



Jean Claude
LAFAY

Temps de travail et reconnaissance professionnelle : une nouvelle donne

Le relevé de conclusions du 24 janvier 2007 prévoit que « le régime de travail des personnels de direction fera l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation des EPLE, ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels », et qu'en particulier « les personnels de direction (seront) responsables, dans ce cadre, de l'organisation de leur travail », dans le respect de dispositions limitatives en termes de durée du travail. Dominique Antoine, Secrétaire général du ministère, et maître d'œuvre des discussions et négociations qui ont permis d'aboutir à ce relevé, s'était engagé à ce que l'arrêté correspondant soit pris « dans les deux mois » ; il a confirmé, le 12 février, que « l'arrêté interministériel » serait présenté au CTPM du 15 mars, pour une parution fin mars.

Nous devons suivre attentivement la rédaction de ce texte, dont les implications en matière de conditions d'exercice du métier de personnel de direction, et de positionnement de ce métier dans l'encadrement de l'Éducation nationale, peuvent et doivent être importantes. L'engagement pris répond à des revendications connues et fortement exprimées ces derniers mois ; il est aussi le produit d'un contexte de négociation marqué par la manifestation de novembre. Ce contexte doit être rappelé pour comprendre l'évolution du débat, et son déblocage – in extremis – après plusieurs années de refus sec de discussions sur notre temps de travail.

Nous avons, dès la première séance des discussions, présenté nos mandats : pour l'essentiel, exigence que soit reconnu le temps de travail des personnels de direction en fonction des contraintes spécifiques à leurs missions, et mise en place d'un compte épargne temps (CET) alimenté de manière forfaitaire (22 jours par an). Nous faisons état des conclusions du « livre blanc » publié par le SNPDEN en 2004, qui évoquait « une ARTT à construire » et évaluait à au moins 1 850 heures notre temps de travail annuel.

La situation fonctionnelle, du point de vue du droit et des obligations réglementaires, et du fonctionnement réel (très différent !) pouvait être décrite ainsi :

En droit, référence à deux textes généraux :

- décret Fonction Publique de 2000, organisant l'ARTT pour tous les fonctionnaires et prévoyant des textes d'application particuliers pour certains métiers, avec le maximum horaire annuel de base de 1 600 heures (devenu 1 607 heures) ;
- arrêté d'application Éducation Nationale pour les personnels d'encadrement de 2002, dont nous avons clairement dit à l'époque que les fonctions d'encadrement décrites ne s'appliquaient pas aux conditions d'exercice des missions des personnels de direction (elles correspondent, de fait, à celles des cadres administratifs de gestion dont les syndicats avaient négocié cet arrêté avec le ministère)

Dans les faits, une absence de régulation couplée à une pression permanente :

- aucun contrôle de l'organisation et du temps de travail des personnels de direction, ni sous forme d'encadrement rapproché, ni sous forme de système de pointage comme le droit nouveau devait l'imposer, certes, mais en même temps un empilement des tâches conduisant à supposer, voire exiger une disponibilité sans limites
- aucune disposition réglementaire n'étant opposable, de la part des personnels de direction, pour fixer des bornes à cette exigence ;

- assimilation, plus ou moins explicite, entre l'ouverture des établissements et la présence physique des personnels de direction ; confusion de la part de l'institution et, de plus en plus, des collectivités territoriales entre exercice de la responsabilité (permanente), temps de travail (normalement borné mais sans mise en œuvre réglementaire), présence au



bureau (supposée effective chaque fois qu'il était nécessaire de nous joindre...), ou au lycée, ou dans notre logement de fonction, prétention d'astreintes, etc., conduisant à l'intégration dans l'esprit même de certains collègues qu'ils doivent être personnellement joignables et opérationnels à tout moment.

UNE NÉGOCIATION PARTICULIÈREMENT DIFFICILE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL...

