

Paris, le 10 janvier 2018

Ministère de l'Éducation nationale  
Monsieur Christophe Kerrero  
Directeur de cabinet  
110 rue de Grenelle  
75357 Paris SP 07

Nos réf. : CNB/KB/BN/5225

Objet : promotion des personnels de direction

Monsieur le directeur de cabinet,

Suite aux parutions au JO du 31/12/2017 et du BO du 4/01/2017, les dispositions décrites pour les promotions des personnels de direction ne sont pas acceptables dans l'état pour le Sgen-CFDT. J'ai, à ce titre, l'honneur de solliciter une audience en urgence pour que nous engagions un dialogue autour des points suivants :

### **1. Le taux de promotion de grade pour 2018**

Le taux de promotion de grade pour 2018 permettant de déterminer le nombre maximum des avancements de grade pouvant être prononcés dans le corps des personnels de direction, est fixé à 7,33 % en 2018 par le JO du 31 décembre 2017.

Cela se traduira par un nombre de promotions qui sera sensiblement équivalent (autour de 450) mais qui ne tient pas compte de l'évolution du corps. Le Sgen-CFDT l'avait fait remarquer dès le mois de janvier 2017 lors des négociations PPCR et avait demandé des mesures transitoires.

Avec un taux de promotion aussi bas, on risque d'accentuer l'engorgement à l'échelon sommital de la classe normale et ne pas permettre la fluidité de progression des carrières envisagée par le PPCR.

Dans l'état, c'est un nombre considérable de personnels de direction dont l'engagement est primordial pour le fonctionnement du système éducatif qui va se retrouver sans aucune évolution de carrière durant de nombreuses années.

### **2. L'appréciation de la valeur professionnelle**

Le BO n°1 du 4 janvier 2018 décrit les modalités d'inscription aux tableaux d'avancement des personnels de direction. Ces modalités s'appuient sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents.

Il est indiqué que « *la valeur professionnelle est formalisée dans le compte-rendu d'entretien professionnel et s'observe notamment lorsque les objectifs fixés par la lettre de mission sont dépassés.* » La notion d'objectifs dépassés est contestable. En effet, des objectifs non atteints ne sont pas nécessairement le témoignage d'un manque de valeur professionnelle d'un agent mais peuvent relever de circonstances qui ne dépendent pas de son engagement ou de sa responsabilité.

Il est ajouté que la « *valeur professionnelle s'apprécie également au regard de la manière de servir et des conditions d'exercice du métier, dans les fonctions actuelles et précédentes, mais aussi de la diversité du parcours professionnel. Il pourra notamment être tenu compte de responsabilités particulières telles que la coordination de réseau (campus des métiers et des qualifications, écoles du socle...), l'animation de bassin ou de district, la direction d'établissements présentant une complexité spécifique (présence d'un CFA ou d'un Greta, projet immobilier, restructuration, etc.).* » Il est demandé aux recteurs de prendre en compte des éléments nouveaux par rapport aux négociations qui avaient eu lieu et cela nous pose problème à plusieurs titres, et notamment :

- Les responsabilités ou charges supplémentaires listées dessinent un profil d'établissement précis, les gros établissements alors que les négociations avaient permis d'identifier la nécessité de reconnaître et donc de valoriser d'autres situations d'exercices, il convient pour nous de revoir, par le dialogue social la

liste dans les prochaines notes de service,

- Le risque est grand que toutes les adjointes et tous les adjoints au chef d'établissement ne puissent accéder à une promotion de grade alors que les négociations avaient précisément pointé la nécessité de ne pas bloquer le déroulement de carrière des adjointes et adjoints,

La note de service du BO propose aux recteurs des annexes sous forme de tableaux récapitulatifs qui fait apparaître un critère qui relève de la subjectivité et non d'une réalité constatée : « **nombre de postes en CED et durée** ». Un poste en CED étant un poste dans des conditions d'exercice difficile. On peut s'interroger sur un CED : est-ce quand un agent exerce dans une zone rurale, en REP, sans adjoint, avec un conflit récurrent au sein de l'établissement ?... Si une prise en compte des conditions d'exercice est intéressante, il convient de les définir de façon très précise.

### 3. L'accès à l'échelon spécial de la hors classe

La circulaire du BO soumet l'inscription au tableau d'avancement de l'échelon spécial de la hors classe à la même prise en compte de la valeur professionnelle que pour l'accès à la hors classe. C'est en contradiction avec les négociations qui se déroulent sous la responsabilité du précédent ministre. Lors de ces négociations, il n'a été envisagé l'accès à cet échelon spécial que dans le cadre des conditions nécessaires pour y prétendre (les 4 conditions décrites dans l'arrêté du 10 mai 2017 et rappelées dans le BO du 4 janvier 2018). Le décret du 10 mai 2017 ne fait état que de l'inscription à un tableau d'avancement, aucunement à une nouvelle évaluation de la valeur professionnelle. Lors des négociations PPCR, il n'a jamais été question d'évaluer à nouveau des chefs d'établissement confirmés dont la valeur professionnelle avait déjà été attestée pour l'accès à la hors classe. Les critères avancés dans la note de service tendraient à privilégier les chefs de gros établissements avec Greta ou CFA, ce qui n'a jamais été envisagé au cours des négociations.

L'accès à l'échelon spécial concernera à terme, après 2023, 10% du corps, c'est à dire la quasi-totalité des chefs d'établissements qui auront accédé à la hors classe, sans doute tous ceux qui répondront au 4 critères énoncés par le décret du 10 mai 2017. En conséquence, une évaluation de la valeur professionnelle pour l'accès à l'échelon spécial de la hors classe n'est pas pertinente.

### 4. L'absence de concertation

L'absence totale de concertation s'applique aux 3 points précédents. A ma connaissance, les représentants des personnels de direction n'ont pas été consultés sur l'écriture de ces textes avant leur publication au JO et au BOEN. Les décisions dont rendent compte le JO et le BO témoignent de décisions unilatérales qui oublient toutes les vertus et nécessités d'un véritable dialogue social. L'évaluation des personnels de direction doit nécessairement évoluer mais dans le sens de l'objectivité, de la considération et de la transparence.

Le Sgen-CFDT ne peut accepter ni les décisions prises qui sont en opposition avec les intérêts des personnels de direction, ni la méthode qui a oublié toute concertation.

Aussi, le Sgen-CFDT souhaite vous rencontrer au plus vite afin d'engager un dialogue qui prendra réellement en compte, et de façon respectueuse, l'évolution des carrières des personnels de direction.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur de cabinet, à l'expression de nos respectueuses salutations.



Catherine Nave-Bekhti  
Secrétaire générale du Sgen-CFDT

Copie à :

- Edouard Geffray, Directeur général des ressources humaines
- Isabelle Bourhis, Conseillère sociale chargée des partenariats et de la vie scolaire