



Les douze propositions de l'APROTECT pour les Chefs de Travaux

Trois modifications de fond

Unifier la fonction

Les qualités requises ne sont pas liées à la discipline d'origine et sont indépendantes du grade. En conséquence, il faut permettre l'entrée dans la fonction pour les PLP, les Certifiés et les Agrégés.

Le Chef de travaux, tout en ayant une réelle compétence dans le champ technologique et professionnel est un généraliste. Il ne faut prévoir qu'un seul Chef de travaux par EPLE en lui donnant des moyens d'assistance adaptés.

Créer l'attractivité

Chaque Professeur qui entre dans la fonction doit avoir une perspective qui ne s'offrirait pas à lui s'il restait enseignant. Cette perspective existe actuellement pour les PLP et Certifiés, mais est à développer. Elle est à créer pour les Chefs de Travaux Agrégés : il faut leur ouvrir l'accès à l'échelle B.

Classer les EPLE

Une nouvelle classification des EPLE, qui tienne compte des effectifs, de la diversité et du niveau des filières gérées par le Chef de Travaux, est à créer. Elle permettra de dimensionner l'indemnité liée à la charge de travail et d'affecter un candidat dont le profil (niveau de formation, cursus personnel,...) sera en adéquation avec les caractéristiques du poste.

Une mesure conjoncturelle

Intégrer les faisant fonction

L'existence d'un grand nombre de faisant fonction Certifiés réclame un traitement particulier. Il faut permettre aux plus anciens l'accès direct au corps des Agrégés et mettre au point des mesures graduées pour les nouveaux. Ces mesures tiendront également compte des légitimes aspirations des PLP qui ont déjà un vécu conséquent dans la fonction.

Quatre clés pour améliorer l'exercice de la fonction

Supprimer les heures supplémentaires

Il suffit d'observer les différences dans les pratiques académiques pour comprendre que le versement d'heures supplémentaires est une mesure inique. Il faut trouver d'autres moyens d'amélioration du régime indemnitaire et cependant laisser au Chef de Travaux la liberté d'enseigner, sans versement d'heures supplémentaires, dans le cadre de son service si celui-ci le lui permet.

Positionner le Chef de Travaux dans l'EPLE

Le Chef de Travaux doit faire partie de l'équipe de direction de l'EPLE.

Le poids des responsabilités assurées par le Chef de Travaux justifie un régime de rémunération complémentaire positionné entre celui du Proviseur et celui du Proviseur adjoint. Le régime indemnitaire de ces personnels, cumulé avec l'avantage du logement dont ils bénéficient, justifie une amélioration notable de la rémunération complémentaire du Chef de Travaux. Cette amélioration doit privilégier la composante indiciaire.

Créer un pôle d'assistance aux enseignements Technologiques et Professionnels

Il faut créer, enfin, le statut de l'assistant ou assistante technique, et renforcer sa présence par une fonction secrétariat, quand la taille de l'EPLE le justifie.

Organiser une formation efficace

Elle relève d'un dispositif à deux niveaux, l'un national, l'autre académique qui devra prendre en compte les formations initiale et continue. Un tuteur devra accompagner le nouveau Chef de Travaux pendant sa première année d'exercice. Le Chef de Travaux doit recevoir une formation juridique et comptable du type de celle des futurs Chefs d'établissement.

Quatre ouvertures pour la carrière

Gérer les carrières sur contingent spécifique

Il faut créer une spécialité "Chef de Travaux", qui permettra aussi bien les accès aux échelles "hors-classe", que les changements de corps indépendants de ceux des autres personnels enseignants.

Ouvrir la poursuite de carrière

Un Chef de Travaux expérimenté a capitalisé des compétences largement équivalentes à celles d'un Proviseur adjoint. Il faut créer la possibilité d'accès direct à la fonction de Proviseur.

Organiser un mouvement national

La fonction de Chef de Travaux est suffisamment spécifique pour justifier un mouvement national. Cette modalité, associée à une publicité complète de tous les postes disponibles, serait puissamment génératrice d'attractivité.

Instituer la collégialité dans le recrutement et les affectations

Les futures procédures de recrutement doivent obligatoirement associer les représentations des personnels tant au niveau académique que national. Les affectations doivent obéir aux mêmes règles de sérieux et de transparence.