



Philippe VINCENT  
Secrétaire général

**Il est donc encore  
temps de prendre les  
bonnes décisions,  
celles pratiquement  
adaptées à la réalité  
des situations de  
terrain et non pas  
assises sur  
des conceptions  
dogmatiques**

# Il est temps !

**À** la date à laquelle sont rédigées ces lignes, on ignore encore comment le conflit social en cours sur le projet de loi sur la réforme de nos systèmes de retraite va se dénouer. Seule opinion à peu près généralement partagée : il est temps d'en sortir !

Il est temps car on peut se demander comment notre pays est capable, à un an d'intervalle, de trouver les moyens de se payer (au propre comme au figuré!) deux crises sociales majeures, même si celle des gilets jaunes, forme modernisée des jacqueries frumentaires d'antan, et celle d'aujourd'hui, plus classique d'encadrement syndicaliste, sont difficilement comparables.

Outre les coûts lourds à venir pour notre économie (sans doute des centaines de millions d'euros de pertes pour les entreprises publiques de transport sans parler du reste) et des perturbations fortes et durables sur la vie quotidienne de nos concitoyens dont on doit quand même saluer les capacités d'encaissement (au sens « boîte » du terme) et de résilience dans un contexte aussi chahuté qu'incertain, on peut quand même s'interroger sur les choix faits qui ont conduit à en arriver là.

Un projet de système de retraite universel par points annoncé de longue date pouvait logiquement conduire à des oppositions en particulier du côté de ceux qui bénéficiaient depuis des décennies de régimes spéciaux ou particuliers (très, parfois!). Mais il pouvait aussi entraîner des adhésions soit sur son principe général d'universalité soit au travers de processus possibles d'accompagnements plus ou moins longs de transition entre deux systèmes, certes de conceptions différentes mais tous les deux basés sur la notion de répartition et donc de solidarité intergénérationnelle entre actifs et retraités.

Quelle mouche a alors piqué le gouvernement pour que, connaissant pourtant fort bien les positions des uns et des autres et les capacités variées à négocier ou pas sur ces éléments, il choisisse cependant, à rebours de toute évidente logique politique, de polluer son projet systémique par des mesures paramétriques autour d'un âge pivot? C'était prendre le risque évident de cristalliser automatiquement et immédiatement l'opposition du front syndical habituel du refus et celle des syndicats réformistes ce qui ne manqua pas de se réaliser. Comprenne qui pourra !

Pire : alors que ces décisions n'ont pu être prises, après des débats dont on sait qu'ils ont été âpres au sein même du gouvernement, que sous l'arbitrage du Président de la République, celui-ci vient un mois après cette décision appeler publiquement son Premier Ministre à trouver sur ce point « un compromis rapide ». Comme on voit bien que le seul accord possible passera par les moyens à trouver de contourner au mieux cet âge pivot, l'unique expression qui me vienne à l'esprit est celle de « pompier pyromane », tellement ces choix complètement contradictoires sont impossibles à saisir en terme de stratégie politique. Et d'ailleurs, on peut gager que les Français dans leur ensemble n'y comprennent non plus grand-chose !

Ces considérations sur la culture, ou plutôt le défaut de culture commune, de dialogue social en France, au regard de ce que l'on

peut examiner en la matière par exemple dans d'autres pays développés, ne serait-ce que d'Europe, valent au plan général. Elles peuvent aussi, et ce n'est guère de nature à nous rassurer, être appliquées à la rue de Grenelle. Car, là également et à nos yeux, il est temps voire plus que temps !

Exemples et illustrations selon une formule à l'ancienne sur deux sujets de nature et d'importance différentes mais éclairantes car témoignant des mêmes défauts :

Depuis des mois, nous alertons sur notre incompréhension à voir, à propos des E3C, notre ministère vouloir poursuivre dans le même temps et de façon globalisée l'objectif et de leur mise en place et de la dématérialisation de leur correction.

Nous arguons ainsi que la réalisation dans les lycées de ces nouvelles épreuves constitue déjà en soi un exercice suffisamment ardu à réussir (on voit déjà poindre ici ou là des mots d'ordre de boycott des E3C) pour que l'on n'y ajoute pas, histoire de bien charger la barque, l'obligation d'une dématérialisation.

Et bien qu'il soit généralement considéré ou exprimé, plus ou moins fort et/ou clairement à tous les niveaux, qu'effectivement « nous avons bien raison » (il conviendra quand même à brève échéance que notre tutelle s'interroge sérieusement sur la défiance d'ensemble qui s'est installée dans nos rangs sur la capacité de notre institution à traiter avec efficacité la question du numérique dans les EPLE mais notre LIVRE NOIR DU NUMÉRIQUE à venir pourra y contribuer utilement), vogue la galère. On ne sait trop pourquoi le cabinet a hésité pendant des semaines à prendre la seule mesure qui apparaisse aujourd'hui comme raisonnable. À savoir le report organisé de cette opération de numérisation.

