

Nos rémunérations : une question d'actualité



Philippe
VINCENT

Dans un contexte marqué, sans doute encore plus aujourd'hui qu'hier, par la thématique du pouvoir d'achat, les questions posées par les personnels de direction sur l'évolution de leurs rémunérations sont on ne peut plus légitimes. Le CSN de novembre les a abordées sans faux-fuyant et il est donc utile de faire ici un point sur cette actualité.

LES QUESTIONS POSÉES

Pour faire simple et éviter toute entrée trop technique réservée à des spécialistes patentés des questions statutaires, on peut relever trois grandes séries d'interrogations à classer des plus immédiates aux plus lointaines.

Au premier plan se trouve certainement aujourd'hui l'inquiétude sur le différentiel existant entre le salaire d'un personnel de direction et celui, spécifiquement des enseignants, des personnels placés sous son autorité. Le recours fortement encouragé, et parfois effectivement mis en place, aux heures supplémentaires, l'apparition de systèmes de défiscalisation, les possibilités offertes

de rémunérations complémentaires via la participation à tel ou tel dispositif éducatif additionnel (stages, accompagnement éducatif...) et le versement de primes spécifiques ont conduit nos collègues à constater une réduction progressive de l'écart salarial avec les enseignants.

Cette réduction nous apparaît comme contradictoire avec le principe général d'un différentiel significatif à notre profit au regard de l'exercice de nos responsabilités globales, du volume et de la diversité de nos fonctions ajoutés à l'amplitude importante de notre temps de travail. Elle apparaît donc comme devant être prise en compte et faire l'objet d'une action syndicale rapide et forte.

Cet arrière-plan, ou premier, selon l'importance qu'on veut lui donner ici ou là, est coloré d'éléments supplémentaires de décor qui viennent très régulièrement assombrir le paysage. La multiplication à l'envi des annonces de développement de nouveaux dispositifs éducatifs (même si nous sommes bien placés pour constater qu'il y a parfois loin entre l'annonce et la réalisation concrète dans nos établissements!) est par ailleurs reçue par nos collègues comme venant s'ajouter sans limites à un volume d'activités de direction déjà extrêmement conséquent. En relation avec le principe général que toute peine mérite salaire, on a donc vu apparaître dans nos instances départementales et académiques des demandes de prise en compte financière de ces nouvelles responsabilités et des motions réclamant des formes de rémunérations complémentaires associées à notre rôle de pilotage de ces dispositifs émergents.

L'ensemble de ce contexte est par ailleurs, et de façon plus globale, à mettre en relation avec la question de la RGPP. Nos syndiqués ont maintenant bien intégré cette problématique, et, même si le processus semble en phase de pause à ce jour, ils savent qu'à un moment ou un autre notre corps sera concerné par une réforme statutaire de l'encadrement supérieur de la Fonction publique. Dans ce cadre, la refonte des grilles indiciaires, comme celle des bonifications et des indemnités, sera obligatoire et aura nécessairement des répercussions sur un système qui, pour ce qui nous concerne, était fixé par nos références statutaires particulières. Il ne faut pas être grand clerc pour saisir l'impact que cette refondation pourrait avoir sur notre périmètre salarial et les conséquences que nous aurions alors à envisager de manière très généralisée.

LES RÉPONSES DU SNPDEN

Sur le premier point, le SNPDEN ne manquait pas d'atouts pour s'emparer du sujet posé et était de fait déjà pratique-

ment en capacité de proposer des solutions propres à répondre aux inquiétudes exprimées par nos collègues.

En effet, les mandats des conseils syndicaux nationaux précédents, et en particulier ceux de mai 2008, avaient anticipé ces questions, et doté notre organisation d'un référentiel sur ce thème de l'évolution positive de nos rémunérations et du maintien d'un différentiel significatif avec la fonction enseignante. Il a donc suffi au CSN de novembre 2008 de synthétiser les mandats en cours puis de procéder à leur réactualisation, voire de les compléter quand il le fallait, pour « équiper » le syndicat en la matière. L'amélioration des BI liées aux EPLE pour les chefs comme pour les adjoints, l'alignement de l'IRD sur l'ISS, une NBI pour tous, une nouvelle progression des ratios de promotion et une évolution positive continuée des pourcentages de classement des EPLE constituent pour nous les piliers de ce que devrait être une étape supplémentaire de revalorisation de la carrière des personnels de direction.

