

Groupe de suivi permanent et de concertation

Réunion du 8 juillet 2004

Anne BERGER

Pour le ministère :

**MM. Thévenet et Jouve (Cabinet),
MM. Girardot (DAJ), Mme Moraux (DE),
M. Cuisinier (DESCO), une représen-
tante de la DAF et M. Antoine (DPMA).**

Pour le SNPDEN :

**MM. Guittet,
Marie, Tournier, Richard et
Mme Berger.**

I et D : 2 représentants

SGEN : 2 représentants

M. Faugère, excusé, M. Thévenet préside cette réunion. Il rappelle ce qui a été acté à la réunion du 17 juin, à savoir une amélioration du pyramidage et l'indexation des indemnités.

PROMOTIONS 2005 : COMBIEN ?

Lors de la réunion du groupe de suivi du 8 juillet a été explicitement amorcé le « pyramidage à 8,5 % en hors classe ». Rappelons que la demande du SNPDEN était de porter en 4 ans la hors classe à 12 %, et la 1^{re} classe à 48 %

Cette augmentation à 8,5 % est bien sûr préférable au « lissage » un moment envisagé : que signifierait-elle ? que le pyramidage s'établirait à 8,5 % en hors classe, 45 % en 1^{er} classe et 46,5 % en 2^e classe.

Si on considère qu'il y a environ 13800 personnels de direction (en fait emplois budgétaires), cela correspond à 69 emplois budgétaires supplémentaires en hors classe (et disparition équivalente en 2^e classe). En rajoutant les départs à la retraite en 2005 (encore inconnus à ce jour), on peut espérer :

- entre 220 et 240 promotions en hors classe
- entre 950 et 1 050 promotions en 1^{re} classe

Un total de 1200 à 1300 promotions pour 2005 serait un grand succès pour le SNPDEN. C'est à la lumière du résultat final que nous jugerons de la volonté du ministère de répondre à nos attentes.

Philippe Guittet en préalable exprime son souhait qu'un relevé officiel de décisions soit fait à chaque réunion (accord), exprime sa satisfaction à la suite des propos tenus à la radio par le ministre F. Fillon au sujet de la laïcité, et réitère la demande que se tienne une troisième CAPN, rappelant qu'un tiers des affectations échappe ainsi à tout contrôle des commissaires

paritaires. Il fait remarquer que la nouvelle circulaire sur les élections des parents d'élèves est inapplicable techniquement.

M. Thévenet répond, en accord avec Mme Moraux, qu'il n'y a plus que 2 CAPN par souci de simplification, et que si on excepte les premières affectations, il reste peu de cas à traiter après la deuxième CAPN. Quant à la circulaire sur les élections des parents, les syndicats ont été consultés...

DANS UN COURRIER AU DIRECTEUR DE CABINET LE 23 JUIN, LE SNPDEN DEMANDE UNE 3ÈME COMMISSION PARITAIRE.

« Lors de la réunion du groupe permanent de suivi que vous avez organisée le 17 juin, plusieurs propositions ont été retenues qui concernent les commissions paritaires.

Lors des commissions nationales des 26 et 27 mai 2004, Philippe Marie, coordonnateur des commissaires paritaires nationaux du SNPDEN, avait demandé la tenue, fin juin, d'une troisième réunion.

Cette séance n'étant pas encore programmée, j'ai l'honneur de vous demander de bien vouloir faire en sorte qu'elle puisse se tenir. En effet la réunion du 17 juin a permis de faire évoluer positivement l'obligation de mobilité. Certaines de ses propositions pourraient être prises en compte par la commission paritaire dès maintenant afin de remédier à quelques situations particulières ou douloureuses.

Il m'apparaît en outre souhaitable que les commissaires paritaires soient informés des dernières opérations de mutation réalisées, des délégations rectorales envisagées et de la politique mise en œuvre par la direction de l'encadrement auprès de Mesdames les Rectrices et de Messieurs les Recteurs pour ce qui relève de l'affectation des personnels recrutés par liste d'aptitude et par voie de détachement, parallèlement à l'affectation des lauréats concours.

