

<http://www.snetap-fsu.fr/Charte-de-gestion-des-personnels-de-direction-retour-sur-le-GT-du-22-octobre.html>



Charte de gestion des personnels de direction, retour sur le GT du 22 octobre

- Métiers - Directeur-riche - Carrière, rémunération, conditions de travail - CCP des personnels de direction -



Publication date: vendredi 25 octobre 2019

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

Réunion animée par Naida [DRIF](#), adjointe au sous-directeur DMC et Laurence VENET-LOPEZ, adjointe au SRH.

Méthodologie

Le projet de charte est relu et les propositions des [OS](#) négociées au fil de l'eau.

Analyse globale de la charte

Comme le précise le préambule, la charte n'a pas vocation à créer du droit. C'est toute la faiblesse du statut d'emploi qui s'exprime ici puisque cette charte explique et détaille notamment les modalités de recrutement dans le statut d'emploi et les principes de mobilité. Cependant seul le décret a une valeur juridique.

Il faut noter cependant que nous avons obtenu qu'une gestion nationale soit maintenue mais elle sera du seul fait de l'administration et la décision appartiendra au final au [DGER](#).

L'absence à minima d'échange avec les OS nous semble regrettable et ne fait qu'affaiblir le dialogue social (pour rappel, disparition de la [CCP](#) des personnels de direction).

Focus sur quelques points

La liste des emplois concernés par le statut sera arrêtée tous les 3 ans dans la limitation des 690 emplois prévus. Ce nouveau statut d'emploi intégrera une partie des directeurs de centre selon la modalité suivante : les exploitations de cat 1, les [CFPPA](#) de plus de 100 000 heures stagiaires et les [CFA](#) de plus de 200 apprentis. L'administration a évoqué la possibilité de descendre légèrement en dessous de ces seuils pour les CFPPA et CFA dans la mesure où les 690 emplois ne seraient pas atteints. L'intégration dans le statut d'emploi ne sera pas obligatoire pour les directeurs en place mais pour ceux qui en feront le choix la clause de mobilité s'appliquera en fonction de leur ancienneté dans le poste.

En terme de mobilité, elle pourra se faire au fil de l'eau et ne se cadencera plus selon l'année scolaire ce qui devrait permettre de s'intégrer dans la mobilité générale. C'est un changement de culture et d'organisation pour notre système. Le déclassement de groupe suite à une mobilité de directeur 4+ groupe 1 vers directeur 4 par exemple (ou D2 responsable de site vers D2 siège) générera une clause de sauvegarde à titre personnel de l'INM acquis dans l'emploi le plus élevé sans limitation de durée. Cela s'entend dans le seul statut d'emploi.

Sur le fond, le SNETAP s'oppose à l'inscription dans la charte du gel durant 2 ans du poste laissé vacant par un enseignant pour prendre un poste de direction. On peut qualifier cela de fausse bonne idée. Cela reviendrait à figer encore davantage les mobilités enseignantes et [CPE](#) et générerait de la précarité inutilement. Surtout au vu du faible nombre d'agents susceptibles d'exercer ce droit de retour dans le corps d'origine, l'administration n'étant d'ailleurs pas en mesure de fournir des éléments chiffrés. Nous savons au final que le nombre de retour demeure limité. De plus, l'agent concerné peut avoir changé de territoire et/ou de région pour prendre un poste de direction auquel cas il faut pouvoir l'accompagner sur ce nouveau territoire pour son retour dans le corps d'origine si il le souhaite (mobilité pro du conjoint, déplacement de la famille). Le SNETAP a donc réaffirmé sa demande d'accompagnement individuel et sur mesure selon les situations dans la recherche de solution sans blocage des postes. L'administration a exprimé une sensibilité forte sur cette problématique, nous verrons la décision prise au final.

Charte de gestion des personnels de direction, retour sur le GT du 22 octobre

Ainsi à nos yeux, ce qui est important c'est que l'agent soit accompagné dans la recherche de solution, d'autant qu'il ne souhaite pas obligatoirement revenir sur son affectation (aspect géographique) comme évoqué précédemment ou sur sa fonction.

Les OS sont partagées, la question va être soumise à l'arbitrage de la DGER et du SRH.

Ce qui évolue dans le document proposé

- Publication d'une fiche de poste avec la parution du poste
- La mobilité gelée pendant 3 ans après affectation perdue avec possibilité de dérogation
- Maintien du régime indemnitaire actuel en attendant la mise en œuvre du [RIFSEEP](#) qui devrait être discuté en 2020. Une légère amélioration pourrait avoir lieu mais d'un niveau modeste au regard de la petite marge de manœuvre budgétaire. Le rendez-vous important sera bien évidemment la négociation du RIFSEEP.

Fonction	Dossier de candidature	Examen des candidatures
Directeur-trice EPL	LM/CV/dernier arrêté de situation administrative/ Etat services accomplis/ éventuellement attestation suivi cycle préparatoire	Niveau régional DRAAF -IEA-IRAPS pour classement Niveau national DGER propose nomination après avis de l' IGAPS référent au SG
Directeur-trice EPN	LM/CV/dernier arrêté de situation administrative/ Etat services accomplis/ éventuellement attestation suivi cycle préparatoire	Niveau national DGER propose nomination après avis de l' IGAPS référent au SG
Directeur-trice adjoint EPL	LM/CV/dernier arrêté de situation administrative/ Etat services accomplis/ éventuellement attestation suivi cycle préparatoire	Niveau régional DRAAF-IEA-IRAPS et du D1 pour classement Niveau national DGER propose nomination après avis de l' IGAPS référent au SG

A l'occasion de ce GT, la DGER a annoncé sa décision de mettre un terme aux directions uniques en mettant en place un poste D1 dans tous les EPL, à moyen terme.

Les points à l'arbitrage

- Gel du poste suite affectation primo entrants
- Composition, organisation et compétences du comité de suivi de la charte
- Point 9 sur le renouvellement ou la fin du détachement

Calendrier

Présenté et validé par le conseil d'Etat le 08 octobre 2019

Présentation [CTM](#) le 12 décembre 2019 pour une application tout début 2020

Cela pourrait intégrer la paye de janvier 2020 ?

Dans l'attente, une CCP promotion se tiendra en novembre dans le cadre de l'ancien statut (statut actuel en vigueur)

Charte de gestion des personnels de direction, retour sur le GT du 22 octobre

pour mettre en œuvre les promotions au titre de l'année 2019. Puis en suivant le reclassement de l'ensemble des agents déjà sous notre statut d'emploi actuel sera mise en œuvre pour une application tout début 2020 comme évoqué précédemment.

Un groupe de travail va être mis en place pour actualiser le référentiel professionnel.

PS:

Pour en savoir plus : [Charte de gestion des emplois d'encadrement](#) - Parution février 2020