



Les défis du SECOPE

Créé en 1985, le SECOPE est un service spécialisé de la paie, du contrôle et de la maîtrise des effectifs des enseignants et du personnel administratif des écoles publiques, rattaché directement au Cabinet du Ministre. Des directions provinciales ont été mises en place en 1986, et des antennes, au niveau sous-provincial, quelques années plus tard. Le SECOPE a trois missions principales:

- Assurer la gestion efficace du processus de mécanisation des écoles, du personnel et des Bureaux Gestionnaires (BG).
- Assurer la gestion d'une base de données fiable et sécurisée pour pouvoir préparer la paie du personnel (la paie étant liquidée par la Direction de la Paie du Ministère du Budget), produire des analyses statistiques et fournir les éléments nécessaires à la gestion RH.
- Assurer le suivi de l'exécution de la paie, mission partagée avec le Ministère du Budget, le Ministère de l'Economie et le Ministère des Finances.

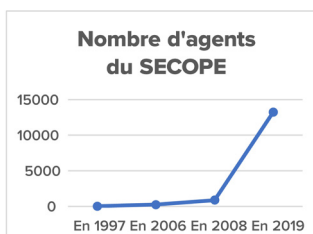
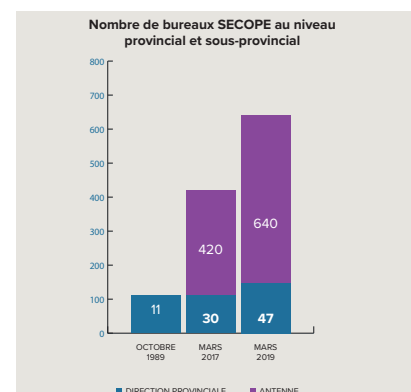
Dans le cadre de la réforme sur la Gratuité de l'enseignement primaire, il est important de résoudre les nombreux problèmes que le SECOPE connaît.

► Un système qui s'est étendu hors de tout contrôle

Suite à l'apparition de nouvelles provinces éducationnelles, les directions provinciales et antennes SECOPE se sont multipliées ces dernières années, de 451 bureaux en mars 2017 à 688 en mars 2019.

Cette augmentation du nombre de bureaux a entraîné une explosion des effectifs : entre 2008 et 2019, le nombre d'enseignants a été multiplié par 2.5 mais le nombre d'agents SECOPE, qui gèrent les listings de paie des enseignants, a été multiplié par **14 !**

Le SECOPE est de très loin, le type de Bureau Gestionnaire qui a connu la plus grande augmentation d'effectif. Actuellement une DIPROSEC a droit à 58 agents, contre 18 en 2008. Elle en a souvent bien plus, dont une partie non-mécanisée. Les antennes ont droit à 21 agents alors qu'elles gèrent parfois une dizaine d'écoles.



Le niveau des salaires et primes au SECOPE est très élevé par rapport aux salaires du reste de l'EPST. Au niveau provincial, le salaire moyen est de **630 USD** et une sentinelle sans qualification gagne à peu près trois fois plus qu'un enseignant en milieu rural.

Les allocations mensuelles du SECOPE provincial sont également anormalement élevées: une direction provinciale du SECOPE reçoit une allocation **22 fois** supérieure à la PROVID

► Des procédures de contrôle insuffisantes mènent à une situation où...

1. La paie mensuelle n'est pas conforme à la réalité : Des agents payés sont employés hors de la fonction publique, ou encore décédés.

1. Données SECOPE

2. Rapport de l'étude de diagnostic du Service de Contrôle et de la Paie des Enseignants, CTB ; 2008

Collecte de données en province,

A !2 ; 2019-2020

2. Les normes officielles ne sont pas respectées : des établissements comptent un nombre de classes plus important que le nombre autorisé, et un grand nombre de Nouvelles Unités, qui ne sont ni mécanisés ni payés . Le SECOPE paie par ailleurs plus d'agents qu'autorisé par le cadre organique
3. Des anomalies dans la paie sont constatées tous les mois: Des agents du MEPST travaillant dans d'autres directions sont toujours payés comme agents du SECOPE.
4. Les agents des antennes SECOPE, qui doivent normalement visiter leurs écoles tous les mois, sont souvent dans l'incapacité de préciser la localisation de ces mêmes écoles.

Quel est l'impact de ces défis ?

- ➔ Un manque de statistiques fiables sur le système éducatif, notamment pour les prévisions budgétaires nécessaires à la bonne mise en œuvre de la Gratuité ;
- ➔ Un poids financier important pour un système éducatif qui manque de ressources ;
- ➔ Le manque de transparence de la gestion du système ouvre la porte à la corruption notamment avec des recrutements clientélistes massifs et non nécessaires au bon fonctionnement du système. Ces mécanismes empêchent la mécanisation et le paiement d'autres enseignants, qui travaillent depuis des années comme Nouvelles Unités.

Comment résoudre ces défis ?

► La rationalisation du SECOPE

La République compte 454 Sous-Divisions, alors que le SECOPE compte 640 antennes, dont certaines gèrent un nombre infime d'écoles. Fusionner certaines antennes pour ramener leur nombre total à une antenne par sous-division permettrait une économie de près de **300 000 USD/an** seulement en allocation mensuelle.

Une révision des organigrammes des DIPROSEC et antennes permettrait de ramener le nombre d'agents maximums à un nombre réaliste, compte tenu du travail ponctuel à réaliser. Chaque agent doit être associé à un poste dans l'organigramme, et à un descriptif de poste précis, les autres doivent être mis à la retraite ou redéployés. Le recrutements d'agents additionnels doit être gelé.

► Un financement adéquat du SECOPE

Il est nécessaire de revoir drastiquement l'allocation mensuelle de la DIPROSEC à la baisse (actuellement 35 fois plus élevée que celle d'une IPP) de manière à pouvoir augmenter celles d'autres catégories de BG qui, suite à l'abolition des frais scolaires, n'ont pas assez de ressources pour exécuter leur travail, notamment pour les déplacements de l'inspection dans les écoles.

Les primes accordées à des agents qui ne travaillent pas au SECOPE doivent être supprimées.

► L'établissement de procédures de contrôle

Un contrôle à plusieurs niveaux devrait être instauré pour toute mécanisation d'agent ou de structure, pour éviter que ces décisions ne soient prises de manière arbitraires. Ce contrôle doit inclure une analyse de la carte scolaire et la décision doit être basée sur les besoins du système éducatif. Les recrutements devraient suivre un processus transparent et répondre à un profil précis.

► L'amélioration du système de gestion de la paie

Suite au travail de sécurisation de la base de données, il reste à réintégrer l'ensemble des informations clés sur les agents, permettant de s'assurer que chaque agent est bien relié à la bonne structure, et reçoit le salaire adéquat.