

COMMISSION CARRIERE

- L'AGA de l'Académie de Montpellier réunie à Béziers le 21.04.04 constate que les "avantages" liés au statut négocié en 1999/2000 ont perdu de leur pertinence. Cela est dû à :
 - l'inflation, qui a grignoté les indemnités IRD/ISS non indexées.
 - la réforme des retraites qui, poussant les collègues Personnels de direction, à allonger leur temps de service, bloque l'effet positif du pyramidage, la H.C et la 1^{ère} classe ayant atteint leurs quotas respectifs de 8 et 45%.
- L'AGA de l'Académie de Montpellier
 - ne se satisfait pas pleinement du classement des établissements. (elle prend acte avec satisfaction de nombreux reclassements mais :
 - les nouveaux établissements restent pendant 2 ans en 1^{ère} catégorie après leur ouverture alors qu'ils devraient être classés dès le départ à hauteur des effectifs attendus.
 - il faudra attendre 2007 pour un nouveau classement alors que les critères de classement sont connus et pourraient s'appliquer automatiquement ou, du moins, plus rapidement.
 - ne se satisfait pas d'un traitement qui fait la part belle aux indemnités.
 - ne se satisfait pas d'une NBI appliquée aux seuls chefs d'établissement et cela, à compter de la 3^{ème} catégorie seulement.
 - est consciente que passer à 12% HC et 48% 1^{ère} classe est une nécessité immédiate mais ne saurait être la panacée à moyen terme sur le plan d'une promotion pour tous.
 - rappelle que depuis le congrès de Toulouse la création d'un corps unique à échelle unique est réclamée.

C'est pourquoi

L'AGA de Montpellier se place dans la perspective de la nécessaire évolution du statut de personnel de direction vers une totale reconnaissance de la spécificité du métier donc de son appartenance à l'encadrement supérieur. Dans cette perspective, la composition du salaire doit traduire dès à présent cette évolution et la rendre lisible.

L'AGA demande donc comme nouvelle étape vers l'échelle unique :

- Qu'un salaire de base pour Personnel de Direction soit défini.

Ce salaire, lié à la fonction, serait constitué

| | |
|---|---|
| { | du salaire afférent à la classe (HC-1 ^{ère} classe, 2 ^{ème} classe) |
| | à laquelle appartient le Personnel de Direction. |
| | d'une Majoration Indiciaire de Direction (MID) unique, et constituée par la refonte pour <u>tous</u> de la NBI et de l'IDR. |

- Qu'à ce salaire de base soit ajouté une variable liée à l'emploi et à l'évaluation.
 - les points indiciaires afférents à la catégorie à laquelle appartient l'établissement.
 - l'ISS indexée sur la valeur du point d'indice.
 - Promotions (changement plus rapide d'échelon et /ou de classe) liées à l'évaluation des résultats de la lettre de mission.

Le calcul de la pension civile se ferait sur la globalité de ce salaire

Ainsi se trouveraient justifiées et reconnues, dans le cadre d'une évolution nécessaire de notre statut, la pénibilité du métier, sa revalorisation financière mais aussi morale, la reconnaissance de l'unicité de la fonction (personnel de direction), tandis que la notion de carrière serait elle aussi prise en compte :

un CE ou adjoint, changerait d'emploi sans être triplement pénalisé par le discriminant

- " catégorie établissement "
- " ISS et IRD "
- " NBI "

Un salaire lié à la fonction lui serait garanti (base), l'emploi restant discriminant mais d'une manière plus discrète donc moins pénalisante lors d'éventuelles mutations (imposées chaque 9 ans).

L'AGA de Montpellier demande au BN de présenter cette motion au congrès de Toulon.

Vote :

Pour : unanimité