

Les EPLE sont-ils à l'aube d'une mutation ?

Sous l'aspect d'une question anodine, l'ensemble des conditions de fonctionnement des établissements du second degré pourrait à courte échéance vivre un bouleversement qui conditionnerait les missions et le volume des emplois des personnels administratifs qui y sont affectés.

Si on y regarde de près tous les ingrédients d'un changement fondamental sont réunis, que ce soit les interrogations répétées sur le statut juridique des EPLE, la mise en réseau ou la mutualisation, l'inflation du nombre d'établissements par agence comptable, les attaques contre les lycées professionnels.

Qui peut croire aujourd'hui que l'intrusivité des collectivités locales dans la gestion des EPLE va s'estomper à l'avenir, que l'incohérence de politiques publiques contradictoires entre l'Etat, les Régions et les Départements continuera dans l'indifférence en période de vaches maigres budgétaires ou que des dispositifs concurrents en matière de formation professionnelle seront maintenus ?

Il faudra bien qu'une remise en ordre de l'état instable que nous vivons intervienne. C'est pourquoi il est important pour un syndicat comme le SNASUB de formuler lors de la préparation de son congrès des mandats qui tiennent compte de la situation réelle et réaffirment des principes fondamentaux.

Nous nous prononçons donc clairement pour que les personnels administratifs des EPLE restent des fonctionnaires d'Etat parce que tous les exemples d'une action éducative complètement décentralisée administrent la preuve d'une rupture du principe d'égalité sans correctif et avec des risques de clientélisme ou d'un « adéquatisme » de l'offre de formation à la demande locale. Des EPLE dirigés et gérés par des fonctionnaires d'Etat n'ont certes pas des pouvoirs suffisants pour infléchir une politique mais si les enseignants conservent également leur statut, il semble probable que le

pilotage national et le maintien du caractère national des diplômes puissent entre autres être réaffirmés.

Par ailleurs, il n'est pas contradictoire de ne pas avoir d'objection à ce qu'une seule catégorie de collectivité locale, Département ou Région, se voie rattachés lycées et collèges. Ceci aurait pour effet de mettre fin à un doublonnage d'équipes d'agents, à une multiplicité de procédures, à des politiques d'aides sociales disparates, à des distorsions tarifaires sur un même territoire, etc.

S'agissant de la taille des agences comptables on perçoit aisément qu'on joue actuellement les apprentis sorciers quand on dépasse allègrement une moyenne supérieure à six établissements. Tous les arguments que nous avons utilisés précédemment restent valides, en particulier celui de la proximité avec l'utilisateur et celui de la séparation inadéquate des opérations de comptabilité et de gestion.

Nous n'ignorons pas cependant que les nouvelles technologies, des évolutions réglementaires en matière d'achat public ou l'aspiration de nombre de collègues à voir leur temps de travail comptabilisé ou effectué autrement, bousculent des méthodes anciennes et nous placent dans l'obligation d'imaginer pour le fonctionnement des EPLE de nouvelles conditions ; l'adoption des budgets dans une forme « lolfée » participera également à ce mouvement de changement.

Ni par révolution copernicienne, ni par séisme traumatique, le paysage futur des EPLE sera modelé par des volontés politiques qu'il nous faudra aiguiller avec détermination pour que le développement du service public n'entre pas au musée des utopies révolues.

Jacques Le Beuvant

La gestion des EPLE et les collectivités territoriales

Un feuilleton dont les derniers épisodes laissent augurer de grandioses rebondissements.

On ne compte plus les collectivités qui expérimentent de manière hasardeuse des intrusions peu réglementaires dans le pré carré de l'autonomie des EPLE. Le SNASUB avait prédit ces errements et en avait fait un des thèmes de sa lutte contre la dernière décentralisation, c'est là son côté Cassandra, comme l'affirment nos détracteurs.

Est-il temps encore aujourd'hui de s'opposer à tout ce qui nous choque dans cette volonté des Conseils Généraux ou Régionaux de mettre en œuvre leur politique au mépris du partage des compétences qui est la règle dans nos établissements ?

Malheureusement, dans ce combat qui s'apparente à celui du pot de terre contre le pot de fer, il est illusoire de prétendre résister systématiquement à cette tendance que nous dénonçons.

Il nous reste néanmoins des marges

d'action pour conserver les structures et les emplois qui coïncident avec les modes de gestion que nous défendons.

