

Commission métier



Michel
RICHARD

Le numéro de rentrée de Direction permet à tous les adhérents du SNPDEN et au-delà, à l'ensemble des personnels de direction, de connaître et surtout de s'informer sur les positions de notre organisation syndicale.

Mais, comme à chaque rentrée scolaire, il s'agit également d'ouvrir des débats, de réfléchir collectivement sur les projets de réforme du service public, sur les évolutions du système éducatif en général, et de préciser nos positions sur les sujets liés à l'exercice du métier de personnel de direction.

Parallèlement, nous sommes très attentifs à l'évolution de l'EPLÉ dont nous assurons la direction et pour lequel une charte des pratiques de pilotage a été élaborée et publiée au BO n° 8 du 22 février 2007.

EXERCICE DU MÉTIER DE PERSONNEL DE DIRECTION

Depuis de nombreuses années, l'analyse portée par le SNPDEN sur le métier de personnel de direction a montré toute sa pertinence. En effet, l'introduction d'un référentiel de métier dans le protocole du 16 novembre 2000, la publication d'un livre blanc sur le métier de personnel de direction en janvier 2004, ont constitué un socle sur lequel nous avons appuyé toute l'action syndicale des mois passés.

La motion « *Action* » votée au Congrès de Dijon en mai 2006 avec la montée en puissance de la mobilisation syndicale qui a débouché sur l'imposante manifestation du 26 novembre 2006 – **organisée par le seul SNPDENO** – ont permis que s'ouvrent des négociations au plus haut niveau avec le ministère de l'Éducation nationale et ont abouti à la signature d'un relevé de conclusions le 24 janvier 2007.

Ce relevé de conclusions comporte plusieurs parties qui traitent successivement de l'exercice du métier, de la formation initiale et continue, du temps de travail, et de la reconnaissance professionnelle. Il s'agit d'un acte fort qui engage dans le cadre de la continuité de l'État les ministres successifs de l'Éducation nationale. Il convient de rappeler que la signature d'un ministre implique que tous les éléments contenus dans le relevé soient déclinés par tous les échelons hiérarchiques (recteur et IA DSDEN).

Il appartient désormais aux secrétaires académiques et secrétaires départementaux d'engager la mise en œuvre concrète sur le terrain. Nous faisons parfois le constat amer que la charte de pilotage dont il faut rappeler qu'elle s'inscrit dans le protocole signé conjointement par le ministre de l'Éducation nationale et le SNPDEN, se trouve un an après ignorée dans plusieurs académies.

À l'occasion de cette rentrée, nous voulons réaffirmer avec détermination que les personnels de direction sont désormais des cadres autonomes qui organisent leur temps de travail. Nous regrettons de devoir dénoncer des pratiques managériales, de la part des échelons déconcentrés du Ministère, qui tiennent parfois davantage d'un caporalisme désuet plutôt que d'une gestion moderne des ressources humaines.

Au-delà du relevé de conclusions, il est indispensable de rappeler que l'amélioration des

conditions d'exercice de notre métier passe également par la présence de collaborateurs en nombre suffisant et possédant les compétences requises à l'exercice de leurs missions. Ainsi, la direction de l'EPLÉ composée du chef et du ou des chef(s) d'établissement(s) adjoint(s) doit pouvoir prendre appui, pour l'exercice quotidien de sa mission, sur un pôle administratif renforcé et placé sous l'autorité du chef d'établissement. La complexification des tâches rend indispensable la présence de personnels hautement qualifiés.

Il nous faut une nouvelle fois réaffirmer avec insistance et vigueur notre total attachement aux rôles, mission et attribution des personnels de direction en leur double qualité de représentant de l'État, et de président du conseil d'administration.

Le SNPDEN n'a jamais manifesté une opposition de principe à une politique de réforme de l'État, mais nous insistons avec fermeté sur le fait que cette réforme dans son esprit comme dans sa lettre ne peut s'inscrire dans la seule logique comptable dont l'objectif serait exclusivement celui d'une diminution massive du nombre de fonctionnaires.

