

Premiers retours sur le colloque national "EPLÉ"

Dossier

Le vendredi 13 octobre dernier s'est tenu le colloque national organisé par le SNASUB-FSU sur les métiers administratifs en EPLE. Ce fut un moment d'échanges et de débats intéressants entre les quelques 120 participants venus de presque toutes les académies.

En mai 2015, le Congrès national du SNASUB-FSU a souligné la nécessité d'engager une réflexion approfondie sur la place des administratifs dans l'EPLÉ et sur les difficultés rencontrées par les personnels de la filière administrative pour mener à bien les missions confiées à cette dernière.

La commission « EPLE » de notre commission administrative nationale a donc été chargée de mener ce travail. Elle a impulsé la réflexion et épaulé les sections académiques de notre syndicat pour qu'au plus près du terrain, nous réunissions syndiqués et non syndiqués, acteurs du bon fonctionnement des établissements, afin de débattre de ces problématiques.

Des échanges que nous avons eu lors des colloques académiques, il est ressorti ,

avec une certaine détermination, que nos missions ont un seul objectif : réunir les conditions pour rendre possible la réalisation de l'acte éducatif par les enseignants, pour que les élèves puissent en bénéficier dans les meilleures conditions d'accueil.

L'évolution rapide des missions confiées, leurs conditions pratiques de mise en œuvre, les baisses de moyens alloués, le rôle et l'implication très variables des collectivités territoriales, les évolutions des outils informatiques et les réorganisations comptables ont surtout fragilisé le fonctionnement ordinaire des EPLE.

L'enjeu de ce colloque national était donc de faire le point et d'avancer dans la réflexion pour que notre congrès national du mois de mai prochain puisse renforcer l'analyse du SNASUB-FSU et ses réponses revendicatives afin que les collègues exerçant en EPLE aient le meilleur outil syndical possible et pour que leurs conditions de travail et la réalisation de leurs missions s'améliorent.

Un terme est revenu avec une régularité significative dans les échanges : celui d'isolement. S'il ne nous a pas étonnés, il nous renforce dans notre détermination à ne jamais en rabattre sur notre combativité et notre détermination à agir pour faire changer tout ce qui doit l'être.

Notre colloque était organisé en plusieurs temps afin de permettre d'embrasser toutes les problématiques, parfois sous des angles différents pour construire les meilleures réponses. Vous trouverez ci-après, des résumés de différentes remontées des colloques académiques qui ont servi d'introduction aux débats. Nous reviendrons dans les prochains numéros de *Convergences* sur chacun de ces thèmes pour restituer la richesse des débats que nous compléterons des avancées des travaux de la commission « EPLE » de la commission administrative nationale du SNASUB-FSU et du travail préparatoire au congrès national de mai 2018.



Les secrétariats administratifs

Il est ressorti des échanges que de nombreux collègues, notamment en collège, font état d'une difficulté de faire leur travail de secrétaire quand ils doivent aussi passer un temps certain de leur temps de travail à faire de l'accueil, par ailleurs nécessaire, avec tout ce que cela comporte. Et il n'est pas rare en plus qu'on leur confie des tâches supplémentaires (comme se rendre à la Poste par exemple, souvent par leurs propres moyens).

En effet, ces dernières années, Charte des pratiques de pilotage, constitution de pôles administratifs en EPLE, réforme de la carte comptable, font que les EPLE connaissent des bouleversements considérables ! Et tous ces choix ont des effets sur les secrétariats dont les missions se sont nettement étendues. L'utilisation extensive du courrier électronique exigeant une réponse rapide et la multiplication des applications nationales à maîtriser (SCONET, AFFELNET, CYCLADES, STSWEB, APB, ASSED, AGORA, EPP, etc. ...). ont eu aussi des conséquences sur le travail quotidien. Et contrairement à une image d'Épinal, la dématérialisation des tâches ne réduit ni le temps ni le papier.

