

Le SNPDEN écrit...

A M^{me} Moraux, Directrice de l'Encadrement sur les postes aux concours en 2004

« L'arrêté du 8 janvier 2004 fixe le nombre d'emplois offerts à chacun des concours de recrutement des personnels de direction. 70 pour le C1 et 670 pour le C2

La comparaison avec 2003 montre une baisse de :

- 10 postes au concours C1 (- 12,5 %)
- 170 postes au concours C2 (- 20,2 %)

Cette diminution intervient alors même qu'il est prévu au budget 2004 la création de 40 postes de personnels de direction.

On peut noter par ailleurs que ces créations ne compensent que très partiellement les besoins nécessaires pour les ouvertures d'établissements, que le taux d'encadrement du système éducatif français est inférieur à la moyenne européenne et enfin, que de nombreux établissements ne sont pas dotés d'une équipe de direction complète, chef et adjoint.

Aussi, nous souhaitons connaître les raisons qui ont conduit à abaisser sensiblement le nombre de postes offerts au concours pour 2004.»

Réponse de Mme Moraux

[...] « vous souhaitez connaître les raisons qui ont conduit à abaisser sensiblement le nombre de postes offerts aux concours au titre de la session 2004.

En application des dispositions statutaires, le recrutement des personnels de direction est assuré par trois viviers : le concours,

la liste d'aptitude et le détachement.

Dans un premier temps, il s'agit chaque année, sur la base du constat des emplois vacants à la rentrée n - 1 et des créations prévues au budget de l'année n d'évaluer les possibilités globales de recrutement.

Depuis une dizaine d'années, en ce qui concerne tout particulièrement le recrutement par concours, le nombre de postes offerts a globalement augmenté, même si à certaines périodes, le nombre d'emplois offerts a été constant sur plusieurs années.

Par ailleurs, grâce à une politique volontariste de recrutement depuis plusieurs années (par concours et plus récemment par l'accueil de personnels de direction par la voie du détachement) et à la diminution conjoncturelle des départs en CFA, le nombre de postes vacants à l'issue des différentes phases d'affectation a régulièrement baissé pour atteindre à la dernière rentrée le nombre de 215 (1 065 en 1998) pour 13 800 emplois implantés.

Ainsi, pour la rentrée scolaire 2004, les vacances prévisionnelles d'emplois (retraites, CFA, disponibilités, CLD, postes non pourvus à la rentrée scolaire 2003) sont au nombre de 819 auxquels s'ajoutent les 40 créations d'emplois ; soit un total de 859 postes à pourvoir. L'an passé, à la même date, ce nombre était de 1 155.

A partir de ces informations, le recrutement prévu pour la prochaine rentrée se répartit ainsi

- concours : 1^{re} classe : 70 (80 en 2003)
2^e classe : 670 (840 en 2003)
- liste d'aptitude : 59 (1/15^e des recrutements de l'année n - 1)
- détachements : 1^{re} classe : 20
2^e classe : 40 »

Évolution du nombre de postes

SESSION	POSTES OUVERTS		
	1 ^{re}	2 ^e	Total
1988	80	330	410
1989	50	340	390
1990	50	420	470
1991	40	450	490
1992	50	620	670
1993	50	630	680
1994	50	630	680
1995	50	630	680
1996	50	630	680
1997	50	700	750
1998	55	720	775
1999	55	720	775
2000	60	740	800
2001	60	800	860
2002	60	840	900
2003	80	840	920

Les mutations 2004 : un enjeu majeur pour le paritarisme

« Le protocole, signé par le SNPDEN en novembre 2000, et le statut (décret du 11.12.2001) définissent avec précision la prise en compte de l'évaluation dans les mutations de personnels de direction.

Cette opération s'appuie sur un projet et un pronostic :

- pour la personne concernée, projet personnel et pronostic sur sa propre capacité professionnelle
- pour l'administration : pronostic sur la meilleure adéquation possible entre la personne concernée et le poste désiré.

Ce n'est qu'à l'issue des différentes opérations d'évaluation que la fiche 3.2 finalise le processus.

Aussi, dès l'origine, le SNPDEN a-t-il exigé le respect de l'ensemble du dispositif (calendrier de mise en place et suivi). Force est de constater qu'à ce jour les opérations de mutation 2004 se déroulent sans tenir compte de nos remarques successives formulées dans

nos courriers (et réitérées lors de chaque audience auprès de votre direction) :

- les courriers du 23.06.03 et du 07.07.03 (concernant le calendrier et l'évaluation) soulignaient que l'utilisation dès cette année de la fiche de gestion, alors même que les premières lettres de mission n'ont été adressées à certains personnels de direction (dont pratiquement aucun adjoint) qu'en 2002, apparaissait prématurée. Ainsi d'importantes inégalités de traitement risquent de se produire entre les différents personnels, voire entre les académies plus ou moins avancées dans le processus d'évaluation.
- le courrier du 04.09.03 précisait tout particulièrement que cette fiche, utilisée hors du dispositif lui-même, pouvait apparaître comme une fiche de gestion, mais comme une évaluation rapide et anticipée.

Le déroulement actuel des opérations de mutation et les réunions des CAPA ne font que confirmer notre inquiétude. De fait l'ap-

préciation de l'autorité hiérarchique apparaît, dans de nombreux cas, totalement subjective tant il est difficile de classer un candidat pas toujours bien connu. Nous constatons qu'il en résulte une extrême diversité académique et départementale dans l'utilisation, par exemple, de l'item « exceptionnel ». Nous avions, à ce propos, demandé dans notre courrier du 04.09.03, que si l'appréciation littérale pouvait être maintenue, il serait sage d'éviter ce classement en quatre rubriques.

Cet état de fait appelle de notre part trois remarques essentielles.

Tout d'abord, l'indispensable objectivité et l'équité nécessaire à l'élaboration des opérations de mutation ne sont pas respectées ; l'opacité qui en résulte rend le travail des commissaires paritaires particulièrement difficile, et nuit au principe même du paritarisme. Enfin, l'utilisation ainsi faite de la fiche 3.2 constitue un dévoiement du processus d'évaluation qui risque de décrédibiliser cet élément fondamental de la gestion des personnels de direction.