

SPEED



Bulletin de liaison du Groupement National des Personnels d'Inspection et de Direction de l'Unsen-CGT

13.02.2007

10^{ème} année - n° 17

Le mardi 23 février 2007 après-midi a eu lieu, au siège de la CGT, une rencontre entre le GNPID et le SNUPDEN-FSU à la demande de ce dernier. La délégation du SNUPDEN était composée de Catherine Manciaux, Secrétaire générale adjointe, et de Luc Connet, secrétaire à l'organisation. Pour le GNPID étaient présents Jean-François Claisse, Monique Hervieu, Georges Pruvost et Bernard Sarlandie.

Cette première rencontre fut l'occasion de présenter nos organisations respectives et de faire un **large balayage des perspectives syndicales des luttes** qu'il reste à mener, **nos analyses sur le relevé de conclusions signé par les organisations majoritaires se révélant très proches : une fois de plus on nous mène en bateau.**

Furent évoquées également les difficultés de travail et de reconnaissance avec certains rectorats, notre représentativité étant contestée, malgré le poids que représentent tant la FSU que la CGT.

Enfin, il a nous paru opportun d'augmenter nos expressions communes, y compris au niveau national, vis-à-vis des personnels de direction, comme cela existe déjà (entre autres) dans les académies de Rennes et Bordeaux.

Bernard Sarlandie

Editorial



Flash sur la circulaire de rentrée

Pour la première fois, cette circulaire est "préfacée" par le Ministre qui donne le ton : la loi sur l'égalité des chances et la LOLF sont les deux fils rouges à suivre.

Notons d'emblée que le mode injonctif est constant : les "il faut", "y a qu'à" et "vous devez" sont la règle.

A l'heure où la saignée des postes se poursuit, il est affirmé que académies et EPLE ont les moyens..., mieux, qu'ils disposent "**de marges nouvelles d'autonomie et de responsabilité!**"

La substitution du pilotage par les résultats au pilotage par les moyens devient le dogme.

De là, suit l'inventaire de tout ce qui a été engagé depuis l'automne 2005 et qui est à poursuivre.

Rien n'y manque... sauf les moyens ! Mais puisque ce n'est plus le problème, pas la peine d'en parler...

Relevons cependant le long alinéa sur la "*sérénité du climat*" où est développé l'éloge du **projet** de loi sur la prévention de la délinquance, encore en discussion au Parlement et contesté par nombre d'élus locaux de différents bords, que ce gouvernement veut enrôler dans sa chasse aux "*délinquants*" supposés ou potentiels et plus généralement aux "*pauvres*"...

Les annexes renforcent encore cette impression de catalogue d'injonctions à suivre impérativement.

Personnels de direction : "A vos rangs, fixe !"

Sommaire

- . P. 2 /3 Réflexions sur le relevé de conclusions
- . P.4 Le relevé de conclusion n'est pas à la hauteur des attentes

Réflexions sur le relevé de conclusions

Les consultations organisées par D. Antoine secrétaire général du ministère de l'Education, ont le mérite d'avoir débouché sur une réflexion intéressante en ce sens qu'elle a permis un examen exhaustif des missions des EPLE et de la condition des personnels de direction.

La confrontation avec ce niveau de la hiérarchie est un stimulant pour notre propre réflexion syndicale.

Faut-il solliciter une participation au groupe de suivi des négociations ? Cela nous sera probablement refusé, mais il serait logique que nous ne désertions pas ce terrain.

Ces débats ont mis en évidence un consensus sur la plupart des constats relatifs aux difficultés des EPLE. Toutefois, les propositions du relevé de conclusions ne répondent pas aux attentes de la profession.

→ La charte des pratiques de pilotage reconnaît qu'il faut recentrer l'EPLE sur ces missions pédagogiques, mais beaucoup des préconisations qu'elle suggère sont déjà contenues dans d'autres textes fondamentaux cités dans le préambule, textes qui malgré leur ancienneté ne parviennent pas à produire les effets attendus par l'Institution, notamment dans l'exercice de l'autonomie.

L'engagement en faveur d'une autorégulation de la part des services centraux ou déconcentrés pourra-t-il être tenu ? On aimerait le croire. Il supposerait que deux conditions soient satisfaites.

D'abord, il imposerait que la modernisation des services soit accélérée, notamment sur la circulation et la transmission de l'information, afin de soulager réellement les EPLE des réponses aux enquêtes.

Seconde condition, l'Institution devrait rompre avec une propension aux gesticulations désordonnées et répétées qui saturent le quotidien de l'EPLE d'injonctions inapplicables.

Or, on peut douter que l'heure soit à la rupture dans ce domaine. **Alors même que le consensus semblait de mise sur ce sujet, nous avons eu confirmation que les traditions ont la peau dure.**

Ainsi, à la veille des vacances de Noël, tombait la circulaire 2006-13 relative aux entretiens d'orientation. Circulaire qui, ignorant superbement le travail actuel des PP et COP, nous pressait de mettre en place un dispositif irréaliste dont le seul effet sera de dissuader les PP de troisième de signer l'an prochain.