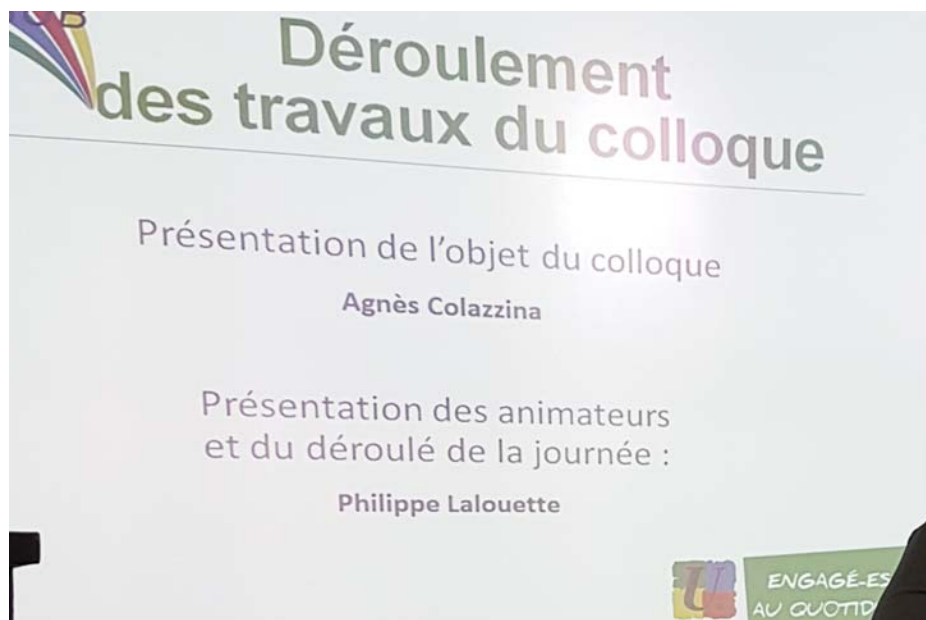
En outre, le transfert croissant de la charge des examens des DEC vers les établissements dans le cadre notamment de la « reconquête du mois de juin » pèse également sur les secrétariats.



Sans compter que depuis 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 des secrétariats administratifs. Le questionnaire réalisé par la section académique de Rennes confirme que les contraintes liées à l'organisation du travail mentionnées sont celles de délais trop courts pour réaliser les tâches demandées, d'une demande croissante de disponibilité contradictoire avec une multiplicité trop grande des tâches. Le sentiment d'être dans un poste assez central pour l'établissement et d'avoir une responsabilité dans la communication vers les divers partenaires s'accompagne de l'angoisse de ne pas être remplacé en cas d'absence.

Certains collègues ressentent l'absence de maîtrise de leurs horaires de travail pour organiser leur travail.

De partout, il ressort que la diversité des tâches demandées, très diverses et variées, relèvent de qualifications et demandent une technicité supérieure à celle attendue pour les adjoints administratifs : il faut requalifier les postes et promouvoir les personnels, reconnaître leurs compétences et la qualité de leur travail et de leur investissement. Ceci est d'autant plus légitime que la pression est constante dans les secrétariats et leur rôle pivot est essentiel à la bonne administration de l'EPLE.



La gestion matérielle

Mission essentielle à la vie de l'établissement, le quotidien des gestionnaires est marqué par les conséquences négatives de l'acte 2 de la décentralisation, accompagné par le transfert des personnels TOS aux collectivités.

Ce transfert, qui de fait implique les missions d'accueil, de restauration, d'hébergement et d'entretien général et technique, s'est traduit par la formalisation du concept de "hiérarchie fonctionnelle" confié au chef d'établissement, aux termes d'une convention cadre validée en conseil d'administration. C'est par la mise en œuvre des termes de l'article R 421-13 du Code de l'Education, que "l'adjoint gestionnaire est chargé, sous l'autorité



interlocuteurs susceptibles d'avoir des réponses concrètes (et praticables) à des problèmes souvent immédiats. Il arrive que la chance fait qu'ils les trouvent parfois. Et pointons également les politiques financières "rigoristes" mais non argumentées et peu lisibles en termes de cohérence, aussi bien territoriale que sur les courts, moyens et longs termes.

interventions programmées (maîtrise d'ouvrage ou intervention d'équipes mobiles) ne se justifie que par des considérations d'opportunité et non par une vision éclairée des enjeux et des réalisations à faire.

Concernant la restauration scolaire, le colloque a pu aborder notamment la question de la diversité alimentaire avec la nécessité, pour tous, qu'au moins deux plats soient proposés quotidiennement à tous, permettant de respecter les goûts de chacun, la nécessité de la diversité et les choix alimentaires quel que soit le fondement de ceux-ci. Il a aussi été discuté des initiatives prises pour favoriser le rapport des élèves aux services de restauration scolaire, avec les agents comme avec leur travail, notamment en matière de lutte contre le gaspillage.



du chef d'établissement et dans son champ de compétence, des relations avec les collectivités territoriales et (qu') il organise le travail des personnels administratifs et techniques..."

