

Vous vous posez des questions ? les négociateurs répondent

Philippe Guittet et Rémy Pierrot interrogés par Jean-Claude Guimard et Marcel Jacquemard

D'une manière générale pour nos collègues, rien dans le protocole d'accord sur nos conditions de travail.

Philippe Guittet : Je crois d'abord qu'il faut resituer ce qui a guidé toutes nos négociations dans une double cohérence : une cohérence sur la stature du chef d'établissement (nous avons obtenu des textes très forts sur le référentiel, l'évaluation, la formation) et, une autre cohérence, un statut qui répond à cette stature, pour lequel on a privilégié tout ce qui, dans le statut, pouvait correspondre à cette stature : tout d'abord le corps unique, puis le classement des établissements et enfin l'indemnitaire.

Rémy Pierrot : Chacun conviendra que les conditions de travail étant nécessairement variables selon les établissements, les régions, les académies, les emplois, le protocole d'accord ne pouvait pas trai-

ter, sauf en termes généraux, cette rubrique conditions de travail dont je souhaiterais qu'on y substitue la notion de conditions d'exercice du métier. Le référentiel de compétence et le référentiel de métier que nous avons obtenus et qui étaient inscrits dans notre projet syndical précisent l'exercice professionnel de chacun d'entre nous en explicitant ce qu'il convient d'entendre par diriger un établissement scolaire. Cela me paraît un immense progrès que d'avoir pu circonscrire le champ d'activité du chef d'établissement au domaine qui est celui pour lequel il a été recruté, c'est à dire la direction et non pas l'empilement des tâches qui doivent se faire dans un établissement.

Un deuxième volet me paraît essentiel. Pour être en capacité d'assumer la direction qui nous est confiée, on doit pouvoir distribuer le travail à un certain nombre de services, à un certain nombre de personnels dans le respect de leurs statuts, dans le respect de sa propre lettre de mission et c'est dans cet esprit que nous avons demandé que soient associés à la direction de l'établissement des personnels de type administratif susceptibles de prendre en charge le pôle administratif. J'ajoute que dans le cadre du plan quinquennal pour l'emploi nous avons largement insisté sur le fait que la complexification des technologies exigeait que nous puissions avoir des techniciens de haut niveau pour gérer, sous la responsabilité du gestionnaire, l'ensemble de ces matériels sophistiqués d'où la demande d'environ 2 500 postes de gestionnaires de réseaux, de techniciens, de réparateurs de matériels informatiques,



audiovisuels et autres. C'est grâce à cela que l'amélioration des conditions de travail va commencer, elle se terminera j'en suis sûr par le travail qui a déjà été entrepris dans toutes les académies avant la sortie des textes autour de ce que l'on a appelé la commission permanente auprès des recteurs, de façon à ce que la simplification des tâches administratives soit organisée dans les académies en direct entre les recteurs et les chefs d'établissement.

Philippe Guittet : Deux précisions : nous ne renonçons pas à une création de poste de catégorie A dans le cadre du



plan quinquennal, c'est à dire des 800 postes que nous avons demandés et bien évidemment, un chantier va s'ouvrir, en particulier au niveau fédéral mais aussi à notre niveau sur la réduction du temps de travail, élément essentiel de l'amélioration des conditions de travail.

L'évaluation est un document volumineux dans les annexes du protocole d'accord. Que pensez vous de la faisabilité de ce dispositif ?

RP : Il faut d'abord que cela se fasse, parce que c'est un véritable enjeu de service public et, dans notre esprit, il n'y a pas de service public déconcentré sans évaluation à tous les niveaux de la déconcentration. Nous avons demandé cette évaluation et nous entendons qu'elle se fasse. Si l'évaluation est un domaine prioritaire du MEN qui par ailleurs crée un haut comité de l'évaluation, on devrait bien réussir à mettre en œuvre une évaluation des personnels de direction, CE et adjoints ; il faut donc que les recteurs qui sont l'échelon déconcentré au-dessus de l'établissement, prennent prioritairement en charge ce problème. Les recteurs et leurs services doivent comprendre que l'évaluation des personnels de direction, dans le cadre et sur la base de la lettre de mission, leur donnera une foule de renseignements sur la réalité du fonctionnement des EPLE et donc du service public d'éducation. Il faudra veiller à ce que les choses se passent conformément aux principes qui sont écrits, que la lettre de mission soit bien la base de tout cela et que les rapports annuels intermédiaires puissent venir corriger dans les 4 ans qui viennent toutes les dérives qui pourraient, par laxisme ou par autoritarisme, défigurer cette conquête syndicale.