→ Les relations entre les EPLE et les collectivités qui sont souvent problématiques ne trouvent aucune réponse concrète et nouvelle dans la charte.

Sans doute, le litige financier sur le transfert des TOS continue-t-il de peser. Ainsi, la maintenance informatique qui au terme de la loi du 13 août 2004 relèverait plutôt de la compétence des collectivités, reste toujours en apesanteur puisque l'Etat n'a pas transféré les maigres ressources ou personnels qu'il consacre à cette tâche, actuellement délaissée, mais pesante pour les EPLE et les personnels de direction.

L'autorité fonctionnelle du chef d'établissement sur les TOS est rappelée. On sait que déjà, dans plusieurs départements ou régions, les difficultés s'accumulent, les collectivités passant allègrement par dessus le chef d'établissement.

Si la charte est si courte sur un sujet qui a pourtant fait l'objet de débats dans les consultations, c'est probablement que le partage des compétences n'est pas encore stabilisé.

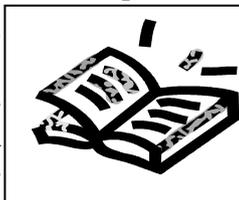
Déjà les régions ont le pilotage stratégique du schéma des formations, le Recteur étant un acteur, parmi d'autres. Mais on sent bien que les collectivités, sans remettre en cause le rôle de l'Etat, garant de l'unité de l'enseignement, veulent investir tout ce qui est à la périphérie de l'enseignement et qui relève du domaine plus flou de l'éducation (cela va de la culture, à l'orientation en passant par la sécurité routière).

Les Rencontres Nationales de l'Education organisées à Rennes théorisent régulièrement sur cette question. Le consensus général de ces assemblées se fait autour d'une modernité en devenir dans les régions, qui consiste à déléguer au local, toujours plus intelligent des missions autrefois du domaine réservé d'un Etat tout-puissant et présumé incompetent.

Il faut pourtant prévenir des sirènes de la décentralisation. Car, malgré le rappel du cadre conventionnel, les relations entre collectivités et EPLE sont déséquilibrées. L'EPLE, est toujours le mendiant de la collectivité qui possède un pouvoir de persuasion.

Ainsi, la charte soulève les problèmes mais ne donne aucune garantie que le paysage ne change vraiment.

Les mesures proposées au titre de la reconnaissance professionnelle sont, elles aussi, très en deçà de la revalorisation générale attendue par la profession. La reconnaissance que nous attendions était d'abord celle de qualification, souvent flattée dans les discours, mais toujours pas dans une échelle de rémunération dont nous souhaitons qu'elle évolue vers une véritable grille de cadres de direction.



L'extension de la moitié de l'IRD aux adjoints relève de l'anecdotique. L'augmentation des effectifs de la Hors-classe et la modification du classement des établissements ne concerneront qu'un nombre limité de collègues. Or la profession attendait une mesure générale et indicative. Les écarts de rémunération entre les établissements restent déconnectés des responsabilités et de la charge de travail.

→ *La question du temps de travail* est présentée comme une avancée principale. Elle mérite donc que l'on s'y attarde.

Il convient d'abord d'observer que cette proposition consiste uniquement en une nouvelle définition du temps de travail ou plus exactement d'un bornage des durées maximales. Il est abusif de dire qu'il s'agit de la première définition de notre temps de travail.

En effet, en théorie mais en théorie seulement, nous émargeons toujours au décret d'août 2000 qui fixe notre temps de travail annualisé à 1607 heures. Il ne faudrait pas qu'un glissement s'opère pour considérer les durées avancées comme des durées ordinaires (de 11 heures journalières et 48 heures hebdomadaires).

Toute la question est de savoir si les personnels de direction peuvent venir à bout de leurs tâches dans le cadre des 1607 heures annuelles et si la définition de ces durées maximales va changer quelque chose au quotidien ?

La durée maximale sera-t-elle **effectivement** opposable à la hiérarchie pour justifier une organisation du service qui libère de présence par exemple une demi-journée dans la semaine ?

La notion de cadre autonome sur laquelle s'appuie cette définition ne convient pas exactement à la condition du personnel de direction. Cadre, il l'est certainement, mais son autonomie vis-à-vis de son temps de travail est toute relative.

Sa fonction de direction l'oblige, de fait, à assurer des tâches au-delà des 1607 heures parce qu'il ne dispose pas des collaborateurs suffisants ou qualifiés pour assurer la totalité de ces missions.

Cela veut dire que sans les créations d'emplois, une nouvelle définition du temps de travail risque d'être illusoire.

