

la Charte des pratiques de pilotage

Première analyse technique du texte faite par
Marie Dolorès Cornillon - Responsable du Secteur EPLE - SNASUB-FSU

Dans le détail : la charte met en avant 5 principes

le Premier : recentrer l'EPLE sur ses missions d'enseignement et d'éducation.

1-en renforçant les moyens du pilotage pédagogique

L'objectif est clair mieux utiliser les instances existantes donner plus de place au conseil pédagogique et au projet d'établissement qui doit s'articuler avec le contrat d'objectifs conclu entre l'établissement et l'autorité académique.

Faire une place importante à l'évaluation des résultats obtenus qui doit figurer dans le rapport annuel sur le fonctionnement pédagogique de l'établissement adressé à l'autorité académique. Pour cela des outils et des indicateurs de performance seront mis en place, pilotés par les instances académiques. Les moyens accordés (DHG) seront globalisés et le contrôle sera effectué a posteriori

La coopération entre établissement d'un même bassin de formation pour des actions portant sur l'harmonisation de l'offre de formation, l'orientation des élèves et la mise en œuvre d'un pilotage pédagogique partagé seront favorisés avec l'appui des corps d'inspection.

Le rôle de la commission permanente, qui par délégation du conseil d'administration, se voit dotée de pouvoir de décisions est réaffirmé.

On ne parle donc plus des moyens nécessaires pour assurer la réussite des élèves mais d'optimisation des moyens donnés (constants ? en diminution ?...) pour atteindre un résultat contenu dans un contrat d'objectif signé en amont.

2- Intégrer les journées thématiques dans la politique éducative

L'autonomie a ses limites : le programme prévisionnel des journées et semaines à thème décidé par l'Education nationale doit être mis en œuvre par le conseil d'administration.

3- Engager une réflexion globale sur l'EPLE

La taille des établissements est sur la sellette. Si le ministère reconnaît enfin que les EPLE de 3^{ème} catégorie doivent être dotés d'une équipe complète de direction comportant un chef d'établissement, un personnel de direction adjoint et un gestionnaire, ce qui n'est pas toujours le cas, il exclut les établissements de 1^{ère} voire de 2^{ème} catégorie de cette mesure et ne dit rien concernant le nombre d'administratifs nécessaires en plus du gestionnaire.

La restructuration envisagée est inquiétante : les unités pédagogiques de proximité dotées d'un correspondant pouvant être, selon les circonstances, soit un personnel de direction adjoint, soit un conseiller principal d'éducation, un enseignant ou un cadre administratif pose problème. Quelle légitimité pour le correspondant, quelle reconnaissance et qui assume la responsabilité ?

Le Deuxième principe : simplifier et sécuriser le fonctionnement administratif de l'EPLE

C'est un catalogue de bonnes intentions qu'il faudra juger sur pièces.

4- Moins d'enquêtes

5- Amélioration des informations

Charte de qualité afin de diminuer la quantité des messages reçus. Messageries spécifiques : espaces numériques académiques, boîtes aux lettres dédiées, outils de filtrage.

L'établissement s'engageant quant à lui à améliorer les circuits internes et externes d'information et à encourager la formation de ses personnels à ces technologies.

6- information et assistance juridiques

Mise en ligne du guide juridique des chefs d'établissement, de dossiers techniques d'information juridique.

Les équipes de direction s'engageant dans une démarche d'amélioration de la qualité dans la rédaction des principaux actes administratifs et le fonctionnement des instances de l'établissement.

Le Troisième principe : constituer progressivement de véritables pôles administratifs

7- Organiser le pôle administratif de l'établissement

L'évolution constatée est encourageante. Oui il doit exister une adéquation entre les missions à accomplir et le niveau de qualification des personnels. La requalification des emplois administratifs est effectivement une nécessité.

Dans les établissements supports de services mutualisateurs, il est envisagé l'implantation de postes de Secrétaires Généraux d'EPLÉ pour l'encadrement administratif et l'animation du pôle administratif.

« Le pôle administratif prend en charge le fonctionnement administratif de l'établissement dans toutes ses composantes en regroupant de manière opérationnelle l'ensemble des services ».