La première de celles-ci consiste en l'affirmation des principes du service public dans toutes les instances de nos EPLE, une autre dans la mise en évidence de compétences irremplaçables auprès des usagers, les élèves, une autre encore en administrant la preuve d'une compréhension encore insuffisante de la complexité de nos tâches de la part des collectivités territoriales (CT).

Concrètement il n'est pas rare d'observer que les CT confondent les « deniers publics » de l'EPLE avec leurs subventions et négligent la part pourtant importante de la contribution des familles ou de l'Etat dans nos comptes ce qui leur interdit d'élaborer nos budgets à notre place ou de disposer des fonds de roulement comme bon leur semble. Mettre cela en perspective participe d'une défense qui est loin d'être anodine.

Mais puisqu'on nous interroge souvent sur ce qui adviendra à l'avenir, il faut bien

également se soucier de ce qui est déjà dans le paysage ; une réforme des CT qui leur donnera encore plus de pouvoirs si ce n'est plus de cohérence.

Cette réforme déjà honnie si elle se déroule selon le scénario Sarkozyen s'appliquera bel et bien avec des modalités différentes même dans l'hypothèse d'un changement de majorité.

Inutile d'en expliquer les raisons, des élus renoncent rarement à leurs pouvoirs et se félicitent souvent unanimement de leur extension.

Alors tous les combats sont-ils perdus d'avance ?

Personne ne peut aujourd'hui affirmer avec certitude ce que l'après 2012 nous réserve ; il nous appartient de peser aussi fort que nous le pouvons pour que notre service public échappe au démantèlement et qu'une autre politique lui fasse toute sa place ; seul le défaitisme éloigne du succès.

Jacques Le Beuvant

La bactérie tueuse inquiète l'opinion : peut-elle s'introduire dans les EPLE ?

Les événements liés à des intoxications alimentaires récentes en Europe comme en France mettent en évidence et rappellent la permanence de risques dans l'activité de la restauration, domestique ou collective.

On nous avait pourtant prédit un avenir plus ou moins rose baigné par la lumière protectrice des méthodes HACCP, d'une traçabilité sans faille et de règlements Européens intransigeants.

La réalité se manifeste au contraire dans sa plus crue vérité : les méthodes de production, de transformation, de conservation et de transport des aliments ne présentent aucune fiabilité absolue et créent tout au long de la chaîne de traitement des denrées une incertitude sanitaire qui peut mettre en danger les consommateurs et les professionnels les plus vigilants.

Certains diront qu'il en va ainsi de nombre d'activités humaines et que la vie est déjà un risque en soi ; pourtant au-delà d'un fatalisme qui ne permet pas de résoudre grand-chose, il est permis de s'interroger sur les mesures réglementaires qui affaiblissent la capacité de contrôle et sur la liberté laissée aux industriels et aux commerçants de mettre en œuvre les procédés les plus profitables pour eux et les plus dommageables pour leurs clients.

Ainsi on nous présente comme une évidence que l'on peut produire du steak haché en utilisant des bêtes provenant de différents pays, la viande reconstituée ayant dès lors une origine plus

qu'improbable et le résultat à la hauteur de la qualité escomptée.

On nous parle aussi des autocontrôles comme d'une panacée qui ne convainc que les naïfs, le contrôle ayant un coût dans toute industrie, ceux qui s'y astreignent le moins sont toujours ceux qui ont fait du mot « discount » l'alpha et l'oméga de leur activité. Comme dans les crises précédentes la restauration scolaire n'est pas à l'abri d'accidents qui ne relèvent pas de son activité mais de ses approvisionnements.

Les gestionnaires des EPLE, s'ils sont particulièrement exposés parce qu'ils agissent en tant que coordonnateurs de l'ensemble des opérations aboutissant à la fourniture de repas dans les établissements, doivent situer leur responsabilité au strict niveau qui est le leur.

Ainsi, il est certainement utile de formaliser les recommandations faites aux chefs de cuisine par une circulaire interne mentionnant les textes qui s'appliquent, le cas échéant au magasinier avec une diffusion à tous les personnels intervenant en cuisine.

La co-signature du chef d'établissement ou son visa attesteront par ailleurs de l'intérêt que revêt aux yeux de tous une vigilance particulière en matière d'hygiène alimentaire.



Inutile de dire que l'ensemble des documents dont chacun dispose pour s'assurer des contrôles mérite d'être utilisé pour circonscrire le rôle de chacun.

Ceci ne résoudra sans doute pas tout mais permettra aux personnels d'intendance de sécuriser leur activité et de prévenir autant que

faire se peut des accidents aux lourdes conséquences.

JLB

EPLE : CLAIR ment NON !

