

Écriture du décret : le feuilleton du printemps 2001

Nous l'écrivons le 10 avril : du protocole à l'écriture définitive du statut, l'activité du syndicat n'est pas un long fleuve tranquille.

Le moment n'est pas encore venu de publier le texte du décret statutaire qui remplacera à compter du 1^{er} septembre le décret 343 du 11 avril 88. En revanche après le passage en comité technique paritaire ministériel le 28 juin, il convient de montrer le rôle essentiel qu'a joué le SNPDEN dans l'évolution de ce texte entre sa première version, celle qui a été présentée en CTPM et les amendements que nous avons alors proposés par les représentants de l'UNSA Éducation.

Le protocole d'accord a été signé le 16 novembre. La DPATE nous assurait alors que la réécriture des décrets du 11 avril 88 était très avancée. Nous étions prudents et rappelions que les accords Bayrou signés en janvier 1995 avaient vu le décret modificatif finalisé en novembre 1995, et c'était un record de rapidité. A la fin de l'année 2000 et au début de 2001, le syndicat a été très largement mobilisé par le classement des établissements, autre chantier ouvert par le protocole. Début mars un courrier au ministre s'inquiétait de l'interminable attente.

« Vous nous avez dit à plusieurs reprises que les personnels de direction devaient se saisir de ce protocole, ce qui correspond très exactement à notre volonté. Il ne faudrait donc pas que des retards puissent être interprétés par nous comme une volonté de l'administration de remettre en cause des accords passés entre le Ministre et la principale organisation syndicale de personnels de direction »

Une première version du décret nous est communiquée à la mi-mars 2001, étudiée par le BN. Le secrétaire général faisait part de nos remarques à M. Forestier le 19 mars 2001, dans une analyse point par point du projet de décret, des oublis « par rapport au protocole », de la place beaucoup trop large faite au recrutement par détachement.

Une réunion à la DPATE le 28 mars permettait de reprendre le texte point par point. Une deuxième version était proposée début avril, à laquelle nous réagissions par courrier au directeur de cabinet le 11 avril

« Le projet de décret portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale qui nous est proposé présente un certain nombre d'évolutions positives par rapport au texte initial et que nous avons demandées.

Certaines de ces évolutions permettent de retrouver le contenu du protocole d'accord :

- abaissement à 45 ans de l'âge limite pour se présenter au concours de recrutement. Le passage progressif de 55 ans à 45 ans en 5 ans tel que prévu dans les dispositions transitoires nous paraît tout à fait acceptable.
- la limitation à 9 ans de la durée d'occupation d'un poste dans un même établissement. Il est maintenant indiqué que la dérogation permettant d'obtenir une mutation avec une ancienneté de moins de 3 ans, dans un poste peut être motivée par la situation personnelle ou familiale de l'intéressé. Nous avons souhaité cette évolution.

La version précédente du texte était sur un certain nombre de points en retrait par rapport au décret de 1988. Nous nous en étions émus.

Nos remarques ont été largement prises en compte, ainsi :

- lors de la promotion à la hors classe, l'intéressé, s'il est au dernier échelon de la 1^{re} classe peut conserver l'ancienneté qu'il avait acquise ;
- l'ancienneté dans l'emploi demandée aux directeurs d'EREA, SEGPA, ERPD... pour être candidat à l'inscription sur la liste d'aptitude est ramenée de 10 ans à 5 ans ;
- la liste d'aptitude est limitée au 15^e des nominations de stagiaires prononcées l'année précédente.

Enfin, les formes du maintien en fonction des représentants des personnels aux Commissions Administratives Paritaires jusqu'à l'installation de la Commission Paritaire compétente pour le corps unique nous conviennent.

Toutefois nous restons en désaccord avec plusieurs points du texte

Pour ce qui est de l'ouverture du vivier prévue au protocole d'accord, nous notons une légère avancée puisque les personnels appartenant à un corps d'administration peuvent être détachés dans le corps des personnels de direction au même titre que les autres personnels relevant du ministère de l'éducation nationale.