Enfin plusieurs réunions de concertation ont été consacrées à la formation des personnels de direction. Il nous apparaît nécessaire que les représentants des personnels soient avisés de sa mise en œuvre (...).

En ce qui concerne la mobilité, il sera nécessaire de modifier le décret statutaire. La circulaire de mutation 2005 sera adaptée (le statut n'étant pas modifié) prévoyant des dérogations possibles, allant dans le sens d'un « lissage ».

MOBILITÉ ET DÉROGATION : 4 POSTES AU LIEU DE 5...

L'article 22 du décret du 11 décembre 2001 prévoyait que « les personnels ayant occupé cinq postes différents dans le corps des personnels de direction » étaient dispensés de mobilité obligatoire.

Le SNPDEN a fait remarquer que ce chiffre de 5 était excessif, ne correspondant ni à des raisons liées aux promotions (en effet 3 emplois peuvent permettre 2 promotions), ni à une carrière type de direction : avec une moyenne de 4 à 5 ans sur un emploi, 5 postes correspondraient à une carrière de direction de 20 à 25 ans, ce qui n'est pas le cas général.

Partant de là, le SNPDEN a demandé (voir congrès de Toulon, *Direction* n° 119) que le nombre de postes permettant la dérogation soit de 4. C'est ce qui a été obtenu !

Des centaines de collègues sont concernés... s'ils le souhaitent bien entendu.

Philippe Guittet redit le souhait très fort du SNPDEN que soient abordées les questions de fin de carrière, de CPA aménagée. La réponse du ministère reste pour l'instant inchangée. Nous attendons une nouvelle écriture pour la clause de pénibilité.

M. Thévenet invite chaque syndicat à s'exprimer sur les conditions d'exercice du métier de personnels de direction.

Philippe Guittet prend comme point de départ le protocole signé par le SNPDEN, et le référentiel, et réaffirme qu'il ne pourra être respecté que s'il existe autour du personnel de direction, un personnel suffisant en quantité et en qualité. Dans le cadre de la SMR (stratégie ministérielle de réforme), il est peu question de l'EPL. Celui-ci est pourtant le dernier échelon, celui dont on attend tout sans se préoccuper du nombre et de la qualification des personnels : bourses, aides sociales diverses, copie

certifiée conforme... un véritable guichet unique. Il y a une absolue nécessité de réfléchir sur son utilité; nécessité de repenser le rapport entre l'échelon académique et l'EPLÉ, l'organisation des personnels administratifs de l'EPLÉ: pourquoi pas un cahier des charges clairement affiché, un pôle administratif commun, avec des personnels effectivement formés à ce que l'on attend d'eux, séparé du pôle comptable? Nécessité pour tous les établissements d'une équipe de direction complète et de personnels formés et compétents pour permettre l'accueil, la sécurité des biens et des personnels dans de bonnes conditions, avec des attributions définies et précises. La fin des contrats des aides éducateurs, et de tous les contrats précaires, assurant des tâches variées, a créé un manque crucial, et aggravé les conditions de travail des personnels de direction qui doivent faire face à leur non remplacement. Il est indispensable d'ouvrir une réflexion sur ce thème.

Serge Thévenet reprend les thèmes en distinguant ceux relatifs au positionnement des chefs d'établissement par rapport à leur hiérarchie et son autonomie, et ceux traitant le quotidien d'un EPLÉ (nombre d'adultes, qualification...).