Depuis la rentrée de septembre 2010, 105 établissements scolaires de dix académies (Aix-Marseille, Amiens, Créteil, Lille, Lyon, Montpellier, Rouen, Strasbourg, Toulouse et Versailles) expérimentent le programme CLAIR (collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite) : 77 collèges, 17 lycées professionnels et 11 lycées.

Dans les dix académies jugées « les plus exposées aux faits de violence », les recteurs ont retenu les établissements en fonction de critères sociaux, pédagogiques et de vie scolaire. Au retour des vacances d'été, les personnels des établissements concernés ont ainsi eu la joie d'apprendre que le Ministère de l'Éducation nationale (MEN) avait classé leur établissement comme un des pires établissements de France. Un affichage médiatique dont se seraient bien passés des collèges et des lycées qui, depuis la disparition de la carte scolaire, luttent contre la mise en concurrence des établissements scolaires, les stratégies d'évitement des familles et la ghettoïsation.

Sous couvert d'une remise à plat des politiques d'éducation prioritaire, le programme CLAIR introduit de nouvelles règles de gestion des ressources humaines pour tous les personnels enseignants, d'éducation, administratifs, sociaux et de santé, titulaires ou contractuels, relevant du MEN et travaillant en EPLE. Seuls les adjoints techniques des établissements d'enseignement transférés aux collectivités territoriales ne sont pas concernés par le dispositif CLAIR. Aucun moyen supplémentaire n'est donné pour la réussite des élèves qui est renvoyée à une simple question de GRH.

Dans les établissements CLAIR, l'ensemble des postes va être profilé dès la rentrée 2011. Les personnels n'y seront plus affectés à l'issue de commissions paritaires où les règles de gestion relèvent de barèmes transparents, mais recrutés à l'issue d'entretiens au cours desquels les chefs d'établissements estimeront la volonté des personnels de s'investir dans le projet d'établissement.

Les affectations seront prononcées pour une période minimale de cinq ans afin d'assurer la stabilité des équipes éducatives. Étrangement, cet engagement minimum de cinq ans que l'on va demander à un adjoint administratif représente une durée optimale de présence pour un personnel de direction. Comprenez qui peut...

Le chef d'établissement rédigera pour chaque personnel une « lettre de mission individualisée » définissant pour chaque agent les objectifs à atteindre dans le cadre du projet d'établissement liant l'EPLE au rectorat. Cette lettre de mission, remise à la prise de fonctions de l'agent, sera établie pour trois ans et aura valeur contractuelle. À l'issue de cette période, l'engagement contractuel pourra ne pas être reconduit. La circulaire ne détaille pas ce qu'il adviendra alors de l'agent qui aura été recruté pour cinq ans : baisse de ses indemnités les deux années suivantes, mutation imposée, licenciement ?

Le texte précise toutefois que les personnels « qui n'adhèrent

pas au nouveau projet seront encouragés à rechercher une affectation plus conforme à leurs souhaits »... Dans le cadre de la loi mobilité du 3 août 2009, l'éventail des souhaits peut dépasser les espérances les plus folles !

Pour faire passer la pilule de la fin du paritarisme dans les établissements CLAIR, un certain nombre de mesures en faveur des personnels sont annoncées :

- « dispositifs d'aide spécifique au logement » si « la situation locale le justifie », formulation ouvrant la porte à d'innombrables exceptions ;
- formations facilitant la prise de fonctions des personnels d'éducation mais pas des personnels administratifs ;
- « examen particulièrement attentif » du déroulement de carrière des personnels affectés en CLAIR, notamment des contractuels qui constituent le cœur de cible du dispositif : l'espoir d'une titularisation permettant de s'attacher leur dévouement et leur surinvestissement ;
- attribution d'une rémunération complémentaire spécifique liée à l'exercice en CLAIR, s'inscrivant dans le cadre d'une refonte complète des dispositifs actuels relevant de l'éducation prioritaire.

Pour les personnels administratifs, ce dispositif crée de nouvelles contraintes professionnelles :

- Généralisation des actions éducatives et pédagogiques hors temps scolaire, type « école ouverte », sans personnels d'entretien ni d'accueil supplémentaires ;
- Création d'un nouveau supérieur hiérarchique avec « le préfet des études », sorte de sous-adjoint au chef d'établissement, membre de l'équipe de direction, et dont les missions consistent entre autres à « impliquer l'ensemble des personnels dans la gestion des élèves » et à intervenir en matière de restauration, de fournitures scolaires...