Nous avons demandé que ces personnels, qui dans les EPLE, sont au contact de l'élève, suivent la politique pédagogique de l'établissement et s'investissent dans ses projets, puissent passer le concours de recrutement C2 pour les APASU et C1 pour les CASU. On peut d'ailleurs s'étonner que le "vivier" du concours soit plus réduit que celui des détachements. Enfin, on peut regretter qu'ainsi, tant par liste d'aptitude que par détachement, nombre de candidats soient retenus davantage sur des critères administratifs appréciés par les recteurs que sur l'aptitude à exercer les fonctions, en particulier sous l'angle pédagogique, évaluée par l'Inspection générale.

Pour poursuivre avec le recrutement par détachement, nous notons l'évolution qui limite à 5 % de chaque niveau de recrutement le nombre maximum de détachements. Il nous apparaît toutefois indispensable de protéger les promotions de la deuxième vers la première classe et donc de limiter, en première classe, le nombre de détachements à 50 % du nombre des postes mis au concours.

Pour ce qui est de la formation de ces personnels, l'expression "adaptation à l'emploi" est bien éloignée de la formation demandée pour les personnels de direction. Il faudrait envisager, à tout le moins, pour ces personnels, une formation spécifique.

Avancement

Pour être inscrit sur le tableau d'avancement de deuxième en première classe, un personnel de direction doit avoir effectué son service dans au moins deux établissements d'enseignement. C'est ainsi laisser de côté une part importante des emplois prévus. Cela revient à rendre ces emplois peu attractifs.

Réserver l'avancement à la hors classe à un personnel de direction qui aura occupé, en première classe, au moins un emploi de chef, c'est interdire a priori la promotion à un adjoint qui a fait le choix de le rester, quels que soient son service et sa manière de servir. C'est interdire toute promotion à un adjoint agrégé - certains en ont bénéficié dans le cadre du statut de 1988, ce serait donc une régression - c'est porter atteinte à l'unicité du corps. Nous ne pouvons l'accepter.

Suspension dans l'intérêt du service

L'article 23 du décret statutaire des personnels de direction est dérogatoire du statut général de la Fonction publique. Celui-ci ne prévoit en effet dans son article 30 que le cas de la faute grave qui entraîne obligatoirement la convocation d'une commission de discipline. Dans l'article 23 de notre décret statutaire, il ne s'agit que de l'intérêt du service sans que la faute grave soit avérée.

La protection du fonctionnaire doit donc être totale durant et surtout à la fin de cette période de quatre mois.

Il y a alors trois solutions :

- le ministère estime qu'aucune faute ne peut être retenue. Le personnel de direction est normalement réintégré dans sa fonction. Si le personnel de direction estime qu'il est préférable de ne pas rester dans son établissement après cette mesure de suspension, il en informe son administration, en présence d'un représentant de son choix (notamment syndical). Le ministère doit procéder à la mutation de l'intéressé, après consultation de la CAPN.
- le ministère estime nécessaire une mutation dans l'intérêt du service en cours d'année. Il en informe le personnel de direction en présence d'un représentant de son choix (notamment syndical), le ministère procède à la mesure de mutation de l'intéressé après consultation de la CAPN.
- Le ministère estime qu'il y a faute qui doit nécessiter une commission disciplinaire. Dans ce cas on revient dans le cadre général du statut de la Fonction publique dans son article 30, et les délais courent après notification de la faute.

Il est évident que l'article 23 aboutit toujours à la même solution : le départ du personnel de direction, que la faute soit avérée ou non, car ce dernier ne peut en aucun cas réintégrer son établissement. Son application doit donc rester exceptionnelle car elle ajoute le traumatisme de la suspension à celui de la mutation.

Cela ne se justifie que si la situation est totalement bloquée et que l'on veut déterminer toutes les responsabilités y compris celles des autres personnels, en diligentant par exemple une expertise générale et en sanctionnant si nécessaire tous les personnels fautifs.

Dans tous les autres cas, il est préférable que le ministère de l'éducation nationale se donne les conditions de la mutation dans l'intérêt du service sans passer par une mesure de suspension finalisée (article 22). C'est l'expression d'une rupture de l'engagement réciproque que constitue la lettre de mission.

Bien entendu, les mêmes règles que dans l'article 23 doivent être respectées : information du personnel en présence d'un représentant de son choix, consultation de la CAPN a priori. Il faut donc réécrire les articles 22 et 23 en ce sens.