Nous avons quelques doutes quant à l'application de cette recommandation. En effet, la circulaire sur les missions des gestionnaires est diversement appliquée et son statut est pourtant moins sujet à caution qu'une charte. De plus la polyvalence forcée des personnels peut s'avérer sur le terrain difficile à mettre en œuvre. La question du guichet unique est sous jacente. Comment y répondre en tenant compte des missions du service public et des personnels ?

8- Mutualiser certains services

La mutualisation, les regroupements sont mis en avant : agences comptables, groupements d'achats, recrutement et gestion de la paye des personnels recrutés par les EPLÉ.

Notre position est claire : même si certains regroupements techniques sont bénéfiques pour le service public tels les groupements d'achat, d'autres sont rendus nécessaires par la volonté des services rectoraux de déconcentrer de plus en plus de missions au niveau de l'établissement.

Ne peut-on pas redéfinir le niveau pertinent de prise en charge de certaines missions. Est-il normal après avoir supprimé les postes correspondants de réintroduire la fonction paye dans l'EPLÉ ? Les bourses de collèges doivent-elles être attribuées dans l'EPLÉ sans moyens supplémentaires alors que leur transfert au CAF s'était accompagné de nombreuses suppressions de postes ?

9- Améliorer les dispositifs informatiques

Affirmation que les systèmes d'information de l'EPLÉ sont destinés à alimenter, à la fois, l'établissement, l'Etat et la collectivité. Cela peut poser des problèmes de déontologie. Quels renseignements figurent dans le fichier élèves ? quelles extractions seront données aux collectivités territoriales ? La télé inscription des élèves mise en pratique dans les deux ans sera-t-elle sécurisée ?

La mise en place d'un groupe de travail spécifique avec les organisations représentatives des personnels de direction et des cadres administratifs des EPLÉ, préalable aux réunions du comité directeur des systèmes d'information du ministère est une bonne chose mais ne saurait suffire.

Le Quatrième principe : les relations de l'EPLÉ

10- avec la collectivité

Contrairement à ce qui est écrit, la convention entre un EPLÉ et sa collectivité est rarement négociable.

Il est réaffirmé que la collectivité a vocation à recevoir toutes les informations statistiques recensées antérieurement et depuis le transfert de compétences. Qui les fournit ? à partir de quels outils ?

11- avec son environnement

Il est rappelé que les collectivités territoriales n'ont pas autorité sur le service des personnels autres que ceux mis à disposition par la loi de 2004 cela concerne notamment le service des enseignants.

Même si les locaux ne lui appartiennent plus, l'Etat a compétence pour organiser les examens et les concours de l'enseignement du second degré. Pour toute autre utilisation la passation d'une convention est obligatoire.

[Le Cinquième principe : améliorer la communication et la concertation](#)

12- Améliorer la communication et la concertation entre les différents acteurs et partenaires de l'EPL

L'Etat garde toute sa responsabilité en matière de cohérence et de pilotage des politiques publiques, qu'elles relèvent du ministère ou des collectivités territoriales.

La concertation avec les personnels de direction est réaffirmée à tous les échelons

En échange l'établissement fait toute sa place aux parents d'élèves en s'appuyant sur le décret du 28 juillet 2006 et la circulaire du 25 août 2006.

Un bilan de la production de circulaires et instructions générales est établi annuellement au niveau national et académique, chacun pour ce qui le concerne, afin de rechercher les voies et moyens d'une meilleure maîtrise et cohérence de la production de ces textes.

En conclusion : s'agit-il d'éloigner les responsables Chefs d'établissement du terrain en les chargeant de fonctions de management plus conformes aux desiderata de leur hiérarchie pour en faire de meilleurs relais des politiques de restrictions budgétaires du Ministère ?

Manifestement les contraintes budgétaires pèsent sur cette charte. Les suppressions de postes sont sous-jacentes tant en personnel de direction dans les établissements de 1^{ère} et 2^{ème} catégorie qu'en personnel administratif et de gestion. Les effets de la LOLF dont on sait la prochaine application dans les eple n'est pas sans incidences sur l'évolution des propositions ministérielles



Le SNASUB/FSU au service des Personnels Administratifs, des Personnels ITRF et des Personnels des Bibliothèques de l'Académie d'Amiens

<http://snasub-amiens.bernard-g.com/>