

## Gestion des personnels

*Les points concernant la gestion différenciée d'une académie à une autre sur les opérations de gestion telles que l'intra, les promotions de grade (Certifiés et Cpe) ou de corps et la question de l'information (contenu et forme) des collègues syndiqués ou non syndiqués seront abordés lors du séminaire du 30 septembre. La mise en place des CCP pour les AED et les contractuels devra aussi nous conduire lors de ce séminaire du 30 septembre à approfondir notre action syndicale pour les personnels de ces deux catégories. S'agissant de ces personnels, la note ci-dessous ne traite que des Aed pour lesquels notre action syndicale nous paraît la plus fragile.*

### Le contexte

Dans le cadre de la réforme de l'Etat telle que déclinée dans la RGPP présentée en juillet 2007 et inspirant les « réformes » des services publics et tous les actes budgétaires, la politique gouvernementale accentue les choix engagés en 2002-2003. L'Education nationale n'échappe pas à ces orientations, d'autant qu'elle est aujourd'hui le principal employeur public.

C'est dans ce cadre qu'il faut apprécier la « gestion » des personnels. De ce point de vue, le rapport SILICANI est l'une des boîtes à outils dans laquelle puise chaque administration de l'Etat.

Quelques axes clés dans les politiques publiques

- la réduction de l'emploi public : cela touche à la fois les recrutements (non remplacement d'un fonctionnaire sur 2 – l'éducation nationale n'en est qu'à un sur 3 et devrait donc voir s'accélérer les suppressions (cf réduction du temps de formation pendant l'année de stage ; carte des formations...))
- la pression sur le pouvoir d'achat : les décisions salariales du ministre de la fonction publique ont acté les reculs : dévalorisation de la valeur du point d'indice ; individualisation des rémunérations par la prise en compte de la carrière dans le calcul de l'évolution du pouvoir d'achat (cf GIPA pérennisée)
- souci des pensions et des « coûts » afférents pour le budget de l'Etat et ses « dérives » en limitant les promotions de fins de carrière et plus généralement les rémunérations en terme indiciaire

### La « revalorisation » SARKOZY

Dans les GT « revalorisation » de la mi-juin, le MEN a présenté ses axes de « revalorisation » :

- refus de reconstruire les grilles indiciaires sauf coup de pouce pour les débuts de carrière des recrutés au master (et lissage indiciaire pour les actuels recrutés en début de carrière) : l'horizon 657, actuel indice de fin de classe normale pour un certifié et assimilé, reste la référence gouvernementale
- refus de raccourcir vraiment le déroulement de carrière avec renforcement de la différenciation des rythmes *dès le début de carrière*
- « travailler plus pour gagner plus » et logique du « mérite » sont là pour justifier ces choix et limiter les améliorations de carrière
- choix du « fonctionnel » : missions complémentaires à l'acte d'enseignement pouvant donner lieu à rémunérations spécifiques ou prises en compte pour une éventuelle promotion de grade
- L'accompagnement des stages de « prépro » en master, des stagiaires et T1/T2 est la « manne » offerte aux collègues en poste
- recours aux heures supplémentaires
- la hors classe pour « fluidifier » certaines carrières en l'ouvrant dès le 7<sup>e</sup> échelon : l'augmentation du PRO/PRO doit servir cet objectif

Une note distribuée en fin de parcours de GT montre clairement que le ministère n'est guère dupe du recours au « mérite » et à la manière de l'apprécier. Constatant que la notation n'est guère transparente et équitable, le ministère en déduit qu'il faut donc renforcer le rôle de l'appréciation hiérarchique pour gérer les promotions.

Il n'entend pas plus faire droit à nos demandes d'amélioration des conditions de service, d'emploi et de travail.

