

# Changeons le statut... Osons l'échelle unique !

Janvier 2007

*Le statut qui définit les carrières des personnels de direction a positivement évolué depuis qu'il a été mis en place. Mais la situation professionnelle actuelle des personnels de direction rend à présent nécessaire une évolution du statut.*

*La relance de la réflexion sur l'échelle unique des personnels de direction est donc plus que jamais à l'ordre du jour :*

*1. La LOLF introduit des données nouvelles et déterminantes. En conduisant les administrations à passer à une logique de résultats, elle accroît la responsabilisation des personnels de direction et le contrôle de leurs performances. Indicateurs de performances , objectifs , moyens , définition des règles du dialogue social ne sont cependant pas définis.*

*Elle introduit une nouvelle présentation du budget en volume d'ETP qui introduit de nouvelles règles pour les avancements de grade : le ratio promu/promouvables sonne le glas du pyramidage qui définissait jusqu'ici le rapport corps/pourcentage de promotions.*

*2. Les charges et difficultés s'accroissent de façon exponentielle, l'EPL devenant le lieu de toutes les responsabilités. Les personnels de direction sont ainsi devenus un corps bicéphale devant répondre aux exigences de l'Etat aussi bien qu'à celles des collectivités territoriales , exigences qui se traduisent par un accroissement exponentiel des charges , difficultés et responsabilités.*

*Les manifestations versaillaise et parisienne ont montré l'ampleur du malaise.*

*3. Le classement des établissements a depuis longtemps trouvé ses limites : effets de seuil induisant de graves injustices, enveloppe fermée empêchant tout ajustement pour une prise en compte des modifications d'effectifs.*

*4. Enfin les effets déjà pervers d'une déconcentration sauvage font que le corps des personnels de direction est traité , dans 27 académies , de 27 manières différentes. Les personnels de direction sont de plus en plus dépendants du pouvoir local des recteurs. Or nous sommes attachés à une direction nationale de l'encadrement , et donc à une gestion nationale de notre corps.*

*5. Par ailleurs le SNPDEN , en ces temps de réformes à marche forcée , ne doit pas se dispenser d'une réflexion sur le devenir de nos fonctions. Voulons nous être des cadres supérieurs d'une fonction encore publique et nouvelle avec tous les risques que connaissent les cadres du privé , y compris la cessation brutale d'activité , MAIS sans les salaires et avantages du privé qui justifient en partie les risques du métier ? Voulons- nous rester dans le cadre de la fonction publique d'Etat dont le statut nous protège quand même des pouvoirs politiques ( y compris locaux ) , des ukases , des petits chefs ? Voulons-nous garder un statut qui ne nous garantit que des déroulements de carrière assurés **jusqu'au 1<sup>er</sup> verrou de la 1<sup>ère</sup> promotion seulement, hélas, puis à nouveau jusqu'au 2<sup>ème</sup> verrou de la 2<sup>ème</sup> promotion car nous savons tous que, sans les efforts énormes de nos commissaires paritaires, règneraient encore les passe-droits, le favoritisme, en un mot l'injustice ?** Voulons-nous d'autres systèmes de défense et de recours que les prud'hommes ou les tribunaux et voulons-nous surtout un statut qui nous garantit notre liberté d'agir ( dans le cadre de la loi et des règlements ) et de parler ?*

De tout cela découle l'évidence qu'une réflexion générale et profonde est nécessaire pour donner aux personnels de direction un statut qui soit à la hauteur de leur métier. La réflexion de l'Académie de Versailles fait suite aux débats du CSN des 18 et 19 mai 2005. Elle a été menée dans le cadre de l'Assemblée académique qui en a approuvé les objectifs.

Les personnels de direction de l'Académie de Versailles estiment en effet

- ❖ qu'une unicité professionnelle doit se traduire par la réduction à un seul corps dans lequel ils évolueront tout au long de leur carrière. Seule une échelle unique peut traduire l'unicité des fonctions.
- ❖ que leur recrutement doit cesser de se faire selon leur grade d'origine et se dérouler à l'avenir à partir d'un concours unique leur permettant d'accéder à une classe unique comportant – conformément à tous les corps de la Fonction publique – une hors classe de promotion.
- ❖ que ce corps unique doit prendre en compte la diversité des situations dans lesquelles les personnels de direction exercent leur métier. Cette prise en compte peut se décrire en un nombre réduit de critères simples. Un régime indemnitaire fondé sur les réalités des établissements ( sans catégories fermées génératrices d'effets de seuil et d'injustices ) permettrait de prendre en compte la réalité des charges locales ainsi que les responsabilités différentes entre chefs et adjoints.
- ❖ que leurs carrières doivent être conduites de façon plus transparente et plus efficace dans le cadre de leurs mutations : la mise en place de critères est donc largement souhaitée.

