



05 mai 2025

Secrétaire général D'EPL : le SPASEEN FO auditionné par l'Inspection générale

Une délégation du SPASEEN-FO a été reçue par l'Inspection générale de l'Éducation nationale lundi 14 avril. L'audition portait sur le thème « Être secrétaire général d'EPL aujourd'hui ». Nous nous sommes appuyés sur la note de service de la DGRH du 28 juillet 2023, qui présente succinctement les fonctions de « secrétaire général d'EPL », fiche de poste type à l'appui. Fiche de poste d'ailleurs qui ne concerne que les Secrétaires généraux d'EPL de catégorie A et A+, ceux de catégorie B n'ayant pas de fiche de poste type !!!!

Après avoir précisé que ces travaux auraient mérité d'être conduits avant la mise en œuvre du plan Blanquer, nous avons rappelé que notre organisation syndicale n'avait pas – avec la majorité des OS représentatives - signé ce plan Blanquer, pour plusieurs raisons :

- Le décrochage des traitements indiciaires au profit d'une explosion de la part indemnitaire des salaires
- Un pseudo-statut de Secrétaire Général d'EPL
- Les pseudos requalifications de C en B et de B en A.

La délégation a rappelé que l'ADN de FO, c'est l'attachement à la République Une et indivisible, au cadre républicain de l'École, aux Statuts Particuliers nationaux. Nous revendiquons des cadres, des cadrages nationaux, des cadrages normatifs sur tous les points pour lesquels ils sont nécessaires, pour toutes les catégories de personnels, comme garanties d'égalité de traitement, La délégation FO a participé à cette audition avec des remontées de terrain, avec ce que nous expriment les collègues que nous rencontrons dans les EPL et qui parlent de plus en plus souvent de maltraitance institutionnelle pour évoquer leur quotidien. Notre revendication centrale porte sur le manque de moyens, le manque de postes, les salaires en berne.

Carrières / salaires / attractivité / recrutement

Pour le SPASEEN-FO, l'attractivité des postes passe avant tout par le salaire et les conditions de travail. Sur ces éléments essentiels, le compte n'y est pas. Au regard du nombre croissant de missions et de compétences attendues d'un SG d'EPL, couplée au manque persistant de moyens, le compte n'y est pas. Comme les collègues, le SPASEEN-FO n'accepte pas l'idée que les revalorisations d'IFSE puissent compenser le gel prolongé de la valeur du point d'indice. Personne n'est dupe et les revendications salariales ne peuvent porter légitimement que sur les éléments indiciaires, sur ce qui ne sera pas perdu pour la retraite ou en cas de congé maladie.

Le SPASEEN-FO a rappelé sa revendication de suppression de l'abattement discriminatoire sur l'IFSE des personnels administratifs et infirmiers logés.

Le SPASEEN-FO a également dénoncé l'opacité et les disparités dans les attributions de NBI d'une académie à l'autre et même, au sein des académies, d'un poste équivalent à l'autre. Pour le SPASEEN-FO, la NBI demeure un outil d'attractivité bien plus puissant que le RIFSEEP tandis que l'octroi de NBI doit faire l'objet d'un cadrage national.

Le SPASEEN-FO a rappelé que malgré les promesses creuses du plan Blanquer soutenu par de nombreuses communications d'A&I UNSA, il reste encore des milliers de postes de SG d'EPL en catégorie B. Dans de nombreuses académies, les postes ne sont requalifiés qu'une fois vacants, à l'occasion d'un départ en retraite, d'une mutation ou d'un détachement pendant que les collègues de catégorie B qui les occupaient ne profitent pas de ces requalifications. Pire encore, dans certaines académies, des postes de SG d'EPL en collège sont déclassés de A en B.

Le SPASEEN-FO a souligné le fait que le seul ministère qui procédait à des requalifications, c'était l'Éducation nationale ! Dans les autres ministères, la réponse au manque d'attractivité et surtout la mise en correspondance du poste occupé, des missions exercées et du grade, passent par des intégrations directes dans le corps supérieur. Pour reprendre les exemples les plus récents, le SPASEEN-FO a cité les aides-soignantes ou encore l'administration pénitentiaire.

Missions / formations

Le SPASEEN-FO a regretté le manque de formation des SG d'EPL et l'inadaptation des formations proposées à l'évolution de leurs missions. Ainsi, la plupart des plans de formation académiques se focalisent sur les fonctions financières et ignorent toutes les autres dimensions du métier (sécurité des personnes et des biens, conditions de travail, juridique ...).

Ainsi, les formations de pilotage ne sont que trop peu proposées aux secrétaires généraux d'EPL, plutôt considérés comme des administratifs que comme des encadrants. Si certaines académies intègrent une ou deux journées de formation « RH », peu forment à la légalité de l'encadrement (droit du travail dans la FP, autorité fonctionnelle et hiérarchique...) et encore moins à la « RH de proximité », qui n'a aucun statut juridique.

