

Ce que nous voulons !

Le cahier des charges du SNPDEN pour un « relevé de conclusions » entre le ministre de l'Éducation nationale et le SNPDEN

Le SNPDEN a décidé, en décembre 2019, d'adresser au ministre une synthèse de l'ensemble des dossiers « carrière » et « exercice du métier » en cours, depuis le 11 octobre 2018. Il s'agit d'un état des lieux de l'avancement des différents dossiers sur la base des réponses déjà apportées (texte en italiques), et des travaux déjà engagés par les services. Vous en trouverez ci-dessous les principaux éléments. Ce document a été communiqué dans son intégralité aux adhérents dans la LDD 903.

Notre cahier des charges

L'entrée dans le corps,
la formation au métier et l'évaluation
des personnels de direction

LE RECRUTEMENT

Lors de la réunion du 15 mai 2019 organisée par le service de l'encadrement, il nous a été rappelé les attentes exprimées par le GT du 13 juin 2018 :

- Clarifier les voies de recrutement qui se concurrencent aujourd'hui,
- Faire évoluer les épreuves du concours actuel,
- Améliorer le recrutement des « faisant fonction » et leurs conditions de rémunération

- Ouvrir le corps à des profils nouveaux.

Il nous a aussi été présenté des propositions.

- **Rénovation du concours actuel** pour mieux prendre en compte l'expérience professionnelle de chaque candidat. C'est un retour au format antérieur du concours qui nous convient davantage que le modèle actuel qui n'a pas fait la preuve de son efficacité dans l'amélioration du recrutement contribuant,

au contraire, à écarter des candidats « faisant fonction » dont l'institution se satisfaisait pleinement par ailleurs.

- **Recrutement plus important par liste d'aptitude** destiné principalement aux « faisant fonction ». Cette évolution correspond aussi à nos demandes. Il conviendra cependant de parvenir à un traitement identique entre « faisant fonction » et « aides à la direction » pour les académies qui, au prétexte de ne pas disposer de « supports » budgétaires pour recruter des « faisant fonction », ont créé la charge d'« aide à la direction » pour accomplir de fait les mêmes missions de direction que les « faisant fonction ».
- **Évolution de la voie du détachement** destinée à des personnels relevant de corps, cadre d'emplois et emplois comparables à celui des personnels de direction.
- **Création d'une « 3^e voie »** destinée à de nouveaux profils (c'est la mise



en cohérence du concours de recrutement des personnels de direction avec ceux des autres secteurs de la Fonction publique).

Le calendrier annoncé :

- Session 2021 pour l'évolution du concours actuel et la mise en place du 3^e concours, qui supposent pour l'un comme pour l'autre des candidatures déposées en octobre 2020, et nécessitent des aménagements de textes.
- Septembre 2020 pour l'évolution de la liste d'aptitude et le détachement.

Un arrêté fixant les modalités de ce concours « 3^e voie » était annoncé pour le mois de novembre 2019. Nous n'avons, à ce jour, reçu aucune communication des projets de textes, finalisant le travail engagé depuis la rentrée 2018.

LA FORMATION DES PERSONNELS DE DIRECTION

Le service de l'encadrement a fait une présentation, le 20 novembre 2019, des éléments d'un plan général de formation des personnels de direction.

Il nous semble qu'est trop minoré le rôle du chef d'établissement d'accueil qui est pourtant celui qui va assurer l'essentiel de la formation de terrain, dans sa forme de « compagnonnage ».

Il nous paraît également, et nous l'avons exprimé à différentes reprises, que l'aspect « managérial » de la formation institutionnelle demeure bien trop limité, comme est inexistant celui de la maîtrise de la communication et de la conduite du dialogue social pourtant ô combien essentiel dans le cadre du pilotage des EPLE.

L'ÉVALUATION DES PERSONNELS DE DIRECTION

Un consensus est présent à tous niveaux afin que

L'évaluation des personnels de direction se transforme radicalement dans une perspective de simplification.

En effet, celle-ci demande à chacun des acteurs, qu'il s'agisse des personnels de direction eux-mêmes, comme de leur hiérarchie, d'y consacrer un temps particulièrement important et souvent répétitif sans que l'intérêt de ces opérations le justifie.