### L'ÉCHELLE UNIQUE

1. À l'unicité des fonctions doit enfin correspondre une seule échelle , commune à tous les personnels de direction , chefs et adjoints.
2. Cette échelle assure un déroulement de carrière – sans verrou – qui permet à chacun de savoir où il démarre et où il peut espérer terminer. Est ainsi éliminé le risque de ne pas avoir une, voire deux, promotions ou de ne pas savoir à quelle date.
3. Un indice terminal à C1/1114 sans écrêtage ( à comparer avec le 1112 avec butoir à 1057 .... Pour ceux qui y arrivent ! )
4. 11 échelons de l'INM 614 à l'INM 1114 répartis ainsi :
  - a. Du 1° au 7° inclus : avancement automatique tous les deux ans.
  - b. Du 8° au 11° : avancement automatique tous les deux ans six mois.

Ech.	1 <sup>er</sup>	2 <sup>ème</sup>	3 <sup>ème</sup>	4 <sup>ème</sup>	5 <sup>ème</sup>	6 <sup>ème</sup>	7 <sup>ème</sup>	8 <sup>ème</sup>	9 <sup>ème</sup>	10 <sup>ème</sup>	11 <sup>ème</sup>
INM	614	664	714	764	814	864	914	964	1014	1064	1114

N.B ces INM intègrent , BIEN SÛR , la bonification indiciaire MAXIMALE de 150 points.

L'entrée dans l'échelle se fait à indice égal ou immédiatement supérieur. L'échelle est parcourue dans sa totalité en 21 ans et demi.

5. La hors classe devrait se situer à C2 ( 1138 ) et C3 ( 1163 )

## L' INDEMNITAIRE

Il doit impérativement :

- être simple
- représenter un pourcentage réel d'augmentation des rémunérations
- être indexé sur la valeur du point d'indice
- être révisé tous les trois ans avec clause de sauvegarde de trois ans
- disposer d'une enveloppe non fermée.

La commission propose deux solutions . Toutes les données chiffrées sont tirées du n° 131 de Direction.

Dans les deux cas il convient de tenir compte uniquement de la taille des établissements à travers le nombre d'élèves (pondérés et tous confondus en cité scolaire) . Le nombre d'élèves pris en compte est celui des effectifs de rentrée de l'année précédente de la mise en place du statut. Il faut prendre en compte les responsabilités du chef d'établissement.

Chaque élève « vaut » 5 € avec les rares et seules pondérations ci-dessous :

- Demi-pensionnaires = 0,5 ( y compris ceux venant de l'extérieur et les internes )
- Internes = 0,5 ( y compris ceux venant de l'extérieur )
- Technique industriel = 0,5
- Post bac = 0,5
- Pondération spécifique pour absence de poste d'adjoint : 20%

Sont mis en place un plancher et un plafond de rémunération de l'indemnité

### 1° SOLUTION

- A) Une indemnité, comme l'IRD, de responsabilité du chef d'établissement ( IRCD ? ) calculée à partir d'un pourcentage de l'INM où l'on se situe : 10% . Cela permet de la faire évoluer avec l'avancement dans l'échelle et d'avoir une indexation automatique sur la valeur du point d'indice.

Aujourd'hui l'IRD est mensuellement de 90,53€ à 168,01 € . Si on retient le point à 4,48€ mensuel ( novembre 2005 ) et ce pourcentage de 10% , notre nouvelle indemnité va de 275,07 € au 1° échelon à 497,28 € au 11° échelon.

- B) Une indemnité de charges administratives, comme l'ISS actuelle, identique pour le chef et l'adjoint, fondée sur le barème ci-dessus et avec un plancher à 4000 € annuels et un plafond à 10000 € annuels.

L'ISS va de 232,07 € à 394,32 € par mois. Notre indemnité irait donc de 333,3 € par mois à 833,3 € par mois.

### 2° SOLUTION

Une seule indemnité de charges administratives mais pondérée pour tenir compte des responsabilités spécifiques du chef d'établissement. Dans ce cas le plancher de rémunérations est porté à 5000 € par an et le plafond à 12000 € par an.

L'adjoint perçoit une indemnité équivalente au moins aux 2/3 de celle du chef d'établissement. Ainsi l'indemnité du chef d'établissement , par mois , va de 416,6 € à 1000 € et celle de l'adjoint de 277 € à 666 €.

-----  
Pour toute question concernant ce texte, vous pouvez vous adresser soit à :

Albert DEJEAN  
70 rue Jean Jaurès 92170 VANVES  
Tél : 0140935486 ou 0820801092  
Fax : idem  
E-Mail : [monique.dejean@free.fr](mailto:monique.dejean@free.fr)

Ou à : Pierre BOUSQUET  
39 Avenue Marcel Martinie 92170 VANVES  
Tél : 0147368852 ou 0875607119  
E-Mail : [mipi.bousquet@wanadoo.fr](mailto:mipi.bousquet@wanadoo.fr)

-----