PG : La lettre de mission c'est l'expression de deux choses : le fait que nous nous situons dans une hiérarchie dans le service public (ce que nous dénie certains, la FSU et certains de ses syndicats dans leurs derniers écrits) et un diagnostic partagé non seulement entre le chef et la hiérarchie mais entre la direction (chef et adjoint) plus largement l'équipe de direction et la hiérarchie. C'est dans ce cadre que je situe la lettre de mission du chef d'établissement et c'est dans ce cadre que s'établira la lettre de mission de l'adjoint puisqu'il y aura bien une cohérence entre la lettre de mission du chef et celle de l'adjoint.

On a pu dire que ce serait maintenant le chef qui va évaluer l'adjoint

RP : Certes il ne faut pas cacher que le CE va participer de cette façon à la valorisation du travail de son adjoint parce qu'il n'y a de cohésion d'équipe de direction que dans la valorisation du travail de

chacun dans l'accomplissement de la lettre de mission. Cacher cela, en avoir peur, c'est rester dans la situation actuelle où de l'aveu même des recteurs et IG, les adjoints, on ne connaît pas.

PG : L'ensemble du processus sera un processus contradictoire, ce que nous avons toujours demandé et qu'en dernière analyse ce n'est pas le chef qui évalue l'adjoint, même s'il y a une appréciation du chef sur l'adjoint ; il y aura évidemment une évaluation de l'adjoint par le recteur ce qui l'obligera à le connaître.

Les collègues peuvent nous dire que la formation telle qu'elle apparaît dans le protocole d'accord est bien éloignée des mandats syndicaux qui ont pu être votés au congrès ou au CSN en particulier sur la forme et sur la durée de la formation.

PG : Il y a un décalage entre ce que les collègues disent et ce qui est réellement écrit dans le protocole d'accord sur cette question précise. Le protocole reprend quasiment pour l'ensemble, non pas forcément ce que nous disions au départ sur la formation en un an, mais l'essentiel de ce que d'après nous devait être la formation. Une culture d'encadrement (on parle de rapprochement de la mise en œuvre de la formation des personnels de direction et d'autres corps d'encadrement) un cadre et un pilotage national, un accompagnement, l'alternance, le fait de pouvoir recevoir une formation hors responsabilité, et l'individualisation comme réponse à l'ouverture de recrutement donc une formation différenciée selon le recrutement ; d'autre part la certification à l'emploi à la fin de la formation est une très grande avancée. Enfin une formation diplômante puisque que ce soit en formation initiale ou en formation continue, on pourra obtenir un DESS de direction d'établissement du second degré (EPLE). Il faudra évidemment voir comment elle sera mise en œuvre concrètement ; c'est bien à partir de ces textes, à partir de ce qui sera signé dans le protocole qu'on pourra avancer sur la formation.

RP. Il y a des satisfactions, mais aussi un certain nombre d'insatisfactions. L'alternance suppose des absences des personnels dont nous ne souhaitons pas qu'ils soient mis directement en responsabilité tout en concevant que la mise en responsabilité est susceptible de faire émerger des demandes de formation. Les postes qui ont été pourvus de cette façon là sont en général des postes difficiles à pourvoir et des postes où l'absence du chef d'établissement ou l'absence de son adjoint en formation est souvent cruellement ressentie. Il faut donc trouver des moyens pour pallier les absences des per-

sonnels qui vont en formation en particulier dans les zones difficiles et sensibles. Nous en avons deux grands types d'échos : celui des chefs d'établissement tuteur qui ne peuvent pas encore évaluer au bout d'un an les qualités de la formation et qui mettent en évidence les gênes engendrées pour l'établissement et les appréciations des gens qui sont en formation eux-mêmes, ils nous disent qu'ils n'ont pas été déstabilisés dans leur vie familiale car ils sont le plus souvent nommés dans des postes à proximité de chez eux et qu'ils tirent de l'expérience de la première année de formation quelques outils indispensables pour aborder la rentrée future. Ce protocole est un compromis. Nous avons insisté sur la qualité de la formation théorique de la deuxième année. Il y a fort à parier que l'habilitation en cours du DESS de direction risque d'orienter la formation vers des exigences de plus en plus précises faisant appel à des universitaires ou des formateurs de haut niveau que nous réclamions dès le début de ces négociations. Nous sommes vigilants.

