



Michel
RICHARD

Le métier

En ayant intégré le corps des personnels de direction, par concours, liste d'aptitude ou détachement, les nouveaux lauréats ont fait le choix d'exercer un nouveau métier. Le décret du 11 décembre 2001 définit le statut des personnels de direction en termes de recrutement, de reclassement, d'évaluation, d'avancement et de mutation. Au-delà du décret, il demeure un domaine essentiel, celui des conditions d'exercice du métier de personnel de direction, auquel la commission métier attache la plus grande importance.

Elle aborde la question des conditions d'exercice du métier à travers plusieurs thèmes :

1. Le dispositif « diagnostic - lettre de mission - évaluation » ;
2. Les missions de l'EPLÉ ;
3. L'organisation de l'EPLÉ ;
4. Diriger un établissement secondaire ;
5. Le rapport avec les collectivités territoriales ;
6. Le personnel de direction demain.

Il s'agit de repères fondamentaux qui correspondent au corps de doctrines du SNPDEN que l'on retrouve explicitement dans plusieurs documents :

- Le protocole d'accord relatif aux personnels de direction signé avec le Ministre de l'Éducation Nationale le 16 novembre 2000.
- Le Livre Blanc sur les conditions d'exercices du métier de janvier 2004
- Le relevé de conclusions sur la situation des personnels de direction du 24 janvier 2007.

Les congrès de Nantes en mai 2002, de Toulon en mai 2004 et de Dijon en mai 2006 ont consacré une part importante de leurs travaux, tant en commissions qu'en séance plénière, à réaffirmer les positions du SNPDEN sur ces six thèmes au travers de rapports ou de motions.

LE DISPOSITIF « DIAGNOSTIC LETTRE DE MISSION ÉVALUATION »

MOTION N° 1
(Congrès de Nantes)

Le dispositif « diagnostic/lettre de mission/évaluation des personnels de direction » doit obligatoirement faire l'objet d'un suivi par le groupe de travail permanent constitué auprès du Recteur dit « groupe Blanchet ».
La lettre de mission est individuelle.

Celle du chef d'établissement doit être rédigée et signée par le recteur. Elle est contresignée par le chef d'établissement.

La lettre de mission de l'adjoint est rédigée par le chef d'établissement, signée par le recteur et contresignée par le chef d'établissement et l'adjoint.

Ces lettres de mission ne sauraient faire référence à une structure infradépartementale ou autres structures locales.

La mise en œuvre de la phase d'évaluation doit, à terme, s'effectuer sous le contrôle des commissions paritaires académiques et nationales.

LES MISSIONS DE L'EPLÉ

Il faut noter une nouvelle fois que l'analyse portée par le SNPDEN sur le métier de personnels de direction s'est révélée particulièrement pertinente. Cette pertinence se nourrit d'une part du référentiel de métier des personnels de direction (cf. protocole du 16 novembre 2000), et d'autre part du « Livre Blanc » sur les conditions d'exercice du métier de personnel de direction publié le 15 janvier 2004. Ainsi, une nouvelle fois, le ministère de l'Éducation Nationale a reconnu le bien-fondé des analyses du SNPDEN en acceptant d'ouvrir une concertation sur le rôle et la place des personnels de direction dans le fonctionnement de l'EPLÉ, puis enfin une véritable négociation après le succès de la manifestation du 26 novembre 2006 organisée par le seul SNPDEN.

En outre notre niveau d'expertise sur l'environnement humain du personnel de direction, c'est-à-dire la présence de collaborateurs en nombre suffisant et possédant les compétences requises à l'exercice de leur mission se trouve reconnue et validée¹.

ÉDITORIAL PHILIPPE GUITTET
DIRECTION N° 131 SEPTEMBRE 2005

...l'EPLÉ autonome est l'outil de pilotage le mieux adapté pour traduire les orientations nationales, en tenant compte des contraintes sociales et loca-

les dans lesquelles elles se mettent en œuvre. Encore faut-il que la contractualisation organisée entre les rectorats et les EPLE ne soit pas un marché de dupes. Les objectifs et les missions assignés à l'EPLE doivent être clairs et réalistes, relever d'un véritable cahier des charges, de normes de qualité, d'une contractualisation pluriannuelle et d'une évaluation a posteriori des moyens délégués. [...]