Dominique Antoine, directeur de la DPMA, se dit très intéressé. Jusqu'ici les stratégies ministérielles de réforme ont porté sur la déconcentration de l'administration centrale vers les administrations académiques. Aujourd'hui l'EPLÉ doit être la nouvelle frontière de cette stratégie. La DPMA a entrepris un travail de réflexion sur la professionnalisation des personnels, et mandate des consultants qui travaillent sur un panel dans 4 académies visant à mettre en adéquation compétences et qualification. L'EPLÉ est au carrefour de nombreux domaines. D. Antoine se dit prêt à mettre en place un groupe de réflexion avec des personnels de direction sur le rapport entre l'administration déconcentrée et l'EPLÉ, les métiers, les diverses fonctions et l'évolution de l'informatique. Philippe Guittet est preneur de cette proposition et souhaite que le SNPDEN soit associé à tous les groupes de travail de la DPMA qui concernent l'EPLÉ.

M. Thévenet prend acte du souhait des syndicats d'être associés à la réflexion sur les métiers de l'EPLÉ et d'être informés régulièrement sur les divers groupes techniques de réflexion. Dans le cadre du débat national sur l'école, la loi d'orientation prendra vraisemblablement en compte l'environnement des personnels de direction. Des avancées et des pistes de travail semblent se profiler, mais pour lui tout ce qui est « numérique est interministériel ».

La mobilisation de résistance professionnelle continue. Nous attendons, après cette réunion, des actes concrets.

Quand le ministère veille à la résistance professionnelle !

Au cas où le mouvement de résistance professionnelle viendrait à faiblir, comptons sur notre ministère pour le raviver!

Ainsi est-ce le cas de l'organisation des élections des représentants des parents d'élèves au conseil d'administration. Un nouveau texte indique que les deux parents seront désormais électeurs. Lors de la réunion du Conseil supérieur de l'Éducation où il fut adopté, Hélène Rabaté a alerté sur l'extrême difficulté à le mettre en œuvre.

« Cause toujours, tu nous intéresses »: élagué l'emballage de la bienséance, telle fut la réponse reçue.

Ceci doit nous conduire à une action concrète de résistance professionnelle. Nous ne devons pas prendre de plein fouet les incohérences de ceux qui prennent de nobles décisions politiques en se défaussant sur les établissements - en fait sur nous - des conséquences qu'ils n'ont voulu ni évaluer, ni assumer.

En effet, aujourd'hui, le logiciel GEP obligatoire et national est incapable de dresser une telle liste ou de tirer des étiquettes adéquates. Vue la réactivité habituelle, il faudra sans doute plusieurs années avant que ce soit possible (depuis dix ans, par exemple, la prise en compte des élèves dont les

deux parents sont séparés est toujours impossible: cette impéritie a conduit les établissements à ne plus guère se préoccuper de GEP pour gérer le « deuxième » parent).

La consigne syndicale est claire et nette: faisons aveuglément confiance au logiciel du ministère, forcément bon et juste par nature. Ne tirons qu'une seule liste - celle que nous fournira GEP comme « liste électorale »-, n'envoyons les documents qu'aux seuls électeurs dont il nous fournira les étiquettes. Bien sûr, il faut ajouter ceux des « deuxièmes » parents qui se manifesteraient une fois la liste affichée.

Aller au delà ne serait-ce pas pure insolence puisque concevoir que la « liste électorale » de GEP ne serait point la bonne? Signalons, au passage, qu'un établissement de 1500 élèves se retrouve ainsi un corps électoral de 3000 parents pour des élections annuelles soit l'équivalent d'une commune d'environ 5000 habitants: de quel personnel dispose cette collectivité pour assurer son service des élections et de quoi disposons-nous?

Le SNPDEN rencontre Alain Rousset, président de l'Association des Régions de France, le 07 juillet

Alain VERVAEKE

Pour le SNPDEN:
Philippe Guittet, Hélène Rabaté,
Michel Richard, Alain Vervaeke
Pour l'ARF:
Alain Rousset, François Langlois,
délégué général de l'ARF

Alain Rousset accueille la délégation, en précisant qu'il connaît le SNPDEN, particulièrement actif en Aquitaine, région qu'il préside. Il présente rapidement l'ARF, association qui a pour vocation d'harmoniser les pratiques diverses des régions et non de les uniformiser.