Régressif pour les personnels, CLAIR l'est également pour les élèves en renforçant la présence de policiers et de gendarmes dans les EPLE et en introduisant dans le cadre des sanctions disciplinaires les mesures d'utilité collective, déclinaison scolaire de la sanction pénale que constitue le travail d'intérêt général.

Pour toutes ces raisons, l'ensemble des organisations syndicales appellent aujourd'hui au retrait du dispositif CLAIR. La lutte contre les difficultés et les violences scolaires ne passe pas par un autoritarisme accru et un recul des droits des personnels mais par le rétablissement des 60 000 postes supprimés dans les écoles, les collèges et les lycées depuis l'élection de Nicolas Sarkozy à la présidence de la République.

Alors CLAIR, c'est clairement NON !

Arnaud Bevilacqua

Texte de référence :

Circulaire n° 2010-096 du 07-07-2010 parue au BOEN n°29 du 22 juillet 2010

Intervention du SNASUB au Conseil Supérieur de l'Éducation, 17 mars 2011

Dans son fameux rapport de février 2008, la Cour des Comptes soulignait « les défaillances et insuffisances de la fonction comptable des EPLE ». Elle pointait un positionnement institutionnel du comptable peu clair, une gestion des ressources humaines insatisfaisante et une réglementation ancienne et incomplète.

Elle préconisait la création d'agences comptables desservant un nombre plus important d'établissements avec des équipes renforcées et dédiées, pouvant se consacrer aux seules fonctions comptables, ainsi qu'une véritable instruction codificatrice actualisée, harmonisée avec la LOLF et débouchant sur des indicateurs de performance.

Les académies se sont engagées dans la diminution du nombre d'agences comptables puisque environ la moitié d'entre elles ont été supprimées en deux ans.

Le Ministère, quant à lui, s'est engagé dans l'évolution du cadre comptable, avec la constitution d'un groupe de travail, devant aboutir à la modification de l'outil informatique permettant d'enregistrer les opérations budgétaires et comptables des EPLE.

Le rapport de février 2011 de la Cour des Comptes n'est pas de nature à nous rassurer. Il fait le point sur les suites données à ses recommandations telles qu'elles figurent dans son rapport de 2008.

Si la Cour constate une évolution positive, à son sens, relative à la diminution du nombre d'agences comptables, qui desserviront à l'horizon 2012 en moyenne 6 établissements ; elle demande au Ministère d'aller plus loin, de poursuivre sa réorganisation du réseau des agences comptables et rappelle sa préconisation d'une vingtaine d'établissements en moyenne.

Le nombre de personnels administratifs mis à la disposition dans les établissements ne cesse de diminuer, avec une perte d'environ 3000 postes dans les EPLE soit environ 10% en 4 ans

C'est parce qu'il y a cette volonté de regrouper encore et encore les établissements que le texte qui est présenté ne peut nous satisfaire. D'autant que dans le même temps le nombre de personnels administratifs mis à la disposition dans les établissements ne cesse de diminuer, avec une perte d'environ 3000 postes dans les EPLE soit environ 10 % en 4 ans.

Les annonces et les prévisions pour les années à venir aggraveront encore cette situation.

Nous constatons que se dessine une modification en profondeur de toute l'infrastructure administrative du système éducatif.

Tout montre que la gestion des EPLE se complexifie, elle nécessiterait plus de personnels mieux formés et plus qualifiés. C'est la raison pour laquelle les suppressions de postes vont à l'encontre des objectifs annoncés.

Les académies se sont engagées dans la diminution d'agences comptables puisque environ la moitié d'entre elles ont été supprimées en deux ans

De plus, la mise en place d'agences comptables surdimensionnées éloigne les actes de gestion de l'utilisateur et compromet les relations établies dans la communauté éducative.

La constitution d'agences comptables hypertrophiées conduit à la déconnexion de la mission comptable du fonctionnement des EPLE.

Or pour le SNASUB le sens de cette mission est de garantir un bon fonctionnement financier au plus près des usagers pour répondre aux besoins du service public d'éducation.

Enfin la notion d'agence comptable interdépartementale est significative d'une évolution que nous refusons.

Marie Dolorès Cornillon



Etablissements CLAIR

Annoncé par le ministre à l'issue des États généraux de la sécurité à l'École, le programme Clair (collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite) est expérimenté depuis la rentrée 2010. Il concerne les établissements concentrant le plus de difficultés en matière de climat scolaire et de violence.

