

Conseil Supérieur de l'Éducation

La séance du 10 décembre était essentiellement consacrée à l'étude du projet de réforme des lycées.

Intervention du SNASUB

Monsieur le Ministre,

Mon intervention ne portera pas directement sur la réforme du lycée.

En effet, mon syndicat partage l'analyse faite par notre fédération sur la question et je ne reviendrais donc pas sur ce qui a été dit.

Je souhaite en revanche, vous interroger sur 2 points particuliers

Le premier concerne le projet de décret relatif à l'organisation et au fonctionnement des EPLE. Il porte une disposition relative aux attributions du Conseil des délégués pour la vie lycéenne et il est écrit que ce Conseil est obligatoirement consulté sur les questions de restauration et d'internat.

Dans la note de présentation, vous indiquez que cela concerne les conventions relatives à la restauration scolaire.

Ma question sera donc la suivante :

Comment pourra-t-on mettre en œuvre cette disposition et donner une compétence au Conseil des délégués pour la Vie Lycéenne ? alors que dans le même temps, les Conseils d'administration ont, eux, été dessaisis de cette compétence. En effet, l'acte II de la décentralisation de 2004 a confié la mission restauration aux collectivités territoriales

Rappelons que les Conseils d'administration n'ont plus aucune compétence en ce qui concerne les tarifs pratiqués ou en ce qui concerne le mode de gestion de ce service.

On voit ainsi s'opérer de plus en plus de privatisations des services de restauration scolaire, décidées par les Collectivités Territoriales sans consultation des Conseils d'administration des établissements.

Le deuxième point concerne l'autonomie des EPLE

Monsieur le Ministre, vous nous avez dit que vous souhaitiez donner plus d'autonomie aux établissements pour un meilleur fonctionnement.

Or, un des aspects du fonctionnement de l'EPLE concerne son autonomie financière. Et dans ce domaine, que constate-t-on ?

Il y a quelques années, les Conseils d'Administration ont été privés de la possibilité d'exprimer leur accord sur l'évolution de la carte comptable, ce qui conduit un grand nombre d'établissements à perdre l'autonomie comptable.

Ma question sera donc la suivante :

Dans le cadre d'une plus grande autonomie des EPLE, allez-vous redonner aux Conseils d'administration, la maîtrise de leur autonomie financière en leur permettant de s'opposer aux regroupements comptables qui sont mis en place ?

Je vous remercie de votre attention.

Marie-Dolorès Cornillon

ACMO et DU : quelles réalités ?

L'accord sécurité et santé au travail dans la Fonction publique signé par la quasi-totalité des syndicats dont la FSU a suscité un débat non pas sur les objectifs poursuivis, très consensuels, mais sur la réalité des moyens mis en œuvre et sur l'effectivité même de certaines dispositions.

Exemple : les ACMO et le Document Unique.

Les Agents Chargés de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) ont pour mission « *d'assister et de conseiller le chef de service pour (...) prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ; améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ; faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ; veiller à la bonne tenue des cahiers d'hygiène et de sécurité* »

Pour ce faire, ils ont un véritable rôle de conseil, de contrôle et d'élaboration.

Qu'en est-il 10 ans après ?

Depuis 2000, les Maîtres Ouvriers, à qui ces missions ont généralement été confiées, sont devenus des Adjoints Techniques Territoriaux des collectivités locales lesquelles ont notamment la maîtrise de leur plan de formation et exercent sur eux une autorité hiérarchique.

La mise en place des ACMO s'est faite de façon très disparate selon les académies, certaines ayant mis en place de véritables formations (plusieurs niveaux, perfectionnement, actualisation des connaissances) alors que d'autres ont laissé les EPLE se débrouiller. Le plus souvent c'est l'affichage très théorique d'un personnel désigné ACMO mais qui n'exerce aucune des fonctions pour lesquelles il n'est d'ailleurs pas payé.

Parfois ces missions sont prises en charge par le Gestionnaire matériel lui-même. La question est alors de savoir s'il en a le temps, les moyens et si ce qui s'apparente à un autocontrôle est pertinent. Enfin dans certains établissements c'est une infirmière scolaire ou un enseignant qui est désigné ACMO ! Pire est le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DU).

L'accord sécurité et santé au travail révèle même que 90% des EPLE n'en ont pas !

Le Document Unique comporte un inventaire actualisé des risques identifiés dans chaque unité de travail et décrit les conditions d'exposition des agents à ces risques. Il s'agit d'un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des personnels à des dangers ou à des facteurs de risques. Il est mis à jour au moins annuellement et commence par le bilan des mesures mises en oeuvre.

Qui peut faire cela ? Comment ? Il existe bien des modèles tous prêts mais que valent-ils quand il est évident que chaque DU est spécifique à chaque EPLE... Reste la prestation par un organisme de contrôle agréé, cher mais efficace. Cela ne dispense pas de la mise à jour interne annuelle. Résultat : personne ou presque ne le fait et plutôt que « d'achèvement de la mise en place du Document Unique » (action 6 de l'axe 2) de l'accord santé et sécurité au travail précité, mieux vaudrait pour les EPLE évoquer un véritable début de mise en place.

Les suppressions de postes et les restrictions budgétaires de ces dernières années ne favorisent pas l'exercice de ces missions pourtant essentielles.

Ce qui manque ici comme ailleurs c'est la formation des personnels, des ACMO pour l'exercice effectif de leurs prérogatives et le Gestionnaire matériel pour que le DU existe, soit pertinent et en adéquation avec l'établissement. Mais les moyens financiers doivent également être alloués car la sécurité, la santé ont un coût ! Sans cela, les textes et autres accords resteront lettres mortes et encombreront les bureaux des intendances...

Gageons que les nouveaux CHSCT favorisent l'implantation d'ACMO formés et valorisés et permettent la création de DU utiles et adaptés.

Thomas Vecchiutti



La Commission EPLE réunie lors de la CAN des 26 et 27 janvier dernier a pointé les difficultés rencontrées par les collègues dans l'exercice de leurs fonctions.

Tout concourt à déstabiliser les personnels : les suppressions de postes, les restructurations, la surcharge de travail, les regroupements comptables démesurés fragilisent les personnels.

Les conditions de travail se dégradent, la souffrance au travail se développe.

Toutes les catégories et toutes les fonctions sont touchées.