AUJOURD'HUI, L'ÉTABLISSEMENT STADE TERMINAL DE L'ADMINISTRATION CENTRALE

C'est ainsi que nos établissements se retrouvent être le stade terminal de tout un système dont aucune des composantes n'a de vue d'ensemble : la simple lecture du courrier électronique quotidien d'un établissement en est la très parlante illustration. C'est ainsi que nous vivons les calendriers de fin d'année.

Ainsi, dans bien des endroits, l'établissement fait le truchement entre des services qui s'ignorent. C'est pourquoi pèsent sur les EPLE toutes les contradictions qui peuvent se vivre sans trop de peine ailleurs puisque jamais confrontées ni à elles-mêmes, ni à la réalité.

Un tel système, dont les travers sont connus et analysés depuis près de vingt ans, a peu de probabilité d'évoluer si on ne l'y contraint pas.

En effet, il n'est pas inconfortable pour ceux qui ne se trouvent pas à la confluence des contradictions et de plus en contact avec les usagers.

Sur ce sujet, n'est-il pas frappant de voir combien se confronter à la société réelle est souvent source de malaise, voir de panique ailleurs qu'en établissement.

Les usagers n'ont de visage que pour les EPLE. Ce n'est d'ailleurs pas anormal puisque l'administration des établissements doit effectivement avoir comme principal objet la satisfaction des usagers du service public qu'elle incarne à leurs yeux.

En revanche, elle n'a sûrement pas à être la sous-traitante de chacun des « tuyaux » de tous les échelons administratifs à tort réputés supérieurs : ce n'est pas parce que l'Inspecteur d'académie ou le Recteur sont les supérieurs hiérarchiques du principal ou du fournisseur dans leur rôle de représentants de l'État que leurs administrations ont des droits sur celle des EPLE².

MOTION n° 3 (CSN novembre 2005)

Du Lycée Impérial de 1802 à l'EPLE de 2005, les missions assignées par l'État aux collèges et lycées ont considérablement évolué, à tel point

qu'aujourd'hui la notion de « guichet unique de service public » traduit de manière concrète la réalité des fonctionnalités de l'établissement scolaire secondaire. Les effets conjugués de la décentralisation et de la déconcentration, la modification des attentes des usagers du service public d'éducation, l'évolution sociétale, l'adaptation à l'élévation des besoins en formation de la Nation, n'ont été que très partiellement pris en compte dans l'organisation fonctionnelle de l'EPLE.

Un vrai défi est posé à l'EPLE et pour y répondre, il devient incontournable et indispensable de mettre en place une organisation moderne de son pilotage administratif. L'équipe de direction qui n'a cessé au fil des années d'accomplir des tâches qui ne relèvent pas de ses missions (cf. livre blanc), doit - dans un avenir assez proche - pouvoir prendre appui sur une structure d'encadrement interne qui renouvelle la conception actuelle de l'organisation de l'EPLE.

ÉDITORIAL DE PHILIPPE GUITTET JANVIER 2007 - DIRECTION N°145

« La charte de pilotage des EPLE, ainsi que le tableau des missions, indiquent clairement que l'EPLE n'est pas un service déconcentré de l'État, soumis à diverses pressions qui le transformeraient en un guichet unique de service public, mais un organe autonome, dont la mission principale est l'enseignement et l'éducation. Le principe général retenu est bien celui du contrat d'objectifs sur des moyens globalisés en privilégiant la confiance et le contrôle a posteriori. L'EPLE a vocation à assumer des missions de l'État et des collectivités territoriales mais certaines d'entre elles nécessitent une délibération préalable, et surtout toute activité qui ne se rattacherait pas aux missions de l'EPLE serait accompagnée d'une convention préalable.