## La revalorisation

Les mandats du SNES

Les mesures à prendre s'inscrivent dans une perspective de revalorisation ambitieuse des catégories du second degré. Elles visent d'une part à résorber le décrochage salarial qu'elles ont subi dans la fonction publique à niveau égal de qualification (plus net encore si on compare avec les cadres du privé) et d'autre part à tirer toutes les conséquences en terme de classement indiciaire de l'élévation du recrutement au master. La question des rémunérations dans toutes leurs dimensions, en premier lieu en terme indiciaire, est décisive.

Il s'agit en même temps de tenir compte des évolutions des métiers, plus complexes et sans cesse plus exigeants en matière de conditions de service et d'emploi.

Les mesures de revalorisation doivent donc concerner l'ensemble des personnels, toutes les catégories et toutes les étapes de la carrière. A terme, il ne saurait y avoir de rupture entre actuels et nouveaux recrutés. Les mesures prises dans l'immédiat doivent être significatives et permettre la construction d'une véritable dynamique de rapprochement des situations.

Cet objectif impose :

- une grille indiciaire et cohérente sur l'ensemble de la carrière des nouveaux recrutés
- une dynamique de rapprochement progressif de cette grille pour les personnels déjà recrutés
- une prise en compte pour les personnels actuellement en fin de carrière de cette élévation des rémunérations.

En parallèle, il est souhaitable de privilégier progressivement les recrutements d'agrégés par rapport aux CAPES/T, et de créer enfin des agrégations dans toutes les disciplines et spécialités

### 1. Les débuts de carrière

1.1. Pour des mesures indiciaires correspondant à l'élévation du niveau de recrutement.

Elles doivent s'appuyer sur les nouveaux classements indiciaires à construire pour les nouveaux recrutés.

-Un nouveau classement indiciaire reconnaissant l'élévation du niveau de recrutement

En l'état des niveaux de recrutement envisagé, pour une carrière en onze échelons le nouveau classement indiciaire des agrégés recrutés après le M2 doit se situer entre l'INM 519 et l'INM 963 (échelle lettre A).

C'est en référence à cette grille indiciaire que doit se définir l'échelle nouvelle des certifiés, PEPS, CPE, CO-Psy recrutés au M2.

Nous récusons tout particulièrement l'idée selon laquelle les fins de carrière ne devraient faire l'objet que d'ajustements et tenons à souligner que les comparaisons européennes n'ont pas de réelle pertinence, eu égard notamment aux conditions très différentes de recrutement et de qualifications réellement acquises.

- Des mesures d'ajustement indiciaire pour les actuels recrutés jusqu'au 7 e échelon pour qu'il n'y ait pas de chevauchement des carrières.

1.2. Définir un seul rythme d'avancement jusqu'au 6 e échelon (rythme actuel du grand choix)

1.3. Améliorer l'aide à l'installation dans le métier

-Augmenter la prime d'entrée dans le métier

-Généraliser la prime d'installation versée l'année de la titularisation.

2. Pour les milieux et fins de carrière

2.1. Un acompte de 50 points d'indice à valoir sur une reconstruction générale des grilles indiciaires à programmer.

2.2. Un raccourcissement général de la carrière,

Dans l'immédiat nous demandons la suppression du rythme à l'ancienneté et un élargissement du grand choix, en particulier du 8e au 11e :

2.3. Un élargissement des contingents d'accès à la hors classe (atteindre un ratio PRO/PRO à 20% dans un délai de 3 ans) sachant que l'effet de la baisse des recrutements engagée depuis 2002 va se faire sentir et que l'assiette du calcul (nombre de promouvables) va se réduire.

L'objectif est qu'aucun collègue ne parte à la retraite sans avoir atteint les échelons terminaux de la hors classe du corps auquel il appartient et d'accélérer l'ensemble des carrières des personnels en place.

2.4. La création immédiate de nouveaux débouchés de carrière pour répondre à la stagnation constatée pour une partie importante des plus de 50 ans et afin de construire une dynamique de rapprochement entre actuels et futurs recrutés.