Nous voulons insister sur le fait que les personnels de direction sont dorénavant reconnus comme des cadres autonomes à travers l'organisation de leur

temps de travail. Au-delà de l'attribution de 47 jours de congés, du bornage du nombre de demi-journées travaillées et de la limitation de la journée de travail à 11 heures, il s'agit de faire accepter par tous que le temps de travail d'un personnel de direction ne se confond pas avec la présence dans l'établissement.

LA CHARTE DES PRATIQUES DE PILOTAGE

La charte des pratiques de pilotage qui est annexée au relevé de conclusions doit avoir un impact important et conséquent sur le fonctionnement de l'EPLÉ. Sa déclinaison s'effectue en cinq principes qu'il faut rappeler :

- Recentrer l'EPLÉ sur ses missions d'enseignement et d'éducation ;
- Simplifier et sécuriser le fonctionnement administratif de l'EPLÉ ;
- Constituer progressivement de véritables pôles administratifs opérationnels dans les EPLÉ ;
- Contribuer à la qualité des relations de l'EPLÉ avec la collectivité de rattachement et avec son environnement ;
- Améliorer la communication et la concertation.



Commission métier CSN mai 2008

Par ailleurs, cette charte et le tableau des missions qui est annexé indiquent clairement que l'EPL n'est pas un service déconcentré de l'État, mais bien un organe autonome dont la mission principale est l'enseignement et l'éducation. Ainsi, l'État et les collectivités territoriales ne doivent plus, hors d'un conventionnement, solliciter ou impliquer l'EPL pour l'exercice de toutes activités qui ne se rattacheraient pas aux missions sus définies.

Enfin, nous ne saurions omettre la question de l'autonomie de l'EPL qui lui a été accordée par les lois de décentralisation de 1983 et 1985, et dont le décret du 30 août 1985 précise le contour administratif, financier

En effet, l'évolution démographique ne manquera pas de rendre rapidement obligatoire cette transformation à propos de laquelle nous devons veiller à ce que les pressions politiques ou locales ne supplantent pas la qualité pédagogique et le maintien du service public d'éducation sur l'ensemble des territoires.

La création d'EPL multisites telle que définie dans la charte de pilotage, ne peut se confondre avec des regroupements arbitraires d'établissements visant à créer des entités pouvant aller jusqu'à 3 000 élèves et plus.

La rentrée scolaire 2008 s'inscrit dans le contexte politique de la

bureaux départementaux comme dans les sections académiques à l'occasion du renouvellement de nos instances, mais d'abord pour gagner le scrutin des élections professionnelles de décembre 2008. En effet, nous élirons des commissaires paritaires nationaux et académiques qui garantiront le respect des modalités de gestion de nos carrières et qui porteront nos valeurs.

Mais ces élections devront également confirmer notre représentativité, et donc notre manière de peser sur le présent comme sur le futur, pour obtenir satisfaction sur les revendications que nous portons autant pour nous-mêmes que pour l'intérêt supérieur du service public d'éducation.



et pédagogique. Cette autonomie ne saurait impliquer la mise en concurrence des établissements, mais au contraire favoriser un renforcement de la complémentarité, seul moyen de garantir la diversité de l'offre d'enseignement propre à répondre aux attentes des élèves et de leurs familles.

Mais, l'affirmation de l'autonomie de l'EPL ne doit pas nous empêcher d'avancer dans la réflexion sur l'élaboration d'EPL multisites.

Révision Générale des Politiques Publiques.

Le rôle et la place du SNPDEN, principal syndicat de personnels de direction, et de sa fédération l'UNSA-Éducation, demeureront primordiaux pour que les décisions à venir s'inscrivent dans un contexte qui garantit aux personnels de direction l'exercice de leurs missions et de leurs responsabilités.

Pour ce faire, l'ensemble des syndiqués devra se mobiliser dans les

Bonne rentrée à chacun et bon courage pour l'action et le travail syndical.