Parfois les réponses trouvées à ce mal être au travail sont douloureuses et la profession en est profondément affectée.

Un dossier est en cours de réalisation

L'article qui suit a été écrit avant le drame qui s'est déroulé à Toulouse mais il est cruellement d'actualité

Marie Dolorès Cornillon

Conditions de travail : vulnerant omnes, ultima neeat *

Notre belle et bonne administration s'est dotée il y a quelques lustres de directions des ressources humaines ; il s'agissait nous disait-on alors de sortir d'une gestion purement hiérarchique et quantitative pour accéder à une nouvelle ère marquée par le souci du bien-être des individus et par une « individualisation » du parcours professionnel.

Ceux qui ont cru à cette révolution copernicienne ont dû tomber de haut depuis ou se sont endormis dans la plénitude accomplie d'une illusion anesthésiante.

En réalité les conditions de travail des personnels de l'ASU des services ou des EPLE se sont nettement aggravées au fil des années.

Ceci tient principalement en deux causes, liées l'une à l'autre.

D'une part, la politique constante des suppressions de postes n'est pas sans conséquences sur le stress subi au travail, sur le volume en accroissement constant des tâches à accomplir, sur la modification même de la qualité du traitement des dossiers confiés aux collègues.

Ceci se traduit dans les faits par des horaires qui s'alourdissent ou par une accélération de la cadence de travail, par une plus grande distance prise par rapport à l'usager du service public auquel on n'a plus le temps de consacrer les minutes pourtant nécessaires à une bonne compréhension de l'action publique. Le phénomène est général, vous pouvez le vérifier vous-même dans vos démarches quotidiennes auprès des services.

D'autre part les « réformes » qui sont administrées au service public sont dictées par une volonté permanente de baisse des coûts et deviennent de ce fait chaotiques puisqu'elles traduisent en solutions non pérennes des modes de fonctionnement imaginés en dehors d'une analyse des besoins.

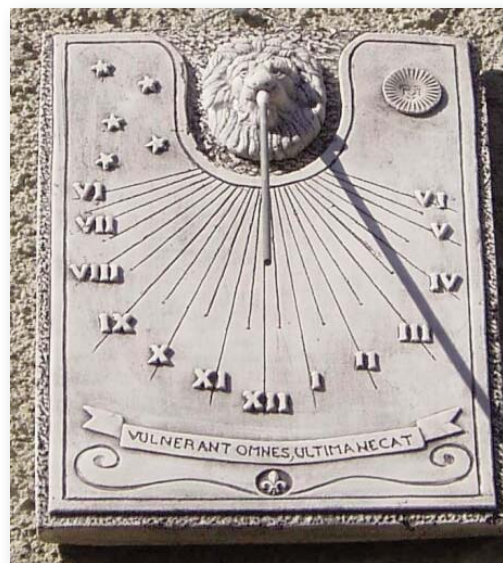
Mais après cette analyse, que faire ?

Tout d'abord dénoncer l'état de fait et se battre pour arrêter l'hémorragie de postes, ensuite ne pas cautionner une politique en gageant d'hypothétiques gains indemnitaires sur des suppressions d'emplois, refuser les regroupements de services, s'opposer à l'augmentation de la taille des agences comptables et dire haut et fort que le service public n'est pas une charge mais le gage d'un fonctionnement social équitable.

C'est le sens de l'action du SNASUB-fsu qui n'oublie jamais que les conditions de travail constituent un enjeu à la fois pour la santé des personnels et pour l'efficacité de leur action.

Leur dégradation est pire que l'érosion du temps, elle mine insidieusement ceux qui n'en ont pas conscience, elle participe de cette pathologie existentielle qui nous rapproche inexorablement d'un terme dont on devrait pouvoir exiger qu'il ne soit pas prématuré.

Jacques Le Beuvant



**toutes blessent, la dernière tue*

Secrétariats d'Eple : les grands oubliés !

Charte des pratiques de pilotage, constitution de pôles administratifs en EPLE, réforme de la carte comptable. Ces dernières années, les EPLE connaissent des bouleversements considérables ! Dans quelle mesure les secrétariats sont-ils concernés ?

Les missions exercées se sont nettement étendues et le temps est loin où les tâches se limitaient à du secrétariat *stricto sensu* (accueil, frappe, classement).

Le recours systématique au courrier électronique et la multiplication des applications nationales à maîtriser (SCONET, AFFELNET, NOTANET, admissions post-bac, ASSED, AGORA, EPP, etc ...) ont alourdi le travail quotidien.

A cela s'ajoutent des opérations délicates comme gérer la saisie des Heures Supplémentaires Effectives (HSE) et des vacances à l'aide du module Intranet ASIE ou encore gérer les demandes de remplacement (lien avec GI/GC dans certaines Académies).

La dématérialisation des tâches ne réduit ni le temps ni le papier.

Le transfert croissant de la charge des examens des DEC vers les établissements dans le cadre notamment de la « reconquête du mois de juin » pèse également sur les secrétariats.

Avec la fin de la carte scolaire se développent des politiques de recrutement des élèves spécifiques à chaque établissement qui provoquent la multiplication des initiatives à destination des familles. Examens blancs, journées portes ouvertes, accueil de mini-stages, partenariats extérieurs sont autant d'actions dont l'organisation et la gestion reposent en grande partie sur les collègues.

Alors même que les tâches évoluent, exigent une technicité et une polyvalence accrues au point que le programme FODAD consacre une partie aux « secrétaires d'EPLE », rien ne bouge du côté des personnels : les secrétariats semblent toujours isolés avec un effectif limité à un ou deux collègues, avec le grade d'Adjoint administratif le plus souvent ! La réalité c'est pourtant de véritables « secrétariats de direction » avec un rôle de conseil, d'aide à la décision des chefs d'établissement, de mise en forme des décisions tout cela sans contrepartie bien entendu ! A entendre les chefs d'établissement, les secrétariats seraient au cœur de l'établissement ! Il serait temps de passer aux actes !