Tout cela, c'est ce que nous demandions pour clarifier le fonctionnement de l'EPLE ».

EXTRAIT D'UN ARTICLE DU N° 146 DE DIRECTION MARS 2007 -

...une annexe au relevé de conclusions détaille sous la forme de cercles concentriques les missions et les actions dans l'EPLE. Le document hiérarchise les attributions assumées par l'EPLE :

1. La mission d'enseignement,
2. La mission éducative,

3. La logistique administrative et de gestion ;
4. Enfin les actions complémentaires qui relèvent d'un conventionnement...

ÉDITORIAL DE PHILIPPE GUITTET NOVEMBRE 2007 - DIRECTION N° 153

« C'est en effet la première fois que dans un texte, sont abordées les missions de l'EPLE, mais aussi ses relations avec les services de l'État (déconcentrés ou non) et les collectivités territoriales.

C'est un pas décisif pour modifier les relations entre les autorités académiques et les établissements, entre les autorités académiques et les personnels de direction, mais aussi pour faire vivre, au sein des établissements, les instances existantes, les projets et les échanges entre les partenaires, pour encourager le débat pédagogique et les activités collectives.

Pour l'essentiel, il faut rompre avec la pratique de l'injonction incessante et parfois incohérente. Même si la chaîne hiérarchique du ministre à l'inspecteur d'académie est sous pression du temps de l'annonce politique qui s'accélère, cela ne doit pas être au détriment du temps long de l'éducation, qui doit prévaloir dans nos établissements. Le retour à un État autoritaire est très perceptible depuis les dernières élections présidentielles.

Dans le même ordre d'idées, comme le souhaitent malheureusement trop souvent nos responsables académiques, la contractualisation des moyens ne doit pas consister en un décalque des indicateurs de la LOLF, souvent inappropriés à l'échelle d'un établissement et déjà instables au niveau national. Elle doit reposer sur des indicateurs pertinents pour chaque établissement au regard de son projet, négociés avec les autorités académiques. L'intérêt de la contractualisation est de donner des ressources stabilisées et prévisibles aux établissements pour répondre aux objectifs de mixité sociale et scolaire et de conforter l'autonomie de l'établissement sans renoncer à un accompagnement logistique (inspecteurs, formations...) ».

L'ÉVALUATION DE L'EPLE - NÉCESSITÉ OU CONTRAINTÉ - CSN NOVEMBRE 2007

L'évaluation dont chacun reconnaît la nécessité est un instrument de régulation dans les relations entre l'EPLE et les services déconcentrés de l'État.

Elle doit se fonder sur la base d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs définis, négociés et partagés lors de

la phase de contractualisation et sur les éléments spécifiques de l'établissement. Ces indicateurs ne doivent pas être dévoyés de cette finalité et conduire à une mise en concurrence « sauvage » des établissements. L'évaluation trouve une place légitime dans le rapport annuel que le chef d'établissement présente au conseil d'administration.

Le CSN rappelle qu'il convient de piloter les EPLE par les indicateurs et non pour les indicateurs.

L'ORGANISATION DE L'EPLE

L'amélioration des conditions d'exercice de notre métier passe également par la présence de collaborateurs en nombre suffisant et possédant les compétences requises à l'exercice de leurs missions. Ainsi, la direction de l'EPLE composée du chef et du ou des chef(s) d'établissement(s) adjoint(s) doit pouvoir prendre appui, pour l'exercice quotidien de sa mission, sur un pôle administratif renforcé et placé sous l'autorité du chef d'établissement.

La complexification des tâches rend indispensable la présence de personnels hautement qualifiés.