L'argumentation du ministère a évolué pendant deux mois, au cours des discussions, jusqu'à la fin de non-recevoir exposée fin décembre 2006, puis l'ouverture conduisant aux propositions de « sortie de crise » de janvier 2007. Première interrogation : n'étions-nous pas des « cadres dirigeants » (la question du temps de travail n'ayant en ce cas aucun sens professionnel ni juridique) ? pas trop d'insistance sur ce sujet, la réponse étant évidente (en termes de situation dans l'institution, mais surtout de rémunérations, nous ne pouvons être qualifiés de cadres dirigeants...). Deuxième approche : doute sur l'ampleur effective du temps de travail annuel (argument peu développé, reconnaissons-le), puis insis-

tance sur la diversité des situations (qui n'est pas contestable... mais ne définit pas un cadre juridique ni professionnel). Approche complémentaire : nous dépassons effectivement la durée hebdomadaire moyenne, mais nous « récupérons » de fait le dépassement et au-delà, sur les vacances scolaires, en prenant plus que la durée des congés et de RTT statutaire commune, de 9 semaines (soit « plus de neuf semaines » chacun, et jusqu'à douze, paraît-il... donc sans possibilité d'alimentation d'un CET, qui suppose des jours de congés ou d'ARTT non pris); argument dont nous avons souligné la faiblesse, puisque sans base de constat, recouvrant des situations diverses, et sans rapport constant entre le temps de « vacances » pris et le temps à récupérer par les individus – c'est bien pour cela que nous revendiquions une base forfaitaire. Approche finale du ministère (conclusions de décembre) : pour le CET, c'était « non définitivement » et, donc, « la question du temps de travail (n'était pas) en discussion » (alors qu'elle faisait auparavant partie, dans les réunions successives, des « questions sans tabou » : sur le temps de travail, on ne discute pas!).

La porte étant ainsi brutalement fermée (à peu près dans les mêmes termes que dans toutes les discussions que nous avons eues précédemment depuis 2002, il faut le dire, avec le ministère et les ministres successifs). Le SNPDEN a, dans la même séance de fin décembre, réagi vigoureusement en faisant savoir que, quelles que soient les avancées sur certains dossiers, nous ne pouvions accepter le refus de discussion sur le temps de travail ; Philippe Guittet a prévenu que nous déciderions en ce cas, dès le BN élargi aux SA de janvier, une action spécifique sur le temps de travail, en nous appuyant sur le décret FP et l'arrêté sur l'encadrement – même si ce texte ne correspondait pas à notre approche professionnelle ; nous avons ensuite demandé et obtenu que la discussion soit réouverte, y compris sans prendre comme entrée le CET (refus de principe), mais en partant de l'organisation du temps de travail et de la position de cadres liés à une mission de direction (la question du CET devenant éventuellement le débouché de la discussion). Nous avons transmis par ailleurs une argumentation écrite, à la veille des vacances, pour obtenir que notre organisation et notre temps de travail soient explicitement reconnus pour ce qu'ils sont, et non dans une

fiction juridique sans rapport avec la réalité attendue et parfois exigée.

Nous avons abouti seulement ensuite, en janvier, à un scénario de « sortie de crise » dans lequel la question du temps de travail a été réintroduite, avec des propositions que nous avons encore discutées, mais qui constituent une avancée significative (c'est la première fois depuis 2000 que la discussion n'est pas esquivée)

