

L'action de résistance professionnelle a déjà permis des avancées

Le bureau national ouvert aux secrétaires académiques a été consacré à la visite de François Fillon à Lille (lire p. 7) et à la première rencontre du groupe de suivi permanent avec Jean Paul Faugère, Directeur de Cabinet (lire p. 13).

Le point a été fait sur les formes que prenait dans l'académie l'action de résistance professionnelle avec en particulier l'envoi au ministre de plus de 3000 lettres de collègues, que les secrétaires académiques avaient apportées et qui furent remises, ce samedi à 12h30 à Jean Paul Faugère au ministère. L'ensemble du BN et des SA s'était déplacé devant le ministère et une délégation composée de Philippe Guittet, Hélène Rabaté, Malou Delcourt, Georges de Haro, Joël Olive et Marcel Jacquemard fut reçue par le Directeur de Cabinet.

Philippe Guittet précise à nouveau le sens de l'action nationale et les trois secrétaires académiques présents ont donné les exemples de leur académie sur les revendications.

Le BN a voulu que chaque personnel de direction soit informé des avancées obtenues grâce à l'action. Un courrier a été arrêté avec les secrétaires académiques et expédié aux 13500 chefs et adjoints dont voici le texte.

« Cher/e collègue,

La grande majorité des personnels de direction est engagée dans l'action collective de résistance professionnelle depuis l'appel à l'action lancé par le congrès du SNPDEN à Toulon.

Depuis des semaines, le fonctionnement institutionnel est très perturbé dans la plupart des académies. Le 8 juin, à Lille, de nombreux personnels de direction expriment directement au ministre les motifs de leur mécontentement. Le samedi 19 juin, le bureau national et les secrétaires académiques déposent au ministère plusieurs milliers de lettres de personnels de direction excédés. Cette action d'ampleur, largement relayée dans l'opinion, a déjà permis des ouvertures et certaines avancées.

Le ministre a repris, dans ses annonces, des points essentiels développés par le SNPDEN, notamment lors de la rencontre du 2 juin. C'est un premier pas.

Le second pas a été effectué le 17 juin: accepté par le ministre lors de sa première rencontre avec le SNPDEN le 22 avril, le groupe de suivi permanent s'est réuni pour la première fois. Il est composé de neuf représentants des syndicats dont cinq du SNPDEN, les

deux autres organisations ayant chacune deux représentants.

Il nous semble important que tous les personnels de direction puissent être informés sur le mouvement de résistance professionnelle, sur les progrès enregistrés, sur les combats qui restent à mener ensemble.

Mobilité, promotions, indemnités: des avancées rapides.

Sur un certain nombre de points, la volonté du Ministre et de ses collaborateurs de trouver des issues rapides est manifeste.

L'obligation de mobilité a été dénaturée par une interprétation fallacieuse et agressive. Le SNPDEN a soutenu concrètement les collègues malmenés: maintenant, il est entendu. Des directives nettes dans le sens de la gestion enfin humaine et intelligente que nous réclamions ont été données à la direction de l'encadrement. Au delà des situations individuelles qui doivent être mieux respectées, le SNPDEN a réitéré sa demande de mesures générales à ce sujet: un lissage réaliste (11 ans en 2005, 10 en 2006, 9 en 2007 au lieu de l'ensemble dès l'an prochain), une prise en compte de la proximité de la retraite et du nombre de postes déjà occupés (notamment pour exonérer de cette obligation les collègues ayant déjà occupé quatre postes au lieu de cinq).

Condition d'un flux régulier, et donc plus équitable, de promotions, la hors classe va être portée de 8 % à 8,5 % pour 2005 et la deuxième classe diminuée d'autant.

Enfin, les indemnités, bloquées depuis 1996, vont être indexées: le SNPDEN réclame aussi un rattrapage.

L'importance de l'environnement professionnel enfin reconnue.

Seul à ce jour, le protocole de 2000 définit la nature,

les contours et les conditions d'exercice de notre métier. L'action engagée vise à en obtenir la mise en œuvre complète.

La nouvelle équipe ministérielle semble partager cette vision de notre métier mais cela ne suffit pas. Il faut maintenant que soient concrètement abordés différents points: la création d'un véritable pôle administratif dans les établissements, la présence à nos côtés de collaborateurs, la clarification des lieux de décision et de compétences, la reconnaissance, enfin, des prérogatives que le décret du 30 août 1985 accorde aux établissements, une réglementation cohérente et une architecture informatique utile à tous.

