

Compte-rendu de la Hors-classe 2013 des Certifiés

La CAPA Hors-classe des Certifiés a eu lieu mercredi 5 juin.
L'académie de Montpellier avait un contingent de 346 promotions.

Le SNES-FSU, par son action (rajout du forfait de 20 points au bout de 3 ans d'ancienneté dans le 11^{ème} échelon et par la proposition d'une liste alternative), **a fait accéder à la Hors-classe 22 collègues du 11^{ème} échelon qui, sans cela, seraient parti à la retraite sans les bénéficiaires de la Hors-classe. Nous continuerons à nous battre pour tous les collègues**, laissant à d'autres le soin de se perdre en vaines déclarations. Il ne s'agit pas d'opposer les échelons, les générations ou les sexes mais de faire en sorte que nous accédions toutes et tous, en fin de carrière, à la Hcl et à son indice terminal.

L'intervention liminaire du SNES-FSU a porté sur cinq points essentiels :

- **Un rappel historique** sur la création de la Hors-classe « pour tous » en 1989, obtenue grâce à la bataille menée par le SNES sur la revalorisation des fins de carrières.
- **La mise en perspective de la dégradation du pouvoir d'achat des enseignants** : la rémunération d'un dernier échelon de classe normale en 1982 correspond à celle d'un dernier échelon de Hcl en 2013 ! Vouloir nous faire croire que la Hors-classe se mérite n'en est que plus scandaleux.
- **La réaffirmation de notre attachement à la promotion des collègues du 11^{ème} échelon** : 46 collègues au projet étaient encore écartés alors même que les 346 promotions permettaient largement le passage des 177 11^{ème} échelon.
- **La nécessité d'entreprendre un classement des 10^{ème} échelon** en fonction de l'ancienneté dans l'échelon puisque près de la moitié des promotions leur sont attribuées.
- Enfin, **le déséquilibre entre hommes et femmes** constaté pour la première fois, au détriment de ces dernières, et donc l'urgence de l'analyser et l'endiguer.

Dans un premier temps, le rectorat a proposé de sortir 7 collègues du 11^{ème} échelon du tableau d'avancement. Devant nos fermes interventions, l'administration en a sorti cinq. Par ailleurs, elle a rajouté deux collègues du 9^{ème} échelon. L'administration a fait fi des remarques sur la nécessité de promouvoir les plus anciens et par ces différentes propositions a aggravé les écarts de promotions entre hommes et femmes.

Sur la base de notre déclaration, nous avons alors proposé une liste de collègues du 11^{ème} échelon barrés par le mode d'accès mais par ailleurs « non démeritants » et qui avaient aussi le « mérite » de rééquilibrer les proportions hommes/femmes. L'administration s'est montrée attentive au discours développé et a finalement repris 14 des propositions. Mais, au lieu de les substituer à de très jeunes 9^{ème} échelon, le choix du rectorat s'est porté sur les plus petits barèmes de la liste initiale des proposés. Cette fin de liste était constituée de 10^{ème} échelon parmi lesquels nous avons « rattrapé » deux collègues du 10^{ème} échelon plus âgés.

Barre : 224 (à barème égal : ancienneté de corps de 23 ans)

18 hors barème : 14 au 11^{ème} échelon, 2 au 10^{ème} échelon et 2 au 9^{ème} échelon.

140 collègues au 11^{ème} échelon sur 177 ont été promus : 79 % des 11èmes sont donc promus.
188 au 10^{ème} échelon et 18 au 9^{ème} échelon.

Il n'en reste pas moins que les disparités hommes/femmes perdurent : les femmes représentent 62,3% des promouvables et seulement 56,4% des promus sont des femmes (195/346) ce qui interroge sur les effets pervers de la politique de gestion au mérite.

Le SNES poursuivra ses interventions et veillera à faire respecter l'équité dans toutes ses dimensions.