Quelle aura été, sur ce sujet, la position de nos partenaires syndicaux ? Nos collègues d'ID portaient bien des mêmes constats que nous sur le caractère inacceptable de la situation actuelle, mais avaient peu de propositions, et étaient explicitement hostiles au CET à alimentation forfaitaire. Leur demande initiale portait sur la fermeture des établissements et la coïncidence des congés des personnels de direction avec toutes les vacances scolaires (sans insistance excessive : nous redescendions bien ainsi aux 1 607 heures, mais nous n'étions pas dans le réalisable, ni dans le même métier); la confusion, dénoncée par eux comme par nous – sur temps de travail, présence dans l'établissement et ouverture de l'établissement, se trouvait ainsi paradoxalement entretenue. La délégation d'ID ne s'est pas manifestée pour protester, fin décembre, sur l'absence de propositions sur le temps de travail, et a semblé longtemps dans l'incompréhension du débat final, au point de négocier sur une demi-journée de travail, constituant un à-valoir à récupérer, sur les dix demi-journées (confondant obligation et limite). Nous n'étions et ne sommes pas en opposition – heureusement –, et nous ferons preuve de la même vigilance sur l'écriture des textes, mais l'absence de propositions pour aboutir a été pesante, au point d'apparaître comme une négligence du dossier en séance. Le SGEN-CFDT ne présentait pas non plus de propositions propres, au-delà de l'insistance sur l'« équipe de direction », et l'accord initial sur le CET forfaitaire, mais il avait clairement la perception de l'importance des avancées sur le temps de travail, a manifesté clairement, comme nous, sa déception en décembre sur ce dossier, et partagé naturellement notre argumentation particulière concernant l'organisation en équipe de direction ; le contexte fédéral et confédéral (c'est le secrétaire fédéral qui a signé le relevé de conclusions) allait, pour eux, dans le sens du suivi de ce dossier.



PUIS UN DÉBAT
...DE FOND SUR
L'ORGANISATION
DU TRAVAIL, LA
RECONNAISSANCE DU
TEMPS DE TRAVAIL DE
L'ENCADREMENT, ET LA
SITUATION PARTICULIÈRE
DES PERSONNELS
DE DIRECTION.

Cette approche a constitué la base de notre argumentation pour ouvrir à nouveau la discussion; elle permet aussi de comprendre le sens des propositions faites par le ministère, telles qu'elles figurent dans le relevé de conclusions.

Les dispositions concernant le temps de travail des cadres, dans le code du travail français, relèvent de dispositions récentes, intervenues à l'occasion de la loi du 19 janvier 2000 relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. Cette loi distingue :

- les cadres « intégrés » (cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'**horaire collectif applicable** au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés),
- les cadres « dirigeants » (cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une **grande indépendance** dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de manière largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les **niveaux les plus élevés du système de rémunération pratiqué** dans l'entreprise ou l'établissement),
- les cadres « autonomes » ou intermédiaires, qui ne relèvent ni de l'un ni de l'autre de ces catégories, et constituent un ensemble très diversifié, puisque leur situation se définit, soit selon la nature de leurs fonctions, soit selon l'impossibilité de déterminer leur emploi du temps; la loi de 2000, dans sa version initiale, était plus précise et restrictive que la version modifiée en 2003 qui ne fait référence qu'à « l'autonomie dans leur emploi du temps » : à l'origine le critère était que « **leur durée de travail ne peut être déterminée du fait de la nature de leurs fonc-**

tions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps » ; certaines décisions de justice (affaire Syntec) ont conduit à limiter l'extension abusive du champ, en rappelant les règles de contractualisation et en rappelant le critère de niveau de rémunération (un cadre, même supérieur, étant loin du niveau de rémunération du PDG ou de ses adjoints directs).

Les textes transposant pour la Fonction Publique l'aménagement et la réduction du temps de travail, soit de manière générale, soit pour des ministères ou des métiers particuliers, n'ont pas traité de manière aussi précise de la question de l'encadrement.

Au sein de l'Éducation Nationale, le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 mentionne (art. 10) la possibilité de définir, pour les « **personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée** », des « **dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels** », mais aucune mesure d'application spécifique n'a été prise, en particulier, pour les personnels de direction.

L'arrêté du 15 janvier 2002 mentionne les personnels d'encadrement mais les soumet à la réglementation commune du cadrage national (1 600 heures, 10 heures de travail par jour, amplitude de 12 heures etc.) et ne mentionne pas de dispositif particulier pour les personnels de direction (ni d'ailleurs pour les autres personnels d'encadrement).

Les décrets n° 2002-634 du 29 avril 2002 et l'arrêté du 28 juillet 2004, relatifs respectivement à la création du CET dans la Fonction publique de l'État et à son application pour le ministère de l'Éducation nationale, ne mentionnent pas non plus de dispositions spécifiques, ni non plus d'exception.