CONGRES DE TOULON MAI 2004

MOTION n° 4: **Attributions des collaborateurs**

Tous les personnels de direction revendiquent d'avoir du temps pour diriger, c'est à dire de pouvoir consacrer du temps de travail à l'exercice des tâches qui relèvent exclusivement de leur mission de direction. Le congrès demande que chaque EPLE soit doté d'une équipe de direction complète assistée de collaborateurs possédant les compétences propres à l'exercice de leur domaine d'activité, ces collaborateurs étant gérés sous l'autorité du chef d'établissement dans le cadre de l'autonomie de l'EPLE

MOTION n° 3 **(CSN novembre 2004)**

L'organisation administrative de l'EPLE, ne permet plus de répondre aux missions qui lui sont assignées. L'évolution de celles-ci rend indispensable :

- Une équipe de direction complète, sur des établissements mono- ou multisites, dans laquelle le chef d'établissement, adjoint, est à même de recevoir délégation dans l'ensemble des domaines de compétence du chef d'établissement.
- La mise en place du conseil pédagogique et de la commission permanente « allégée » - aux attributions réglementairement définies - qui doivent permettre aux personnels de direction d'assurer pleinement leur mission de pilotage dans toutes ses dimensions.
- Un pôle administratif, opérationnel dès la rentrée, dirigé par un secrétaire général, sous l'autorité du chef d'établissement, et comprenant des personnels administratifs (à terme de catégorie B) en nombre suffisant et ayant les compétences requises pour appréhender des tâches particulièrement complexes.
- La création d'un service informatique - administration de réseaux et maintenance du matériel - in situ ou mutualisé pour répondre rapidement aux besoins en ce domaine.

CONGRÈS DE DIJON MAI 2006

MOTION n° 5: **Les attributions et les compétences du pôle administratif de l'EPLE**

Décentralisation, déconcentration, évolution de la société, modification des attentes des usagers du service public d'éducation : l'évolution du pôle administratif est maintenant incontournable. L'EPLE a été transformé en « guichet unique » de service public auprès duquel les usagers trouvent de nombreux services qui dépassent largement la mission d'enseignement et d'éducation sans qu'on lui en ait donné les moyens. Les personnels de direction sont accaparés par une surabondance de tâches matérielles qui les détournent de leurs missions essentielles de direction et de pilotage. Il en résulte une perte d'efficacité, une dispersion au profit de tâches éclatées et subalternes, une dilution des fonctions de direction. Pour accomplir ses multiples missions, l'EPLE a donc besoin d'une structure administrative modernisée, comprenant au moins un personnel de secrétariat à temps plein possédant les com-

pétences requises pour effectuer des tâches diverses et complexes.

Le congrès mandate le Bureau National pour obtenir rapidement du ministère les conclusions du Groupe de travail sur les « emplois et compétences de la fonction administrative en EPLE » et la mise en œuvre de nos demandes :

- Création et mise en place de postes d'attachés de direction chargés de la coordination des travaux administratifs ;
- Création de véritables secrétariats de direction dotés de personnels bien formés et en nombre suffisant ;
- Simplification des tâches administratives et l'amélioration de la transmission de l'information.

Au-delà du pôle administratif rénové, l'équipe de direction doit pouvoir prendre appui sur une structure d'encadrement interne qui renouvelle la conception actuelle de l'organisation de l'EPLE, selon les modalités les plus adaptées à la taille, à la situation et à la complexité des établissements. En outre, le congrès du SNPDEN rappelle avec insistance et détermination que toutes les tâches administratives ne sont pas transférables aux EPLE, et son exigence que celles qui peuvent l'être - nouvelle ou supplémentaire - soient accompagnées conventionnellement de moyens attribués à l'établissement, car l'EPLE n'est pas un service déconcentré de l'État ni un service annexe d'une collectivité territoriale.

DIRIGER UN ÉTABLISSEMENT SECONDAIRE

L'ÉVOLUTION DES RESPONSABILITÉS

MOTION n° 1 **(CSN de novembre 2005)**

Le CSN rappelle la position de refus, adopté par les instances décisionnelles du SNPDEN, quant à l'expérimentation possible de la présidence du conseil d'administration confiée à une personnalité extérieure. Dans un contexte de décentralisation, le rôle et la place des personnels de direction comme représentants de l'État doivent être réaffirmés.