On va donc donner aux recteurs le pouvoir de promouvoir les personnels de direction sans possibilité d'appel et parallèlement de sanctionner les mêmes personnels de direction

RP. Nous n'en sommes pas là. Il y a 15 jours nous avons été tentés de nous mettre en travers de cette proposition de la DPATE, non pas pour des raisons de principe, mais parce que nous pensons qu'un protocole d'une telle envergure ne peut pas être mis en place sans prendre quelques précautions. La déconcentration, nous ne sommes pas contre, nous sommes même pour qu'elle descende jusqu'à l'établissement. C'est ainsi que nous avons donné un accord de principe sur l'affectation des stagiaires par les recteurs. Nous avons fait valoir qu'il fallait un moratoire pendant la mise en place de l'évaluation. On ne pouvait pas confier aux recteurs toutes les complexités de l'évaluation dont on a parlé par ailleurs en même temps que le droit, le pouvoir ou l'invitation à sanctionner. Quand on aura fait un premier tour on repensera le problème et la négociation sera de même nature que celle que nous avons menée avec la DPATE avec les mêmes volontés de ne pas exposer nos collègues à des tirs croisés de l'administration au sens hiérarchique mais aussi de l'environnement qui fait souvent pression de façon outrancière. Voilà ce que nous avons obtenu.

PG. Je voudrais ajouter que c'est le seul point sur lequel nous n'étions pas demandeurs dans la négociation, non parce que nous étions contre la déconcentration mais parce que le moment ne nous semblait pas opportun. Je signale

qu'il y avait deux autres points sur la déconcentration qui avaient été proposés : le mouvement des adjoints que nous avons refusé clairement et le classement des établissements. L'avis des recteurs sera demandé sur le classement des établissements mais le barème reste national et la décision finale reste à la Centrale.

Le corps unique est généralement perçu d'une manière extrêmement positive sauf peut-être par les agrégés, mais justement à leur propos, est-ce que cela ne va pas poser de réels problèmes de gestion.

RP. Les problèmes de gestion viennent de la construction même de ce corps unique dont je rappelle qu'il est à trois classes et deux niveaux d'entrée. La 3^e classe est strictement une classe d'entrée qui va accueillir les lauréats concours issus du corps des certifiés et assimilés. La 2^e classe va être la classe d'accueil des promotions de la 3^e classe et la classe d'entrée des lauréats concours issus du corps des agrégés ou assimilés. La 1^{re} classe sera une classe promotionnelle. Nous partons d'effectifs de gens dont il va falloir d'abord assurer le classement dans le nouveau corps unique ensuite assurer la promotion et la promotion va consister à vider la 3^e classe en la faisant passer de 57 % du corps à 47 %, en gros il va falloir la vider de 17 % de ses personnels. Il va falloir remplir la 2^e classe qui va passer de 41 % à 45 %, il va falloir remplir la 1^{re} classe toujours en 4 ans, qui va devoir passer de 2,17 % à 8 % du corps. Actuellement le vivier pour la promotion en 1^{re} classe du corps unique est composé légitimement des personnels de l'ancien premier corps : ceux qui ont été recrutés au niveau agrégés. Ils sont inscrits dans les mémoires académique et nationale. Tout cela ne doit pas être bouleversé. L'acquis syndical du jour c'est une augmentation sensible du nombre de collègues agrégés qui vont passer en 1^{re} classe tout en laissant à cette 1^{re} classe sa vocation promotionnelle pour les gens de la 2^e classe qui sont passés par la 3^e classe. C'est ce qu'on appelle dans le jargon syndical la double promotion.

Nous sommes à la veille d'une date importante dans les victoires syndicales, celle de la fin de l'écrêtement dit du 960 qui favorisera à la fois les départs en retraite puisque les gens partiront en retraite assurés qu'ils sont de ne plus être écrêtés et libéreront d'autant plus de postes promotionnels dans la 1^{re} classe de ce corps unique.

