

ÉDITORIAL

par Roland Delon, Vice-Président de l'AJI

Trouver sa place

A n'en pas douter, un des moments forts de la gouvernance des EPLE au cours de l'année scolaire 2013/2014 sonnera lors de la rédaction du contrat d'objectif tripartite prévu par la loi du 8 juillet 2013. Vous trouverez plus loin, dans la chronique « Actualités, analyses..... brèves » le détail des propositions avancées par des personnels de direction qui ont déjà travaillé sur le sujet. L'adjoint gestionnaire, membre de l'équipe de direction ne peut pas se désintéresser de cette question. Cette convention, et le dialogue de gestion qu'elle suppose entre l'Etat, les collectivités territoriales et l'EPLE doit permettre au collège ou au lycée d'affirmer son autonomie et d'atteindre sa majorité (à 28 ans..... il n'est jamais trop tard, l'EPLE en effet a été créé en 1985). C'est le moment pour lui de choisir entre l'univers de l'école primaire et celui de l'enseignement supérieur. Tout ne dépend pas bien sûr de l'EPLE. Les partenaires institutionnels doivent accepter de traiter avec lui sur un pied d'égalité. Tripartite doit être synonyme de tripode, seule solution pour construire un dispositif équilibré et non bancal.

Ce contrat d'objectif risque formellement de se décliner selon le schéma bien connu : références juridiques/diagnostic partagé/objectifs assignés/moyens dévolus/modalités d'évaluation.

Ce minimum minimorum contractuel ne suffira pas à faire vivre ce texte qui court le risque de rejoindre les conventions poussiéreuses qui dorment dans les tiroirs de l'Administration. Il faut donc dynamiser la procédure. C'est pourquoi, dans cette structure traditionnelle on pourrait inclure un outil d'évaluation novateur : le bilan social simplifié de l'EPLE. Recenser journalièrement dans une base de données, par catégories de personnels (enseignants, territoriaux, administratifs, surveillance, emplois aidés.....) des éléments de gestion des ressources humaines (effectifs, arrêts, absences, conditions de travail, formation, rémunérations....) permettrait d'alimenter rationnellement et efficacement le dialogue de gestion. Ce type de document, autour duquel s'articule la relation sociale, existe depuis longtemps dans l'entreprise. Jacques Debuire dans ce numéro 125 nous présente le bilan social et illustre ses propos par le remarquable travail du lycée Jean Baptiste Poquelin de Saint Germain en Laye sur la question. Cet outil doit **trouver sa place** dans le contrat d'objectif tripartite.

Déjà lors des Rencontres nationales de 2012 et des Journées professionnelles qui ont suivi, AJI-Gestion pour l'Education mettait en avant le rôle du gestionnaire-DRH. Les textes réglementaires ont toujours concédé à « l'intendant », la gestion des personnels T.O.S aujourd'hui A.T.T.E.E. Mais désormais membre à part entière de l'équipe de direction, l'adjoint gestionnaire doit élargir son périmètre d'action, il doit s'investir dans la gestion de l'ensemble des personnels de l'EPLE, être en capacité de présenter à ses interlocuteurs (conseil d'administration ou autres instances, partenaires institutionnels) des informations claires, détaillées, exhaustives sur les ressources humaines de l'établissement. Il doit devenir un professionnel de la RH et **trouver sa place** de manager des richesses humaines de l'établissement.

Roland Delon