

DE LA TRANSFORMATION DES CORPS ou NAISSANCE DE L'ALCHIMIE BUREAUCRATIQUE.

Compte rendu des dernières mauvaises expériences hiérarchiques sur le corps des Personnels de Direction

Dans un contexte où, dans la haute administration, on acceptera le retour à une bureaucratie de ronds de cuir, obligée du ministre ou affidée du potentat en place, la hiérarchie de l'éducation nationale organise un grand tour de passe – passe sur le corps des personnels de direction.

En effet, ce bonneteau peu ragoûtant se met en place au prétexte d'une évaluation professionnelle annuelle des chefs d'établissement et de leur revalorisation auto – financée par les adjoints.

L'annualisation de l'évaluation, c'est pour faire comme les autres paraît-il. Donc, ne pas y voir un prétexte...

Nous laisserons parler les textes des nouveaux décrets et les commentaires d'organismes désignés comme représentatifs y compris par les suffrages, mais justement point d'alchimie budgétaire sans dupes ni crédules.

Un rappel : le **SNCA EIL convergence** n'a jamais cessé de dénoncer le contexte mis en place par l'inadmissible Protocole qui a accompagné la réforme du statut des chefs d'établissement au passage de l'an 2000 : faire croire que chacun des Perdrix seraient un patron adoubé par le ministre patron.

Beaucoup considère que l'actuel titulaire de la fonction est une quintessence de cette obséquieuse conception. Mais il fallait au moins cette qualité pour procéder à ce que, dans la période de Covid, les écoles privées jamais ne ferment au prétexte de retrouver les décrochés de la pandémie.

Alors, pour le corps des Perdrix où mène l'esprit patronal lorsque le plus grand nombre s'entasse dans un réduit corporatiste ?

Ce choix là, certes majoritaire, démontre bien la mentalité mise en place par le protocole scélérateur. C'est ce que démontre ce double constat : ce corps essentiel par le travail d'équipe qu'il aurait pu réaliser n'a démontré, depuis plus de vingt ans, aucun intérêt à être dans la fédération de l'Education nationale la plus puissante, ni aucune envie d'être dans la confédération des cadres ou dans celle qui rassemble les grands administrateurs. Ni parmi les enseignants, ni parmi les cadres du système éducatif : alors où ?

La réponse est peut-être illustrée par l'offre suivante :

« Le SNPDEN souhaite renforcer sa cellule juridique.

Les candidats doivent joindre une lettre de motivation ainsi qu'un CV, mentionnant l'itinéraire de formation, le parcours professionnel, les compétences développées.

Les candidatures seront adressées par courriel, en un seul document PDF ... »

Nous citons, simplement, mais les compétences et la démarche requise : syndicales ou ...patronales ?

Dans le jargon sociologique, ce positionnement est affublé du nom de « cogestion ». Si celle-ci existe, c'est qu'il y a un intérêt partagé. Justement, lisons les nouveaux décrets qui organisent la profession ou...désorganisent radicalement le corps des chefs d'établissement.

En effet, le CTMEN du 7 décembre 2020 avait mis à son ordre du jour trois projets de textes concernant les personnels de direction.

Un décret, validé par le Conseil d'Etat en janvier 2021, a pour objet d'annualiser, dès la prochaine rentrée, l'évaluation professionnelle. Ce décret fait tomber une des grandes tromperies qui a tant servi à la hiérarchie comme aux majoritaires : chefs et adjoints, c'est la même chose ! et si l'a hiérarchie déplace un chef sur une fonction d'adjoint ce n'est pas une rétrogradation, ni une sanction. Depuis plus de vingt ans, les TA font mine de croire à cette fable administrative. Le problème est que les textes et les propos des syndicats invités au Blanchet la faisait passer pour vraie, la fable.

Enfin, ce fut le 7 mai 2021 que le Ministère de l'Éducation Nationale a présenté à ce groupe de travail sélectionné, un projet d'arrêté relatif à l'évaluation des personnels de direction. Celui-ci positionne donc les chefs d'établissement comme supérieurs hiérarchiques directs des chefs d'établissement adjoints.

Oui et, à ce titre, les chefs confirmés comme patrons fixeront aux adjoints les objectifs annuels et pluriannuels. Dès lors, ils les évalueront sans les contre poids de la fonction publique qui auraient dû être prévus, mais que les admis au fameux échanges du Blanchet n'ont surtout pas négociés.