Pour les agrégés et les chaires supérieures, cela doit se traduire par un débouché sur l'échelle lettre B ; pour les certifiés, on doit construire un débouché sur l'échelle lettre A.

2.5 Une véritable promotion interne par l'élargissement de la liste d'aptitude au corps des agrégés (passage des possibilités de promotion d'une promotion pour 7 titularisations (1/7) à 1 pour 5 (1/5))

3. Pour tous, des mesures indemnitaires

Pour tenir compte de l'alourdissement des tâches et de la dévalorisation du point d'indice

Il s'agit de remettre à niveau les indemnités existantes, notamment ISOE, ISS (ZEP, remplacements), conseillers tuteurs.

3.1. concernant l'ISOE :

Part fixe : une augmentation de 30% de son montant annuel.

Dans l'immédiat : une augmentation de la part fixe de 150 € versée en une seule fois au 1er trimestre de l'année 2009-2010 ; alignement sur l'ISOE pour les CPE et les CO-Psy

Part modulable : une revalorisation de son montant et un alignement à tous les niveaux de classes

3.2. création d'une indemnité de sujétion spéciale pour complément de service

4. Mieux tenir compte de la pénibilité du métier

4.1 Elargir les décharges de service, en premier lieu pour l'exercice en ZEP, les services -comportant un très grand nombre de classes, de niveaux ou d'élèves

4.2. Aménager les fins de carrière pour réduire le temps de service devant élèves

4.3. Développer les possibilités de reconversion professionnelle ; se doter d'outils pour prévenir les situations de désadaptation et se préoccuper de la santé au travail.

:

5. Assurer le droit à la formation continue.

La formation continue doit être un moyen de renouveler ses connaissances et de prendre ses distances avec ses pratiques. Elle doit donc s'appuyer sur le contact avec la recherche. L'offre de formation ne peut plus, comme aujourd'hui, être seulement liée aux besoins institutionnels. L'université doit redevenir un acteur majeur dans la formation continue des personnels enseignants de second degré. Elle doit aussi permettre toutes les reconversions professionnelles choisies. Le droit à la formation continue implique de la reconnaître dans le temps de service et de transformer le sens de l'évaluation en déconnectant la carrière de la notation.

La stratégie syndicale

Le congrès s'est donné des revendications dont les objectifs sont clairs en matière de revalorisation. Ces objectifs s'inscrivent dans une logique : revalorisation pour tous (et donc pas seulement pour les nouveaux recrutés au Master) ce qui impose des mesures pour les milieux et les fins de carrières. Notre refus est clair d'une revalorisation qui soit construite autour de l'indemnitaires de surcroît si elle est fonctionnelle ou au mérite.

C'est à partir de cette logique que nous avons construit nos revendications. Notre objectif principal est bien entendu la réunification des corps sur la base de l'agrégation revalorisée. Il nous faut cependant éviter deux écueils : ne pas obtenir de revalorisation pour les collègues actuellement titulaires et oublier les autres catégories qui n'ont pas un concours calqué sur le notre.

Dans l'état actuel des choses, les modifications statutaires publiées dernièrement doivent avoir pour conséquence de créer une nouvelle grille indiciaire pour les nouveaux recrutés. C'est un principe fonction publique que nous défendons.

Dans le même temps, trop de collègues vont partir à la retraite sans atteindre le dernier échelon de la hors-classe. Ceci justifie pleinement notre revendication de la reconstitution de la grille indiciaire en 11

échelons avec un raccourcissement de la carrière. Nous devons aussi maintenir la pression pour l'augmentation des contingents de hors-classe, le rétablissement de critères nationaux et pour la suppression de toutes les barrières (clause des 7 ans ou barème ne favorisant pas l'ancienneté).

