



LDG PROMOTIONS ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Personnels d'encadrement
Compte rendu de réunion ministérielle

réunion du 12 octobre 2023

THÈME

La journée, consacrée à l'examen du projet de LDG portant sur la carrière pour les trois prochaines années. Sans être figées pendant cette période, les LDG peuvent faire l'objet en tout ou partie d'une révision.

De plus, il a été rappelé qu'afin de prendre en compte les particularités de chaque territoire, les recteurs d'académie édictent leurs propres LDG qui doivent être rendues compatibles avec celles ministérielles.

Comme précédemment, les travaux de la matinée ont porté sur l'approche globale (pages 1 à 8), l'après-midi a été consacrée à un approfondissement de l'analyse par annexe (en 4 groupes) :

- personnels enseignants des premier et second degrés, personnels d'éducation, psy-EN
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé
- personnels d'encadrement
- personnels techniques et pédagogiques

L'ESSENTIEL

Le travail de relecture de l'annexe 3 a permis au SNALC de proposer des aménagements du texte.

LE SNALC A INSITÉ SUR...

- **La formalisation de la valeur professionnelle**

Le caractère subjectif « *des qualités relationnelles* » mentionnées dans le paragraphe portant sur la formalisation de la valeur professionnelle :

« La valeur professionnelle est formalisée dans le compte-rendu d'entretien professionnel. Elle s'apprécie en tenant compte de la réalisation des objectifs fixés, des compétences professionnelles, des qualités relationnelles, de la capacité à encadrer, des fonctions exercées, du parcours professionnel.

Le recteur propose la promotion des personnels de direction. Pour les personnels d'inspection, il émet un avis et peut le cas échéant, proposer un agent dont la valeur professionnelle est jugée remarquable. »

Le SNALC exprime le souhait que cette expression disparaisse car elle place le personnel de direction entre le marteau et l'enclume et semble tendre vers une posture de satisfecit général, qui selon le contexte de pilotage peut être difficile à tenir. Diriger un établissement amène à rendre des arbitrages qui, s'ils vont dans le sens de l'intérêt général, peuvent parfois contrarier certains partenaires de l'école.

- **L'indemnité forfaitaire de changement de résidence**

Sur la question de la mobilité géographique évoquée au travers de : « *les agents promus par liste d'aptitude sont astreints à une mobilité géographique.* »

Le SNALC attire l'attention de la DGRH sur les aspects financiers liés à cette mobilité obligatoire qui concerne certes les collègues promus par liste d'aptitude mais également les collègues contraints à une mobilité (mobilité obligatoire, intérêt de service...). Le SNALC souhaite que le forfait indemnitaire dans ces cas soit revu à la hausse pour que la mobilité de fait obligatoire ne soit pas vécue comme une sanction financière pour ces collègues.

- **La retraite progressive, prévue par le décret 2023-753 du 10 août 2023**

Selon le texte proposé, tous les agents publics devraient avoir accès à la retraite progressive sous réserve « de satisfaire à trois conditions :

- Être à 2 ans ou moins de l'âge légal d'ouverture des droits applicable. L'âge légal s'apprécie en fonction de la génération. En cible, l'âge légal à partir duquel la retraite progressive est accessible s'établit à 162 ans. Le dépassement de l'âge légal ne prive pas l'agent du droit d'entrer en retraite progressive ;
- Disposer d'une durée d'assurance tous régimes d'au moins 150 trimestres ;
- Exercer son activité à temps partiel à titre exclusif. »

La question de l'application de cette mesure aux personnels de direction et notamment aux chefs d'établissement est demeurée entière. En effet, la mise en œuvre du temps partiel dans nos professions est complexe, la délégation de la responsabilité juridique du chef d'établissement est également au cœur de la réflexion sur la mise en œuvre de cette mesure.

Le SNALC peut témoigner de l'épuisement des collègues, au travers de l'enquête diffusée le 7 octobre : *Conditions de travail des personnels de direction : la grande omertà !* Il semble indispensable que la réflexion avance sur ce sujet de la retraite progressive et permette de définir des modalités solides et équitables pour tous les personnels.

L'AVIS DU SNALC

Les métiers de l'Éducation nationale traversent une crise sans précédent : c'est la crise du sens de nos métiers. Cette crise est non seulement conjoncturelle, mais également structurelle.

Le SNALC n'est pas persuadé que les LDG, telles qu'elles sont définies, constituent un levier pour l'attractivité de nos métiers. Au travers de son enquête *Conditions de travail des personnels de direction : la grande omertà*, le SNALC mesure le désarroi des collègues, leur surcharge de travail, les injonctions paradoxales au milieu desquels ils évoluent, parfois sans adjoind, sans soutien avec la perte de sens qui en découle.

Le SNALC sera là pour soutenir les personnels d'encadrement, pour les représenter et pour être le relais sans filtre de la réalité de nos métiers.

Contact : perdir@snalc.fr