PG. Lors de l'écriture du statut, une étude sera menée sur la possibilité de protéger les flux de montée des agrégés dans la classe intermédiaire, d'avoir des accélérations de carrière jusqu'au dernier échelon de ce grade intermédiaire.

RP. La commission carrière est en cours d'étude de la possibilité d'accélérer la carrière des agrégés dans le cadre de la 2^e classe à des échelons qui ne seront pas fréquentés par ceux qui viennent de la 3^e classe. Avec un recrutement à l'âge limite de 45 ans, au terme de 5 ans, les agrégés rentreront dans la 2^e classe au 6^e 7^e ou 8^e échelon et ils bénéficieront d'une véritable accélération de carrière.

On avait tous rêvé d'un classement unique gage d'équité

PG. Nous étions partis sur un classement unique avec plus de catégories, qui était un gage d'équité parce qu'on se situait sur 7 catégories, basé sur l'idée que les effectifs devaient être l'élément essentiel de ce classement unique, et qu'il y avait un critère de surclassement. Cette idée, difficile à mettre en œuvre, n'a pas été retenue par la DAF mais n'a pas été perdue de vue ; elle a permis de modifier le classement actuel et c'est sur cette base là qu'a été établi le classement proposé qui est beaucoup plus en rapport avec les effectifs réels d'élèves. On a retenu l'idée de critères simples de surclassement.

RP. Cela fait 5 ans que les établissements n'ont pas été classés et on a fini par perdre tout repère à l'intérieur du même type d'établissement, collège, LP ou lycée et tout repère d'un type d'établissement à un autre parce qu'en 5 ans on s'est installé dans des variations énormes d'effectifs pour tous les types d'établissement, le plus souvent à la baisse dans les collèges et les LP et nécessairement à la hausse dans les lycées généraux et technologiques. Des simulations ont montré quel cataclysme engendrerait un nouveau classement avec les anciens critères complexes et peu transparents. Ce cataclysme là a été mis en évidence. Je crois qu'il faut partir de là pour aborder le nouveau classement des établissements comme étant la réponse en inscription budgétaire au plus près de ce que nous souhaitions

PG. La réalité qu'on pourra déceler après ce premier classement nécessitera peut-être des ajustements parce qu'on s'apercevra que tel ou tel secteur est encore défavorisé et qu'il faut faire progresser tel ou tel dans le classement des établissements mais je crois que ce classement est plus juste que celui qui existait précédemment et que les critères qui vont être appliqués sont plus justes que ceux appliqués précédemment.

RP. Si quelques collègues sont inquiets de cette méthode empirique, on rentre dans un champ complètement nouveau, que chacun se dise bien que les clauses de sauvegarde de trois ans sont

maintenues dans le protocole d'accord. Tout tâtonnement sera de toute façon couvert par une période de trois ans dont je rappelle qu'elle conserve le salaire intact aux personnes et leur donne aussi une priorité à mutation.

PG. Je signale aussi que les collègues qui auraient fait des demandes de mutation vers des établissements qui seraient déclassés pourraient retirer leur demande de mutation au moment de la publication du classement provisoire au cours du mois de décembre.

Les lycées bénéficient de ce nouveau classement, dans ce rattrapage, y a-t-il une catégorie d'établissement qui perd des avantages ?

PG. Il y aura bien évidemment des reclassements et des déclassés d'établissement, en particulier sur les collèges, mais il est bien évident que si l'on avait gardé les critères de 1996 le bouleversement aurait été bien plus grand ; tout le montre dans les projections qui ont été faites.

Problème des cités scolaires

PG. Il est résolu d'une première manière pour les chefs ; ils bénéficieront d'un meilleur classement. Si par exemple il a un lycée en 2^e catégorie et un collège en 3^e catégorie, il bénéficiera de la 3^e catégorie tout en conservant son appellation de proviseur.

Les critères qui sont appliqués sont clairement affichés. Pour les collèges, un seul critère permettra de bénéficier d'un surclassement, ZEP, enseignement spécialisé, internat... Pour les LP, les critères sont les mêmes, il faudra deux critères, mais le critère ZEP ou internat permettra de toute manière de bénéficier d'un surclassement. Pour les lycées c'est plus compliqué parce qu'il faut trois critères pour être surclassés.