Ce n'est pas faire preuve de défaitisme que de penser que la prise en compte de l'ensemble de ces revendications dans le cadre de la revalorisation qui sera discuté et arrêtée en 2009-2010 n'est pas une perspective crédible même dans le cadre d'une programmation pluriannuelle. D'ailleurs, nous restons bien, y compris dans nos revendications, calés sur une programmation pluriannuelle qui permette un plan cohérent et le plus ambitieux possible plutôt qu'une revalorisation au coup par coup chaque année.

La responsabilité du courant majoritaire est donc bien de réfléchir à la stratégie que doit mener le SNES ces prochains mois dans le cadre des discussions qui doivent avoir lieu.

Il s'agit bien d'obtenir des mesures significatives qui, sans intégrer l'intégralité de nos revendications, n'hypothèquent en rien le fait de pouvoir les obtenir et qui, au contraire, constituent un pas les rendant plus proches et plus accessibles.

Pour ce faire, c'est bien la logique de la revalorisation qui est rappelé plus haut qui doit être notre fil rouge, pouvant rendre acceptable des mesures qui, sans être aujourd'hui demandées par le SNES, permettent de créer une dynamique, même partielle, pour aller vers nos objectifs.

Cette question n'est pas technique, elle touche à l'orientation syndicale.

Nous nous devons donc de réfléchir à des mesures qui respectent nos choix stratégiques. A cet égard, le raccourcissement de la durée des échelons, l'accès à la hors-classe pour tous en élargissant encore le « PRO/PRO » et en relançant les batailles sur les critères d'accès, la création d'une « classe exceptionnelle », l'augmentation de l'ISOE sont des questions qui doivent être discutées entre nous.

## **Déconcentration à la croisée des chemins**

Dès le début de la déconcentration effrénée mise en place par le ministère, nous avons pointé la contradiction entre une administration nationale qui voulait garder le pilotage stratégique et la mise en place de politiques déconcentrées en matière de gestion des personnels. Cette contradiction ne touche bien sûr pas que la gestion des personnels et bien sûr pas que le ministère de l'éducation nationale. Pour autant, les spécificités qui sont les nôtres (ministère regroupant 50 % des effectifs de la fonction publique de l'état, corps dont les effectifs sont sans comparaison toutes fonctions publiques confondues) rendent cette contradiction plus lourde à porter pour le ministère concernant la GRH.

Les conflits récents (mouvement intra, accès à la hors-classe) montrent que plus que jamais le niveau déconcentré est avant tout un lieu de mise en place de politiques réfléchies, construites nationalement avec des mises en place y compris différenciées, parfois "expérimentales" n'ayant pour objectif que de passer par le local pour mettre en œuvre des éléments stratégiques des politiques projetées.

Rien de nouveau pourrait-on dire. Sinon que le ministère aujourd'hui a, semble-t-il, des difficultés croissantes à assumer la contradiction qui a, à ses yeux, deux inconvénients majeurs : la stratégie de passage par le local demande plus de temps, les réticences du niveau déconcentré face à l'interventionnisme ministériel sont de plus en plus fréquentes et nombreuses. Demander à un responsable local d'assumer des choix politiques sur lesquels il a peu de prise en devant afficher qu'il s'agit d'un choix local dont il porte la paternité est de plus en plus mal accepté. Rappelons d'ailleurs que, dans le cadre de la déconcentration, l'évaluation d'un service déconcentré (donc de son responsable) est moins basée sur la fidélité à une politique définie au niveau national que sur la "culture du résultat".

Par ailleurs, la conception et la gestion déconcentrée d'une mission coûtent plus cher qu'une conception et une gestion nationale (la somme des moyens humains et financiers engagés par l'ensemble des niveaux déconcentrés est supérieure aux moyens nécessaires à la conception et à la gestion de cette mission au niveau national). Dans un moment où les économies d'emploi et de crédit deviennent obsessionnelles, le gouvernement ne peut pas ignorer cette réalité.

Cette situation ne peut que conduire à une reconcentration ou à une nouvelle étape majeure de déconcentration.