Nous avons ainsi accueilli avec intérêt l'idée d'une seule lettre de mission pen-

dant le temps d'exercice dans un EPLE et, éventuellement, à l'issue d'une période de 5 ans, la simple rédaction d'un avenant.

Le système actuel, particulièrement complexe, confond deux types d'évaluation statutaire, aux objectifs bien différents, à savoir évaluation de l'atteinte des objectifs de la lettre de mission et évaluation du potentiel dans le cadre de la mobilité. Il peut amener certains personnels de direction à rencontrer leur hiérarchie plusieurs fois par an, dans des processus inutilement redondants. De plus, compte tenu de l'existence d'un corps unique de personnels de direction, la lettre de mission pourrait être commune à l'équipe de direction, puis déclinée pour chacun.

La carrière des personnels de direction

STRUCTURATION DES GRADES DU CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION

L'application du PPCR doit permettre à chaque agent d'être promu au moins une fois dans sa carrière. Sans une augmentation significative du ratio « promouvables » en ce qui concerne le passage à la hors classe, cet engagement de l'État ne pourra à terme être tenu pour ce qui concerne les personnels de direction.

Par ailleurs, les personnels de direction ne peuvent que vivre négativement l'affichage de taux bien plus élevés pour d'autres catégories, certes en effectif de corps moins important pour les IA/IPR, mais en beaucoup plus important s'agissant des agrégés.

Il est donc légitime que les personnels de direction voient le même taux de 30% leur être appliqué.

En ce qui concerne l'échelon spécial, celui-ci est actuellement inaccessible aux

personnels qui font le choix d'une carrière d'adjoint, généralement commencée en collège et poursuivie en lycée. Sauf, pour ce seul objectif, à devoir s'engager dans un projet de mobilité vers un poste de chef qui ajoute à l'engorgement des mutations. La grande complexité de la fonction d'adjoint, tout particulièrement aujourd'hui en lycée du fait de la réforme engagée et de celle du baccalauréat, donne à ces derniers une véritable expertise qu'il est temps de reconnaître en leur permettant l'accès à l'échelon spécial.

CLASSEMENT DES ÉTABLISSEMENTS ET RÉGIME INDEMNITAIRE

Classement des établissements

«S'agissant de la révision générale du classement des établissements, différée en raison des travaux en cours sur l'éducation prioritaire et les territoires, une réflexion sera menée dès le début de l'année 2019 avec l'ensemble des parties concernées, pour examiner dans quelle mesure il est possible d'en faire évoluer les principes et les modalités afin que les



compétences détenues soient pleinement reconnues, comme elles doivent être reconnues par une évaluation qu'il conviendra aussi de repenser».

L'absence de travail mené sur l'évolution que vous évoquez nous conduit à penser, au regard du calendrier désormais tardif, que celle-ci ne sera pas engagée dans les délais nécessaires.

Il nous paraît cependant important que dans le cadre des actuelles modalités de classement soient mises en œuvre :

- **l'extinction de la 1^{re} catégorie** pour améliorer l'attractivité des petits établissements ;
- **l'officialisation de la 5^e classe**, en lieu et place de la « 4^e catégorie exceptionnelle » afin d'assurer une meilleure fluidité des mouvements de mutation.

Volet indemnitaire

Dans notre courrier du 16 avril adressé au directeur général des ressources humaines, nous présentions de manière détaillée les attentes de notre profession en matière de régime indemnitaire. Si nous supposons que celles-ci ont bien été prises en compte dans le cadre du chiffrage des « propositions ambitieuses » évoquées lors du GNPD du 8 juillet dernier, nous n'en avons pas reçu confirmation à ce jour. Ainsi, en ce qui concerne les régimes indemnitaires existants, nous demandons :

l'augmentation uniforme de la Bonification Indiciaire des chefs et adjoints de première et deuxième catégorie de 20 points,

- d'opérer un glissement dans la part fixe de l'IF2R et une majoration de celle-ci qui n'a pas été revalorisée depuis 2012, selon le tableau suivant :

CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT	IF2R FIXE ACTUELLE	IF2R FIXE POSSIBLE	IF2R FIXE ACTUELLE	IF2R FIXE POSSIBLE
	CHEF		ADJOINT	
4 ^e exceptionnelle	583	750	495	650
4 ^e	392	600	344	550
1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e	337	550	287	500

En ce qui concerne la part variable de l'IF2R, force est de constater aujourd'hui son absence générale de sens, son impact quasi nul au plan de la modulation et l'inadéquation d'un versement triennal avec le nouveau mode de prélèvement des impôts sur le revenu à la source. Il nous semble donc qu'il est maintenant indispensable de se diriger vers un versement annuel, voire de la supprimer, en utilisant les montants financiers mobilisés pour augmenter la part fixe actuelle.

Enfin, s'agissant d'indemnités spécifiques, nous demandons :

- la révision du système indemnitaire lié aux examens, comprenant la revalorisation des indemnités liées à l'organisation du baccalauréat et des E3C, qui pèsent de façon plus importante qu'antérieurement sur les personnels de direction, mais aussi la prise en compte de l'organisation du DNB et des examens du BTS ;
- l'amélioration de l'indemnité de chef d'établissement d'accueil, tuteur ou référent d'un personnel de direction stagiaire *a minima* au niveau de celle versée aux professeurs tuteurs de stagiaires ;
- **la reconnaissance indemnitaire spécifique de nouvelles missions.** (exemple « tête de PIAL »)

Au niveau des personnels « faisant fonction », l'hétérogénéité des pratiques académiques pénalise souvent les personnels qui s'engagent dans cette mis-

sion. Les indemnités qui leur sont octroyées sont, au mieux, de 40 % (sur l'IF2R part fixe) de celles des personnels titulaires, pour l'exercice des mêmes fonctions.

Au moment où la prise en compte d'un accès facilité au concours se met en place et la mission de « faisant fonction » tend à devenir un passage encouragé vers la titularisation, il est indispensable que ces personnels bénéficient du même niveau d'indemnités que leurs collègues titulaires.

Bien évidemment, l'ensemble de ces mesures visant à une revalorisation indemnitaire ne doit pas se substituer, mais s'ajouter, à celles – de tout ordre – qui seraient rendues nécessaires par l'adoption de la réforme des retraites, dont le Président de la République lui-même relevait qu'elle impacterait fortement le monde enseignant.

Mobilité des personnels de direction et conséquences salariales

Afin de fluidifier le mouvement de mobilité, et éviter que les adjoints d'établissements de 4^e et 4^e catégorie exceptionnelle ne voient baisser leurs rémunérations à l'occasion d'une nomination sur un emploi de chef d'établissement, il est indispensable que soit mis en place un régime indemnitaire compensatoire adapté - selon des modalités qui restent à déterminer - mais suffisamment discriminantes pour rendre attractive la mobilité sur ces postes.

Cette demande figurait également dans notre courrier du 16 avril 2019 adressé au DGRH, qui a fait l'objet d'un chiffrage.



L'exercice du métier de personnel de direction

Le temps de travail et le « compte épargne temps »

« **Enfin, en ce qui concerne la question du temps de travail, la DGRH va rappeler aux recteurs d'académie la nécessité de permettre à chacun d'exercer son droit à ouvrir un compte épargne temps s'il le désire** ».

Malgré vos instructions, Monsieur le ministre, force est de constater que trop de rectorats opposent un refus à l'ouverture d'un compte épargne temps, sous des prétextes les plus fantaisistes. Nous réitérons notre demande d'une gestion uniformisée par académie selon un modèle standard, fondé sur la confiance que l'institution peut accorder à des cadres autonomes.

L'évolution des conditions de travail

Le congrès du SNPDEN de Colmar en 2018 a, pour la première fois, mais de façon massive, abordé la question des

Risques psychosociaux des personnels de direction.

Mal-être, épuisement professionnel, perte de sens sont des termes qui reviennent régulièrement dans le discours d'une profession jusque-là épargnée.

Nous avons fait à plusieurs reprises le constat que la Charte des pratiques de pilotage de 2007, obtenue après une action sociale d'envergure en 2006, n'a été que partiellement mise en œuvre, et de façon très diverse selon les académies.