Le concept flou de hiérarchie fonctionnelle, et souvent mal partagé par les collectivités, aboutit en certaines occasions à des refus d'exécuter ou des courts-circuits notamment en présence de responsables d'équipe.

Beaucoup de difficultés sont remontées dans les autres tâches afférentes à la gestion matérielle et budgétaire. Parmi elles, citons notamment l'imprécision des organigrammes internes des collectivités qui contraignent les gestionnaires à chercher des

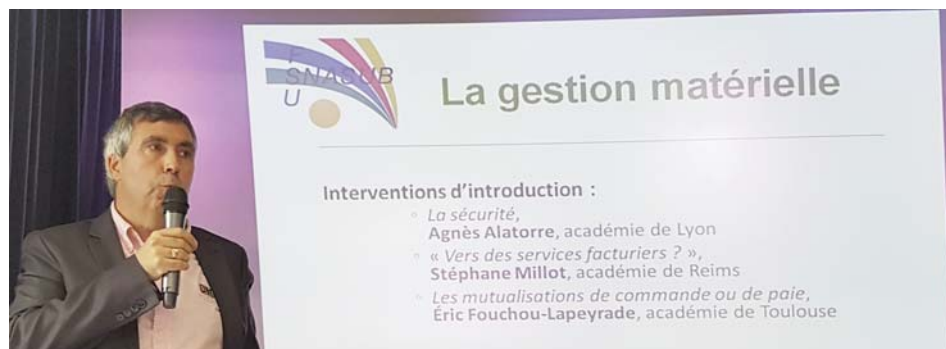
L'intervention des collectivités sur le patrimoine immobilier manque parfois de lisibilité et de transparence, la mise en place de conventions cadres pour les délégations de maîtrise d'ouvrage allège par exemple la gestion pour la collectivité

Fréquence des plats, grammage, équilibre alimentaire, des questions passionnantes au cœur du souci



mais pas pour les gestionnaires. Il n'est pas rare que la répartition entre les

d'améliorer les conditions de vie des élèves dans les établissements et de répondre aux enjeux de santé publique. Cela pose la question des moyens, et souvent des politiques de certaines collectivités locales. En tout cas, l'implication et le travail d'équipe du gestionnaire et du chef de cuisine est essentiel.



Focus sur la sécurité en EPLE

Le PPMS a été initialement conçu afin de traiter des risques d'ordre naturel ou technologique (inondation, explosion industrielle...) dans un souci de protection de la population. Depuis 2015 il doit aussi répondre à la situation de crise face au risque d'intrusion malveillante (acte terroriste). Cette nouvelle configuration présente des aspects problématiques quant à sa mise en œuvre.

Sous la pression des parents d'élèves, les chefs d'établissement ont alors enclenché un rythme de décisions qui s'est traduit dans la précipitation par des exercices au final souvent infructueux soulignant les carences du dispositif de mise en sûreté. La situation d'exception caractérisée par le risque d'une intrusion malveillante

conduit à envisager des situations qui ne peuvent être soumises uniquement à des exigences réglementaires (régime d'action gouverné par une « stricte » application de procédures) et où la chaîne de liaison des décisions échappe à un ordre linéaire.

Si les risques majeurs de type classique impliquent une organisation d'ensemble et en grande partie ont trouvé aujourd'hui des schémas de réaction expérimentée, et tout particulièrement dans les établissements scolaires (évacuation face à l'incendie, et confinement face au chaos naturel ou technologique), l'apparition du risque terroriste modifie le cadre de perception, et par conséquent le mode opératoire pour y faire face. Le pilotage stratégique, conçu comme capacité à impulser des fonctionnements innovants, fait figure, ici, de pivot central dans l'élaboration des procédures visant à réduire la confusion dans un contexte où les repères habituels sont brouillés. Le

répertoire d'action ne peut s'envisager que dans l'usage dynamique de pratiques prévisionnelles où chaque acteur serait invité à dépasser son propre statut et à décliner auprès du public scolaire par sensibilisation les conduites attendues, voire nouvellement à suggérer dans le cadre de la nécessaire actualisation du PPMS.

Sur le terrain la configuration des établissements rend difficile l'élaboration de réels modes opératoires. Il y a des lycées où il n'est pas possible d'empêcher les rassemblements des élèves notamment au moment des récréations. D'autres sont dépourvus de clôtures. Le filtrage des entrées au moyen de sas est impossible à mettre en place aux heures d'affluence des élèves.