Il convient, au moment où les attributions du chef d'établissement en sa qualité d'organe exécutif du conseil d'administration se trouvent également renforcées, de s'interroger sur les mutations à venir. Celles-ci sont porteuses d'évolutions conduisant de la présidence d'un conseil d'administration vers la présidence d'un établissement public local.

Parallèlement à la décentralisation, le développement de la contractualisation rectorat/EPLE - désormais acté dans le décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié et explicité dans la circulaire n° 2005 - 156 du 30 septembre 2005 - ne pourra s'abstraire d'un engagement de moyens délégués à l'EPLE et devra trouver une traduction nouvelle dans la relation entre les personnels de direction et les autorités hiérarchiques. Cela impliquera forcément l'abandon de la notion d'injonction, au profit de rapports s'inscrivant dans une dynamique de culture d'encadrement partagée. Cette culture devra naturellement trouver son prolongement dans la réflexion prospective autour d'un corps unique de l'encadrement supérieur.

**CONGRÈS DE DIJON
MAI 2006**

**MOTION n° 1:
Les spécificités de la fonction
de direction.**

Le congrès du SNPDEN réaffirme avec force et insistance son total et profond attachement aux rôles, missions et attributions des personnels de direction en leur double qualité de représentant de l'État et de président du Conseil d'Administration, conformément aux dispositions du décret du 30 août 1985 modifié et du statut des personnels de direction (11 décembre 2001).

La spécificité de cette fonction de direction contribue à faire de l'EPLE une véritable et seule incarnation d'un service public de proximité moderne et efficace, insensible aux forces, pressions et influences locales. Toute évolution nouvelle devra impérativement s'inscrire dans le sens d'un renforcement de cette

spécificité et, pour y parvenir, le SNPDEN propose d'engager une réflexion en son sein.

**CONGRÈS DE DIJON
MAI 2006**

**MOTION n° 2: La direction: chef
d'établissement, chef d'établissement
adjoint.**

Le congrès du SNPDEN exige que chaque établissement soit doté d'une équipe de direction complète, et rappelle que les chefs d'établissement doivent être clairement identifiés comme les seuls pilotes responsables des EPLE vis-à-vis des autorités hiérarchiques, comme auprès des partenaires des collectivités territoriales. Outre la présidence des conseils d'administration, les personnels de direction marquent leur total attachement à garder leur autorité sur l'ensemble des personnels exerçant dans l'EPLE quel que soit leur statut.

La prise en compte par le Ministère de la demande constamment portée par le SNPDEN de la reconnaissance de la place de l'adjoint en cohérence avec l'unicité des fonctions de direction, permet aujourd'hui à ce dernier d'obtenir délégation dans l'ensemble des domaines de gestion de l'EPLE. Cette avancée significative qui doit partout être mise en œuvre s'inscrit dans le cadre du diagnostic et du pilotage partagés.

**L'AUTONOMIE DANS
UN CONTEXTE EN MUTATION**

Le concept d'autonomie de l'établissement scolaire apparu dans des circulaires ministérielles de la fin des années soixante-dix a trouvé un cadre politique et juridique dans les lois de décentralisation créant l'EPLE et le décret du 30 août 1985 en organisant le fonctionnement.

Aujourd'hui, dans une société en mutation, l'EPLE se voit reconnaître sa place essentielle, déterminante et incontournable dans le système éducatif. Il en est désormais l'élément central.

Dès lors, il n'est pas acceptable de le confondre avec un service déconcentré de l'État ou une annexe d'une collectivité territoriale.

Certes, l'EPLE n'est pas une structure « indépendante », mais juridiquement autonome, qui ne doit pas s'inscrire dans un mode de relations injonctives de la part des interlocuteurs.

Mais cette autonomie suppose un pilotage, c'est là toute la dimension d'une présidence d'établissement public d'enseignement.

