



LA LETTRE DE DIRECTION

Syndicat National des Personnels de Direction de l'Éducation Nationale

Déclaration liminaire du groupe de travail « Classement »

Lundi 21 septembre 2020

Monsieur le Directeur général, Mme La Cheffe de service, Mme La Sous-Directrice,

Il nous semblait aujourd'hui que le sujet était suffisamment important pour justifier une déclaration liminaire, qui permettra aussi à nos propos de ne pas être oubliés. Le SNPDEN-UNSA n'est pas le seul à mesurer aujourd'hui l'ampleur et la gravité du sujet pour les personnels de direction, puisque Monsieur Soetemont, Directeur général, a souhaité participer au moins à l'ouverture de ce groupe de travail. Nous le remercions pour sa présence mais nous espérons aussi que le report de la date pour des raisons d'agenda n'empêchera pas le classement 2021 d'être publié à une date qui permettra aux candidats à la mobilité de se positionner en toute connaissance de cause.

Pourquoi le classement des établissements est-il aussi important pour les collègues personnels de direction ? Tout d'abord car les mutations sont contraintes depuis quelques années par la baisse du nombre de départs à la retraite. Également, parce qu'une progression de carrière pour un personnel de direction passe aussi et surtout par une augmentation de la catégorie des établissements dirigés, augmentation qui implique des changements de postes, ou par un surclassement de l'établissement piloté. Parfois, malheureusement, les carrières sont freinées, voire stoppées, lorsque cet établissement est déclassé. Déclassement qui peut tenir à des facteurs importants, comme la sortie de l'éducation prioritaire, comme la fermeture d'un internat ou d'une SEGPA, mais aussi en raison d'une baisse des effectifs, aussi minime soit-elle. Tous ces paramètres, qui ne changent en rien les compétences, les qualités et l'investissement du collègue, conduisent souvent à une diminution de salaire.

C'est ainsi que pour le classement 2021 étudié aujourd'hui, 775 établissements sont proposés pour un surclassement, et 674 pour un déclassement. « Solde positif ! » me direz-vous, mais qui masque une réalité bien différente. Les collègues pilotant les 775 établissements surclassés auront bien une augmentation de salaire. Mais en ce qui concerne les 674 établissements déclassés, seuls 117 seront concernés par une clause de sauvegarde totale. Pour les 557 autres, et en tablant sur une moyenne de 2 personnels de direction par établissement, donc pour les 1114 collègues, cette compensation ne sera que partielle. Pour 88 au moins d'entre eux, en 4EX, elle sera même nulle. Car cette clause ne concerne que la bonification indiciaire, et nullement la NBI. Enfin, celle-ci est limitée à trois ans.

Comment allons-nous expliquer à des collègues, dont les effectifs, parfois, ne varient pas, ou même augmentent, que leur rémunération va diminuer ? Et que la perte de l'indemnité de responsabilité qui peut en découler ne sera pas compensée ?

Nous réitérons donc notre demande d'une clause de sauvegarde qui prenne en compte tous les volets de la rémunération d'un personnel de direction, et qui soit assurée entre deux classements, et non pas limitée à trois ans. L'expérience nous a prouvé que cette durée pouvait s'allonger.

Une étude plus fine des données académiques envoyées, et nous remercions vos services pour le travail réalisé et l'envoi qui nous en a été fait une dizaine de jours en amont, nous conduit aux remarques suivantes :

- Le travail a été très différent d'une académie à l'autre avec, parfois, des groupes de travail réduits à leur plus simple expression ou bien des situations dans lesquelles les choix étaient d'ores et déjà opérés par les services académiques avant même le groupe de travail. A d'autres moments, il est apparu que certains services avaient eu beaucoup de mal à appréhender ce dossier, qui parvenait certes pendant le confinement, mais c'est néanmoins l'aspect technique qui a souvent posé problème.

- Ailleurs, il a fallu intervenir auprès de vos services et notamment de Mme Gauthier, que je remercie pour son écoute, afin que le dialogue puisse se nouer dans certaines académies.

- Nous remercions l'académie de Bordeaux pour le travail pointu qui a été mené par les services et pour la qualité des documents envoyés, qui nous ont permis ensuite de demander des informations complémentaires à la DGRH et de doter les collègues d'outils en académie.

- Nous remarquons aussi que, pour certaines académies, la cible n'a pas été modifiée, alors que d'autres, proportionnellement, ont obtenu des ajustements non négligeables. Quels ont été les critères d'assouplissement ? Et dans quelles proportions ? Nous ne pouvons que nous étonner du delta entre académies, et nous nous interrogeons, en espérant que les académies « diplomates » qui ont essayé de respecter le cahier des charges, n'ont pas été lésées par rapport à des académies plus virulentes.

- Le solde par académie entre les déclassements et les surclassements cache en fait de grandes disparités. Ainsi, dans le clan des « positifs », on trouve des académies à perte d'effectifs, mais pour qui la baisse du nombre d'établissements en catégorie 1 amène un solde positif, comme Nancy-Metz, Reims ou Caen-Normandie. C'est aussi le cas pour des académies à forte croissance démographique comme Montpellier, Lyon, Versailles, Créteil ou Toulouse.

- Dans les académies où au contraire, le solde est négatif, et que l'on pourra qualifier de moins bien traitées par ce classement, on trouve des académies en forte perte d'effectifs telles que la Martinique, la Guadeloupe ou Paris pour lesquelles, en plus, la moindre prise en compte de l'éducation prioritaire et le peu d'établissements en catégorie 1 amplifient le phénomène. Enfin, des académies dites « moyennes », dont les effectifs sont stables ou en légère hausse comme Orléans-Tours et Aix-Marseille, mais où les augmentations de population dans certains départements ne compensent pas les baisses dans des départements plus ruraux. Ce qui donne un solde très négatif (- 10 et - 14)

- Nous regrettons que, dans le cas des cités scolaires, l'adjoint ou les adjoints ne soient toujours pas systématiquement affectés sur la catégorie la plus importante, d'autant plus qu'ils ne bénéficient pas non plus de la prime pour établissement annexe, alors que cette situation amène aussi pour eux un surcroît de travail.

- Nous essaierons donc, au fur et à mesure que nous déroulerons les académies, de comprendre les raisons des chiffres, afin de pouvoir expliquer ensuite, en académie, des différences qui demeurent parfois incompréhensibles pour les collègues.

Pour conclure, le SNPDEN réclame, depuis plus de 10 ans, l'abandon d'un système inadapté, inexplicable, injuste et pénalisant ! Il est donc très largement temps que notre Ministère

prenne les initiatives nécessaires pour en finir au plus vite avec un processus dépassé dont on ne voit que trop les limites et les défauts.

Si la réflexion n'est pas engagée dès demain pour le classement 2024, il sera déjà trop tard !

Au nom du SNPDEN-UNSA, je vous remercie pour la tenue de cette réunion en présentiel, et pour votre écoute.

Laurence COLIN, coordonnatrice des commissaires paritaires nationaux

, [cliquez ici pour vous désabonner](#).