

Communiqué groupe de travail 20 octobre 2016

Chères collègues, Chers collègues

En CCP exceptionnelle du 20 septembre dernier Philippe VINÇON, DGER, a annoncé la mise en place d'un groupe de travail (issu de la représentativité du CTEA) sur le statut, la rémunération et la carrière des directeurs et adjoints des EPLEFPA.

Lors du séminaire DGER, Madame Valérie METRICH-HECQUET, Secrétaire générale du ministère a confirmé que tout devait être mis sur la table de la négociation.

Elle a proposé un travail autour de plusieurs axes, dont :

- La sécurisation du parcours professionnel
- La diversification des parcours.

L'engagement du SNETAP-FSU est **d'aller vers un statut de corps** pour les directeurs, notamment pour affirmer les spécificités du métier mais aussi pour sécuriser notre avenir. D'autant plus que 30% d'entre nous sommes PLPA, 30% PCEA et environ 11%CPE.

Lors de ce séminaire, une collègue issue d'une direction de DDI est intervenue pour expliquer que sa rémunération diminuait de manière substantielle en prenant un poste de direction d'EPLFPA !

Alors que nous avons la responsabilité jour et nuit de personnels et d'apprenants notre rémunération demeure faible.

Cette intervention était une réaction à la comparaison faite, par la SG, entre nos fonctions et celles d'un IAE « chef de mission » et donc prenant pour référence cette rémunération.

On peut légitimement considérer que cette vision s'avère restrictive et signe une méconnaissance de notre métier et des contraintes afférentes. On serait davantage sur une logique de DDI ou DDI adjoint en termes de missions et de responsabilités.

Il est important de préciser que l'évolution vers un statut de corps peut nous amener vers le corps des Chefs d'établissement de l'EN qui existe depuis 15 ans. Si cela nous permettait de sécuriser notre avenir (seuls 5% des « statuts d'emploi » sont en poste en DRAAF SRFD ou autres), cela pourrait engendrer l'absence de revalorisation en terme indiciaire et une faible marge en termes de régime indemnitaire.

Autre élément non négligeable, à l'EN, le classement des établissements est plus strict (moins de 4 et 4+) et le passage à la première classe et la hors-classe est plus difficile.

Mais comme dirait notre Secrétaire générale : « comparaison n'est pas raison ». Nous ne faisons pas le même métier que nos collègues de l'EN, avec les particularités (multi-centres et multi-sites) mais aussi les difficultés liées aux exploitations et à la FCPA, notre recrutement pas facile parfois tardif, notre responsabilités d'employeur de droit public et de droit privé... Nous sommes dans un autre monde comparé à l'EN, notamment pour les week-ends et les vacances d'été mais aussi en termes de déplacement (multi-sites) et de mobilité (faible densité des établissements comparé à l'EN).

Tout cela est à réfléchir car il nous faut sécuriser notre emploi et favoriser les passerelles dans notre parcours de carrière mais il est indispensable d'être aussi offensif sur le déroulé de carrière et les échelles indiciaires.

Le statut de corps ne doit pas être utilisé comme un leurre pour éviter, détourner ou retarder une revalorisation indiciaire SIGNIFICATIVE. Il est indispensable de poser aussi **la question de la promotion** pour tous les personnels de direction, comme par exemple le passage à la première classe des adjoints qui est encore trop exceptionnel ou le passage à la hors classe des directeurs.

Aussi, nous souhaitons avoir votre avis et vos propositions avant de rejoindre le groupe de travail.

Vous pouvez nous envoyer vos commentaires...

Laurence Pers-Philippoux Luc Champin