Ce programme se caractérise par :

- un large recours aux expérimentations prévues par la loi du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École ;
- la désignation d'un préfet des études ;
- dans le domaine des ressources humaines, le développement des postes à profil.

À la rentrée scolaire 2010, le programme Clair est expérimenté dans 105 établissements situés dans dix académies : Aix-Marseille, Amiens, Créteil, Lille, Lyon, Montpellier, Rouen, Strasbourg, Toulouse et Versailles.

Il est prévu un accompagnement des équipes éducatives par les corps d'inspection, pour définir les expérimentations à mener, qui devront être formalisées dans un projet soumis au conseil d'administration.

Les recteurs ont choisi les établissements concernés, essentiellement des collèges et des lycées professionnels, **sans aucune concertation**.

Le programme Clair devrait être étendu à la rentrée 2011 **alors que l'évaluation du dispositif ne sera pas connue !**

Mais le **pire** réside dans les nouvelles possibilités données aux chefs d'établissement de recruter leur personnel qu'il s'agisse des personnels enseignant, d'éducation, mais aussi administratifs, sociaux et de santé. En effet, dans les établissements relevant du programme Clair le recrutement sera effectué sur proposition des chefs d'établissement après publication de postes à profil pour l'ensemble des disciplines et des fonctions.

Le chef d'établissement coopte donc ses adjoints et ses collaborateurs et remet à l'occasion de la prise de fonction, une lettre de mission à chacun des personnels nouvellement recrutés.

Les personnels en place qui n'adhèreraient pas au nouveau projet sont encouragés à... partir ! **ce que nous dénonçons.**

Comment accepter ces mesures qui tournent le dos aux règles élémentaires du statut de la Fonction publique ?

Les personnels affectés dans les établissements Clair devraient bénéficier de rémunération complémentaire dont les modalités seront définies dans le cadre d'une refonte de l'ensemble des primes s'appliquant actuellement à l'éducation prioritaire.

Le nouveau dispositif sera mis en place à compter de la rentrée 2011.

En outre, dans ce programme, un volet sécurité des établissements est prévu.

Les préconisations des diagnostics de sécurité, en lien avec les collectivités territoriales, constituant une priorité à atteindre. Dans certains établissements, le diagnostic de sécurité sera complété par un diagnostic de sûreté, réalisé par des policiers ou des gendarmes « référents sûreté », il consiste en particulier à évaluer l'ensemble des moyens techniques permettant de se prémunir contre les risques de malveillance.

Lors des états généraux de la sécurité à l'école auxquels a participé le SNASUB au sein de la délégation FSU, nous avons clairement exprimé notre désaccord de fond sur les priorités du gouvernement dans ce domaine. Pour nous la sécurisation des locaux, les contrôles, les grilles, caméras et portiques de sécurité ne résoudront en rien les problèmes que rencontrent nos jeunes dans des établissements qui manquent cruellement d'adultes pour les écouter et les encadrer. Il faut s'attaquer aux racines des difficultés au lieu d'exploiter l'insécurité.

De plus ce dispositif introduit une attaque sans précédent contre le statut de la Fonction publique et le droit à mutation de ses personnels, par le recrutement direct par le chef d'établissement de ses personnels, ce que nous condamnons fermement.

Ce gouvernement supprime des milliers de postes et dans le même temps dit vouloir régler les problèmes des établissements scolaires les plus exposés. En fait, les seules solutions mises en avant sont dans le tout sécuritaire et dans les nouveaux pouvoirs donnés aux chefs d'établissement (vous avez dit autonomie ?)

Cela ne réglera en rien la situation des élèves et des personnels travaillant dans ces établissements et ce n'est pas une nouvelle indemnité qui modifiera les choses.

Marie Dolorès Cornillon

Ce gouvernement supprime des milliers de postes et dans le même temps dit vouloir régler les problèmes des établissements scolaires les plus exposés



Gestionnaires : adjoints décentralisés ?

Comme de nombreux collègues, nous prenons acte de la volonté d'inscrire la circulaire de 1997 dans le Code de l'Education et de consacrer, encore plus précisément et plus clairement sans doute que par le passé, la notion de gestionnaire, adjoint à part entière du Chef d'établissement.

Pour autant, et avant de nous réjouir vraiment, nous attendons de constater les changements concrets que cette inscription emportera en termes de conditions de travail, de positionnement hiérarchique et surtout de rémunérations.

