

La hors-classe : mode d'emploi

Qu'est-ce que la hors-classe ?

La hors-classe a été créée en 1989 après un long mouvement dans l'EN. Il s'agissait de revaloriser les fins de carrière bloquées au 11^{ème} échelon (une carrière au grand choix se fait en 19 ans, à l'ancienneté en 29 ans). Seulement, cela n'a jamais été écrit comme tel. Si bien qu'actuellement, le ministère demande que les promotions soient attribuées au « mérite ». En 1989, le SNES-FSU a défendu un 12^{ème} échelon, puis une reconstruction de la grille indiciaire pour que l'échelon terminal de la hors-classe corresponde au 11^{ème} échelon, cela aurait évité la situation actuelle qui exclut une partie des collègues au nom du « mérite ».

Qui est concerné ?

Jusqu'à il y a quelques années, il fallait candidater. Depuis peu, tous les collègues qui remplissent les conditions (7^{ème} échelon) sont inscrits d'office dans la liste des promouvables. Pour les certifiés d'Orléans-Tours, cela fait 4367 candidatures à examiner, toutes disciplines confondues. Parmi eux, seuls 297 ont été promus, un quota de 6,8% s'appliquant sur le tableau des candidats classés selon leur barème (voir ci-dessous).

Quel intérêt pour les certifiés ?

Il est financier : 470 euros par mois en fin de carrière ! Un salaire au 11^{ème} échelon = indice 658 = 2460 euros (MGEN déduite, sans ISOE). Un salaire au 7^{ème} échelon de la hors-classe = indice 783 = 2928 euros.

Mais attention : On ne touche pas tout de suite cette différence de salaire, car il y a un reclassement à l'indice immédiatement supérieur, et le dernier échelon de la hors-classe ne peut être atteint qu'après 3 ans passés au 6^{ème} échelon de la hors-classe. Voir tableau ci-dessous :

Échelon au moment de la promotion	Indice correspondant	Indice de la Hors-classe immédiatement supérieur	Reclassement à l'échelon de la hors-classe correspondant	Gain salarial mensuel
7	495	495	1	0
8	531	560	2	108 €
9	567	601	3	127 €
10	612	642	4	112 €
11	658	695	5	138 €
11 + 3 ans d'ancienneté		741	6	310 €
	3 ans après le 6 ^{ème} échelon	783	7	468 €

Pour en bénéficier pour la retraite, le collègue doit **rester 6 mois dans le grade et l'échelon**.

Comment sont choisis les promus ?

Ils sont théoriquement départagés par un barème sur 300 pts maximum composé de 3 éléments :

- la note pédagogique + la note administrative sur 100 pts
- l'avis du recteur, résultant de la « somme » des avis du chef d'établissement et de l'IPR, sur 100 pts (Exceptionnel = 90 / Remarquable = 60 / Très honorable = 30 / Honorable = 10)
- l'échelon, sur 100 points maximum : 5 pts par échelon jusqu'au 10^{ème} (si accès au choix ou au grand choix) ; 40 pts pour le 11^{ème} échelon si choix ou gd choix + 30 points pour 4 ans passés dans le 11^{ème} + 10 points par année supplémentaire - plafonnés à 20 pts)
- + 10 pts aux collègues ayant passé 5 ans en ZEP

Nous contestons ce barème, qui donne un poids beaucoup trop important à la notation et à l'avis du Recteur, et qui ainsi barre la route d'une promotion comme débouché de carrière à des dizaines de collègues au 11^{ème} échelon (seulement 108 étaient promus sur 268 promouvables, avant l'intervention du SNES-FSU), laissant de très nombreux collègues partir à la retraite sans avoir accédé à la Hors-Classe.

Ce que nous avons demandé au Rectorat : Nous avons donné à l'administration une liste de 40 collègues au 11^{ème} échelon, qui risquaient de partir à la retraite sans la Hors-Classe, en exigeant qu'ils soient intégrés dans le tableau final des promus.

Ce que nous avons obtenu : Nous avons obtenu **gain de cause pour 18 collègues au 11^{ème} échelon**, qui avaient un double avis favorable (du Chef d'établissement et de l'IPR) ; mais nous avons également bataillé pour les 22 autres, en montrant notamment les injustices liées aux retards d'inspection ou aux accidents de parcours dans la carrière (arrêts-maladie, erreurs de gestion de l'administration, etc.).

La bataille continue, pour que l'avancement de carrière soit déconnecté des évaluations, et pour que le système inique de Hors-Classe actuelle soit remplacé par une grille indiciaire revisitée, dans laquelle l'indice 783 serait atteint par tous les personnels au cours de leur carrière.