Philippe Guittet, après avoir présenté le SNPDEN, expose les deux points qu'il souhaite aborder, à savoir la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, promulguée le 4 mai 2004, ainsi que le transfert des TOS.

Sur le premier point, il précise que si pour le SNPDEN, le droit individuel à la formation créé pour l'ensemble des salariés constitue une avancée, il regrette que les problèmes de la place des GRETA, de la réforme de l'apprentissage public et de la mise en place de CFA publics, absents dans certaines régions, ne soient pas pris

en compte. Il demande aux élus régionaux de se saisir de ce dossier qui touche la mission de service public de l'Éducation, et propose l'expertise du SNPDEN. Cette proposition est acceptée, au travers de la participation à des groupes de travail.

La discussion sur le transfert des TOS a permis à Philippe Guittet de dire la nécessité d'un débat de fond sur la clarification des missions des différents personnels, et de leurs évolutions, comme par exemple la maintenance informatique, le gardiennage et la sécurité. Il propose qu'une étude soit menée en relation avec les organisations des personnels représentatives. François Langlois en accepte le principe.

D'autres sujets comme la gratuité des manuels ont été abordés; l'ARF se déclare prête à discuter de tous les sujets, en particulier dans des groupes de travail dans lesquels le SNPDEN sera partie prenante.

Cette première prise de contact, après les récentes élections régionales, a permis de constater l'ouverture de l'ARF à la discussion des problèmes que rencontrent les personnels de direction, ainsi que la reconnaissance de l'expertise du SNPDEN.

L'avenir des télé services dans les établissements

Philippe TOURNIER

Notre ministère, dont nous savons tous combien il est réactif et moderne en matière d'utilisation de l'informatique au bénéfice des usagers, s'intéresse beaucoup aujourd'hui aux télé services. Un rapport récent commandé à un cabinet de conseil et d'études¹ dessine un futur merveilleux de « télé services dans le second degré ». On s'inscrit, on échange, on consulte les cahiers de textes, on corrige ses devoirs, on s'informe par Internet, en liaison permanente avec des EPLE super-performants, super-ouverts, super-top. L'intérêt des télé services n'est évidemment pas objet de doute. En revanche, on peut s'interroger très prosaïquement sur les conditions actuelles de leur développement.

Ainsi, le rapport susnommé indique que 15 % environ des établissements auraient déjà mis en œuvre des télé services. Ce chiffre est présenté comme modeste. Il est pourtant énorme si on prend en compte les conditions dans lesquelles établissements les développent : comme le rapport le mentionne lui-même, l'obstacle majeur est le faible intérêt que le ministère porte à la question des conditions et des conséquences de l'informatisation dans les EPLE. Ces derniers ont éventuellement des moyens financiers mais pas de ressources humaines permettant d'assurer une gestion régulière de ce type d'offres de services ne supportant pas l'à-peu-près. Or, actuellement, ce sont l'intérêt individuel de la direction d'établissement pour la question et la disponibilité de bonnes volontés éparses qui permettent d'assurer le fonctionnement de ces télé services. Pour reprendre les propres termes du rapport, « l'absence de personnels dédiés à la maintenance informatique dans les établissements », « l'absence d'administrateurs de ces nouveaux logiciels » et la « nécessité de nouvelles compétences liées à l'utilisation des outils Internet et Intranet » sont bien les obstacles majeurs, pointés depuis une quinzaine d'années sans que le ministère ne s'en soit beaucoup ému. Dans un tel contexte, un discours officiel prêchant une généralisation des télé services comme la solution aux maux administratifs des EPLE ne peut être que particulièrement mal reçu. Ajoutons qu'il apparaîtrait comme assez insupportable que le ministère, après n'avoir guère assumé son rôle ces quinze dernières années, veuille s'imposer aux EPLE sur ce sujet sans guère contribuer à l'effort nécessaire sauf en paroles.