Il s'agit là d'une remise en cause de l'engagement de l'État. Les personnels de

direction, cadres autonomes, subissent trop souvent des pratiques managériales – qui tiennent parfois d'un caporalisme

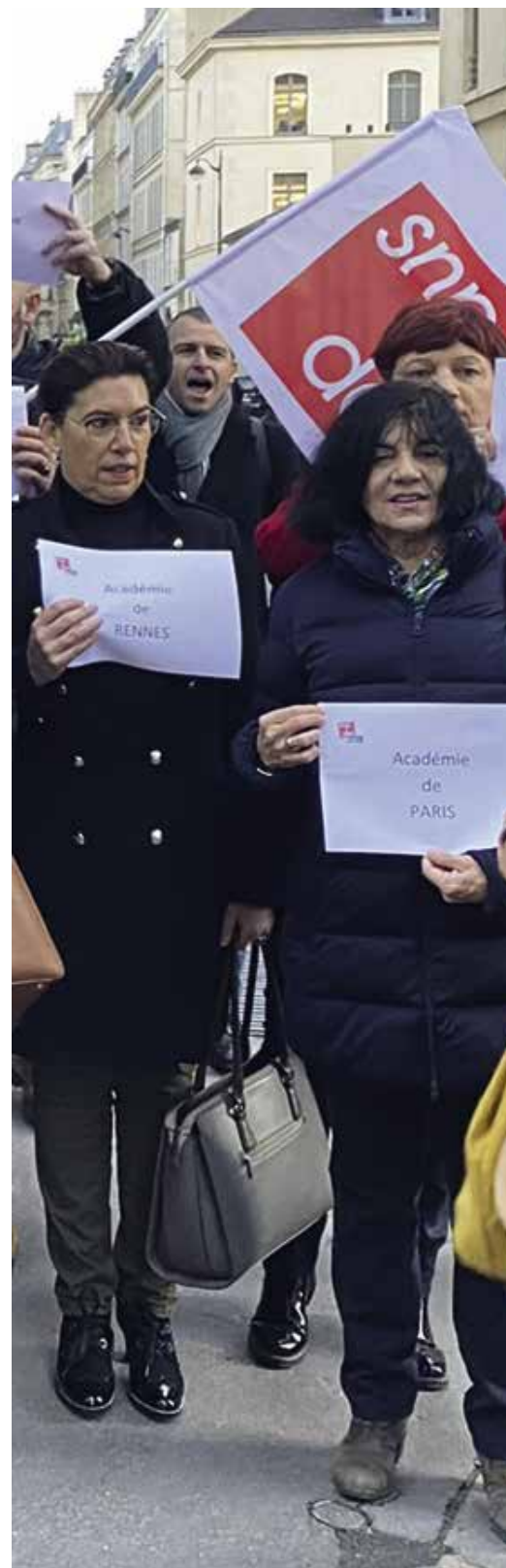
d'un autre âge – appliquées au travers de pseudo contrats d'objectifs, de visites surprises de contrôle, de jugements de valeur hâtifs en lieu et place d'une évaluation s'inscrivant dans une logique moderne de gestion des ressources humaines.

Les applications numériques imposées sans concertation ni prise en compte de l'utilisateur final, ni plus-value assurée pour les EPLE, contrairement à ce qu'impliquait la Charte des pratiques de pilotage, entrent pour une bonne part dans ce mal-être exprimé par nos collègues.

De la même façon, l'ensemble très lourd et souvent redondant du projet d'établissement, du contrat d'objectifs, du diagnostic, de la lettre de mission, du rapport annuel, du rapport d'activité et autres sera à interroger pour aller vers une nécessaire et utile simplification.

Perspectives de carrière après celle de personnel de direction

La fonction de personnel de direction correspondait lors de la création du statut en 2000 à une dernière carrière. Avec le rajeunissement de la profession, ce n'est plus le cas.