Mais après ce préclassement, notamment pour les lycées, d'autres éléments devront être étudiés lors de la commission rectorale où seront partie prenante nos responsables académiques. Les critères pour les lycées devront étudier les recteurs sont essentiellement le critère internat ; on peut imaginer par exemple qu'un internat important en zone rurale soit surclassé automatiquement avec ce seul critère. On peut imaginer que lorsqu'un établissement est en cité scolaire et a ses deux établissements en 2^e catégorie et plus de 1 500 élèves, ce soit étudié plus particulièrement. On peut penser aussi que d'autres éléments puissent être étudiés, comme celui de sections d'enfants handicapés. Pour ceux qui ont pris connaissance des barres d'effectifs affichées, il faut dire que ce sont des barres minimum, que l'ensemble des éta-

blissements qui atteignent cette barre seront classés dans la catégorie mais bien évidemment beaucoup d'autres établissements vont glisser et pourront être classés même s'ils ont des effectifs inférieurs à cette barre.

C'est une constante pour ce qui est de l'indemnitaire de souhaiter le voir disparaître et le voir transformé en points d'indice. Cela ne s'est pas fait.

On aurait pu souhaiter qu'il y ait aussi, à partir du moment où il subsistait, un avantage de moyens mis sur l'indemnitaire. D'aucuns considèrent que le résultat est bien maigre.

RP. Oui on peut considérer qu'à l'occasion d'un protocole d'accord qui est toujours un compromis le gain soit maigre. Nous savions avant de commencer à négocier parce que nous sommes des syndicalistes mais aussi des citoyens, qu'un jour ou l'autre il y aurait un arbitrage budgétaire sur les limites de son coût. Nous savions aussi que nous aurions à choisir de mettre des moyens sur le corps unique à trois classes et son pyramidage, sur le classement des établissements et sur le régime indemnitaire. Sur le régime indemnitaire nous avions un mandat permanent, celui de transformer le maximum d'indemnités en points d'indice. C'est globalement ce que nous avons fait en privilégiant le pyramidage du corps unique à trois classes puisque les indices qui seront servis dans le cadre des promotions sont de loin bien supérieurs à l'indemnitaire qu'ils auraient trouvé de façon constante tout au long de la carrière. Nous avons voulu, de façon très symbolique pour ce qui concerne l'indemnitaire, voir reconnaître l'égalité sujétion des chefs et des adjoints attelés à la même direction du même établissement. C'était non pas faire un partage ou une moyenne des indemnités mais les aligner au niveau des anciennes indemnités de 1^{re} catégorie que nous avons cumulées dans une même indemnité. Donc indemnité augmentée et indemnité cumulée dans un système plus simple. Il fallait faire ressortir le prix de la responsabilité personnelle, civile et pénale du CE. Nous avons plusieurs techniques à notre disposition, soit introduire ou conserver une indemnité de responsabilité de direction soit essayer d'introduire une NBI généralisée pour l'ensemble des chefs d'établissement. Au mois de mai après le congrès de Toulouse, nous avons eu en notre possession une étude de la DAF qui reprenait nos analyses et qui faisait des propositions sur ce domaine là d'une NBI reconnaissance de la responsabilité du CE. Mais l'arbitrage de fin juillet de Matignon a provoqué un important recul.

PG. Nous souhaitons en plus que les chefs de 1^{re} et 2^e catégorie bénéficient d'un coup de pouce supplémentaire en

NBI ou en BI parce que bien évidemment c'était la reconnaissance d'un écart trop grand entre les chefs de 3^e catégorie et les chefs de 1^{re} et 2^e catégorie. Cela n'a pas été reconnu ni au niveau de la DAF ni au niveau des arbitrages, donc nous sommes revenus à un système indemnitaire qui se situait dans le cadre du corps unique et qui alignait les indemnités sur celles de la 1^{re} catégorie actuelle.