Op@le : le déploiement n'est pas fini qu'il faudrait recommencer à former les personnels touchés par les premières vagues tellement l'outil a évolué, sans pour autant être finalisé. Les « pas à pas » et autres tutoriels ne sont plus à jour, chacun a dû s'adapter aux changements sans nouvelle formation, et de nouveaux changements sont à prévoir régulièrement pendant encore de nombreux mois, voire années si on étudie le nombre de demandes d'évolutions, comparé à la vitesse de production des mises à jour. Et ce sans compter les évolutions réglementaires nombreuses et régulières.

Il n'existe pas de formation relative à la décentralisation et aux prérogatives de l'État, permettant aux SG d'EPL de « tenir tête » à une collectivité trop intrusive ou qui outrepasserait son champ de compétence. Or à ce jour, avec l'application progressive et disparate de la loi 3DS, une formation spécifique aux cadres de l'État que sont les SG d'EPL pour faire face à ce choc des cultures et garantir le caractère national de l'Éducation paraît indispensable. Le SPASEEN-FO a rappelé sa position de demande d'abrogation de la loi 3 DS et de la double tutelle État/ Collectivité territoriale des SG d'EPL.

Difficultés de positionnement

Le SPASEEN-FO a indiqué que régulièrement, et de manière persistante, les collègues SG d'EPL regrettaient d'être renvoyés à une relation de gré à gré avec leur chef d'établissement, avec des missions « à la carte », que cela engendrait des difficultés à se positionner correctement dans l'équipe de direction et à exercer l'ensemble de leurs missions.

Combien de SG d'EPL sont effectivement chefs de l'administration de leur établissement et disposent des services administratifs ? Combien de SG ont la main sur l'emploi du temps et les missions des secrétariats élèves et de direction ?

Rh de proximité

Le SPASEEN-FO a rappelé que le volet RH de proximité n'était aujourd'hui qu'un item supplémentaire sur la fiche de poste du SG d'EPL : décréter que le SG va faire de la RH de proximité sans préciser de quoi il s'agit, quel sera le périmètre de ses missions et avec quels moyens ces missions seront exercées, n'a aucun sens.

Pilotage des politiques publiques

Le SPASEEN-FO a déploré que les SG d'EPL ne soient que très peu intégrés dans les dispositifs de pilotage et de cadrage académiques, avec le reste de l'équipe de direction. Ils ne sont par exemple que trop rarement conviés aux réunions de rentrée par les recteurs et les DASEN. Le SPASEEN-FO est également revenu sur le déploiement des Cités Éducatives dans l'académie de Grenoble, qui a impacté lourdement la charge de travail des services de gestion des établissements chefs de file. Malgré cet impact et malgré la position centrale des Secrétaires Généraux dans la gestion financière des fonds éducatifs, les SG n'ont pas été intégrés au pilotage de ces dispositifs, tandis qu'aucun moyen supplémentaire n'a été mis à leur disposition et qu'aucun accompagnement ne leur a été proposé.

Le SPASEEN-FO revendique pour les secrétaires généraux d'EPL et plus généralement pour tous les personnels des EPL et des services :

- ▶ L'arrêt des pressions menées sur les collègues secrétaires généraux d'EPL ;
- ▶ L'arrêt des déqualifications de postes ;
- ▶ Un véritable plan de requalification par un passage massif de C en B et de B en A ce qui implique un repyramidage catégoriel à minima de 30% de C, 40% de B et 30% de A.
- ▶ L'ouverture au concours des postes nécessaires ;
- ▶ Une véritable formation initiale et continue tout au long de la carrière ;
- ▶ Le bénéfice plein et entier du régime indemnitaire pour les personnels logés, comme les autres catégories de personnels logés ;
- ▶ L'intégration de l'ensemble des primes dans le traitement indiciaire.
- ▶ La titularisation des contractuels qui le souhaitent.
- ▶ L'abrogation de la loi 3 DS.
- ▶ L'abrogation de l'indemnisation des jours d'arrêt maladie à 90%
- ▶ La reconnaissance par le salaire de notre travail avec la revalorisation immédiate de 10 % de la valeur du point d'indice, et l'ouverture de négociations pour un rattrapage des pertes subies depuis 2000, à hauteur de 31,5 %;
- ▶ L'abrogation de la réforme des retraites de 2023 !

RÉSISTER, REVENDIQUER, RECONQUERIR

Se syndiquer

Se rendre sur notre site : <https://spaseenfo.fr>

Prendre contact

Tél. 01.56.93.22.93 / spaseen@fo-fnecfp.fr
6-8, rue Gaston Lauriau - 93513 Montreuil cedex



Nous suivre :



Spaseen_FO



Spaseenfonational



SPASEENFO-YouTube