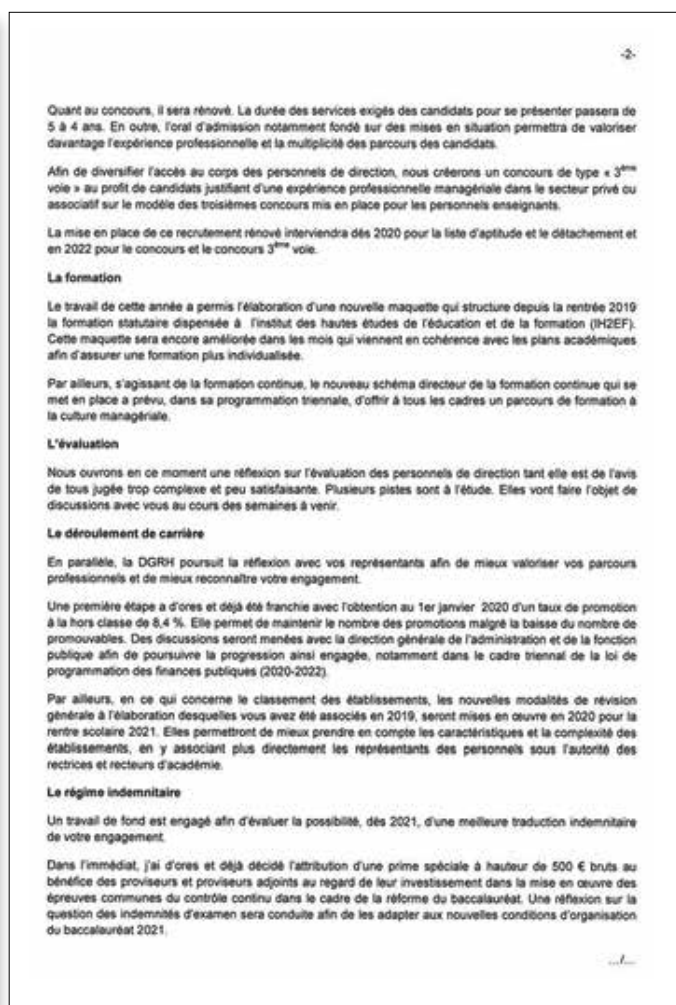


Les personnels de direction ont la spécificité d'être des cadres « produisant de la décision » et ayant développé des compétences particulières. Quelles perspectives de carrière peut-on aujourd'hui leur offrir ?



La réponse du ministre

Elle nous est parvenue le 6 janvier 2020 (LLD 904).






Des clarifications encore nécessaires...

Notre Conseil Syndical National a analysé les propositions du ministre pour préparer au mieux les échéances de négociations prévues à court terme. Retenons cependant que ce courrier apporte, dans l'ordre de notre « cahier des charges », des réponses à presque tous les points que nous soulevions.

La première réunion, de cadrage, a eu lieu le jeudi 16 janvier.

L'ensemble des secrétaires académiques a accompagné rue de Grenelle notre secrétaire général, afin de marquer notre détermination d'aboutir rapidement. À la sortie, le SNPDEN disposait d'une ligne claire et d'un calendrier resserré : déterminé à aboutir, vite !



L'agenda social 2020

Le recrutement et la formation	Evaluation	Revalorisation	Missions et conditions de travail	Classement des établissements
<ul style="list-style-type: none"> concours, liste d'aptitude, détachement, 3ème concours - modification de la maquette de formation 	<ul style="list-style-type: none"> simplification et mise en cohérence des différentes évaluations modification du rythme 	<ul style="list-style-type: none"> revalorisation de l'IF2R part fixe et variable, indemnités (tuteur...) une enveloppe en cours de négociation (20 millions par an sur une enveloppe globale de 30) 	<ul style="list-style-type: none"> amélioration de la qualité de vie au travail, CET, simplification des tâches 	<ul style="list-style-type: none"> révision du classement actuel
agenda	agenda	agenda	agenda	agenda
<ul style="list-style-type: none"> semaine du 11 au 15 mai 	<ul style="list-style-type: none"> semaine du 2 au 6 mars et semaine du 30 mars au 3 avril 	<ul style="list-style-type: none"> semaine du 2 au 6 mars et semaine du 30 mars au 3 avril 	<ul style="list-style-type: none"> semaine du 16 au 20 mars 	<ul style="list-style-type: none"> réunion le 3 février

Nécessité d'obtenir des avancées rapides, particulièrement sur l'accès à la hors-classe