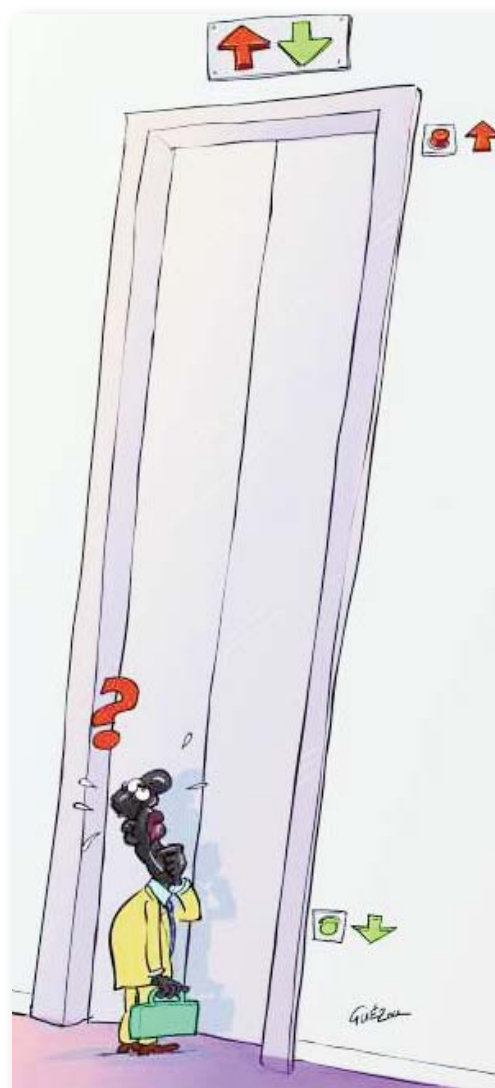
Le SNASUB revendique une formation initiale préalable à la prise de poste d'un mois minimum et une formation continue permettant l'actualisation des connaissances et la maîtrise des réglementations et applications nouvelles.

Dans un souci de transparence et d'information des collègues, le SNASUB se prononce contre le profilage des postes qui permet de choisir son candidat sur des critères extra professionnels (un chef d'établissement qui veut choisir « sa » secrétaire !), nie les droits à la mutation, et l'égalité de traitement des personnels. Mais pour éviter le pouvoir discrétionnaire exercé par les chefs d'établissement dans l'affectation des personnels au sein des établissements,

nous revendiquons le fléchage des postes pour permettre aux collègues de demander une affectation en toute connaissance de cause. Nous voulons que l'on précise clairement dans les postes proposés aux mutations que tel poste se situe bien en secrétariat (ou en intendance) et pas seulement « dans l'EPLE ». Dans le cas contraire, on gommerait la spécificité des missions en les diluant dans un pervers « guichet unique »...

Le SNASUB revendique enfin une requalification des emplois tenant compte des tâches assumées par les collègues et au minimum un poste de catégorie B pour chaque secrétariat de direction. Il est plus que temps qu'ici comme ailleurs les grades correspondent à la nature des missions exercées !

Thomas Vecchiutti



Les fonctions de gestion matérielle des EPLE sont-elles menacées ?

Depuis la décentralisation des TOS et de quatre missions traditionnelles dont les gestionnaires ont toujours eu la charge, des inquiétudes se propagent dans les intendances et les établissements. Autant il est inutile de s'inquiéter sans raison, autant il est irresponsable de nier le danger quand il existe.

Pour notre syndicat, le SNASUB-FSU, l'organisation des EPLE implique une cohérence entre les actes de gestion et l'action pédagogique. Il ne nous est pas indifférent de gérer dans un même service tous les aspects de la prise en charge de l'élève, toute la logistique de l'acte éducatif, dans un cadre de service public.



On ne s'attarde pas généralement sur la qualité d'agents publics qu'ont les gestionnaires de nos EPLE. On évite souvent aussi de mentionner les garanties qu'assure cette qualité aux usagers.

Aujourd'hui avec la logique décentralisatrice qui a été « sacralisée » en devenant principe constitutionnel, on en est arrivé à considérer comme une incongruité que les gestionnaires n'aient pas suivi le même chemin que les TOS.

On entend même ici ou là des gestionnaires qui, supputant l'ouverture d'un espace de négociation indemnitaire plus favorable dans la fonction publique territoriale, affichent leur souhait de changer de statut. A cette volonté affirmée s'ajoute celle des personnels administratifs de catégorie C qui constatent tous les mois le décalage avec les paies des TOS et se sentent victimes d'une discrimination salariale infondée.

Sur ces trois premiers points, cohérence de l'action éducative, statut des gestionnaires et revendications salariales, peut-on avoir des idées claires ?

A l'évidence la dernière décentralisation n'a pas été faite dans un souci de rationalisation

de l'organisation des pouvoirs publics et nous pouvons déjà mesurer combien elle n'a pas eu que des effets positifs. Les personnels qui ont été décentralisés l'ont été dans un contexte de financement des collectivités locales qui est révolu et qui risque de réduire à néant les espoirs de revalorisation salariale dans une phase ultérieure.

Par ailleurs il existe également un leurre fantasmagique qui consiste à croire qu'on peut tout gérer à distance, qu'on peut faire des « économies d'échelle » en créant des structures toujours plus colossales qui phagocyteraient nos EPLE sans dommage. Ceux qui n'ont plus envie de mettre de l'humain dans leur activité professionnelle peuvent souscrire à une telle réforme, ils n'échapperont pas à terme à une dégradation et de l'intérêt de leurs fonctions et des conditions et charges de travail. Techniquement il est vrai qu'on peut piloter à distance le chauffage, qu'on peut centraliser commandes et comptabilité ou établir des menus scolaires pour tout un département.

Mais quel est l'intérêt d'une révolution de cette nature si on procède exactement au contraire de ce qui légitime déconcentration ou décentralisation. L'acte pédagogique et sa logistique, mais aussi la politique sociale qui doit l'accompagner perdent a coup sûr si on rend anonyme l'usager, si on éloigne au quotidien les adultes responsables des élèves qu'ils encadrent aussi par des actes de gestion.



Alors ne faut-il rien changer dans les EPLE ?

Personne ne doit être condamné à l'immobilisme ; mais c'est justement dans le cadre d'une autonomie associée à des moyens humains et financiers qu'on peut faire du « sur mesure » et si possible de la « haute couture ».

Décider que les besoins de tous sont identiques partout et pour l'éternité procède d'une forme d'autisme vis à vis des générations d'élèves qui d'années en années revendiquent une écoute toujours plus grande et plus attentive.