À défaut, et pour éviter de conduire plus avant les équipes de direction des lycées à la crise de nerfs sur ce sujet mal maîtrisé, le SNPDEN prendra ses responsabilités et appellera les collègues à organiser la passation des épreuves dans les établissements puis à remettre ou adresser les copies aux Rectorats, à charge pour eux d'en assurer la gestion des corrections. Nous avons explicitement fait savoir au ministère qu'il n'y aurait aucun avantage pour lui à créer les conditions d'une crise avec le SNPDEN sur cette question mais, si à l'ouverture de notre CSN le 14 janvier, la raison et le

pragmatisme ne l'ont pas emporté, alors sera venu pour nous le temps de l'action collective. Car ce qu'un de nos collègues a justement qualifié de « maltraitance institutionnelle » doit avoir ses limites !

Il est temps aussi que, sur nos conditions de travail et de rémunérations, les choses avancent réellement. Depuis des mois là aussi le SNPDEN a fait valoir formellement et à plusieurs reprises ses demandes. Là aussi, le Ministre nous a écrit (le 31 décembre 2019) pour nous faire savoir pratiquement point par point (NBI exceptée) qu'il y avait matière sur tous les sujets à avancer. Mais là aussi, exemple et illustration encore de la conception qu'a notre ministère du dialogue social, aucune proposition, ni de contenu, ni de calendrier, n'était venue donner corps à ces engagements. Ces éléments nous ont enfin été communiqué le 16 janvier.

Pourtant une méthodologie classique de négociation collective semblerait s'imposer. Au regard des demandes faites et selon un calendrier connu, l'autorité ministérielle met sur la table en multilatérale ses premières propositions. Les partenaires sociaux les évaluent et font connaître propositions d'amendement ou contre propositions. Sur cette base, le Ministère organise un second round et fait connaître ce qu'il retient ou pas, conserve ou abandonne. Puis, après un dernier tour de piste en bilatérales, propose un protocole d'accord. En réponse et après consultations internes, les organisations syndicales décident de parapher ou pas ce protocole. À défaut, elles optent pour des moyens de mobilisation afin d'obtenir plus ou mieux. Schéma classique de négociations que l'on pourrait penser comme devoir s'imposer car mettant chacun dans son rôle et en situation de prendre ses responsabilités. Eh bien non, jusqu'à il y a peu, rien de tout cela ! Nous comptons bien, maintenant, que les choses bougent enfin de manières concrètes et opérationnelles.

Ainsi, et pour mettre en évidence ce défaut majeur de méthode qui questionne tout de même sur les processus de ressources humaines au sein de notre maison, c'est le SNPDEN qui a finalement dû faire parvenir de manière formalisée l'ensemble de ses propositions (cf. notre cahier des charges à ce sujet plus loin dans ce numéro de Direction) en prenant en cela le rôle qui aurait dû être celui tenu par notre autorité de tutelle. Sans doute pourrait-on nous rétorquer que peu importe cette in-

version des pôles, l'important étant que l'affaire débouche et que collectivement une organisation syndicale majoritaire parvienne à ses fins, concrétise ses mandats et obtienne de nouveaux progrès pour une profession dans son ensemble. Il n'empêche : curieuses pratiques tout de même pour un ministère qui a érigé le pragmatisme en valeur cardinale !

En conséquence et faute de méthodes stabilisées (on ne saurait sérieusement croire qu'il puisse s'agir d'une volonté dilatoire), des partenaires réputés de bonne foi sont dans l'incapacité de mettre en œuvre efficacement et de manière régulière des processus régulés de dialogue social permanent visant à conduire à des compromis raisonnables. Ces absences, malheureusement anciennes et assez chroniques il faut aussi le reconnaître, en plus de mettre en évidence un manque criant de maturité politico-sociale en la matière, ont deux conséquences fort néfastes. La première, que nous devons porter et assumer à notre corps défendant, est de possiblement délégitimer le choix que nous avons fait de poursuivre une ligne syndicale résolument réformatrice car nous considérons que c'est celle qui devrait se révéler la plus productive de progrès pour les personnels de direction. La seconde est d'apporter, par défaut peut-être mais tout de même, de l'eau au moulin des organisations qui fondent leur action sur le refus permanent de tout projet qui ne soit pas la seule et complète reprise de leurs revendications.

Il est donc encore temps de prendre les bonnes décisions, celles pratiquement adaptées à la réalité des situations de terrain et non pas assises sur des conceptions dogmatiques. Non pas pour nous donner raison, mais pour conforter la bonne marche du système éducatif et donc la réussite des réformes en cours et sans confondre l'essentiel avec l'accessoire. Ce juste à temps, s'il est bien assuré, sera aussi une démonstration concrète de la confiance que le Ministre peut avoir dans les grandes et reconnues capacités professionnelles des personnels de direction et dans l'aptitude de leur principal syndicat à être un interlocuteur de raison et de conseil éclairé, mais solide, y compris dans les moments difficiles. Reste à espérer que les pendules du ministère soient au 1<sup>er</sup> janvier bien réglées sur le bon fuseau horaire car comme le dit l'adage populaire : « après l'heure, c'est plus l'heure ! ». □