

Priorité 4

ASSURER L'ATTRACTIVITÉ DES FONCTIONS DE DIRECTION

Un salaire à la hauteur de la responsabilité et de l'engagement

La multiplicité des réformes, la charge administrative grandissante, une autonomie dans le recrutement mise à mal par l'application du Décret « Titres et fonctions », rendent la mission du chef d'établissement de plus en plus difficile.

Au vu de la charge de travail et de la responsabilité des directions, il est inconcevable qu'une direction puisse gagner moins qu'un de ses enseignants !

Le turn-over des directions, le burn-out de certaines d'entre elles et la difficulté des pouvoirs organisateurs à trouver des candidats à ces postes sont les révélateurs d'une situation dont le législateur doit s'emparer de toute urgence !

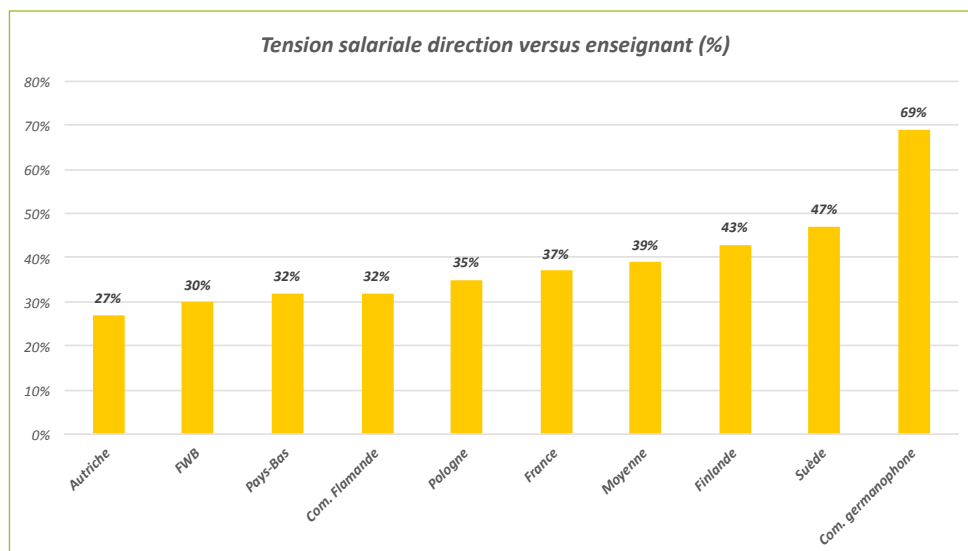
Le SeGEC demande donc que, conformément aux mesures prévues par le Pacte pour un enseignement d'excellence, la question de la tension barémique entre enseignant et direction soit traitée en même temps que celle des barèmes des enseignants, au regard de la nouvelle formation initiale.



Deux incontournables !

Assurer que les directions soient mieux rémunérées que les enseignants en instaurant une tension barémique qui ne soit jamais inférieure à 35 %, tant en début qu'en fin de carrière, et quel que soit le cas de figure et le niveau d'enseignement, en ce compris, l'enseignement supérieur. Cela permettrait à la FWB de tendre vers une moyenne de l'écart salarial entre directions et enseignants comparable à celle qui prévaut dans la plupart des systèmes scolaires européens.

Savez-vous que, dans l'enseignement fondamental et au degré inférieur du secondaire, selon que la direction et l'enseignant soient porteurs ou non d'un titre de master, durant la carrière, l'écart salarial entre eux peut varier entre -4 % et 37 % ?



Tension salariale moyenne pour les niveaux d'enseignement fondamental, secondaire inférieur et secondaire supérieur.

Aménager les carrières des directions :

- en donnant un accès prioritaire à la fonction d'enseignant expérimenté,
- en permettant, pour une durée d'un an ou plus, d'exercer la fonction à temps partiel afin d'assurer notamment la transition avec la nouvelle direction.

Savez-vous aussi que la direction est actuellement la seule fonction pour laquelle aucun aménagement de carrière n'est prévu ? Une direction ne peut travailler à temps partiel car sa fonction est reconnue comme non « sécable ».