Les tergiversations sur la mise en place de l'agence de remplacement relève, pour une part importante, de ce débat. En effet, tout le monde aura constaté que cette agence, exclusivement nationale dans toutes les déclarations ministérielles, ne peut avoir de sens et d'efficacité que si elle assure en terme de

gestion des prérogatives assumées aujourd'hui par les recteurs. Sinon, elle ne sera qu'un service de plus qui tentera, comme le ministère le faisait déjà, d'inventer des modalités de gestion qu'il faut ensuite faire passer au niveau déconcentré, de surcroît avec le seul objectif d'économiser des moyens budgétaires. De même la reconcentration du recrutement d'une partie des AED au niveau du rectorat (AED se préparant aux concours d'enseignement d'éducation et d'orientation)<sup>1</sup> est un autre exemple des évolutions qu'on a pu constater en fin d'année scolaire dernière.

Le rapprochement de certaines modalités de gestion entre les différentes académies est peut être plus crédible qu'il ne l'était il y a deux ans. Bien sûr il ne s'agit pas d'espérer une reconcentration institutionnelle d'actes de gestion comme le mouvement ou les promotions de corps ou de grade. Par contre, nous avons plus de chance aujourd'hui qu'hier de pouvoir obtenir un rapprochement les modalités de gestion des différents niveaux déconcentrés. Cela passe par la volonté de faire de cette question une question majeure de notre action concernant la gestion des personnels, cela suppose une véritable réflexion pour avoir, à tous les niveaux géographique du syndicat, des propositions identiques sur les modalités de gestion déconcentré. Le séminaires avec les S3 du 30 septembre aura, en particulier, cet objectif.

## Les AED

Nos résultats aux élections professionnelles (CCP), la syndicalisation, le nombre de militants sont, chez les AED bien en deçà de ce que le SNES obtient pour les autres catégories que le SNES a dans son champ de syndicalisation. Il n'est pas inutile de rappeler que le nombre d'AED constitue un potentiel de syndicalisation considérable.

Le recrutement local, les différences parfois très importantes en terme d'objectifs professionnels, le turn-over important d'une partie des AED ne facilite certes pas la tâche.

Pour autant il semble que la masse des AED ne perçoit pas que le SNES, peut être leur syndicat. Nous sommes, depuis la mise en extinction du statut des MI-SE, resté bien souvent dans une logique comparable au discours que nous tenions en direction d'étudiants.

Les élections aux CCP nous ont tous conduit à faire un effort de réflexion, de prise en compte des personnels de cette catégorie dans notre activité syndicale. Au niveau des publications nationales un dépliant spécifiques est en cours d'acheminement et un mémento va être édité, en particulier pour permettre aux militants de disposer d'un outil papier rassemblant les informations utiles à la défense collective et individuelle des AED.

Pour autant des efforts plus importants semblent devoir être faits :

Prendre des initiatives ciblées, dès la rentrée, en direction de ces personnels au niveau le plus local (stages syndicaux, réunions spécifiques).

Donner une place plus importante dans nos publications aux propositions du SNES, à ses actions en direction de ces personnels.

Utiliser notre présence dans les CCP.

Tenter de mieux impliquer les S1 dans la prise en compte de ces personnels dans l'action syndicale de l'établissement et dans la syndicalisation.

Accélérer la recherche de militants à tous les niveaux géographique du syndicat.

Mieux prendre en compte la diversité de ces personnels

Continuer à favoriser la mise en place d'un traitement prioritaire et particulier pour les étudiants, tout en prenant en compte la situation des AED actuels qui ne sont pas étudiants.

Anne FERAY  
Xavier MARAND  
Daniel ROBIN  
Nicole SERGENT

---

<sup>1</sup> Le recrutement de tels AED n'est pas définitivement acté. Cela faisait partie des engagements pris par le précédent ministère.