Alors les gestionnaires d'EPLE devraient-ils devenir des fonctionnaires interchangeables avec tout administratif de tout ministère ?

Certains considèrent qu'il est temps de constituer une « grande filière administrative interministérielle » qui engloberait naturellement les missions de l'intendance. Outre que cette proposition correspond à une tendance réformatrice de l'Etat qui consiste à créer des filières pour supprimer des corps de fonctionnaires, à globaliser des missions pour supprimer des postes, ce qui ne nous convient absolument pas, il ne nous semble pas non plus pertinent de banaliser la gestion des EPLE et de lui dénier toute spécificité.

Pour être clair, l'inter-ministériarité n'est pas un tabou pour nous, nombre de gestionnaires ont été recrutés par le concours des IRA et ceci ne pose aucun problème à personne, d'autres ont eu un parcours qui les a menés d'une administration à une autre sans que leur adaptation soit particulièrement douloureuse. Pour autant on constate déjà une grande stabilité des gestionnaires dans leurs choix de carrière ; ceux qui veulent faire autre chose s'en vont assez vite, reviennent rarement, ceux qui le sont d'emblée le restent souvent très longtemps.

C'est que l'intendance, la gestion et la gestion-comptable également, mêlent contraintes et satisfactions, au-delà de la simple exécution dans un cadre hiérarchique de tâches administratives anonymes ou sans lendemain. L'obligation de résultat c'est le quotidien des gestionnaires qui ne peuvent se satisfaire d'un « à peu près » au service des élèves, la responsabilité c'est la règle, même si certains chefs d'établissements oublient que la réglementation est très précise quand à nos obligations.

L'EPLE est une construction fragile, qui, depuis le décret de 1985, essaie de maintenir sa place dans l'architecture administrative de l'Education Nationale en oscillant entre autonomie d'action éducative et permanence des principes du service public national, entre subordination aux politiques locales et affirmation du principe d'égalité, pierre angulaire de l'action publique.

Ceux qui forcent le trait pour s'engouffrer dans le giron des collectivités locales ont la mémoire courte ; ils ont oublié les affaires de clientélisme qui ont défrayé la chronique ou les tentatives de privatisation affublées ou non de dénominations comme « partenariat public-privé ».

Ceux qui appellent de leurs vœux des réformes de globalisation des moyens humains, d'hypertrophie des services, dans un contexte durable de contrainte budgétaire, scient, consciemment ou inconsciemment la branche sur laquelle ils sont assis, mais c'est encore plus grave, rendent irréversible pour longtemps une politique de casse de l'emploi public.

Dans un autre domaine, on parle de vente à la découpe quand des appétits privés réussissent à contourner l'usage d'un bien pour faire des profits sur le dos de locataires impuissants.

Méfions nous de l'angélisme apparent de tous les managers d'avenir qui sous prétexte d'un brain-storming général pourraient bien à l'occasion de la poursuite chimérique d'avantages immédiats se faire les auxiliaires d'une privatisation, décentralisation et reconcentration aléatoire qui sonnerait le glas de notre service public .

Jacques Le Beuvant



Adjoint du gestionnaire comptable, une vraie fonction !

Qualifié de façon impropre, abusive et pour tout dire un peu ridicule de « non gestionnaire » dans les procédures de mutation, l'adjoint du gestionnaire comptable est selon la taille de l'établissement un ADAENES ou un SAENES.

Oublié, ignoré, noyé au sein du service d'intendance, l'adjoint du gestionnaire comptable exerce pourtant fréquemment de lourdes missions. Exemple cette fiche de poste d'un « *attaché d'administration, adjoint du gestionnaire comptable chargé de la comptabilité générale* » dans l'académie de Montpellier dont le descriptif des missions recouvre in extenso celles de l'agent comptable en titre !..

La mise en place de gros groupements comptables donne un relief tout particulier à cette fonction et la note ministérielle du 22 août 2008 sur la Réforme de la carte des agences comptables des EPLE introduit la possibilité « *d'affecter un agent de catégorie A qui, dans les très grosses agences comptables, pourrait recevoir mandat de l'agent comptable conformément aux dispositions de l'article 14 du décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962 qui prévoit que «les comptables publics peuvent déléguer leurs pouvoirs à un ou plusieurs mandataires ayant la qualité pour agir en leur nom et sous leur responsabilité», garantissant ainsi la continuité du service public et permettant également au comptable d'être représenté aux conseils d'administration auxquels il ne pourrait pas participer* ».

Ce fondé de pouvoir assume donc de vraies responsabilités.

Pourtant jusqu'à présent, aucune reconnaissance : pas de NBI ni d'IFTS alors même que selon les cas le collègue exerce les missions de gestion matérielle ou bien celle de comptabilité générale !

La revendication que nous avons longtemps portée, à savoir en finir avec le principe selon lequel la fourniture du logement était exclusive du bénéfice d'une indemnité (l'IFTS jusqu'en 2009) a enfin abouti : désormais l'attaché ou le secrétaire administratif logé par nécessité absolue de service, adjoint du gestionnaire, pourra bénéficier d'une indemnité (la PFR en l'occurrence). Il s'agit pour nous de la prise en compte de façon certes imparfaite (la PFR est une indemnité arbitraire et injuste) mais réelle du travail de ces collègues.

Sans en revenir à la dichotomie intendance ou administration pour par exemple le grade de secrétaire administratif, il apparaît néanmoins important de mettre en relief la spécificité de ces missions et de réaliser les formations indispensables en la matière.

La réforme de la carte comptable que subissent actuellement les académies implique de prendre en compte ce type d'exigences : si les agents comptables doivent être formés, aidés et accompagnés, il en va de même évidemment pour leurs équipes à commencer par leurs adjoints.

La requalification des emplois d'adjoint de gestionnaires comptables en Attachés de ces groupements de 6 EPLE semble nécessaire.

La réflexion doit être aussi engagée sur la mise en place d'un régime indemnitaire sur la base des fonctions exercées, une NBI pour les adjoints des gestionnaires comptables.

Enfin intégrer les adjoints des gestionnaires comptables dans les équipes de direction s'imposera à terme pour faire du tandem agent comptable/adjoint, un duo analogue à celui des personnels de direction.