En fait, la question qui se pose est celle du rôle que l'administration centrale et ses services déconcentrés ont à jouer dans la diffusion de l'innovation. Dans le domaine de l'informatisation, l'occasion de repenser un management plus moderne a été magistralement manquée. Encore aujourd'hui, l'archaïsme persistant de nombre de logiciels nationaux, le peu de considération pour les attentes des établissements, le mépris de la simple ergonomie pour les utilisateurs (malgré quelques progrès ces derniers temps), la difficulté de faire prendre en considération des demandes simples (il n'existe d'ailleurs

aucune procédure clairement indiquée aux établissements à ce sujet), la lenteur des évolutions font que le ministère n'apparaît pas comme un partenaire ni rassurant, ni très fiable pour les établissements qui d'ailleurs cherchent, dès qu'ils en ont l'occasion, d'autres partenaires qui s'avèrent plus réactifs et plus attentifs à leurs attentes. Il est triste de constater que le ministère s'emploie à dilapider avec tant de constance son crédit comme s'il le pensait inépuisable.

Le ministère doit tirer les conséquences de ce que les choses qui avancent se passent là où sont les élèves : dans les établissements. L'innovation, dans le domaine des télé services comme dans bien d'autres aspects, s'effectue largement d'une façon autonome dans les EPLE (et sans qu'il n'en sache, souvent, rien²). Peut-être est-ce la manifestation d'une évolution structurelle et durable. S'il le veut bien, cette évolution ne met pas le ministère « hors jeu » sur la question de la diffusion des innovations mais le recentre sur son seul vrai rôle : celui de garant de l'intérêt général (dont on se demande, parfois, s'il n'aime pas surtout le fuir et à s'en défaire sur les EPLE...).

Par exemple, plutôt que de s'enivrer sur l'avenir des télé services, le rôle d'une autorité centrale n'est-il pas de se soucier de la question de la « fracture numérique » ? Une partie importante des parents n'est pas intégrée dans l'univers Internet, largement constituée des familles sociologiquement les plus fragiles qui ne doivent pas se sentir exclues de la vie des établissements. Le choix des communications par SMS en matière d'absences des élèves (plutôt que par Internet) manifeste d'ailleurs de la prise en compte de cette dimension sociologique d'accès à l'espace numérique par les EPLE, plus en contact avec les réalités de la société. Le rôle du ministère aujourd'hui est donc sans doute moins de prêcher pour le développement des télé services, qui se fera de toute façon et sans lui, que de sensibiliser à la question de l'égalité d'accès des usagers et à celle d'un emploi réfléchi des

ressources publiques. A l'heure de la LOLF, consacrer ces dernières, alors qu'elles ne sont pas illimitées, à des télé services qu'utilisent peu ceux qui ont le plus besoin d'école mérite une vraie réflexion stratégique, établissement par établissement, qui n'est pas à dédaigner comme une manifestation de ringardise technologique. Le rôle du ministère est sans doute moins de courir après l'avant garde qui n'a pas vraiment besoin de lui que de se soucier des autres. Évidemment, c'est moins étincelant, moins « glamour » mais sûrement pas moins utile au service public.

A l'heure où le mouvement national de résistance professionnelle met en avant le poids des dysfonctionnements managériaux qui pèsent sur les personnels de direction, les errements du ministère dans son rôle d'innovateur dans le domaine de la modernisation informatique³ semblent un champ très concret mais aussi fortement symbolique de combat syndical.

1 Le cabinet BSLG

2 Bien des établissements appliquent sagement le vieil adage : « pour vivre heureux, vivons cachés »

3 Ce propos ne porte pas un jugement sur les personnes qui suivent ces projets. Au contraire : pour qui les connaît, on ne peut que louer leur lucidité sur l'état de ce qu'elles conduisent comme le soulignent les rapports sévères émanant du ministère lui-même. Ce n'en est que plus affligeant...