Généralisation des HSA : une très bonne affaire, mais pour le Ministère seulement !

Le 18 décembre 2020, le Ministre de l'Éducation nationale a annoncé l'évolution des moyens dans le 2nd degré pour la rentrée 2021 : 1800 postes seront supprimés, mais ils seront compensés par la création d'un nombre d'heures supplémentaires équivalent au même volume d'enseignement. Et d'affirmer sur un ton péremptoire qu'ainsi les moyens d'enseignement resteront les mêmes et que cela permettra une meilleure rémunération des professeurs. Les heures supplémentaires attribuées à l'année, couramment appelées HSA, seraient donc pour le Ministère LA solution idéale pour tous. Une affirmation qui mérite vérification…

1/ Du côté des professeurs : travailler plus pour gagner moins !

La possibilité d'effectuer des heures supplémentaires à l'année a été instaurée par **le décret 50-581 du 25 mai 1950, qui en fixe le montant à 75 % des heures figurant dans les obligations réglementaires de service. Les HSA sont donc depuis leur création moins bien rémunérées que les heures normales, alors que la règle dans le code du travail est qu'elles soient davantage payées**. Une situation a priori anormale, mais qui s'explique par le fait que ces heures ne sont effectuées que pendant une partie de l'année, vacances scolaires obligent.

Cette sous-rémunération est restée en l'état jusqu'au **décret 98-681 du 30 juillet 1998 signé par le duo Jospin/Allègre qui a fixé le montant des HSA à 9/13ème de celui des heures normales**. Un chiffre que d'aucuns trouveront étonnant, mais qui correspond simplement à la réduction de la fraction 36/52 dans laquelle 52 correspond au nombre de semaines dans une année et 36 au nombre de semaines figurant dans le calendrier scolaire.

Le résultat de cette modification a priori anodine a été de faire baisser le montant des HSA à 69,23 % de celui des heures normales.

Pas de quoi rendre le dispositif attrayant, chacun en conviendra. Ce que le duo précité a compris très vite, puisqu'il a corrigé le tir avec **le décret 99-824 du 17 septembre 1999 qui a mis en place une majoration de 20 % pour la 1ère HSA**. Une bonne chose en soi, mais insuffisante pour porter le montant de cette HSA au niveau de celui des heures normales. Quant aux autres HSA, elles sont restées affectées du coefficient de 9/13ème.
Ce début de politique incitative a été complété par le décret 2008-927 du 12 septembre 2008 qui a instauré une prime annuelle de 500 euros pour les enseignants effectuant au moins 3 HSA.

Malgré ces encouragements, le contingent global d'HSA n'était pas consommé. Il fallait réagir ! Ce fut fait avec **l'article 4 du décret 2014-940 du 20 août 2014 qui instaura l'impossibilité pour les professeurs de refuser une première HSA au titre des nécessités de service**. Le choix du passage en force plutôt que celui de l'incitation était désormais la ligne de conduite, ce que confirma d'abord la suppression en 2016 de la prime de 500 euros pour 3 HSA, puis le décret 2019-309 du 11 avril 2019 qui rendit non refusable une deuxième HSA, sans que celle-ci soit majorée comme la première de 20 %.

Avec ces 2 HSA non refusables, le Ministère peut aisément dire que la rémunération des professeurs s'en trouve augmentée. Dans l'absolu, c'est vrai. Mais le montant des HSA n'est pas corrélé à l'indice des échelons.

Il est déterminé en multipliant **l'indice médian de la classe normale** (indice de l'échelon 1 + indice de l'échelon 11/2) par la valeur du point d'indice (56,2323 depuis 2017) puis en divisant le résultat ainsi obtenu par le nombre d'heures figurant dans l'ORS du corps (18 pour les certifiés, 15 pour les agrégés, …) et en multipliant ce dernier chiffre par le fameux coefficient de 9/13ème.

Pour un certifié de classe normale, le montant net d'une HSA s'élève donc à 1.039,97 euros et à 1.247,96 euros s'il s'agit de la 1ère HSA majorée de 20 %, et ce quel que soit son échelon. Pour un certifié Hors Classe ou Classe Exceptionnelle, les montant sont augmentés « généreusement » de 10 %, ce qui les porte respectivement à 1 143,97 euros et à 1 372,76 euros. **Comme vous pouvez le voir dans les tableaux en annexe, ces montants sont inférieurs à celui d'une heure annuelle normale dès le 5ème échelon de la classe normale pour la 1ère HSA et dès le 3ème échelon de la classe normale pour les autres HSA**. Pour les agrégés, le montant de la 1ère HSA est inférieur à celui des heures annuelles dès le 4ème échelon de la classe normale et, quel que soit l'échelon, il est toujours inférieur pour les autres HSA.