Cette présidence d'EPLE plus centrée sur l'établissement, plus distanciée du temps politique est une approche opérationnelle qui porte une certaine idée d'un service public renouvelé comme du métier que le SNPDEN a largement contribué à construire. Elle doit permettre aux établissements d'assurer leurs missions et aux personnels de direction - dont l'action s'inscrit dans une nécessaire cohérence entre la lettre de mission, le projet d'établissement et le contrat d'objectifs - de se recentrer sur leur métier: présider et diriger les établissements que l'État leur confie.

**L'EXERCICE DES
RESPONSABILITÉS ET
L'OBLIGATION DE LOGER**

Le statut de décembre 2001 contient une obligation de loger pour les personnels de direction. Cette obligation est liée à l'exercice de nos responsabilités et trouve de plus sa justification du fait de la mobilité obligatoire. Ainsi, les personnels de direction sont logés par NAS conformément aux dispositions du Code du Domaine de l'État. Par conséquent, il nous revient de prendre toutes les dispositions qui garantissent la sécurité des personnes et des biens, ce qui ne saurait se confondre avec des fonctions de gardiennage de locaux. Dans ce domaine, il ne peut y avoir de confusion entre l'exercice d'une responsabilité qui nous incombe et le fait d'effectuer personnellement les tâches qui s'y rattachent.

**CONGRÈS DE TOULON
MAI 2004**

**MOTION n° 4: L'exercice des
responsabilités et l'obligation
de loger**

Le congrès du SNPDEN réuni ce jour rappelle que l'obligation statutaire des personnels de direction de loger dans l'établissement où ils sont affectés est liée à l'exercice de leurs responsabilités et leur obligation de mobilité professionnelle.

Le congrès affirme cependant qu'aucune activité ou obligation particulière des personnels de direction ne peut être liée à l'usage d'un logement de fonction concédé par NAS à ceux-ci (le SNPDEN sera particulièrement vigilant à toute réécriture des articles afférents du Code du Domaine de l'État). Il rappelle en outre que ces logements doivent être de qualité et en bon état.

Le congrès souligne que l'organisation des services est de la

seule responsabilité des personnels de direction – pendant et hors du temps scolaire – pour assurer la sécurité des personnes et des biens. Hors temps scolaire pendant les vacances, elle demande aux autorités compétentes la mise à disposition des moyens nécessaires pour assurer cette obligation.

Le congrès refuse que l'obligation de loger se traduise par une charge nouvelle au regard de l'imposition et de la fiscalité.

Le SNPDEN prend cependant acte de la position de la DAF du ministère retenant comme mode de calcul de la CSG et de la CRDS la valeur locative brute réelle et non l'évaluation forfaitaire prévue par un arrêté du 17 décembre 2002, extrêmement préjudiciable aux personnels de direction.

Il demande enfin que la mobilité inscrite dans notre statut se traduise par une prise en compte réelle des frais de déménagement engagés quand l'indemnité forfaitaire n'est pas suffisante pour couvrir les frais engagés.

**CONGRÈS DE DIJON
MAI 2006**

MOTION n° 4 : Les logements de fonction.

Le congrès du SNPDEN réaffirme solennellement que l'obligation statutaire des personnels de direction de loger dans l'établissement où ils sont affectés est liée exclusivement à l'exercice de leurs responsabilités et à leur obligation de mobilité professionnelle.

Le SNPDEN n'acceptera en aucune manière et sous aucun prétexte que l'évolution du cadre institutionnel relatif aux logements de fonction (passage du code du Domaine de l'État au « code du Domaine des collectivités territoriales ») soit préjudiciable aux personnels de direction et se traduise par de nouvelles obligations.

Les personnels de direction du SNPDEN demandent notamment que les clauses statutaires (obligation de loger + mobilité) s'accompagnent des mesures suivantes :

- respect de normes de qualité des logements ;
- remise en état systématique du logement à chaque changement d'occupant ;
- prise en compte des frais réels engagés lors de tout changement de poste.

De plus, la partie fiscalisée de l'avantage en nature doit être effectivement intégrée dans le cadre du régime additionnel de retraite.