Nous avons présenté comme une anomalie qui ne pouvait persister, a fortiori lorsqu'il était question de « reconnaissance professionnelle », le fait qu'il

n'existe actuellement, dans le nouveau cadre légal d'aménagement et réduction du temps de travail, **aucun texte réglementaire relatif aux obligations horaires et à l'organisation du travail des personnels de direction, en relation avec les missions qui leur sont confiées.**

Or, la nature de ces missions, telle qu'elle ressort d'une part de l'organisation de l'EPLÉ fixée par le décret n° 85-924 du 30 août 1985, et, d'autre part, du référentiel annexé au protocole du 16 novembre 2000, publié au BOEN spécial n° 1 du 3 janvier 2002, devrait conduire à traiter les personnels de direction, en matière d'organisation de leur temps de travail, comme des « cadres autonomes », dans le sens où « leur durée de travail ne peut être déterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps », mais aussi comme des **cadres autonomes à responsabilités spéciales et à contraintes opérationnelles particulières.**

En effet, leurs responsabilités, comme représentants de l'État dans les EPLÉ, en charge de la continuité du service public d'enseignement, et comme responsables de manière continue de la sécurité des personnes et des biens, n'entrent pas dans un cadre de temps qui leur permette de bénéficier des garanties propres aux cadres autonomes, en matière d'amplitude journalière horaire (12 heures) et en matière de repos hebdomadaire (35 heures), – en raison notamment des réunions institutionnelles qu'ils doivent présider au-delà du temps scolaire, ou lorsqu'ils ont à traiter de situations particulières liées à la présence d'internats ouverts le samedi et le dimanche, à des contextes sociaux (mouvements lycéens, occupations...), par exemple. Ce contexte renvoie à des **contraintes propres non plus aux cadres autonomes, mais aux cadres dirigeants.**

D'autre part, et à l'inverse, la spécialité des EPLÉ qu'ils dirigent les conduit à assumer les **contraintes de cadres intégrés ou opérationnels**, du fait du contact direct avec le public et de sa spécificité de public scolaire, du fait aussi de leurs fonctions d'encadrement direct des personnels enseignants, de vie scolaire et d'infirmerie, du fait de la nécessité de réagir en temps réel aux incidents et sollicitations (y compris

de leur institution mais aussi des collectivités territoriales), d'assurer la continuité du service, et, il faut bien le dire, de la nécessité souvent de leur présence physique pour assurer l'ordre et la sécurité, indépendamment même des considérations relatives à la faiblesse du taux d'encadrement éducatif et administratif des collèges et lycées. Ces contraintes concernent la totalité de période du temps scolaire, limitent en conséquence l'autonomie d'organisation du temps et peuvent conduire couramment à dépasser les limites normalement fixées par le droit.

Ces particularités expliquent, au passage, la difficulté même qui est la nôtre pour concevoir, pour nous-mêmes, notre position professionnelle. Jusqu'ici, nous assumons – en particulier en termes d'organisation et de temps de travail – un positionnement proche de celui des cadres dirigeants, tout en devant subir les contraintes (par rapport à l'établissement, à ses personnels et ses usagers) des cadres dits intégrés. C'est précisément ce qui doit conduire à nous reconnaître comme « cadres autonomes ». Ce n'est pas un point de détail ; il nous faudra, dans le cadre syndical, mesurer les implications de cette autonomie, l'assumer et la mettre en relation avec une conception générale digne de nos fonctions, malgré la diversité des établissements, de la composition des équipes, et des positionnements professionnels. Mais nous avons ouvert aussi, en insistant sur l'écart entre les attentes et les obligations des personnels de direction, la possibilité de nous mobiliser, au-delà, sur des compensations spécifiques à obtenir.

Suite de cet article dans le prochain numéro de Direction : analyse des propositions ministérielles, commentaire des nouvelles dispositions statutaires, perspectives de l'action syndicale sur l'organisation et le temps de travail.