Autrement dit, faire des HSA permet effectivement aux professeurs de toucher davantage d'argent. Mais ce n'est (et encore !) que l'application de la formule « travailler plus pour gagner plus » et en aucun cas une revalorisation salariale. Dans ces conditions, oser faire passer le recours aux HSA comme une mesure permettant une meilleure reconnaissance du métier de professeur est une hypocrisie éhontée. **En réalité, en contraignant des enseignants à effectuer des heures payées jusqu'à 33 % de moins que l'heure classique en classe normale (41 % pour les agrégés !!), 40 % de moins en Hors Classe (43 % pour les agrégés) et 49 % de moins en classe exceptionnelle (51 % pour les agrégés), cette méthode conduit à une dévalorisation du métier**.

Pour Action & Démocratie, qui défend les intérêts moraux et matériels des enseignants, ce recours accru aux HSA non refusables ne peut pas être considéré comme

une méthode de gestion des moyens d'enseignement acceptable. Nous comprenons bien qu'elles peuvent être utiles dans certains endroits pour éviter de faire venir des collègues sur des petits compléments de service. Nous savons aussi qu'elles constituent un des rares moyens de gagner plus. Mais le métier de professeur en pâtit, tout comme la santé des enseignants qui se retrouvent avec une charge de travail supplémentaire non désirée.

Sans parler des jeunes collègues qui ont déjà beaucoup de cours à préparer et de tous ceux qui doivent faire face à des obligations familiales qu'ils ne peuvent décemment reléguer au second plan.

2/ Du côté du ministère : une économie de 95 M€ pour 2021 !

Regardons maintenant ce qu'il en est pour le Ministère qui tient tellement à développer le recours aux HSA. De ce côté de la barrière, les avantages sont nombreux. Sans les lister tous, il y en a un qu'il faut mettre en avant, parce qu'il constitue certainement le moteur de cette pratique : **l'avantage financier qu'il en retire !** Il provient évidemment de la rémunération moins élevée des HSA que des heures classiques, mais en partie seulement. En réalité, l'essentiel du gain financier est dû aux **charges patronales différentes qui pèsent sur les heures de service et sur les HSA**.

Les premières sont soumises à des charges dont le taux cumulé s'élève à 90,35 % du revenu brut versé. Cela les rend particulièrement onéreuses pour l'État. Ce qui n'est pas le cas des HSA qui échappent totalement à ces charges. Le seul prélèvement auquel elles sont soumises est une contribution de 5 % au titre de la RAFP. Elles coûtent donc beaucoup moins cher que les heures classiques, à la fois parce que leur montant brut est plus faible et parce que les charges qui pèsent sur elles sont sans commune mesure avec celles qui pèsent sur les heures classiques.

Concrètement, cela signifie (voir annexe 2) que si les 18 heures correspondant au remplacement d'un certifié et assimilé par autant de HSA étaient effectuées par 18 certifiés déjà en poste situés respectivement aux échelons 2 à 11 de la classe normale, aux 4 derniers échelons de la hors classe et aux 4 derniers échelons de la classe exceptionnelle, cela représenterait un gain pour le Ministère de **48 714,90 €**. En admettant que les 1 800 postes supprimés soient remplacés par des HSA réparties de cette façon, cela équivaudrait à une économie supérieure à 87 millions d'euros… soit la moitié du montant consacré à la future prime d'attractivité.

Si les HSA correspondant aux 1 800 postes supprimés n'étaient effectués que par des collègues situés au 2ème échelon de la classe normale, cela reviendrait à faire une économie de près de 46 millions d'euros. Si elles étaient effectuées uniquement par des collègues au dernier échelon de la classe exceptionnelle, cela permettrait une économie de 144 millions (153 millions d'euros s'il s'agissait d'agrégés dans ce cas). Evidemment, la vérité ne se trouve pas dans ces cas extrêmes. Quelle est-elle alors ? C'est impossible à dire, mais il y a de fortes chances qu'elle se trouve aux alentours de la médiane de ces 2 extrêmes, soit aux environs de 95 millions d'euros.

Une bonne affaire pour le Ministère donc, mais uniquement pour lui ! Certains se satisfont de cette situation, mais ce n'est pas le cas d'Action & Démocratie qui demande avec la plus grande fermeté que la 2ème HSA non refusable bénéficie de la même majoration de 20 % que la 1ère. Nous demandons de même que le montant des HSA soit déterminé en fonction des échelons, sans que cela n'aboutisse à une diminution de leur montant pour les premiers échelons de la classe normale, et que le coefficient réducteur de 9/13ème soit revu afin de prendre en compte le temps de préparation et de correction que nécessite l'accomplissement de ces HSA pendant les périodes de vacances scolaires.

Extrait de la lettre d'information n°21
d'Action & Démocratie/CFE-CGC – 29/04/2021