MOTION n° 4 : Les logements de fonction. CSN novembre 2007

L'obligation de loger faite par le statut des personnels de direction n'implique en aucune manière une activité de gardiennage des locaux scolaires.

La lâche agression dont a été victime, notre collègue, Mohamed Abdallah, principal adjoint du collègue Pablo Neruda de Pierrefitte sur Seine, qui survient après l'assassinat de Clément Roussenq, principal à La Ciotat rend encore plus légitime l'exigence de sécurisation de tous les EPLE, dans les meilleurs délais. Si les personnels de direction assurent la responsabilité de l'organisation de la sécurité des personnes et des biens, ils demandent aux collectivités territoriales de leur donner les moyens pour que cette responsabilité puisse être exercée pleinement. Le CSN mandate le bureau national pour qu'il intervienne rapidement à cette fin auprès des associations représentantes des collectivités territoriales.

L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS

Les personnels de direction, au même titre que les cadres de la fonction publique d'État, revendiquent d'**avoir du temps pour diriger**.

En effet, les fonctions que nous exerçons sont variées. Elles se caractérisent par un niveau élevé de connaissances et de compétences, ainsi que par une largeur de champ d'action.

Les conditions d'exercice du métier de personnel de direction sont spécifiques. L'analyse de ces conditions, mise en évidence dans le livre blanc publié par le SNPDEN en janvier 2004 montre un travail éclaté et souvent haché. Plusieurs éléments sont fréquemment soulignés pour caractériser cette spécificité : la diversité, la discontinuité, les modalités de fonctionnement en interaction avec, d'une part, les collaborateurs et les personnels, et d'autre part, la hiérarchie et les tutelles. Cette liste ne manquerait pas d'être incomplète si l'on faisait abstraction des possibilités de délégation, utilisées ou non.

Le cumul de ces différentes caractéristiques met en évidence l'interpénétra-

tion constante de la vie professionnelle et de la vie privée.

L'exercice de fonctions de direction fait de nous des cadres dits « autonomes », dont la nature des responsabilités et des fonctions ne permet pas de prédéterminer la durée du temps de travail.

L'absence de définition précise du temps de travail et donc du temps de vacances dans notre statut confère à l'exercice des responsabilités liées à nos fonctions un caractère permanent.

Dans le contexte précité, il est indispensable de préciser que la définition de l'astreinte qui est donnée dans le décret 2002-79 du 15 janvier 2002 fait spécifiquement référence à un temps de travail limité et ouvre droit à récupération du temps d'intervention du fonctionnaire d'astreinte.

En conséquence, le SNPDEN estime être en mesure d'affirmer que les personnels de direction ne peuvent être soumis à astreinte du double fait qu'ils n'ont pas de temps de travail défini – et donc limité – et que l'éventuelle récupération s'avère impossible à réaliser.

RELEVÉ DE CONCLUSIONS DU 24 JANVIER 2007

TEMPS DE TRAVAIL

Les personnels de direction sont responsables dans ce cadre, de l'organisation de leur travail. À ce titre, le chef d'établissement organise le service pour lui-même et son adjoint, en recherchant la complémentarité des temps de service et dans le respect des dispositions suivantes :

- La durée annuelle de travail est décomptée en jours ; les personnels de direction bénéficient de 20 jours de réduction du temps de travail et des jours de congé prévus par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 modifié relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État, soit 25 jours auxquels s'ajoutent deux jours dits de fractionnement.
- La durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines, ni 48 heures par semaine. L'amplitude maximale journalière de service est fixée à 11 heures. Le service des personnels de direction ne peut excéder 10 demi-journées par semaine.

Un groupe de travail associant les organisations signataires du présent accord examinera les conditions d'extension du bénéfice de la cessation progressive d'activité aux personnels de direction, par analogie avec les dispositions en vigueur pour les personnels enseignants.

DÉCENTRALISATION ET RAPPORT AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

CONGRÈS DE TOULON
MAI 2004

MOTION n° 6: Vers d'autres relations institutionnelles

Le développement de la décentralisation ne pourra se faire sans que soient clairement établies les relations entre les différents acteurs institutionnels pour une meilleure efficacité.