De plus, nous regrettons fortement qu'à cette occasion notre ministère ait refusé de mettre en place une véritable politique de requalification des emplois qui aurait conduit à terme à ce que tous les gestionnaires d'établissements scolaires soient de catégorie A. Cette proposition émise par la FSU lors du CTPM du 4 novembre 2010, refusée par l'administration et certains syndicats, était pourtant l'occasion de marquer réellement la considération portée aux gestionnaires et n'aurait fait que respecter les engagements pris à l'occasion du « chantier » de la réforme de la carte comptable où les agents comptables avaient reçu l'assurance que la qualification des emplois au sein des établissements rattachés seraient attentivement examinée.

Les sénateurs évoquent la nécessité du transfert des gestionnaires des établissements scolaires et de leurs équipes aux collectivités territoriales

Nous sommes d'autant plus prudents que dans le même temps nos sénateurs, dans un rapport de la délégation aux Collectivités territoriales et à la Décentralisation sur les transferts de personnels de l'Etat vers les collectivités territoriales en date du 18 novembre 2010, évoquent en des termes particulièrement forts, la nécessité du transfert des gestionnaires des établissements scolaires et de leurs équipes aux collectivités territoriales, à l'image de ce qui s'est passé avec les personnels TOS.

Ce rapport, public et que chacun peut donc consulter, met notamment en avant l'argument selon lequel il y a urgence à mettre fin à l'autorité partagée, fonctionnelle et hiérarchique, qui prévaut aujourd'hui au sein de nos EPLE.

Mais si cette question peut effectivement soulever au quotidien quelques difficultés, le transfert aux collectivités territoriales des gestionnaires et de leurs équipes – au passage, relevons que cette dernière notion mériterait d'être

précisée notamment quant à savoir quels personnels sont englobés sous cette dénomination – non seulement ne réglerait en rien les problèmes mais au contraire les déplacerait au sein même de l'équipe de direction où dès lors les conflits potentiels seraient autrement plus pénalisants d'un point de vue de la gouvernance de l' EPLE !

Notons par ailleurs au passage, que la dimension comptable de nos missions n'est même plus évoquée alors même qu'elle est encore au cœur de nos pratiques professionnelles, notamment pour les CASU exerçant en EPLE, et qu'elle rend, pour l'heure et dans l'état actuel de la réglementation, impossible ce transfert. Mais là aussi, l'histoire récente nous a appris à être circonspects.

Quant à l'argument, mis en avant dans ce rapport, selon lequel ce transfert serait sans conséquence au motif que « ces personnels » – les gestionnaires et leurs équipes donc – « n'interviennent pas sur les aspects pédagogiques », nous aurons l'obligance de le mettre au compte d'une méconnaissance – d'un mépris peut-être ? – complète de nos métiers qui s'exercent au sein d'établissements dont nos sénateurs ont sans doute quitté les bancs depuis trop longtemps et que l'audition par cette assemblée de Mme Théophile, Directrice Générale des ressources humaines de notre ministère, n'a manifestement pas suffi à éclairer !

Vous comprendrez donc que l'annonce de cette consécration du gestionnaire, adjoint du Chef d'établissement, même si nous l'accueillons positivement, ne provoque pas en nos rangs un enthousiasme excessif tant nous voyons poindre à l'horizon de sombres menaces. En revanche, que chacun soit bien assuré que le SNASUB-FSU sera extrêmement vigilant sur le maintien des gestionnaires et de leurs équipes au rang des fonctionnaires d'Etat.

Dominique Giacconi



Le Conseil Supérieur de l'Éducation s'intéresse aux gestionnaires

Le Conseil Supérieur de l'Éducation s'intéresse aux gestionnaires : des modifications de façade pour les EPLE

La séance du 27 janvier du Conseil Supérieur de l'Éducation avait comme premier point à son ordre du jour la modification de l'article 421-13 de l'Éducation qui attribue le vocable « d'adjoint-gestionnaire » au gestionnaire d'EPLE.

Inutile de dire que cette modification n'apporte aucun avantage aux gestionnaires et ne fait que constater une situation de fait aux dires mêmes du Ministère.

Point de victoire à fêter pour nous contrairement à certains qui depuis des lustres accompagnent les politiques publiques

avec une constance de tous les instants et ne ménagent pas leurs efforts pour que suppressions de postes et autres reculs du service public soient masqués à la sauce de la PFR et d'autres chartes de gouvernance.

N'en doutons pas, leur pragmatisme et leur sens du compromis seront un jour récompensés, ceux qui auront encore un emploi et un statut pourront juger si ces théoriciens de la « défense élastique » ont mérité des éloges ou s'ils ont laissé derrière eux un champ de ruines ; à moins que nous puissions par d'autres combats enrayer une spirale de privatisation directement causée par la RGPP.