Thomas Vecchiutti

La formation continue dans les GRETA : une mutation en cours

Certains se souviennent encore de ces temps où la formation continue dans les établissements était synonyme de ressources abondantes et d'emplois gagés, d'utilisation optimum des plateaux technologiques et d'acquisitions de matériels pédagogiques utilisables également pour la formation initiale.

Ne mythifions pas trop ces temps passés, mais il est vrai que les pommes d'or, si elles étaient inégalement réparties n'en constituaient pas moins un viatique non négligeable pour un enseignement professionnel trop souvent ignoré des gouvernements centralisés.

Depuis, de l'eau a coulé sous les ponts, les Régions ont effectivement pourvu les établissements d'équipements qui n'auraient pas été espérés par les esprits les plus utopistes dans les années soixante-dix, et parallèlement les vicissitudes de l'activité économique ont amené, par le biais d'évolutions réglementaires et d'allégeance politique à l'affirmation de l'incorruptible loi du marché, l'émergence d'une mise en concurrence systématique des organismes de la formation continue.

Nos GRETA de l'éducation nationale se sont donc retrouvés dans la situation d'accusés qui bénéficiaient de la logistique de la formation initiale alors que leurs homologues privés devaient payer toutes leurs charges, distorsion de concurrence rédhibitoire pour les apôtres de la concurrence qui veulent que tout soit marchandise, même l'éducation ou la formation professionnelle.

Ceci a sonné le glas d'une gestion de la formation continue intégrée aux établissements, où les intervenants divers, sous des statuts identiques ou dissemblables, pouvaient, le plus souvent dans l'harmonie, trouver leur place. Aujourd'hui, la donne a changé, bien que la loi de 1989 qui consacre comme missions d'égale dignité, (si ce n'est d'égale importance) la formation initiale et la formation continue soit toujours la règle commune.

Les conséquences de ce changement sont considérables puisqu'elles ont imposé de nombreuses contraintes aux GRETA.

D'une part le poids qui pèse sur les tarifs pratiqués pour que les « clients » de la formation continue, individus, entreprises, collectivités, Etat, puissent faire leur « marché » a abouti à un « dumping » permanent qui oblige les GRETA à répercuter sur les établissements et leurs personnels des économies rendues comptablement incontournables. Ceci est si vrai que nombre de structures ont été dissoutes sur la base de leur incapacité à maintenir leur équilibre financier.

D'autre part, la multiplication des « officines » de formation continue, ou le recours jugé plus rentable à des organismes internes aux grandes entreprises à rétréci la demande de formation et contribué à banaliser l'offre des Greta qui jouissait d'une image d'expertise liée aux formations

diplomantes des établissements en formation initiale.

Les personnels des GRETA, et en particulier les personnels administratifs ont fait les frais de ces réformes, accompagnées il est vrai par une administration de l'Education Nationale d'autant plus prompte à sacrifier des postes dans ce secteur qu'ils ne bénéficiaient pas d'une visibilité affirmée.

Le mouvement amorcé ces deux dernières années n'est pas non plus de bonne augure ; il peut-être qualifié de « départementalisation », même si ce terme schématise un peu ce qui est en jeu. Il consiste en tout état de cause à faire absorber les petites structures par les plus grandes, au prétexte de leur donner une taille critique plus importante leur permettant de faire face à des aléas de conjoncture prévisibles.

Dans les cas les plus favorables, les GRETA continuent leurs activités sans avoir de « contraction » ni d'effectifs, ni de zone d'intervention, les fonds dont ils disposaient n'ont pas varié.

Mais l'avenir n'est pas aussi rose partout, de même qu'on a déjà vu des Greta disparaître purement et simplement, on voit que les cahiers des charges imposés souvent par les collectivités locales, qui sont d'importants donneurs d'ordre, peuvent comporter des contraintes rendant impossible l'intervention de tel ou tel GRETA ; c'est particulièrement vrai quand une des conditions de réalisation d'une action de formation continue est un lieu précis ne correspondant pas à un établissement ou une ville susceptible d'accueillir une formation du Greta.

La participation de notre organisation syndicale aux nouvelles instances académiques de concertation pour le pilotage de la politique des Greta sera un atout important pour la défense des personnels administratifs concernés.

Jacques Le Beuvant



Restauration scolaire dans les collèges d'Eure-et-Loir

Depuis les lois de décentralisation de 2003, la restauration scolaire des collèges est devenue une compétence pleine et entière des Collectivités territoriales.

En Eure-et-Loir, le Conseil Général avait décidé de mettre en place en 2009 un marché unique de fournitures de denrées alimentaires pour les collèges. Cette prestation comprenait aussi une aide à la constitution des menus, la fourniture de logiciels pour la gestion des stocks, pour la passation des commandes, Ce marché a fait l'objet d'un appel d'offre et a été attribué à la Société Sodexo pour une durée d'un an renouvelable 2 fois sans qu'aucune concertation ni avec les représentants des personnels ni avec les établissements n'ait été mise en place.

Les établissements continuaient à percevoir les recettes et versaient au Conseil Général un pourcentage des recettes. Ce dernier se chargeant de payer les factures à la Sodexo. Les collèges n'ayant plus que la Sodexo pour toutes les denrées alimentaires. Plus aucune marge de manœuvre ni aucun droit de regard sur les fournisseurs !

Le Conseil Général envisageait de mettre en place ce marché dès le 1er janvier 2010 pour les 37 collèges du département. Les établissements ont été informés en septembre 2009 !

Une intersyndicale (SNASUB - FSU, AI et SNPDEN) s'est mise en place pour exprimer son désaccord avec ce choix. Ont été dénoncé unitairement la façon de faire et les conséquences pour le service public. En effet, pour nous c'est une privatisation rampante de ce service qui était en train de se mettre en place. Ont été pointées les difficultés de fonctionnement, les surcoûts de cette formule et les problèmes juridiques. L'abandon de ce projet et l'ouverture de négociations sur l'organisation de la restauration scolaire ont été exigés.

L'importance de la restauration n'est plus à démontrer. En effet, disposer d'un repas équilibré en milieu de journée est non seulement un élément important pour la santé des élèves mais aussi pour leur parcours scolaire.

Les actions syndicales unitaires se sont multipliées au cours de l'automne 2009 : motions, entrevues avec l'autorité académique, avec le président du Conseil Général, interpellations du ministère de l'Education Nationale, déclaration en CDEN, boycott des réunions destinées à la mise en place du dispositif (Conseil Général et Sodexo), informations régulières auprès des collègues.

