

Paritarisme... reprise d'un dialogue constructif ?

Philippe MARIE

Depuis quelques semaines, un frémissement positif semble se faire sentir dans le cadre du paritarisme. Le 17 juin, lors de l'audience auprès de M. Faugère (Directeur de Cabinet du Ministre), le SNPDEN seul réitérait sa demande d'une 3^e CAPN (demande confirmée par courrier le 23 juin). Fin juillet, après la 1^{re} rencontre auprès de M. Desneuf (Directeur de l'Encadrement) l'annonce de celle-ci était effective. A l'ouverture de sa tenue, le 25 août, Monsieur le Directeur reconnaissait le « caractère normal » et la légitimité de cette ultime CAPN, en raison du nombre de situations à traiter (58). Cette nécessité reconnue de clore le mouvement des affectations au plus près de la rentrée scolaire permettra désormais d'inscrire cette CAPN de façon pérenne dans le calendrier et d'obtenir ainsi – au-delà des derniers ajustements – de plus amples informations (nationales et académiques) sur l'affectation des personnels de direction non-titulaires (lauréats-concours – liste d'aptitude et détachements) afin de défendre au mieux nos nouveaux collègues à chaque niveau.

Par ailleurs, sollicités début juillet pour une réponse immédiate à des projets de notes de service particulièrement importantes (TA 2005, mutation 2005, mise en œuvre de l'évaluation), là où certains pratiquaient « une soit disant négociation peu spectaculaire et forcément discrète », nous avons souhaité inscrire l'examen de ces textes très clairement dans le cadre d'une rencontre spécifique dédiée au « bilan de la mise en œuvre du protocole concernant les personnels de direction dans la perspective de permettre son actualisation ».

Le tableau d'avancement 2005 : celui-ci prendra en compte le passage de 8 à 8,5 % d'accès à la hors classe obtenu par le seul SNPDEN. Certains de nos concurrents continuent toutefois de se targuer de ne pas avoir paraphé le « protocole LANG – SNPDEN ». Que ne rappellent-ils pas, par la même occasion, qu'en l'an 2000 il y avait eu... 39 promotions en hors classe et qu'en 4 ans se sont près de 1 200 collègues qui ont été promus en hors classe et plus de 4 000 en 1^{re} classe!... Pour obtenir des avancées dans le combat syndical encore faut-il avoir un projet et un objectif et celui du SNPDEN est clair et déterminé 12 % en hors classe, 48 % en 1^{re} classe.

La mise en œuvre de l'évaluation : En mars 2004, une première audience avait permis de faire le point sur la mise

en place de l'évaluation des personnels de direction et tout particulièrement sur les grandes différences existant d'une académie voire d'un département à l'autre : nombre et types de personnels concernés, grande disparité de l'attribution de l'item « exceptionnel », manque de transparence du dispositif tant au point de vue collectif (niveau des CAPA) qu'au niveau individuel (absence d'entretien contradictoire).

Lors du groupe de travail du 25 août, nos propositions ont permis la rédaction d'une note de service qui désormais doit servir de cadre à toutes les académies et répondre ainsi au double objectif fixé, en étroite liaison avec notre conception du MÉTIER de personnel de direction.

Apporter aux personnels de direction, l'aide, l'accompagnement et la valorisation de leurs pratiques qu'ils sont en droit d'attendre de leurs autorités hiérarchiques.

Offrir encore plus d'objectivité lors des opérations de promotions et de mutations.

Parmi les points les plus importants figurant tous dans les exigences réitérées du SNPDEN, il convient donc de souligner :

- la définition d'un cadre national et d'une procédure commune à tous les recteurs et inspecteurs d'académie.
- la (ré) affirmation appuyée de l'aspect individualisé et contradictoire de la procédure à tous les stades de l'évaluation (fiches d'évaluation – entretien – meilleure transparence dans la relation chef adjoint)
- l'utilisation des documents lors des différentes opérations de gestion (tableau d'avancement et mutation) dans le cadre des diverses commissions paritaires académiques puis nationales.
- les nécessaires opérations de formation continue à développer.

Les opérations de mutations à la rentrée 2005. Sujet sensible s'il en est, 4 500 collègues - soit près d'1 sur 3 - ont cette année sollicité une mutation et 2 000 d'entre eux (44 % soit 250 de plus qu'en 2003) l'ont obtenue. Au-delà de toutes les rumeurs et fausses idées habituelles circulant autour des procédures de mutation, un point tout particulièrement continuait de faire débat et parfois d'attiser insatisfactions et rancœurs, celui de la mobilité. Dans une interview de *Direction* n° 120 (juillet août 2004), Philippe Guittet a bien rappelé quels étaient les objectifs et les liens de celle-ci dans le cadre du nouveau statut. Dans



l'application de cette clause, les commissaires paritaires n'ont cessé de lutter pour faire respecter la gestion individuelle, intelligente et humaine de l'article 22 du décret statutaire, au bénéfice des personnels de direction afin de permettre un « véritable parcours professionnel associé à un plan de carrière » et non de la voir s'imposer brutalement comme une démarche arbitraire et technocratique. Il convenait, devant certains blocages intolérables qui risquaient à très court terme de polluer le mouvement, d'obtenir de nouvelles garanties. C'est ce que nous avons obtenu. Là où d'autres envisageaient de vagues promesses d'éventuels reculs d'obligation de mobilité, le SNPDEN a concrètement effectué deux propositions retenues par le ministère :

La clause de mobilité ne sera effective en 2005 que pour les personnels de direction en poste depuis 11 ans, en 2006 pour ceux qui en auront 10 et en 2007 pour les 9 ans. Ce lissage sur 3 ans (au lieu d'une application brutale sur 1 an) cumulé avec la prévisible augmentation des départs en retraite (l'effet « papy-boom ») devrait permettre une meilleure fluidité du mouvement.

La clause de mobilité ne sera plus obligatoire pour tout personnel de direction ayant occupé 4 postes différents (et non plus 5 comme précédemment). Là encore, la diminution du nombre de collègues concernés devrait permettre une meilleure gestion du corps.

Enfin la pérennisation de la 3^e CAPN devrait elle aussi participer pleinement de cette exigence permanente de transparence et de concertation que nous voulons dans le cadre du paritarisme.

Il reste à chacun d'entre nous, à chaque moment et à chaque niveau (académique – national) à accompagner les collègues et faire vivre ces règles au bénéfice de l'ensemble des personnels de direction en général et de chacun en particulier.