La comptabilité

Le SNASUB-FSU s'est souvent fait l'écho des problèmes lourds posés par le regroupement des agences comptables, des conséquences en matière d'éloignement et d'affaiblissement de la fonction de conseil de l'agent comptable. Dans toutes les académies, avec une régularité constante il s'est opposé à ces refontes des cartes comptables.

La tendance au gigantisme des agences comptables a poussé à ce que des postes de fondés de pouvoir soient partout implantés. Le colloque fut l'occasion de discuter du bien-fondé de cette « réponse » de l'administration aux problèmes qu'elle créait par sa politique de regroupements comptables, mais aussi du rôle effectif que peuvent ou pourraient avoir les fondés de pouvoir. Les réalités académiques sont apparues très variables.

bornées par l'agent comptable. Ce dernier est le seul à organiser son service et à répartir les tâches de chacun. En d'autres termes l'agent comptable peut très bien déléguer uniquement les tâches de gestion matérielle et non de comptabilité, tâches qui peuvent d'ailleurs tout aussi bien être assignées dans la pratique à un personnel de catégorie B, voire même parfois de catégorie C dans le contexte de déqualification que nous connaissons.

Il apparaît nécessaire de définir un cadrage plus fort, une fiche métier qui orienterait et délimiterait les missions d'un fondé de pouvoir et qui lui imposerait le cas échéant l'obligation de continuité de service et de pouvoir suppléer l'agent comptable.

Se poserait alors la question de la responsabilité, l'agent comptable en tant qu'agent comptable public est le seul à être responsable pécuniairement et

à relever » relate cette défiance des agents comptables face à la délégation des opérations comptables et souligne le problème qui se pose dans la pratique.

Si le fondé de pouvoir occupe un poste déjà existant avant les regroupements dans une agence comptable, quelle(s) justification(s) ont trouvé les académies pour expliquer que certaines agences aient été dotées d'un fondé de pouvoir en plus et d'autres ont fait avec les personnels déjà affectés ?

Plutôt que d'entendre et de répondre au problème de manque de personnel dans les agences comptables, ces politiques de réorganisation ont soulevé des questionnements auxquels l'institution ne donne pas de réponse.

Il a surtout été rappelé que l'émergence de cette nouvelle fonction mal définie est une des conséquences des fusions d'agences comptables qui ont démultiplié le travail en leur sein. Il est apparu clairement que le besoin de renforcer les effectifs des personnels, bien sûr formés, qualifiés et surtout reconnus pour leur travail, n'a pas été traité.

Les colloques académiques et le colloque national ont permis d'enregistrer des fonctionnements disparates et le malaise au sein d'un nombre significatif d'agences. Cela fixe une exigence pour le SNASUB-FSU d'avancer sur cette question des « fondés de pouvoir », la justification de leurs fonctions, leurs responsabilités et leurs rémunérations. Aujourd'hui, le « cas par cas » et la « débrouillardise » sur le terrain est trop souvent source de discorde, et d'inégalité entre les personnels de la fonction publique.



A propos de la « notion » même de fondé de pouvoir, plusieurs questions demeurent quant à sa fonction même et à sa responsabilité. La définition de l'emploi et des fonctions n'est pas limpide au regard des remontées du terrain, avec toutes les conséquences que cela a pour les personnels, notamment quant à la correspondance grade, rémunération et responsabilité. Comment objectiver par exemple le régime indemnitaire, sachant qu'il n'y a pas de responsabilité définie ?

personnellement devant le juge des comptes. Même s'il mandate et délègue ses tâches au fondé de pouvoir il ne délègue pas pour autant la responsabilité. Dès lors, il peut être compréhensible et légitime qu'il choisisse de limiter et d'encadrer de façon restreinte les tâches comptables du fondé de pouvoir.

Le rapport de l'IGAENR de 2016 intitulé « L'évolution de la carte comptable : de la croisée des chemins à de nouveaux défis

Dans le lexique juridique, le fondé de pouvoir « est l'appellation donnée aux fonctions de certaines personnes appartenant généralement au personnel de direction ou à des membres de l'encadrement recevant le mandat de négocier et de conclure des opérations importantes. ». Or jusqu'à présent, lorsqu'une agence comptable se voit doter d'un fondé de pouvoir, celui-ci a ses fonctions et ses responsabilités