Grâce à la détermination des représentants syndicaux, les Conseils d'Administration des collèges devront approuver la convention afin d'entrer dans ce dispositif.

Malgré les pressions et même les intimidations de certains élus, seulement 6 Conseils d'Administration ont donné leur accord et 31 n'ont pas voulu entrer dans le dispositif. Le Conseil Général, qui avait signé le contrat avec la Sodexo, a été contraint d'accepter la réouverture du dossier. Les représentants des personnels ont donc été invités au comité de pilotage de la restauration scolaire et le contrat avec la Sodexo n'a pas été reconduit.

Le Conseil Général a rappelé ses objectifs : qualité de traitement et de tarification, base concurrentielle et service mis en concurrence pour la fourniture des denrées alimentaires, traçabilité, hygiène, plan alimentaire,

La réponse unitaire a été de proposer la création de groupements d'achats adossés à des EPLE. Cette formule permettant de rester de façon durable dans une logique de service public et de pérenniser la dimension éducative à la restauration scolaire. Les premiers travaux des différents groupes de travail et du comité de pilotage privilégient cette piste.



EPLE : vers la fin d'un modèle au service de la pédagogie ?

Les personnels administratifs en sont les témoins d'année en année, les conditions d'administration et de gestion des EPLE se dégradent. Depuis peu, une accélération de ce phénomène commence à compromettre l'accompagnement pédagogique, la prise en charge de l'élève et la logistique de l'acte éducatif.

Symptomatiques de cette dérive, mais également primordiaux pour la mise en œuvre d'une orientation radicalement opposée à l'esprit de service public à l'écoute des usagers, les bouleversements initiés par la nouvelle carte comptable commencent à produire des ravages.

Ceux qui ont cru qu'il pouvait y avoir l'once d'une bonne intention dans cette réforme n'ont peut-être pas levé le nez du clavier de leur ordinateur, sourds aux discours qui prônaient simultanément le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, et mettaient partout en musique le moins d'Etat.

Aujourd'hui, après le passage de la crise financière, le temps n'est plus pour l'administration de sauver les apparences : il faut globaliser les moyens humains pour mieux supprimer les postes.

La nouvelle carte comptable qui éloigne les comptables des établissements et ne semble pas avoir institué de limites à l'extension du nombre d'établissements par agence se révèle au moment où la carte scolaire, l'affectation des élèves dans un secteur, vole en éclat. Ceci impliquera pour tous les personnels, enseignants et administratifs une déstabilisation de l'implantation des postes sur la base de la constatation des effectifs ; des agences comptables hypertrophiées dans leurs missions mais bientôt sous dotées en personnels par l'effet de la parcellisation des tâches administratives et les suppressions de postes organisées, participeront à un mouvement qui rendra polyvalents ou systématiquement adaptables des personnels dont la qualification sera niée. La preuve de ces incohérences qui sont accompagnées du verbiage administratif sur une prétendue professionnalisation est apportée de manière flagrante quand on observe la gestion des affectations grade par grade et corps par corps.

La mise en extinction du corps des CASU, l'émergence d'APAENES seulement gestionnaires en EPLE, l'incertitude croissante sur la catégorie (A ou B) des gestionnaires, voire l'affectation de catégories C sur des postes de gestionnaire ou l'indistinction catégorielle des postes de secrétariat dans des cas de plus en plus nombreux, conditionnent un management qui tourne le dos aux principes du service public. On n'en est plus à l'application du statut et à la définition même de l'adéquation des grades aux missions, mais à une appréciation individualisée des autorités administratives sur les aptitudes pré-supposées des fonctionnaires à occuper un poste.

Cette stratégie empruntée au privé finira par produire des effets malsains dans les établissements puisqu'elle permettra à un niveau centralisé de gérer un stock de personnels avec le minimum de contraintes, le profilage des postes remplaçant une vacance affichée, et accessoirement de réaliser autant d'économies salariales qu'on pourra imposer d'alourdissement de tâches ou d'infléchissement des conditions de travail.

Pourtant cette gestion cynique pourrait avoir une efficacité si elle s'organisait autour d'un marché des compétences et de la formation comme c'est le cas dans les entreprises privées, avec des recrutements discrétionnaires, au fil de l'eau et une mobilité forcée et non choisie. C'est tout le sens des réformes qui s'amoncellent ces derniers temps et qui dénaturent la Fonction publique. Est-ce jouer les Cassandre que de relier entre-elles des mesures qui concourent toutes à un même objectif ?

*« les bouleversements initiés
par la nouvelle carte comptable
commencent à produire des ravages »*

Nos établissements sont en passe de se livrer entre eux une concurrence inaccoutumée, les autorités de tutelle ne jouent plus leur rôle régulateur, les formations, options ou parcours individualisés deviennent des critères de choix pour les parents. Peut-on croire qu'on ne nous prépare pas un alignement européen sur le plus petit dénominateur de service public et une marchandisation de l'Education ?

Si le pire n'est jamais sûr, la politique de l'autruche prépare les dindons à la farce, sachons organiser la riposte pour que les EPLE soient encore à l'avenir inspirés par le principe d'égalité.



Répertoire des métiers : le surréalisme a de beaux jours devant lui.

Sans verser dans la caricature qui consisterait à assimiler le « chantier » du RIME (répertoire interministériel des métiers) à la célèbre exergue de Lautréamont sur « la rencontre fortuite d'une machine à coudre et d'un parapluie sur une table de dissection », la volonté forcenée de réduire les missions des agents publics à des « métiers » basiques prête à rire.

Ce n'est pas la première fois qu'on nous fait le coup , mais à chaque fois ça surprend. C'est d'autant plus vrai pour les missions des personnels de gestion des EPLE qui sont pour le moins complexes et variées.

Inutile de lister l'ensemble des opérations qui sont du ressort de l'intendance, elles vont de la prise en charge globale de l'élève à l'ensemble de la logistique de l'acte éducatif en passant par le conseil juridique aux chefs d'établissement, la grh, les relations avec les collectivités territoriales et les divers contrôles liées aux obligations de sécurité, sans oublier la gestion financière budgétaire et la comptabilité générale.