Des adjoints sont choqués, je crois que l'on peut employer un mot aussi fort, qu'on leur refuse maintenant toute indemnité intitulée indemnité de responsabilité

RP. Oui. J'en ai parlé précédemment en parlant de symbolique. Autant il a paru évident à l'ensemble du syndicat que la sujétion de l'adjoint et du chef était rigoureusement la même, autant après toutes les affaires qu'on a pu connaître il ne vient plus à l'idée de personne que la responsabilité propre du CE en tant qu'exécutif de l'EPL soit la même que celle de l'adjoint et il y avait du point de vue des négociateurs et surtout des mandats qu'ils possédaient, l'idée que la responsabilité personnelle et indivisible du CE devait être reconnue et traduite en termes de reconnaissance financière. Même s'il existe une responsabilité morale pour toute personne qui concourt à la bonne marche de l'EPL, le CE a par nature d'emploi et par nature de nomination une responsabilité supérieure, responsabilité particulière qu'on ne pouvait pas escamoter.

On pourrait parler d'indemnité de direction, cela pourra être revu lors de l'écriture du statut.

Pour ce qui concerne la mobilité on est donc dans la situation suivante : un personnel de direction est dans son établissement depuis 12 ans et à deux ans de la retraite va donc devoir quitter son établissement

RP. Le protocole ne dit pas cela, il parle d'aménagement et de transition applicable aux personnels en place. Ce cas ne sera pas un cas pratique dans l'exercice de la mobilité. Sur ce sujet nous ne sommes pas allés jusqu'au bout du statut de l'an 2000 parce que nous souhaitons une mobilité des personnels dans des fourchettes telles qu'on puisse au minima entreprendre un projet d'établissement et au maxima ne pas stagner dans un établissement jusqu'à ne plus rien lui apporter. Nous voulions que cette mobilité soit accompagnée d'accélération de carrière et que nous en fassions un véritable accompagnement de gestion des personnels. Nous n'avons pas obtenu gain de cause sur le sujet et il n'y aura pas de mobilité obligatoire mais une simple incitation à partir dès la 9^e année.

Je crois que nous n'en savons pas assez sur les intentions de gestion qui seront très variables et pour lesquelles l'action syndicale a encore beaucoup de choses à dire.

PG. La seule avancée que l'on peut donner sur ce point c'est une reconnaissance formelle de la mobilité dans la réforme de l'État. C'est important de l'avoir écrit dans le protocole, ce qui nous permettra des avancées futures sur cette question essentielle. Il y a aussi des éléments qui tiennent au débouché de carrière, il a été révoqué les débouchés vers d'autres fonctions en particulier les fonctions d'inspection.

Lors du CSN extraordinaire, nombreux ont été les SA qui ont tenu à remercier les négociateurs pour le travail qu'ils avaient accompli. Et vous, à l'issue de cette première période de négociations, quel regard portez-vous sur l'année qui vient de s'écouler ?

PG. On ne peut être de bons négociateurs que soutenus par le syndicat, le BN, les sections académiques, les syndiqués plus généralement et je crois que c'était un élément qui nous permettait de continuer sachant que l'on travaillait sur des mandats qui étaient clairs dans notre négociation. Pour aller plus loin on peut dire que c'était assez difficile. On a changé de ministre, ça n'a pas simplifié les choses dans les négociations. On était parti d'un rapport positif (rapport Blanchet) pour lequel nous avions été un élément moteur. Mais le temps a été très long pour ces négociations. On a été porteur souvent d'avancées sur le métier et au-delà du métier, c'est que qu'on comprenait la FSU et certains de ses syndicats, il y a un enjeu fort d'un mode de direction dans le service public que certains ne veulent pas voir mettre en œuvre.

RP. Il n'y a pas eu de temps mort entre notre fin d'étude du statut de l'an 2000 et l'entrée en pourparlers, en discussions puis en négociations sur le protocole d'accord. C'est donc depuis 4 ans que nous travaillons à la mise en place du projet syndical puis à la reconnaissance de ce projet syndical par la commission Blanchet puis aux discussions menées avec l'ancien ministre et aux négociations menées avec le nouveau. La négociation qui a conduit à ce protocole va laisser place maintenant à une négociation sur l'écriture des textes et du nouveau statut. L'action syndicale et l'action des négociateurs ne sont donc pas terminées. Il s'agit dans cette deuxième grande étape de conserver tout ce qui a fait la force de ceux qui ont participé à cette négociation : la cohésion syndicale.