**Nom / Prénom**

**Directrice / directeur adjoint(e) chargé(e) de SEGPA**

**Etablissement d’exercice**

**A Madame Valérie Cabuil, Rectrice de l’Académie de Lille**

**S/C de Monsieur Jean Yves Bessol**

**IA-DASEN du Nord**

**Lieu, date 2023**

**Objet : recours gracieux concernant la décision administrative du 28 février 2023, ayant pour objet la Bonification Indiciaire des Directeurs Adjoints de SEGPA.**

**Madame la Rectrice,**

Je souhaite vous adresser un recours concernant une décision administrative qui va avoir des conséquences importantes sur la fin de ma carrière professionnelle, en me rétrogradant d’une part et en imputant le montant à venir de ma pension de retraite d’autre part.

Je suis **Professeur(e)** des écoles, **Directrice / directeur adjoint(e)** de SEGPA. J’ai eu **mettre l’âge actuel + la date d’anniversaire de cette année scolaire naissance (ex : j’ai eu 59 ans le 24 janvier 2023),** et j’ai fait le choix de travailler cette année scolaire afin de valider mon changement d’échelon du 1er septembre 2022 (accès au 3ème chevron de la classe exceptionnelle). Je me suis basé(e) sur les informations concernant mon déroulement de carrière et le montant de ma pension de retraite fournis par vos services pour faire ce choix.

Or, suite à la réception du courrier de Monsieur Jean-Yves Bessol, Inspecteur d'Académie/DASEN du Nord, en date du 28 février, il s’avère que je viens de prendre connaissance d’une décision assez radicale, celle de remettre en vigueur **l’article 8 du décret n° 81-487 du 8 mai 1981** fixant le régime de rémunération applicable à certains emplois de direction d’établissement ou de formation relevant du ministre de l’Éducation ; ce qui a pour effet de rétrograder mon indice de 1025 à 972.

Ma réclamation porte sur les cinq points suivants :

1. **La validité et la pertinence du décret de 1981 au regard de l’évolution réglementaire de 2017.**

Le décret sur lequel s’appuie l’administration pour rétrograder des directeurs de SEGPA qui ont atteint un indice supérieur à 972 date de 1981, **époque où la classe exceptionnelle n’existait pas**. L’échelon le plus haut pour les agrégés en 1981 était ***la hors-classe***. Or, le 1er septembre 2017, **la classe exceptionnelle** a été instaurée pour tous, afin de créer un nouveau débouché de carrière après cette hors classe, répondant à l’allongement de la durée d’activité.

N’y a-t-il pas conflit entre les textes réglementaires, du fait que le décret de 1981 fait référence à une grille indiciaire qui a évoluée et qui a été transformée réglementairement au 1er septembre 2017 ?

Je me questionne donc sur la différence de traitement entre professeurs de statut identique à priori. N’y a-t-il pas rupture d’égalité ?

Les agrégés ont droit à tous leurs points d’indice en classe exceptionnelle et les directeurs de SEGPA n’ont droit qu’aux points d’indice correspondant à la hors classe des agrégés compensés par une indemnité non soumise à calcul pour pension civile alors qu’ils sont eux aussi à la classe exceptionnelle.

Grille agrégés **hors classe** juillet 2022

|  |  |
| --- | --- |
| **Échelon** | **Indice majoré** |
| 1 | 757 |
| 2 | 800 |
| 3 | 830 |
| 4 | 890 |
| 925 |
| 972 |

Grille agrégés **classe exceptionnelle** juillet 2022

|  |  |
| --- | --- |
| **Échelon** | **Indice majoré** |
| 1 | 830 |
| 2 | 890 |
| 925 |
| 972 |
| 3 | 972 |
| 1 013 |
| 1 067 |

1. **La rétrogradation d’un personnel sans qu’il y ait eu manquement à ses obligations professionnelles.**

Le directeur de SEGPA perd le bénéfice des points d’indice liés à sa **fonction** et à son **déroulement de carrière** : (HEA 2) 972 au lieu de 975, (HEA3) 972 au lieu de 1025. Cette décision rétrograde le directeur de SEGPA en cours de carrière sans que cela ne soit justifié par un motif disciplinaire.