Ceci est particulièrement bien détaillé pour les gestionnaires et les comptables, tant par le fameux décret de 1962 que par celui de la fondation des EPLE (85-924) ou encore par la circulaire de 1997.

Notre profession, gestionnaire d'EPLE ou personnel d'intendance, n'a jamais manqué de définition et si on peut se féliciter d'avoir un cadre d'exercice de nos missions à la fois lisible et à l'utilité reconnue, on peut se demander si la cartographie en cours avec le RIME n'est pas de mauvaise augure pour l'avenir.

Il est de bon ton en effet, dans certains cénacles, de railler les incohérences d'une situation qui de décentralisation en redéploiement des services a soit laminé l'autonomie des établissements soit affaibli leur capacité à définir leur projet d'établissement.

Ce n'est pas par pure fantaisie ou pour monter en épingle les particularismes locaux que nous tenons à maintenir au plus près des usagers des structures de gestion. C'est parce que nous avons conscience qu'il nous est encore possible d'accompagner les élèves avec l'humanité qu'ils requièrent et l'attention qu'ils méritent.

Le RIME c'est l'application au service public d'une grille d'analyse des tâches qui emprunte plus au Taylorisme qu'à une conception évoluée des besoins sociaux, c'est également l'outil indispensable à la globalisation des moyens humains, à la suppression des postes par indistinction des capacités des fonctionnaires et par interchangeabilité des personnes.

Ceux qui ne verraient pas dans ces manœuvres l'émergence d'une négation des statuts propice à une métamorphose kamikaze de la Fonction publique seraient bien inspirés de relier entre elles les différentes évolutions passées ou en germe. La privatisation de nos missions passe par la négation de leurs spécificités.

Dans nos établissements on pourrait peut-être se passer de gestionnaires, mais ce serait sans aucun doute au détriment des intérêts des élèves, des familles et de toute la communauté éducative.

Le parapluie et la machine à coudre peut-être pas si surréaliste que cela pour un technocrate .

Jacques Le Beuvant



Budgets des EPLE : l'heure de vérité

Les établissements du second degré bénéficient jusqu'à présent d'un statut original leur garantissant une autonomie de fonctionnement, liée à deux caractéristiques juridiques majeures : la personnalité juridique et l'autonomie financière. Ceci présente les avantages liés à la capacité d'offrir une prise en charge des élèves prenant en compte la proximité, les particularismes et une compréhension adaptée à la majeure partie des spécificités sociologiques. Ceci contribue également à faire participer l'ensemble des acteurs de la communauté éducative à la vie de structures qui constituent également un premier échelon de démocratie locale mettant en œuvre les valeurs républicaines dont la laïcité n'est pas des moindres.

Les décentralisations successives, mais aussi la politique de l'Etat ont érodé la perception positive que l'on avait antérieurement de l'action autonome des établissements, des marges qu'ils se constituaient pour permettre aux élèves de bénéficier de politiques particulières d'accompagnement de l'acte éducatif.

Aujourd'hui, les collectivités locales, départements et régions se montrent de plus en plus intrusives dans la gestion des établissements et s'affranchissent des règles que la loi leur impose quand elles leur semblent contraires à la politique qu'elles entendent mener.

Les directives adressées dans cette période de préparation budgétaire trahissent cette tentation et ne sont pas dépourvues d'arrière pensées.

Une constante de la jurisprudence budgétaire des EPLE réside dans l'interdiction pour les collectivités de se substituer aux instances délibératives des établissements pour la détermination des ouvertures de crédits budgétaires sur ressources non affectées. A noter également que les collectivités ne peuvent décider unilatéralement et en dehors du cadre réglementaire des ressources qui seront affectées ou non. Il ne leur est pas permis non plus de considérer qu'il leur est possible de fléchir chapitre par chapitre les parts de la subvention de fonctionnement qu'elles veulent voir inscrites au budget.

S'agissant des fonds de réserve des établissements, certaines collectivités annoncent qu'elles « proratisent » les subventions de fonctionnement au prétexte qu'elles considèrent leur montant excessif, oubliant que les excédents de gestion des exercices antérieurs ne proviennent pas systématiquement des dotations de fonctionnement, que les réserves constituées peuvent contribuer à des investissements prévisibles en dehors de l'annualité budgétaire et même que certaines actions d'investissement ne sont possibles qu'à condition de compléter les subventions sur fonds propres.

A cet égard, il convient de noter la place particulière que tiennent les réserves des services de restauration dans nos comptes. Ces réserves sont très généralement constituées à partir d'excédents de gestion payés par les frais scolaires et qui ne peuvent appartenir de droit ou de fait aux collectivités de rattachement.

Les gestionnaires des EPLE garantissent le respect des équilibres et la transparence des politiques d'établissements afin que les familles ne soient pas lésées par des captations indues ou par l'oubli coupable des principes de la gestion publique ; c'est également le sens de la prestation de serment des agents-comptables dont le rôle n'est pas limité à la simple tenue de comptes.

Le SNASUB entend mettre au rang de ses combats pour la défense du service public, la lutte déterminée pour que les fonds publics mis à la disposition des établissements continuent d'être gérés conformément à des valeurs qui doivent ignorer les accommodements de pure opportunité.

Ceci constitue la raison d'être de nos professions et la nécessité de leur pérennité.

Jacques Le Beuvant



Les missions des personnels administratifs dans les EPLE

Les réformes du service public se succèdent depuis de nombreuses années et les projets touchant les établissements publics locaux d'enseignement ne manquent pas.

Les lois de décentralisation d'août 2004, d'orientation pour l'école de 2005 et la charte des pratiques de pilotage ont contribué à modifier le paysage des EPLE.

Cette dernière étape de décentralisation, le renforcement de l'autonomie des établissements, la contractualisation de ses moyens, avec l'autorité académique notamment, le développement de pôles administratifs et la réforme de la carte comptable conduisent à une évolution sensible des missions des personnels.

Ces évolutions doivent être comprises et analysées. Sont-elles inéluctables, répondent-elles à des besoins réels ? Quelles en sont les conséquences quant au dimensionnement de l'EPLE ?

Si cela constituait une avancée pour le service public et l'organisation des EPLE, nous ne pourrions qu'y souscrire. Malheureusement cela se fait dans un contexte de suppressions de postes et sert d'alibi et d'instrument pour des retraits d'emplois.