Ces demandes, que nous avons fait valoir en fin d'année civile dernière auprès du directeur de l'Encadrement, sont conformes aux principes généraux qui guident l'action du SNPDEN sur ce plan. Les réponses que nous pourrions obtenir permettraient en effet une progression immédiate et sensible de nos rémunérations mais, et c'est sans doute le plus important, elles contribueraient surtout à améliorer une nouvelle fois le déroulé d'ensemble de nos carrières. Nous avons en effet toujours considéré que, si la situation matérielle d'un personnel de direction dans une fonction P dans un établissement L à un moment T était bien entendu à prendre en compte et à rémunérer aux titres des responsabilités exercées, c'est essentiellement sur la durée que la transition d'une fonction à une autre et d'un type d'EPLE à un autre devait se révéler significative et conduire à des sauts quantitatifs et qualitatifs marquants dans l'objectif d'une arrivée sommitale la plus favorable en fin de carrière.

Pour ce qui concerne ce que l'on pourrait nommer, un brin crûment, des rémunérations « à la tâche », le CSN de novembre a pris position. Cette approche n'est pas conforme avec la vision que nous avons d'un exercice global des responsabilités dans une fonction d'encadrement et des formes de salaire qui vont avec. Nous avons donc pris pour option de refuser de nous lancer dans une course poursuite entre nouvelles demandes et nouvelles formes de réponses salariales consécutives, considérant que cette stratégie de « chasse - patate » risquait, de plus au rythme où vont les choses aujourd'hui, d'être sans fin et de nous mettre de manière permanente à la remorque des annonces répétées avec

la certitude d'avoir toujours au moins un train de retard.

Cette position n'est toutefois pas exclusive du fait que, et en référence à la charte de pilotage des EPLE annexée au relevé de conclusions du 26 janvier 2007, dans le cadre de conventions avec les autorités académiques ou les collectivités territoriales sur des activités ne se rattachant pas directement ou indirectement aux missions de l'EPLE, puisse être prévu, entre autres dispositions contractuelles, un financement permettant de rémunérer les personnels et parmi ceux ci, au regard des responsabilités exercées, les personnels de direction. Une telle approche est, on le voit bien, beaucoup plus conforme à une vision globale de nouvelles situations et nettement plus en adéquation avec une analyse contextualisée de nos missions et de nos fonctions. Il est évident qu'il s'agit là d'une approche nouvelle de ces questions mais à évolution des situations doit correspondre nouvelle réponse syndicale, et de ce point de vue, le SNPDEN ne s'interdit nullement d'être prospectif et imaginaire s'il considère collectivement que les réponses apportées pourraient constituer une plus value pour notre corps et ses personnels.

Pour ce qui concerne le processus de RGPP, nous sommes disposés à participer dès à présent, dans un cadre fédéral ou confédéral si nécessaire, à toute forme de négociations. La disparition de la 2^e classe, la refondation de notre cadre indiciaire sur un indice sommital au B3 et la suppression de tout indice butoir terminal constituent des mandats forts sur lesquels nous nous appuyerions dans une telle forme d'analyse globale d'une refonte du statut des personnels d'encadrement supérieur de la ou des fonctions publiques. Toute proposition qui pourrait être faite et qui aurait pour conséquence de modifier notre cadre statutaire de référence serait bien entendu à soumettre à nos instances pour décision. L'actualité du dialogue social au 1^{er} semestre 2009 serait alors susceptible de rencontrer notre propre calendrier syndical et donner ainsi matière à enrichir fortement les débats de la commission carrière de notre congrès de Biarritz.

Dans l'attente, le directeur de l'Encadrement, que nous avons rencontré fin 2008 spécifiquement sur ces questions, nous a confirmé que suite à la 2^e rencontre annuelle de bilan du relevé de conclusions 2007 programmée fin janvier début février 2009 s'ouvriraient, avec les organisations syndicales représentatives, des discussions sur l'ensemble des questions salariales nous concernant. Le SNPDEN, conforté par les résultats des dernières élections professionnelles, est prêt à aborder ces échéances et saura y faire valoir ses mandats avec conviction et détermination.