



Monsieur le ministre, la personnels de direction

Au début du mois d'octobre dernier, alors que le ministre de l'Éducation nationale annonce à la fois des suppressions de postes mais aussi une revalorisation des rémunérations des personnels enseignants par le biais d'heures supplémentaires, les personnels d'encadrement que nous sommes sont, certes, valorisés dans le discours mais attendent depuis trop longtemps une revalorisation salariale à hauteur de leur investissement.

Les arbitrages des négociations PPCR ont été favorables à la grande majorité des personnels de direction. Aujourd'hui, sur une carrière de vingt ans, nous sommes assurés d'obtenir au moins une promotion. Si le cadre général est favorable, il n'en reste pas moins des situations individuelles qui le sont moins ainsi qu'une non prise en compte de la multiplication des tâches qui nous incombent et de l'investissement qui est le nôtre au quotidien.

Le secrétaire général du SNPDEN-UNSA a alerté, à ce moment-là, le ministre dans un courrier qui rappelle l'engagement des femmes et des hommes dans l'évolution du système éducatif mais aussi le manque de reconnaissance financière.

Après une bataille menée par le SNPDEN, une prime a été acquise pour les chefs d'établissement d'accueil et les tuteurs des personnels de direction stagiaires. Au regard du vivier concerné, que penser de l'engagement de l'État sur ces primes ?



Christel BOURY, secrétaire nationale commission carrière

Comment peut-on comprendre qu'un chef d'établissement d'accueil qui encadre, accompagne, forme et – très souvent – se substitue à un personnel absent pour raison de formation initiale, soit nettement moins rémunéré qu'un enseignant tuteur ?

Si nous acceptons volontiers le temps consacré à l'accueil et à la formation de nos jeunes collègues, il est évident que cela entraîne une surcharge de travail. Si elle est volontiers acceptée, cela ne veut pas dire pour autant que nous nous satisfaisons de la rémunération actuelle. Moins de 1 500 personnels sont concernés chaque année. La hauteur de cette rémunération doit être réévaluée dans les plus brefs délais, c'est une question de crédibilité.

La réforme du baccalauréat a été soutenue par le SNPDEN. Elle va, ainsi que celle du lycée, modifier considérablement nos pratiques professionnelles, notamment en ce qui concerne l'organisation des examens et concours. Il

rémunération des doit évoluer elle aussi !

nous semble impensable que l'ensemble de ces missions ne soient pas reconnues et qu'une rémunération particulière qui ne saurait être inférieure à celles qui existaient précédemment soit mise en place.

Il nous paraît aujourd'hui essentiel de souligner l'obsolescence de l'IF2R telle qu'elle est mise en œuvre. Nous avons combattu sa périodicité mais aussi son taux. Nous exigeons son augmentation par la revalorisation de la part F mais aussi par l'augmentation du montant de référence de la part R dans une fourchette triennale de 4 000 à 8 000 euros. Il faut mettre un terme au versement triennal de cette prime, en lui substituant un versement annuel, en cohérence avec la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, mais aussi pour pallier aux difficultés de versement en cas de changement d'académie au cours d'une période.

Le SNPDEN porte depuis 2015 l'idée d'une refonte complète du classement des établissements. Le récent congrès de Colmar nous a permis d'élaborer une proposition alternative au système actuel. Il n'est en effet plus acceptable que des collègues voient leurs rémunérations baisser à l'occasion d'une promotion (passage d'un poste d'adjoint en 4^{ex} à un poste de chef en 2 par exemple) ou d'une baisse des effectifs qui ne peut en aucun cas leur être imputée. Dans l'attente d'une refonte complète, nous demandons a minima que les collègues dont l'établissement est déclassé puissent conserver l'intégralité de leur NBI et non plus uniquement celle de leur BI et ce, entre deux classements. Nous pouvons comprendre que la NBI se calcule dans une enveloppe contrainte, mais il est au-

jourd'hui néanmoins indispensable que la BI puisse être revalorisée pour tous.

Si l'académie de Paris a été pionnière sur l'ouverture et l'activation des comptes épargne-temps et que l'académie de Lyon a eu, récemment, le courage de lui emboîter le pas, il reste néanmoins des blocages de principe dans de trop nombreuses académies. En qualité de cadres autonomes, nous avons la possibilité d'organiser notre temps de travail. Il faudrait que pour cela nous ayons bien tous à l'esprit que notre présence, chef ou adjoint, dans l'établissement n'est pas nécessairement une impérieuse nécessité. Un hôpital est ouvert H24, pourtant le directeur prend des congés.

Rien, sauf éventuellement des contraintes de nombre dans l'équipe de direction, ne nous empêcherait de prendre des congés sur le temps scolaire.

Alors qu'une réforme ambitieuse de l'organisation du lycée général se met en place cette année, il est fort à parier que certaines équipes ne pourront pas prendre leurs 47 jours de congés annuels. Le CET est une manière d'y remédier mais pas la seule. Si la continuité du service est mise en place par une organisation interne, rien n'interdit que des congés soient pris par l'un ou l'autre des membres de l'équipe de direction sur ce temps scolaire. De même, pour respecter l'amplitude horaire de travail, rien n'interdit les pauses en journée ou

le fait de commencer plus tard lorsque nous avons des réunions en soirée. Il nous faudrait juste le courage collectif de faire vivre les textes qui sont les nôtres, quand et là où cela est possible, et de le rendre possible ailleurs. Il faut aussi que notre ministre exige des autorités académiques que le CET puisse être alimenté quand la situation ne permet pas aux personnels de direction de faire respecter ces textes.

Beaucoup trop d'entre nous sont encore chefs sans adjoint ou sur des équipes tellement restreintes qu'il est matériellement impossible de mettre en place le respect des jours de congés. Pour eux, le CET est une nécessité que nul ne doit être autorisé à leur refuser.

Nous constatons enfin que depuis plusieurs années le nombre de femmes reçues au concours de personnel de direction est en constante augmentation pour atteindre, voire dépasser certaines années, celui des hommes. Pourtant les carrières des femmes sont souvent plus longues sur postes d'adjoints et rares sont celles qui accèdent à la direction des lycées de 4^e catégorie ou 4^e catégorie exceptionnelle. Nous souhaitons une intervention forte de la part du ministère en direction des académies dont les pratiques sont, aujourd'hui, très disparates sur ce point, et un traitement des carrières équitable à la fois en termes d'évaluations, mais aussi de promotions.

Le ministre, dans ses discours, semble avoir pris conscience du rôle essentiel joué par les personnels de direction dans les évolutions du système éducatif. Aujourd'hui, il faut lui faire entendre que ces évolutions sont nécessairement liées à l'évolution des rémunérations de l'ensemble des collègues qui n'ont jamais failli dans leur engagement professionnel quelles que soient les réformes à mettre en œuvre. □