Toilettage de texte cet hiver donc mais pas l'ombre d'une reconnaissance réelle de nos responsabilités !

Déclaration du SNASUB-FSU au Conseil Supérieur de l'Éducation Séance du 27 janvier 2011 DÉCRET RELATIF A L'ORGANISATION ET AU FONCTIONNEMENT DES EPLE ET MODIFIANT LE CODE DE L'ÉDUCATION.

Le rapport joint au projet de décret que nous examinons ce matin assigne à cette modification de l'article 421-13 du code de l'éducation l'objet de « prendre en compte les évolutions des rôles respectifs de l'adjoint et du gestionnaire ». Pourtant si une telle ambition est louable elle ne se traduit dans ce texte que par un changement de terminologie et par une ouverture bien mince des missions d'adjoint.

Les gestionnaires d'EPLE ont pourtant vu leurs missions et leurs responsabilités s'accroître dans la dernière décennie. Aujourd'hui ce qui devrait s'imposer, c'est une réelle prise en compte de cette réalité par une requalification des emplois de gestionnaire en catégorie A.

Sans une mesure de cette nature comment peut-on croire que nous aurons dans les établissements ce double épaulement du chef d'établissement avec une telle disparité catégorielle ? Nous savons aujourd'hui combien les collectivités locales pèsent sur l'activité des gestionnaires en ne leur reconnaissant ni les compétences qu'ils ont ni l'autonomie de décision qui leur est nécessaire.

La requalification des emplois de gestionnaire en catégorie A revêt une double nécessité de simple et juste reconnaissance d'un métier difficile aux lourdes responsabilités d'une part et d'un équilibre hiérarchique formel au sein des équipes de direction.

L'adjoint-gestionnaire ne saurait être un adjoint de second rang, d'autant que dans de nombreuses structures il est le seul collaborateur qualifié du chef d'Établissement.

Ce projet de décret est également insuffisant sur un autre aspect, celui des délégations du chef d'établissement et de l'éventuelle nomination par l'autorité académique d'un ordonnateur suppléant.

Il est vrai qu'on ne peut déroger à l'incompatibilité des fonctions d'ordonnateur et de comptable, mais l'incapacité où on maintient les gestionnaires les plus qualifiés, les agents-comptables, à suppléer réellement les chefs d'établissements n'est pas de nature à leur permettre de prendre toute leur place dans les équipes de direction. Il conviendrait donc de conforter les agents-comptables-gestionnaires par un autre moyen.

Pour notre syndicat la terminologie ne peut être une fin en soi, elle doit être le reflet d'une réalité qui suppose également l'octroi de rémunérations à la hauteur des responsabilités assumées.



La souffrance au travail en EPLE

Nous vivons dans une société qui érige en culte la réussite professionnelle et la performance individuelle et qui instaure une compétition entre les personnes. A cela s'ajoutent les nouvelles pratiques managériales qui ont instauré des objectifs individuels et l'évaluation sur ces objectifs de toute progression de carrière. Cette individualisation a gommé les solidarités entre les personnels en niant les projets de service portés collectivement.

De ce fait, dès qu'une personne a un problème (maladie, accident, soucis familiaux...) cela peut amener des difficultés d'ordre professionnel et par voie de conséquence un véritable mal être au travail.

Cette réalité a longtemps été niée par notre hiérarchie et des drames récents ont mis en lumière ces situations qu'on appelle maintenant souffrance au travail, aboutissant parfois à un acte extrême : le suicide.

Les causes de ce mal être au travail peuvent être diverses. Les personnels administratifs, du fait de leur faible nombre ou de leur fonction dans la structure, peuvent se sentir isolés dans leur établissement. Lorsque des difficultés apparaissent, l'isolement est un facteur aggravant.

Ces difficultés surviennent parfois à la suite d'un changement de hiérarchie, de suppressions de postes, de changement de structure : suppression d'agence comptable, changement des responsabilités, réorganisation interne de l'établissement (pôle administratif, changement de missions, changement d'environnement ou d'outils de travail sans accompagnement).

Le stress, bien sûr : de la simple augmentation de la charge de travail à la mise en compétition des personnels, en passant par la fixation d'objectifs inatteignables ou encore des comportements managériaux vexatoires (harcèlement, propos injurieux, mise à l'écart délibérée...), la liste est longue des causes du mal-être au travail.