Mais on ne peut aborder cette question sans débattre aussi des modes actuels d'organisation, de management et, parfois, de pilotage de notre ministère et de ses services déconcentrés. Pour notre part, nous y sommes décidés.

L'aménagement du temps de travail: il faut rester mobilisés.

Le SNPDEN a milité pour un front commun des organisations représentatives des personnels de direction sur ce dossier qui a permis de déboucher sur deux déclarations communes pour un « compte épargne temps » les 6 février et 26 mars derniers. Dès la première réunion du groupe de suivi permanent, une des organisations signataires a troqué cette revendication commune contre la révision, déjà annoncée par le Ministre, de la circulaire de 1996 sur le service de vacances. C'est un vrai marché de dupes.

Nous regrettons ce choix qui affaiblit le front syndical au moment où l'union de tous est la plus nécessaire.

Le SNPDEN quant à lui restera fidèle à sa volonté de voir réellement prise en compte la question du temps de travail des personnels de direction.



La mobilité

Interview de Philippe GUITTET par Marcel JACQUEMARD

La mobilité a été un sujet de débat dans notre syndicat. Pourquoi peut-on considérer qu'elle constitue une avancée pour les personnels de direction ?

De nouvelles réunions du groupe de suivi permanent sont programmées. Le mouvement de résistance professionnelle continue en prenant en compte les ouvertures. C'est pourquoi l'appel à manifester à la rentrée est suspendu comme le boycott des réunions directement liées à cette dernière et à la mise en œuvre de la loi sur la laïcité à l'école (car cela pourrait affecter directement le bon fonctionnement du service public que nous défendons).

Cependant, la bonne volonté aujourd'hui affichée par le ministère ne peut nous suffire. Elle doit se traduire en actes. Le mouvement de résistance professionnelle se poursuit donc.

Ne pas participer aux réunions inutiles, ne pas remonter d'informations inutiles, renvoyer les courriers électroniques inutiles : ces actions restent à l'ordre du jour comme le rejet, d'une façon générale, de tout ce qui ne semble nécessaire ni au bon fonctionnement des établissements, ni à l'intérêt des élèves. Cette consigne ne peut, bien sûr, être individuelle : c'est aux collègues, ensemble, dans les académies, qu'il appartient de faire clairement le partage.

Imposons, ensemble, une autre façon de travailler : c'est cela aussi la résistance professionnelle. »

La mobilité s'inscrit dans un cadre général, on voulait un métier de personnel de direction, un métier d'encadrement, avec des personnels de direction qui puissent assurer une direction de qualité sans être soumis, au bout d'un certain temps, à des pressions diverses. Il nous semblait normal, dans un cadre général de l'organisation du service public d'éducation de prévoir une mobilité en particulier pour tous les nouveaux arrivants qui entreraient dans la fonction en toute connaissance de cause des obligations du nouveau statut. Par ailleurs, la mobilité permet des promotions de grade et devrait participer à une véritable construction de carrière.

Cela suppose de la part de la direction de l'encadrement, une véritable gestion des ressources humaines

Cela suppose effectivement une véritable gestion des ressources humaines, ce que ne fait malheureusement pas aujourd'hui la direction de l'encadrement. Cela suppose de connaître les personnels dès le départ, ne pas faire une gestion au coup par coup, année par année, sans avoir une réflexion générale sur la carrière et un dialogue vrai lors des opérations d'évaluation et de mutation.

Nos concurrents ont refusé de signer le protocole et l'un de leurs arguments pour justifier ce refus portait sur la mobilité. Je suppose qu'ils en ont demandé, purement et simplement la suppression.

Nos concurrents ont refusé de signer ce protocole parce qu'ils n'ont aucune conception du métier de personnels de direction. Ils disent toujours que le protocole n'aborde pas le métier, ce qui n'est pas juste, puisqu'il fixe par le référentiel des personnels de direction avec missions et domaines d'activité la façon dont notre métier doit être conçu. De la même manière, parce qu'ils n'ont aucune conception du métier, ils étaient contre la mobilité. Aujourd'hui, ils se disent toujours contre et pourtant lors du comité de suivi, ils n'ont fait aucune proposition, sinon une, celle de reculer un peu l'obligation de mobilité, c'est-à-dire que quelqu'un puisse dire

« je m'engage à être mobile dans 3 ans, je ne mute pas en 2005 mais en 2008 ». Cela ne constitue pas une réflexion politique autour de la conception de la mobilité, ce que nous avons fait, nous.