Pour les secrétariats administratifs, les missions se sont considérablement étendues. Le courrier électronique et la multiplication des applications nationales devant être maîtrisées ont alourdi le travail quotidien.

A cela s'ajoutent des opérations délicates qui ont des incidences financières lourdes - saisie des Heures Supplémentaires et des vacances - ou des opérations sensibles comme les demandes de remplacement.

Le transfert croissant de tâches notamment en ce qui concerne les examens pèse sur les secrétariats.

On constate une multiplication des initiatives à destination des familles dans le cadre de politiques spécifiques de recrutement des élèves liées à la fin de la carte scolaire, dont l'organisation et la gestion reposent en partie sur les collègues.



Les tâches évoluent et exigent une technicité et une polyvalence accrues mais la requalification des emplois que nous revendiquons n'est pas effective alors qu'elle est indispensable pour prendre en compte la réalité du travail assumé.

Pour les services d'intendance : la mise en place de structures surdimensionnées éloigne les actes de gestion de l'utilisateur et compromet les relations établies dans la communauté éducative.

Le doublement des masses financières gérées spécialise toujours plus les agents comptables alors que ce n'est qu'une partie de leur travail. Cela conduit à la déconnexion de la mission comptable du fonctionnement des EPLE mais ne sécurise pas, de facto, les procédures financières.

Quel est le sens de la mission comptable dans les EPLE ?

Pour le SNASUB la réponse est claire : pérenniser la fonction financière en garantissant un bon fonctionnement financier au plus près des usagers dans le but de répondre aux besoins du service public d'éducation en partant de l'unité de base sur le plan pédagogique : l'établissement. C'est ce que nous défendons sur le plan syndical.

Nous ne pouvons cautionner une façon de gérer les EPLE qui tourne le dos à l'intérêt des personnels, des usagers et du service public d'éducation.

Il faut mesurer le gâchis humain que représente le fait de retirer la comptabilité à des comptables et à des équipes confirmées qui n'ont pas démérité.

Pourtant la question de fond concerne les dotations en personnels. Nous touchons là le nœud du problème : comment demander aux collègues de faire plus -sans vraiment gagner plus !- de faire mieux, sans jamais aborder la question, pourtant cruciale, des personnels, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif ?

Tous ces projets ministériels visent à réaliser de substantielles économies d'emplois statutaires en mutualisant les services et les missions. Quel avenir pour les missions des comptables, des gestionnaires, des services financiers ? Quel avenir pour les missions des collègues des secrétariats de personnels de direction ?

Pour nous la défense et l'amélioration du service public est indissociable de la défense des statuts et des conditions de travail de ses personnels.

EPLE : autorité hiérarchique et fonctionnelle. Fiction ou réalité ?

Depuis la décentralisation des TOS, ces personnels sont soumis à deux autorités : celle hiérarchique de leur employeur : les collectivités territoriales, et celle fonctionnelle d'un chef d'établissement et d'un gestionnaire d'EPL.

Cette diarchie conçue pour maintenir l'unité de fonctionnement d'établissements dont les personnels pouvaient avoir des rattachements à deux fonctions publiques, peut en théorie, constituer une solution harmonieuse à une difficulté managériale, a priori, peu complexe.

Pourtant, dès les premiers mois qui ont connu cette nouvelle organisation, notre syndicat avait réitéré les objections dont nous étions porteurs, lors de notre opposition à cette nouvelle phase de décentralisation. Force est de constater aujourd'hui, que la situation a empiré.

Les raisons de ces difficultés sont de trois ordres. Elles tiennent premièrement dans l'incapacité de l'Etat législateur, à fixer un cadre pérenne, lisible au nouveau statut des TOS. Ainsi, les tergiversations sur le cadre d'emploi spécifique ou intégré dans la territoriale, pèsent encore sur la gestion des carrières, en particulier, s'agissant des mutations.

Elles tiennent ensuite à une gestion intensive des Collectivités Territoriales par rapport aux EPLE, qui dénote une volonté d'occuper tout l'espace qui leur est dévolu, mais parfois largement au-delà.

Elles tiennent également à la place qu'on a donnée aux équipes de direction, mais principalement aux gestionnaires-relais, entre collectivité territoriale et TOS, mais très souvent court-circuités par les uns et les autres et ne disposant que de peu de pouvoir de décision.

Concrètement, au quotidien, les contraintes de gestion des personnels s'aggravent parce que les Collectivités Territoriales obéissent à des logiques prenant peu en compte les nécessités de la vie de EPLE.

Ceci s'illustre, ici ou là, par des convocations irréalistes de toute une équipe de cuisine, pour un stage en période scolaire, par des procédures de mutation-mobilité qui déstabilisent l'organisation et la répartition des tâches, par une incompréhension chronique de l'impossibilité d'effectuer des travaux lourds de maintenance en présence des élèves pour des raisons de sécurité, etc.....

S'ajoute à cette réalité, l'exercice malsain de certains qui, profitant des failles d'un système bancal, tentent, parfois avec succès, de jouer contre les gestionnaires le recours à l'employeur, par un désaveu ponctuel, ou une décrédibilisation durable.

Ainsi, certains de nos collègues sont mis en difficultés parce qu'ils mettent en œuvre des politiques dont ils n'ont pas le moins du monde la paternité.

Certaines régions et certains départements commencent déjà à réduire la voilure des recrutements, des remplacements, des crédits budgétaires, et laissent aux gestionnaires le soin d'une mise en musique génératrice de discorde.

Certaines collectivités territoriales évitent soigneusement de décrire dans le détail, leurs ambitions, ou ne répondent pas aux interrogations des personnels.

Pour le SNASUB, il importe de sécuriser l'action des fonctionnaires d'Etat, et d'exiger l'arbitrage de la hiérarchie de l'Education Nationale, au plus haut niveau, quand nos collègues sont placés dans la position d'empêchement de leur responsabilité d'encadrement.

Il apparaît de plus en plus clairement que hiérarchie et autorité fonctionnelle séparées nuisent à la nécessaire unité de l'action éducative.

La défense des personnels impose donc une intervention déterminée, pour que notre administration sorte du déni des responsabilités qui nous incombent dans la gestion des missions décentralisées.

Jacques Le Beuvant