En tout état de cause, toute mutation dans l'intérêt du service qui n'est pas de nature disciplinaire doit se faire sur un poste comparable financièrement et en responsabilité.

Dans l'article 23, il faut également remplacer le terme "nuire gravement au fonctionnement de l'établissement" fort connoté, par "nuire gravement au service".

Résidence sur le lieu d'affectation

La rédaction du 3^e paragraphe de l'article 20 prend un peu mieux en compte les diverses situations : de l'absence d'appartenance de fonction à l'établissement situé en milieu très hostile. Placé dans ce chapitre relatif à la nomination, l'évaluation, la mutation, il sera perçu très négativement. Il trouverait mieux sa place dans le décret n° 88-342 du 11 avril 1988. En tout état de cause, si cette clause devait figurer dans le décret statutaire des personnels de direction, le SNPDEN serait très attentif à ce qu'elle figure aussi dans tous les autres décrets statutaires des personnels logés par nécessité absolue de service.

Travail à temps partiel

La nouvelle formulation du paragraphe 4 de l'article 20 ne nous paraît pas plus acceptable que la précédente. Déterminer la durée du service d'un adjoint à temps partiel n'ira pas sans poser de problèmes, figer une formule sur le temps partiel à un moment où tout est en débat, ARTT, compte épargne temps (CET), fin de carrière, ne nous paraît pas acceptable. Là encore, un paragraphe abordant cette question aurait mieux sa place dans le décret n° 88-342. Et notons d'ailleurs, en incidente, que nous demandons l'extension aux adjoints de l'article 3 de ce décret appelé parfois clause de pénibilité.

Évaluation

Article 21 :

Le protocole d'accord est plus précis sur les objectifs de l'évaluation. Nous demandons avec la plus grande insistance

une référence à la lettre de mission (les personnels de direction font l'objet d'une évaluation sur la base d'une lettre de mission...)

Christian Forestier recevait une délégation (Jean Jacques Romero, Philippe Guittet, Rémy Pierrot) le 3 mai... et une nouvelle version du décret était proposée le 28 mai alors que nous étions réunis en BN à Valence. Version très décevante pour ne pas dire provocatrice.

« La version du décret fondateur portant statut particulier... (28 mai 2001) devait être, de notre point de vue, une réponse aux questions que nous avons posées au Directeur de Cabinet lors de notre rencontre du 3 mai. Les questions posées n'ont obtenu aucune réponse positive. Pour mémoire :

- les adjoints sont exclus des possibilités de promotion à la hors classe : réserver l'avancement à la hors classe aux personnels de direction qui auront occupé en 1^{re} classe au moins un emploi de chef, c'est interdire a priori la promotion d'un adjoint qui aura fait le choix de le rester, quels que soient son service et sa manière de servir. C'est une atteinte à l'unicité du corps. C'est interdire aussi toute promotion d'un adjoint agrégé, ce serait donc une régression par rapport au statut de 88.
- nous avons demandé, devant le risque de voir se mettre en place rapidement une 1^{re} classe comportant 5 % de détachés, une limitation annuelle en flux du nombre de détachés. Nous l'avions évaluée à 50 % du nombre de postes mis au concours dans la 1^{re} classe.
- la référence considérée comme vexatoire à l'occupation d'un appartement de fonction par les personnels de direction pose le problème suivant : à la parution du décret, les personnels de direction adjoints devront occuper les appartements actuellement occupés par les gestionnaires lesquels n'ont pas dans leur statut la même obligation. En effet, fréquemment, les collègues ne comptent que deux appartements de fonction.

En outre, libellé comme il l'est, cet article oblige les personnels de direction à obtenir une dérogation d'occuper l'appartement même si celui-ci n'existe pas. L'administration prévoit-elle de fournir les établissements en mobilhome.

- S'agissant du travail à temps partiel, limiter cette impossibilité aux seuls chefs et sous-entendre que les adjoints peuvent en bénéficier signifie qu'une durée de service est déterminée pour eux, 35 heures ? Figurer une formule sur le temps partiel à un moment où tout est en débat, ARTT,

compte épargne de notre temps, fin de carrière, ne paraît pas acceptable.