Cette mobilité pour laquelle on nourrissait pas mal d'espoir, il semble que pour le moment, au niveau des commissions paritaires, ça marche mal.

Deux raisons. Les choses ont été gérées de manière très brutale par la direction de l'encadrement, on n'a pas toujours tenu compte de la situation personnelle de chacun, on a voulu faire des mutations qui ne servent à rien : muter des collègues dans le collège de même catégorie qui se trouve dans la rue en face ou à 20 km. Ce n'est pas ça l'aboutissement d'une réflexion sur une politique de la mobilité. C'est une conception bureaucratique de la mobilité mais ce n'est pas une conception qui relève d'une véritable direction de l'encadrement. La Direction n'a pas non plus apprécié d'une manière pragmatique comment il convenait d'évoluer sur la façon politique d'appliquer la mobilité. Au lieu de ralentir les conditions de sa mise en œuvre pour les années à venir parce qu'on sentait qu'il y avait un blocage en particulier dans le mouvement des mutations, on a continué à l'appliquer de manière brutale, y compris en prévoyant d'accélérer en l'appliquant à ceux qui avaient 11, 10 ou 9 ans d'ancienneté dans l'établissement d'un seul coup, en une seule année.

Il me semble que le statut lui-même, dans son article 22, permet d'avoir une vision plus humaine de la mobilité.

C'est tout à fait juste. La première phase d'une mutation obligatoire devait prendre la forme d'une rencontre avec le recteur. Cette rencontre devrait avoir une importance essentielle, les collègues développant alors leurs contraintes familiales ou particulières de leur vie propre. Je crois qu'il fallait commencer par là. Les recteurs ont en général une bonne connaissance des personnels et réagissent de manière mesurée. Des avis positifs de recteurs n'ont pas été pris en compte et malheureusement on a eu dans ce domaine une direction de l'encadrement qui a appliqué avec brutalité ce que personne ne lui demandait, sauf peut-être, à un certain moment, le cabinet de Xavier Darcos, et cette politique continue à être appliquée d'une manière stricte.

Est-ce que l'on peut considérer que la nouvelle loi sur les retraites a constitué une nouvelle donne sur cette question de la mobilité ?

C'est aussi un élément fort qu'il faut prendre en compte. Il est évident que la nouvelle loi sur les retraites a changé complètement le problème des fins de carrière en général, a imposé un allongement de la durée d'activité. C'est un fait, les personnels de direction prolongent leur carrière. Il est bien évident qu'il fallait revoir aussi en fonction de cet élément là, les conditions de la mobilité. C'est une nouvelle donne que nous n'avons pas choisie, contre laquelle nous nous sommes même mobilisés, mais c'est un choix qui a été voté par le parlement. La donne a changé, et cela conduit en effet à revoir les conditions de la mobilité.

Un comité de suivi a été demandé par le SNPDEN; il s'est réuni. Lors de la rencontre du 17 juin, le SNPDEN a formulé des propositions pour améliorer les conditions de mise en œuvre de la mobilité. Quelles sont ces propositions ?

Le comité de suivi demandé par le SNPDEN en avril s'est réuni après une mobilisation forte des personnels de direction, nous sommes les seuls à avoir fait des propositions sur la mobilité, qui sont de vraies propositions politiques. Bien évidemment il faut toujours tenir compte des conditions particulières de chacun, c'est-à-dire faire une mobilité humaine, c'est un principe général mais faire aussi de nouveaux choix politiques : par exemple lorsqu'on aura dirigé 4 établissements, la mobilité ne sera plus obligatoire (5 établissements à l'heure actuelle) donc ainsi on évitera la mobilité à de nombreux personnels de direction ; au lieu d'appliquer une mobilité obligatoire pour les 11, 10 et 9 ans d'ancienneté dans le poste, en une seule année, étaler sur 3 ans cette mobilité. Cela va rendre la mobilité beaucoup moins dure pour les personnels, parce que l'enjeu, quand même, ça n'est pas les personnels qui sont en fin de carrière, l'enjeu est pour ceux qui sont rentrés dans la fonction depuis ce nouveau statut et avec qui il faut, dans l'intérêt du service public d'éducation, dans le dialogue et la clarté, construire une carrière valorisante.