Il faut noter que les **seuls collègues qui réussissent** actuellement à organiser les services de manière à "récupérer" du temps **sont ceux qui au sein d'EPLÉ de taille importante disposent d'une équipe complète.**

C'est donc bien par l'emploi qu'il faut prendre le problème. **C'est l'emploi qui peut réduire effectivement le temps de travail** et surtout le recentrer sur les missions. Car l'enjeu, ce n'est pas seulement de borner le temps de travail dans des limites temporairement supportables. **L'enjeu, c'est aussi que, dans cette durée, le temps consacré à nos missions soit valorisé.**

Or, aucune mesure significative n'est annoncée sur la création d'emplois. Le contexte général étant au mieux le statut quo sur les administratifs et la réduction pour les autres. Les requalifications d'emplois administratifs seront homéopathiques. La constitution d'un pôle administratif suggéré par la charte repose sur une rationalisation de l'organisation interne de l'EPLÉ.

Les marges éventuelles seront gagées sur des regroupements de structures. Sous certaines conditions, nous n'y sommes pas hostiles. Toutefois ceux-ci seront très limités. Les fermetures ou fusions d'établissements qui seraient envisageables seront très difficiles à réaliser.

Les établissements multi-sites ne permettront pas de redéployer beaucoup de moyens de personnels de direction.

Il faut donc convenir que ce projet d'arrêté ne changera rien au quotidien de la grande majorité des personnels de direction.

Au bilan de ces consultations et malgré les communiqués victorieux de la concurrence, il semble que notre expression doit souligner que le ministère a engagé des consultations sous la pression des mouvements de personnels de direction, notamment le refus de recruter des EVS pour le premier degré.

Ces consultations, dans lesquelles la CGT s'est exprimée, ne débouchent que sur des progrès mineurs pour la revalorisation financière, illusoire sur le temps de travail et hypothétiques sur le recentrage des missions. Ce maigre bilan est lié au fait que le ministère ne disposait pas des moyens pour répondre à des besoins qui ont pourtant été identifiés et, pour une part, reconnus dans les débats.

D. Antoine a, d'une certaine manière, rempli son contrat. Il nous annonçait vouloir retremper la confiance. La signature du relevé de conclusions vient conclure opportunément un jeu de rôle bien tenu. Après deux ans de métaphores guerrières (résistance professionnelle, offensive professionnelle) le SNPDEN va agiter son pâle trophée... très haut... de crainte qu'ID ne tente de lui voler.

Le ministre est donc tranquille... Prochaine manif dans 12 ans.

A moins que...

A moins qu'un escadron de francs tireurs ne viennent troubler cette ennuyeuse et répétitive comédie.

Jean Desmares

Le relevé de conclusion n'est pas à la hauteur des attentes de la profession, la discrétion des organisations syndicales "représentatives" lors de la signature de celui-ci en serait le témoignage, si besoin était.

Nous voyons bien là les limites d'un syndicalisme d'accompagnement

Visiblement, ces organisations n'ont pas su ou voulu s'appuyer sur le mécontentement des personnels.

Lors de notre rencontre avec le ministère nous avons souligné à nos interlocuteurs le manque de confiance régnant aujourd'hui dans les établissements.

Au cœur des attentes : le temps de travail. Ce temps de travail des cadres mérite bien plus qu'un cadrage qui ne résout rien et qui escamote toutes les autres questions sur l'organisation du travail, ses finalités essentielles, le rôle de la concertation...

Le ministre l'a d'ailleurs bien compris en se défilant derrière une charte dont nul ne sait comment elle sera appliquée !

Il faut peut-être travailler moins mais il faut surtout travailler mieux, l'attente principale des personnels de direction ne trouve aucune réponse dans ce relevé.

Il est des questions que l'on peut régler dans le simple cadre catégoriel, notamment les salaires, cela

demande une autre démarche syndicale, c'est ce à quoi nous nous attachons.

D'autres voix doivent se faire entendre, et nous comptons bien y contribuer.

■ S'Informer
 Pour être au fait de l'actualité sociale, vous pouvez consulter les sites de :
 • La CGT : www.cgt.fr, notamment la lettre d'information du site
 • L'Union générale des fédérations de Fonctionnaires UGFF-CGT : www.ugff.cgt.fr
 La FERC et de l'UNSEN-CGT : www.ferc.cgt.fr

Georges Pruvost

Quelques adresses où vous pouvez nous contacter

| | |
|--|--|
| unsen@ferc.cgt.fr monique.hervieu2@wanadoo.fr georges.pruvost@wanadoo.fr | jean-françois.claisse@wanadoo.fr jean.desmares@ac-rennes.fr bernardoc@wanadoo.fr |
|--|--|



A remettre à un militant CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Je souhaite prendre contact avec un personnel de direction syndiqué à la CGT **je souhaite me syndiquer**

Nom.....Prénom.....

Adresse personnelle.....

Code postal.....Commune.....

Tél.....E-mail.....

Stagiaire Faisant Fonction Principal Proviseur 1^{ère} classe Hors-classe IPR

Titulaire Echelon :..... Principal adjoint Proviseur adjoint 2^{ème} classe IEN

Etablissement.....

Code postal.....Commune.....

UNSEN-CGT - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil cedex - Tél. : 01 48 18 81 47 - e-mail : unsen@ferc.cgt.fr