Restera aux subalternes lésés, la lenteur des recours administratifs, mais les commissions paritaires sont démantelées, ce qui sert toujours le plus puissant en place. Voilà qui éclaire le recrutement de juristes, vu plus haut.

Maintenant lisons le décret :

- [Article 21](#)

[Modifié par Décret n°2021-121 du 4 février 2021 - art. 1](#)

« Les personnels de direction font l'objet d'un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct dans les conditions définies par le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat. »

Mais, il y en a encore plus inique que cette remise en cause du fonctionnement des équipes de direction basé sur un pseudo statut de pairs entre les chefs et les chefs d'établissement adjoints.

En effet, de cette évaluation du subalterne par le patron dépendra le montant de la part variable afférent au régime indemnitaire des personnels de direction

En outre, un autre projet de décret annualise, en cohérence, le versement de la part résultats de l'indemnité de fonctions et de responsabilités : il suffira que les résultats attendus ne puissent être pris en compte dans les « résultats », subtilité du management... De plus, un projet d'arrêté modifie la part fonctions de cette indemnité afin de revaloriser les chefs (et rien qu'eux) et « de corriger le fait que cette part est parfois plus élevée pour les adjoints que pour les chefs d'établissement » (sic).

C'est d'ailleurs en ces termes que la presse reprenait les explications de la DGRH du MEN :

« Le texte souhaite atteindre deux objectifs, selon les commentaires du décret :

- *corriger le dispositif actuel qui permet à des adjoints de disposer d'une part "fonctions" plus élevée que celle de chefs d'établissement, cas de figure pour les adjoints de 4e catégorie comme pour les adjoints de 4e catégorie exceptionnelle par rapport aux chefs d'établissement de 1re, 2e, 3e catégories ;*
- *revaloriser les "montants indemnitaires des chefs d'établissement et (s'il y a des sous), dans une moindre mesure, ceux des adjoints. »*

Ce qui est surtout clair, c'est que les adjoints des EPLE les plus lourds seront détroussés pour que les petits chefs, (c'est la taille de leur bahut !), soient revalorisés.

Cela ressemble beaucoup à la patte de Bercy. La même qui cajole la mise en réseau des établissements pour une direction unique qui permet : (*article 24 du nouveau décret*) « *qu'un personnel de direction qui assure de façon permanente la direction de plusieurs établissements bénéficie de la bonification indiciaire afférente à l'établissement le mieux classé d'entre eux.* » Dit brutalement, deux voire trois parfois quatre bonifications et paies de principal ou proviseur en titre qui sautent même pas pour l'intérêt général, à peine pour le gros profit d'un seul. Stupidités économiques dont les conséquences seront aussi désastreuses pour le système éducatif public que la fermeture des lits d'hôpital et celles des hôpitaux publics pendant ces vingt dernières années au regard de la pandémie et de la crise sanitaire actuelle. Mais la mise en œuvre a toujours été acceptée par les majoritaires : « venez à nous, nous vous assurerons les gros profits...mais y'en aura pas pour tout le monde ». Consternant que des votes se portent sur ceux là.

(Ayons une pensée pour les résultats de plus en plus opaques du mouvement qui sont tombés alors que les commissions paritaires n'y ont plus aucun rôle : à quoi servait que cette officine soit majoritaire ?)

Revenons au nouveau décret qui prévoit :

- [Article 22](#)

[Modifié par Décret n°2021-121 du 4 février 2021 - art. 2](#)

« Le ministre chargé de l'éducation procède aux mutations des personnels, en tenant compte, notamment, des résultats de l'entretien professionnel annuel. Les mutations peuvent être prononcées soit sur demande des intéressés, soit dans l'intérêt du service. »

Lequel reste complété par la tartufferie de l'article ci-dessous :

[Article 23](#)

« Tout fonctionnaire pourvu d'une fonction de direction peut se voir retirer cette fonction dans l'intérêt du service.

Au cas où le maintien en exercice d'un chef d'établissement ou d'un chef d'établissement adjoint serait de nature à nuire gravement au fonctionnement du service public, le ministre chargé de l'éducation nationale peut prononcer, à titre conservatoire et provisoire, la suspension de fonctions de l'intéressé. »

Prochainement, nous aurons l'occasion de revenir sur la problématique des affectations et le thème de l'intérêt du service tant les situations dont nous informons les collègues sont contraires, une fois de plus, à l'intérêt général.

Or, ces situations reposent sur le maintien de l'article du décret cité.

SFDB le 14 mai 2021