1. **La transformation de points en prime entrainant une rupture d’égalité avec les autres personnels à niveau égal.**

Le directeur de SEGPA perd le bénéfice des points d’indice liés à sa **fonction** et à son **déroulement de carrière**.

**Fonction** : quand les directeurs de SEGPA se sont engagés dans ces fonctions, il était pourtant clair que la bonification se traduisait par 50 points d’indice et non par une compensation en prime.

Dans ce cas, il s’agit d’une transformation de points en prime, un véritable paradoxe alors que le ministère s’est engagé progressivement dans la transformation de prime en points.

**Déroulement de carrière** : l’arrêté de 2017 avait pour objectif de permettre aux directeurs de SEGPA d’augmenter leur indice au regard de la durée et de la qualité de leur carrière. Il ne leur a jamais été spécifié que dans leur cas, les règles n’étaient pas les mêmes que pour les autres personnels et qu’ils ne pourraient pas atteindre le sommet de la nouvelle grille.

**Avant la note de service, grille des DACS**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Classe exceptionnelle | Indice | Bonification indiciaire liée aux fonctions de DACS | Indice+ BI |
| HEA1 | 890 | 50 | 940 |
| HEA2 | 925 | 50 | 975 |
| HEA3 | 975 | 50 | 1025 |

**Après la note de service, grille des DACS**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Classe exceptionnelle | Indice | Bonification indiciaire liée aux fonctions de DACS | Indice+ BI |
| HEA1 | 890 | 50 | 940 |
| HEA2 | 925 | **47** | 972 |
| HEA3 | 972 | **0** | 972 |

La bonification indiciaire liée aux fonctions de directeur de SEGPA disparait donc complètement au bénéfice d’une indemnité compensatrice non soumise à retenue pour pension civile.

1. **La réduction drastique et inopinée du montant de la pension d’un personnel à quelques mois de la retraite.**

Les impacts sur la fin de carrière sont énormes malgré les termes rassurants de la note de service du 28 février.

Comme l’indemnité compensatrice est non soumise à retenue pour pension civile, le directeur de SEGPA perd le bénéfice d’une pension majorée liée à l’allongement de sa durée d’activité.

Un directeur de SEGPA qui s’est engagé à faire une année supplémentaire pour obtenir une meilleure pension se trouve lésé, la donne change en cours de route sans que l’intéressé n’ait été informé au préalable et sans qu’il n’ait pu prendre une autre décision en fonction des éléments en sa possession. Il travaillera donc une année de plus sans aucune gratification sur le montant de sa pension. C’est purement et simplement une année de perdue !

**Une perte de 53 points (1025 – 972) correspond à une perte d’environ 183 euros de pension net par mois**.

1. **La remise en application en cours d’année scolaire d’un texte qui n’était plus en vigueur.**

Comment se justifie la remise en application, en cours d’année et sans en informer les intéressés au préalable, d’un texte qui n’était plus appliqué et qui remet en question des droits acquis ? L’article 8 du décret n’était pas en application, preuve en est, puisque de septembre 2022 à janvier 2023, j’étais bien à l’échelon 1025 et en février, je suis **rétrogradé(e)** à l’échelon 975.

Là encore, n’y a-t-il rupture d’égalité ?

Pour toutes ces raisons, je m’interroge sur la décision qui vient d’être faite de baisser mon indice de référence et je formule ce recours afin que ma situation personnelle soit réétudiée par les services afin de ne pas me pénaliser financièrement à quelques mois de ma retraire.

Je vous remercie, Madame la Rectrice, de l’intérêt que vous porterez à la lecture de cette réclamation.

Dans l’attente d’un retour, je reste à votre entière disposition et vous prie d’agréer, Mme la Rectrice, l’assurance de ma parfaite considération.

**Nom / Prénom**