

Lettre du 24 janvier 2023

Déclaration liminaire du GNPD du 17/01/2023

Monsieur le Ministre, **Indépendance et Direction** vous souhaite ainsi qu'à vos collaborateurs une excellente année 2023.

1. Conditions de travail

C'est le thème de base d'**Indépendance et Direction** depuis sa création. Nous constatons une nette dégradation depuis plusieurs années, en cause une transformation rapide et continue dans l'Éducation nationale. Même si les services travaillent au mieux, ces évolutions sont difficiles à mettre en œuvre de façon solide sur le terrain. L'enquête que nous avons menée en fin d'année scolaire dernière a bien mis en lumière le malaise des personnels de direction.

Les résultats en sont très inquiétants. 88% indiquent avoir une charge de travail insupportable, 89% ressentent une fatigue forte ou très forte, 81% un stress fort ou très fort, plus des 2/3 ont des symptômes physiques, ¼ se plaignent de l'augmentation de la charge de travail, autant pensent que leur travail se dégrade.

Le temps de travail hebdomadaire est supérieur à 48 heures pour la quasi-totalité et à plus de 60 heures pour près de ¼ d'entre eux.

Quelques exemples : les consignes sur les différents règlements du bac (3 différentes en trois ans) l'adjonction précipitée des maths en fin d'année scolaire dernière, puis la mise en place à la rentrée prochaine de l'heure et demie de maths sans que l'on sache aujourd'hui dans les établissements comment la mettre en œuvre et sur quels moyens. Nous pouvons ajouter à cette liste les dernières dispositions pour le collège avec la suppression brutale des heures de technologie en classe de 6ème au moment où nos collègues ont déjà réalisé leurs tableaux de répartition des moyens. Nous n'oublierons pas de signaler les conditions médiatiques de la transmission de la plupart de ces nouvelles consignes qui s'apparentent pour beaucoup de nos collègues à du mépris.

Depuis au moins 5 ans, les personnels de direction mettent en œuvre sur le terrain des réformes et doivent faire face à de multiples changements profonds de leur métier et de l'école en toute hâte et sans jamais avoir le temps de la réflexion. Exemple de la réforme du LP, exemple des PIALS dont nous reparlerons.

La charte de pilotage n'est pas suffisamment appliquée sur le terrain et nous demandons la mise en place d'un groupe de suivi que nous avons envisagé lors de nos discussions avec la Direction de l'Encadrement.

Nous demandons également depuis plusieurs années que les professionnels que nous sommes soient destinataires en premier des projets du ministère et non de devoir attendre les annonces des médias pour les connaître.

Cette méthode que nous dénonçons est vécue comme un manque de respect vis-à-vis de la profession.

Nous demandons que soit rouvert le chantier des PIAL. Submergés, entre autres, par le nombre de notifications résultant d'un manque de coordination entre la MDPH et les DSDEN, les collègues ne parviennent pas à les faire fonctionner.

Les absences de personnels dits périphériques (*secrétaires, gestionnaires, infirmières, assistantes sociales*) mettent également à mal nos conditions de travail car ce sont les personnels de direction qui très souvent les remplacent et doivent alors cumuler plusieurs emplois à la fois. Aussi nous demandons :

- Qu'en cas d'absence de personnels de notre équipe rapprochée : secrétaire, gestionnaire, CPE, infirmière et si un remplacement immédiat n'est pas possible, reconnaissance par le rectorat d'un fonctionnement de l'établissement « en mode dégradé ». Ainsi, des délais supplémentaires suffisants (voire dont la durée se prolonge jusqu'au remplacement ou au retour du personnel concerné) doivent être accordés pour réaliser les tâches administratives ou de gestion, en particulier lorsqu'elles ne sont pas essentielles. Par ailleurs la mise en place dans les rectorats d'une réunion une fois par semaine pour faire le point sur les établissements en difficulté pour cause d'absence de personnels, afin de prioriser les remplacements les plus urgents.
- Que soit instauré dans les académies une brigade de remplacement des personnels de direction, constituée de volontaires, qui peuvent être mobilisés sans impact dans les établissements (des TZR personnels de direction).

Ces revendications ont été présentées par notre fédération la FNEC FP FO lors du CHSCTM du 09 juin 2022.

2. Carrière et rémunération

La revalorisation salariale de 2021 n'a pas été suffisante en raison d'une enveloppe trop faible.

Évaluation des personnels de direction c'est un chantier à rouvrir. Les inquiétudes que nous avons exprimées lors du GT sur des procédures insuffisamment abouties étaient bien fondées lorsque l'ont fait le constat du fonctionnement des évaluations en académie. Il faut bien reconnaître que les conditions de la nouvelle évaluation ne sont pas de nature à renforcer la motivation de nos collègues, au contraire, elles ajoutent au découragement.

Taux de passage à la HC certes en évolution non négligeable dans les 3 ans mais on est encore loin des attendus en comparant ne serait-ce qu'avec les enseignants et ne parlons pas des inspecteurs. Il n'y a pas de surprise pour les inspecteurs qui connaissent, à un an près, l'année où ils seront promus dès leur entrée dans le corps, ce qui n'est pas le cas des personnels de direction qui n'ont pas de projection d'atteinte possible. ([cf. courrier ministre HC du 17/01/23](#))

A cela s'ajoute une différence notable de **déroulement de carrière en classe normale**. Il faut en effet dix-neuf ans à un personnel de direction pour gravir les dix échelons de la classe normale, dix-sept ans pour un IEN et quinze ans et demi pour un IA-IPR qui, lui, atteint l'indice 972 au dernier échelon de la classe normale alors qu'il est établi à 830 pour les personnels de direction.

Au moment où les collègues entrent de plus en plus jeunes dans la fonction et que le projet de réforme des retraites prévoit un départ de plus en plus tardif, il faut enfin penser à développer la deuxième carrière des personnels de direction afin d'ouvrir de vraies perspectives pour le plus grand nombre.

Revendication : 3000€ nets par mois pour les néo-personnels de direction ([cf. courrier ministre missions et rémunération du 17/10/22](#))

3. Réforme des retraites

Pour terminer notre propos liminaire : nous devons constater que l'année 2023 commence mal pour les collègues car dans ce contexte déjà morose.

Non seulement ils sont confrontés à des conditions de travail de plus en plus difficiles mais ils devraient désormais être contraints de travailler jusqu'à 64 ans et pour certains subir un allongement de la durée de cotisation pour percevoir une retraite à taux plein.

Pour **Indépendance et Direction** il s'agit d'un véritable casus belli.

D'ailleurs les personnels de direction ont largement pu faire part de leur soutien à la mobilisation d'hier, un certain nombre parmi nos adhérents ont d'ailleurs été présents dans les défilés à Paris mais également en académies.

Vous souhaitez nous rejoindre ? Vous pouvez adhérer en suivant ce lien :

[ADHÉRER à ID-FO](#)