrière. Pour le SNES, l'ancienneté de carrière doit, avec la notation, être l'élément déterminant de tous les tableaux d'avancement. Dans la mesure où la note pédagogique et la note administrative sont déjà prises en compte. L'importance donnée aux avis des CE et des IPR nous semble disproportionnée.

D'autre part, nous regrettons également que certains avis ne soient que des copier/coller des années précédentes à défaut d'avoir pu procéder à une inspection ou un examen attentif de la notation par les chefs d'établissements. Ainsi certains collègues ont subi de grands retards d'inspection qui par le seul avis de leur IPR pourraient grimper d'un nombre conséquent de places pour prétendre à la HC avant leur prochain départ à la retraite. La plupart de ces collègues n'ont pas pu bénéficier d'inspection récente qui pourraient ainsi permettre d'observer leur implication et leur travail. C'est la raison pour laquelle, nous réitérons comme l'année dernière, la demande visant à ce que les collègues ayant un avis réservé de leur IPR se basant sur une inspection datant d'au moins 5 ans soient modifiés par un avis favorable. Cette pratique répandue dans d'autres académies et ceci en accord avec l'esprit de la note de service vise à « ne pas pénaliser les collègues ayant rencontré des retards d'inspection ». Nous rappelons que la CAPA de HC vise à examiner la totalité de la

carrière d'un enseignant. Elle ne peut donc pas se baser sur une seule inspection qui par ailleurs est relativement ancienne.

Avec l'allongement du temps de cotisation, des carrières fractionnées en raison de congés parentaux entre autre, force est de constater que certains collègues sont d'autorité exclus de ce tableau d'avancement et face à l'imminence de leur départ à la retraite ne seront jamais promus.

A ce titre, rappelons que la différence entre une pension de retraite d'un collègue qui est au 11^e échelon et celle d'un collègue qui termine au dernier échelon de la hors classe s'élève à plusieurs centaines d'Euros par mois (2200 et 2700 Euros). En particulier en région parisienne, celle-ci permet donc de vivre décemment à une époque où les pensions sont bloquées et où les perspectives d'évolution de salaires sont en-dessous de tout. Au vu de la différence entre les pensions de la hors classe et de la classe normale, le SNES défend également la possibilité pour les collègues qui obtiennent la hors classe de décaler leur date de départ en retraite pour en profiter pleinement.

L'accès à la HC, pour bon nombre de nos collègues reste en premier lieu une revalorisation salariale bien avant une reconnaissance des services rendus. Nous déplorons que cette CAPA soit l'occasion de gratifier les collègues les plus méritants et ainsi écarter les autres collègues qui « seraient dépourvus » de mérite. Il est primordial que la gestion de cette CAPA soit collective car elle serait l'occasion d'avoir des précisions sur les avis des chefs d'établissement et des IPR qui sont en de nombreux points contradictoires, ou du moins sujets à caution. Il est tout à fait dommageable que les collègues ne puissent pas en demander la révision. Pire, de nombreux avis ont été modifiés sans qu'ils aient été précédés d'une inspection. Il ne s'agit pas pour notre part de pointer du doigt qui que ce soit, nous tenons simplement à rappeler que ces avis sont sans doute la partie la plus subjective et pourtant, le barème qui leur est attribué contribuerait à l'obtention de la HC.

L'examen attentif des documents nous a amené à constater, comme depuis plusieurs années, qu'une discipline sanctionnait davantage les collègues. Il s'agit de l'Anglais. Parmi les collègues n'ayant pas été promus et pourtant ayant le barème, 5 sur 7 sont dans cette discipline. Comme chaque année, nous exigeons qu'une harmonisation

soit faite. Ces collègues, souvent aux carrières longues, doivent dans un strict respect de la note de service ministérielle, prétendre à être promus.

Par ailleurs, nous souhaitons également revenir quelques instants sur la question des points de l'éducation prioritaire. Si il faut reconnaître que les critères d'attribution sont plus lisibles dans la circulaire rectorale, il est toutefois préjudiciable de ne pas tenir compte du passage des collègues dans ces établissements au cours de leur carrière comme cela était le cas pour les établissements Éclair puisque nous rappelons que la HC doit examiner la situation des collègues sur la totalité de leur carrière.

Enfin pour conclure, dans le classement des collègues, le fait de faire passer l'âge avant l'ancienneté dans l'échelon peut bien sûr se discuter, mais le modifier sans discussion préalable pose aussi la question du rôle des syndicats dans cette CAPA. Nous tenons donc à ce que ce genre de modification ne se fasse plus sans concertation préalable et ainsi contribuer au dialogue social revendiqué par l'administration.