Si cette version ne répond pas aux questions que nous avons posées, en revanche elle évolue par rapport à la précédente et à chaque fois dans un sens négatif ou plus imprécis :

- l'ancienneté requise pour accéder à la 1^{re} classe d'une part, à la hors classe d'autre part est passée de 5 ans à 5 ans en qualité de titulaire, ce qui a pour conséquence de porter à 7 ans l'ancienneté requise pour la 1^{re} promotion. C'était déjà une proposition faite dans la version première du projet de décret contre laquelle nous nous étions insurgés, qui avait disparue (nous avons convaincu nos interlocuteurs) et qui réapparaît subrepticement. C'est un recul grave par rapport au décret de 88 : nos collègues vont, du jour au lendemain, devoir attendre 2 ans de plus. C'est un recul dans la négociation, c'est une agression à l'égard des personnels de direction et de leur syndicat. Le SNPDEN ne peut laisser passer cela.
- nous nous interrogeons sur la suppression de la dernière partie de phrase du dernier alinéa de l'article 19 : « lorsque l'augmentation de traitement consécutive... au dit échelon ». Libellé sans cet élément de phrase nous craignons de voir ressurgir là encore de façon subreptice la non prise en compte des anciennetés des personnels de direction ayant atteint le 11^e échelon de la 1^{re} classe. Là encore nous avons protesté et obtenu satisfaction dans un 1^{er} temps, lorsque la DPATE envisageait de nous faire renoncer à l'écriture du décret de 88.
- L'article 19 est soit redondant, soit complaisant à l'égard de syndicats minoritaires qui ont tout intérêt à obtenir l'organisation des élections des commissions paritaires sous l'ancien statut.

Il est redondant s'il veut rappeler l'existence de l'art. 32 qui règle de façon satisfaisante la transition d'une CAPN vers l'autre.

Il est inquiétant s'il peut permettre d'organiser, parce que le décret ne serait pas publié avant le mois de décembre, des élections en vertu du décret de 88, nous ne pouvons imaginer sérieusement que le ministère ait pu avoir une telle tentation. Il est en tout cas révélateur que, malgré les promesses de Madame la Directrice de la DPATE en octobre 2000 qui nous affirmait que le décret était prêt, le ministère se situe maintenant dans l'hypothèse d'une parution du décret largement postérieure à sa date d'effet. »

Il y aura une nouvelle version, le 6 juin, qui présente des évolutions.

Suppression des articles qui excluent

les personnels de direction du bénéfice du travail à temps partiel et qui font obligation de résidence. Les promotions en 1^{re} classe et en hors classe sont possibles après cinq années de service effectif. La conservation de l'ancienneté est rétablie lors de la promotion en hors classe.

Enfin le 22 juin, nous est proposée la version qui sera présentée au CTPM et qui tient compte des arbitrages fonction publique et Premier ministre :

- un reclassement particulier des bi admissibles est abandonné
- l'obligation d'être chef pour être promu à la hors classe disparaît enfin
- l'inscription de la lettre de mission dans le décret avait été obtenue dans la version du 6 juin, il est précisé maintenant que l'évaluation conduite par le recteur fait l'objet d'une communication écrite aux intéressés
- à la notion de cité scolaire est substituée celle de direction de plusieurs établissements
- les conditions du détachement seront durcies (10 années de services effectifs au lieu de 5)
- l'installation de la nouvelle CAP compétente pour le corps unique devra intervenir au plus tard le 15 février 2003
- l'obligation de résidence est de retour.

Notre décret est présenté au CTPM du 29 juin 2001

Il est approuvé majoritairement par un vote positif de l'administration et de l'UNSA-Éducation ; le CSEN et FO votent contre, la CGT, la CFDT et la FSU s'abstiennent.

Les amendements du SNPDEN

Le SNPDEN a proposé trois amendements :

Sur l'amendement visant à limiter les possibilités de détachement dans le corps, « Le nombre d'agents placés en position de détachement, en application des articles 25 et 26 ci-dessus, ne peut excéder ni 5 % de l'effectif budgétaire total du grade concerné ni un nombre supérieur à 50 % du nombre de postes mis au concours la même année », l'administration a voté contre, les syndicats ont voté pour (dont bien sûr l'UNSA-Éducation, mais aussi la CFDT) ou se sont abstenus.

