



CAHIER DES CHARGES

Pour un « relevé de conclusion »
entre le Ministre de l'Éducation nationale et le SNP DEN

Monsieur le Ministre

Depuis votre arrivée au Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse, à l'occasion de nos différentes rencontres, qu'il s'agisse d'audiences, des réunions du GNPD ou autres, comme dans les écrits et communications que vous nous avez adressés, vous avez régulièrement tenu à nous faire part de votre sensibilité au rôle des personnels de direction et à l'importance de leurs missions, soulignant combien ceux-ci sont les acteurs essentiels dans la conduite des réformes que vous avez engagées.

Nous vous avons assuré de notre soutien dans nombre de celles-ci parce qu'elles s'inscrivent dans nos propres mandats syndicaux. Mais nous vous avons aussi fait part de la difficulté de la profession, notamment en lycée, confrontée aux événements d'une année 2018-2019 particulièrement éprouvante et de l'attente de reconnaissance de celle-ci, par delà les mots de soutien qui ont été les vôtres.

Nous vous avons écrit dès le 11 octobre 2018 pour vous alerter sur plusieurs dossiers relatifs à nos carrières et à nos rémunérations.

Par votre courrier du 20 décembre 2018 vous nous avez fait connaître votre volonté d'ouvrir ou de poursuivre des discussions sur chacun des dossiers que nous avons évoqués.

Lors du GNPD du 8 juillet 2019 que vous présidiez, Monsieur Geffray, DGRH, répondait, en termes de propositions qualifiées "d'ambitieuses", aux demandes chiffrées que nous lui avons fait parvenir, en complément, le 16 avril.

Nous dressons ci-dessous un état des lieux de l'avancement de ces différents dossiers sur la base de vos réponses, telles qu'elles figurent en italique, des propositions formulées qui ont été portées de manière ambitieuses et des travaux déjà engagés par vos services.

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

C'est pour répondre à une partie des préoccupations que vous exprimez que j'ai fait inscrire dès mon arrivée à l'agenda social du ministère la question de leur recrutement, de leur formation et de leurs parcours de carrière. Ces travaux, auxquels vous avez activement participé, ont été conclus en juin dernier et ont donné lieu à un certain nombre de conclusions qu'il appartient au directeur général des ressources humaines (DGRH) de mettre en œuvre et dont une synthèse vous a été présentée lors de la réunion du GNPD d'octobre dernier.

Les premières traductions devraient être concrétisées à la rentrée 2020, avec l'évolution du concours interne des personnels de direction vers une plus grande reconnaissance de la valeur professionnelle et l'augmentation de la proportion des recrutements par voie de liste d'aptitude qui permettra de fluidifier l'accès des personnels qui font fonction. S'agissant de ces derniers, un état des lieux de leur situation indemnitaire sera dressé, avec pour objectif une amélioration de leur régime à horizon 2020.

11 - 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 ».
- **Evolution de la voie détachement** destinée à des personnels relevant de corps, cadre d'emplois et emplois comparables à celui des personnels de direction.
- **Création d'une « 3^{ème} 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^{ème} 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^{ème} 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.

12 - 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.

13 - 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 pendant 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.

II – La carrière des personnels de direction

S'agissant de la gestion de votre carrière, la fusion des deux classes en une classe normale, par ailleurs revalorisée, prévue par le protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations, avec la création d'un échelon spécial au sommet de la hors classe, échelon permettant, au terme de sa montée en charge, l'accès à la HEB à 10 % de l'effectif du corps, représente une avancée récente significative.

En revanche, il convient de corriger l'engorgement au sommet de la classe normale. C'est pourquoi j'ai demandé au DGRH de saisir le guichet unique d'une demande d'augmentation du taux de promotion à la hors classe, afin de garantir le niveau des promotions.

Je suis par ailleurs tout à fait disposé à examiner avec vous la question des conditions d'accès à ce nouvel échelon spécial.

En matière d'égal accès des femmes aux promotions et aux postes à responsabilités, j'ai la même attention que vous, et des instructions sont systématiquement données en ce sens par voie de circulaires.

21 – 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 « promus-promouvables » en ce qui concerne le passage à la hors classe, cet engagement de l'Etat 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.**

22 – Classement des établissements et régime indemnitaire

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

B – Volet indemnitaire

S'agissant du volet indemnitaire, je vous propose d'engager courant 2019 une réflexion sur ce thème. Elle devra s'attacher à prendre en compte l'ensemble des contraintes du métier de personnel de direction, tant en termes de présence dans les établissements qu'en termes d'évolution de ce dernier. J'entends votre souhait

de voir aussi augmenter le nombre de points de NBI, mais je vous alerte sur le fait qu'il ne me paraît pas envisageable d'obtenir une évolution rapide de ce dispositif interministériel.

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 celle-ci a bien été prise 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 ^{ère} , 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** à 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 mission. 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.

23 – Mobilité des personnels de direction et conséquences salariales

Afin de fluidifier le mouvement de mobilité, et éviter que les adjoints d'établissements de 4^{ème} et 4^{ème} 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.

III – L'exercice du métier de personnel de direction

31 – 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 d'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.**

32 – 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'Etat. 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'activités et autres sera à interroger pour aller vers une nécessaire et utile simplification.**

33 – 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. Le rajeunissement de la profession fait que ça 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 ?**

Monsieur le Ministre, au terme de ce courrier qui recense nos échanges depuis 2018, les demandes et réponses qui ont commencé à être apportées apparaissent comme une sorte de « cahier des charges » de ce que la profession, que le SNPDEN représente très majoritairement, attend à l'aube du vingtième anniversaire du statut si novateur des personnels de direction en 2000/2001. C'est donc la forme que nous lui avons donné

Je vous prie de recevoir, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération et du dévouement de toute notre profession au Service public d'éducation.

Philippe VINCENT, secrétaire général du SNPDEN-UNSA.