En EPLE, cela peut aussi bien être le résultat d'un dessaisissement de responsabilités (retrait de la responsabilité comptable ou mise à l'écart) ou au contraire l'attribution de nouvelles tâches supplémentaires sans aucun dialogue par la hiérarchie.

Cela conduit à une fatigue et une démotivation excessives ; c'est le « burn-out ». Il s'agit d'un syndrome de la vie professionnelle accompagné de symptômes physiques et psychologiques : découragement; irritabilité inhabituelle ; désocialisation croissante (vie de famille quasi-inexistante) ; trouble de la mémoire (oubli de tâches à réaliser, de rendez-vous professionnels ou privés...), dévalorisation et absence de confiance en soi.

Comment intervenir ?

Les premiers signaux d'alertes sont généralement envoyés par le milieu familial ou par les collègues de bureau qui s'aperçoivent que quelque chose ne tourne « plus rond ». Il faut alors aider la personne victime d'une situation de « burn-out » à prendre conscience des difficultés rencontrées. L'établissement devrait être le premier lieu pour agir.

Hélas, il est quelquefois impossible d'évoquer ses difficultés sur son lieu de travail. Pourtant, pour trouver des solutions il faut pouvoir exprimer les difficultés rencontrées et se faire accompagner soit par des collègues (représentants syndicaux par exemple) soit par le médecin du travail (service médical académique) et par les services de gestion des personnels du rectorat ou la direction des ressources humaines. Quand des manifestations pathologiques liées à une souffrance au travail apparaissent, dans le cas notamment de symptômes dépressifs, il est indispensable de prendre de la distance ou même d'envisager de sortir du lieu de travail devenu anxiogène (arrêt de travail, mutation,...) et il est fortement conseillé de se faire suivre par un thérapeute.

Au final, il n'y pas de solutions miracles, mais l'exigence de réactions rapides face à une souffrance qui doit être prise très au sérieux pour éviter que des conséquences sur la santé psychique et physique de la personne ne s'installent parfois durablement ou aboutissent à des actes extrêmes irréversibles.

Fabrice Kas
Marie Dolorès Cornillon



Quels cadres autour de l'agent comptable ?

Dans Convergences de mai, page 18, un article de Thomas Vecchiutti a exposé qu'être « adjoint du gestionnaire comptable (est) une vraie fonction ! ». Certes mais cet adjoint, qualifié de « fondé de pouvoir » du comptable, d'une part n'est pas encore « institutionnalisée » dans les agences comptables et d'autre part, il n'est qu'un des deux adjoints de l'agent comptable, l'autre adjoint étant chargé de la « gestion matérielle ».

Une politique fondée sur la réduction des moyens et l'introduction de tous les modes possibles d'individualisation des carrières.

Le SNASUB doit donc être clair sur les missions des cadres A désignés comme « adjoints » de l'agent comptable et prendre en compte les projets du Ministère en la matière, qui découlent directement d'une politique fondée sur la réduction des moyens et l'introduction de tous les modes possibles d'individualisation des carrières.

Le Groupe de Travail sur la PFR convoqué le 13 octobre 2009 par le Recteur de l'Académie de Nancy – Metz est éclairant sur l'objectif ministériel :

« Dans le processus de regroupement des agences comptables, il sera demandé à l'agent comptable de définir une fiche de poste très précise pour chacun des adjoints dont il a besoin puis de proposer au recteur des candidats qu'il aura reçus. Ces postes d'adjoint ne seront pas mis systématiquement en place mais au « cas par cas », en fonction des départs en retraite ou mutation des agents comptables en poste actuellement... Les adjoints chargés de la comptabilité constitueront un vivier d'agents comptables... Pour cette raison, ils seront distingués, par une part fonction de leur PFR élevée... ».

Un nouveau système de « recrutement » d'agents comptables est donc envisagé, qui introduit une procédure proche de la « cooptation »

Un nouveau système de « recrutement » d'agents comptables est donc envisagé, qui introduit une procédure proche de la « cooptation » et au final, la généralisation des emplois fonctionnels pour les agents comptables. Dans cette

logique, le « fondé de pouvoir » est considéré comme le « cadre noble », avec des missions et responsabilités estimées supérieures à celles dévolues à l'adjoint chargé de la gestion matérielle de l'établissement siège de l'agence comptable. De telles dispositions ne peuvent que nuire au travail d'équipe dans les agences comptables.

Il est donc important que le syndicat prenne en compte toutes les dimensions du projet ministériel, pour présenter des revendications unificatrices – l'égalité de traitement notamment - et respectueuses du statut et des qualifications des cadres A.

Jean-Claude Magrinelli