Sur le retrait de l'article 33 (obligation de résidence), l'UNSA-Éducation a voté pour, les autres syndicats se sont abstenus et l'administration a voté

contre ; à ce propos l'explication donnée par Christian Forestier est que le caractère obligatoire (qui n'interdira pas les dérogations) permettra éventuellement d'envisager des compensations financières en cas d'absence de logement. C'est noté et nous saurons le rappeler !

La proposition sur la disposition transitoire pour les ayants-droits de l'ex 2.1. « Par dérogation aux dispositions de l'article 19 ci-dessus, les personnels de direction nés le ou avant le 1^{er} septembre 1946 et reclassés en 1^{re} classe en application de l'article 31 sont définitivement dispensés de condition de mobilité afin d'obtenir un avancement à la hors classe à condition qu'ils aient 15 ans d'ancienneté dans les fonctions de direction et qu'ils aient occupés au moins 3 postes de direction. », a recueilli l'assentiment de tous les syndicats... et l'absence de l'administration qui, disant être prise de court sur ce sujet, a annoncé qu'elle le prendrait en compte en proposant une nouvelle rédaction après étude.

Il est à noter que seuls les amendements du SNPDEN étaient argumentés dans le sens d'une cohérence globale du statut et dans le prolongement du protocole, ce que n'étaient visiblement pas en mesure de faire les autres syndicats.

Le décret statutaire a été présenté au conseil supérieur de la fonction publique le 12 juillet ; ont voté pour l'UNSA et l'Administration, contre la CFDT, se sont abstenus la CGT, CGC, FO, FSU et CFTC.

Et le butoir du 962

Après plusieurs mois d'interventions au niveau de notre ministère et avec le soutien de l'UNSA à la Fonction publique et au Cabinet du Premier ministre, le SNPDEN a présenté au CTPM du 29 juin un vœu demandant le retrait du butoir du 962.

Le CTPM n'avait pas pour vocation d'examiner le décret 88-342 du 11 avril 1988 dans lequel l'article 8 introduit le fameux butoir du 962. Cependant à la demande du SNPDEN a été présenté par l'UNSA-Éducation le vœu suivant :

Le CTPM émet le vœu de voir supprimer l'écèlement à l'indice 962 des retenues pour pension civile applicable aux seuls personnels de direction (article 8 du décret 88-342 du 11 avril 1988), de manière à ce que le décret soit modifié dès le Conseil Supérieur de la Fonction Publique du 12 juillet 2001.

Vœu adopté à l'unanimité !
(y compris l'administration)

Une étape essentielle, pour le décret comme pour le butoir, a été franchie au CTPM, encore et toujours sur l'unique et constante pression du SNPDEN.

Au Conseil Supérieur de la Fonction Publique le 12 juillet, le butoir a sauté.

Très clairement une victoire du SNPDEN, de l'UNSA et d'eux seuls.

Le Conseil supérieur de la Fonction publique a voté, à l'unanimité, lors de l'étude des modifications apportées au décret n° 342 du 11 avril 1988 un amendement présenté par l'administration : "Au premier alinéa de l'article 8 du même décret, les mots "du grade de professeur agrégé de l'enseignement du second degré" sont remplacés par les mots "du corps des inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux"."

L'article 8 du décret n° 342 du 11 avril 1988 devient :

"L'attribution de la bonification indiciaire prévue à l'article premier ne peut avoir pour effet de conférer aux intéressés une rémunération brute soumise à retenue pour pension civile supérieure au traitement brut maximum soumis à retenue pour pension afférent à la hors classe du corps des inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux".

"Lorsque le calcul résultant de l'application des dispositions du présent décret conduirait au dépassement du traitement brut maximum fixé à l'alinéa précédent, la différence est allouée aux intéressés sous la forme d'une indemnité non soumise à retenue pour pension civile."

Au total, peu de mots changés, mais quelle portée ! C'est tout simplement le butoir du 962 qui saute et son déplacement à 1 057.

Des négociations
patientes, obstinées.
Les négociateurs
ont été tenaces,
le SNPDEN
a gagné !