À cette fin le SNPDEN demande :

- Que dans le cadre de la nouvelle étape de la décentralisation, les personnels TOS mis à disposition des EPLE soient placés sous l'autorité du chef d'établissement, comme tous les autres personnels.
- Que les interventions des collectivités territoriales, en particulier dans le domaine pédagogique, soient encadrées et fassent l'objet d'une convention.
- Que soient mieux prises en compte les demandes spécifiques :
 - maintenance informatique,
 - besoins en métiers nouveaux à créer,
 - moyens de la gestion des établissements hors du temps scolaire.

MOTION n° 4 (CSN de mai 2005)

Les personnels de direction adhérents au SNPDEN, constatent :

- Avec inquiétude qu'aucun des textes récents qui traitent de l'organisation de l'Éducation (loi sur les libertés et responsabilités locales, application de la LOLF en établissement, loi d'Orientation du 23 avril 2005, projets de réforme de la fonction publique d'État) ne vont pas toujours dans le sens d'une amélioration des conditions d'exercice des responsabilités des personnels de direction. Il en est de même de l'introduction de nombreux modules informatiques « nouveaux », insuffisamment testés, conduisant à un dysfonctionnement des systèmes d'information et induisant inutilement une charge de travail supplémentaire allant jusqu'à paralyser le fonctionnement des équipes administratives.

- Que l'évolution de la décentralisation instituée de nouvelles relations sans que soient redéfinies, ni l'organisation de l'établissement, ni les moyens pour les personnels de direction de réaliser ces nouvelles missions.

Le SNPDEN regrette très profondément que la mise en œuvre de la loi du 13 août 2004 soit détournée des objectifs du législateur par des présidents de collectivités territoriales pour tenter de s'approprier des pouvoirs ou des prérogatives que cette loi, ni aucune autre actuelle, ne leur a conféré.

En conséquence, le SNPDEN réaffirme son attachement aux rôles et missions des personnels de direction définis par le décret du 30 août 1985 et en particulier dans les domaines suivants :

- absence de tout lien hiérarchique entre les collectivités locales et le chef d'établissement ;
- autorité du chef d'établissement sur l'ensemble des personnels.

La commission métier du CSN des 18 et 19 mai 2005 mandate le BN pour obtenir de l'État, une convention cadre entre les collectivités territoriales et les EPLE qui puisse servir de référence pour tous.

Le SNPDEN recommande à l'ensemble des personnels de direction de ne pas proposer à l'ordre du jour du conseil d'administration la question de l'autorisation de la signature de toute convention avec la collectivité de rattachement :

- tant que le transfert des personnels TOS de l'État à la collectivité territoriale n'a pas été réalisé d'une part ;
- tant que les termes contenus dans la convention ne sont pas conformes à la législation en vigueur.

CONGRÈS DE DIJON
MAI 2006

MOTION n° 3: Un nouvel équilibre à construire.

La mise en œuvre effective de la loi du 13 août 2004 – phase II de la décentralisation – a ouvert une étape nouvelle des relations entre les collectivités territoriales et les EPLE.

Celles-ci ne peuvent se construire que sur l'équilibre entre le principe

de libre administration des collectivités et celui d'autonomie de l'EPLE.

Ce nouveau contexte doit permettre de développer l'autonomie de l'EPLE. Celle-ci ne saurait être assimilée à une mise en concurrence des établissements.

Ces relations nouvelles avec les collectivités ne devront pas se traduire par des transferts de charges de gestion sans l'attribution de moyens complémentaires. Elles devront se formaliser – pour les « conventions », comme pour tous les autres domaines – sur la base de vraies négociations et d'engagements réciproques sur les objectifs et les moyens mis à disposition et non sur des décisions unilatérales, éloignées de démarches de contractualisation.

La commission métier du congrès du SNPDEN réaffirme avec force et détermination le rôle du chef d'établissement représentant de l'État qui ne peut, en aucun cas, se confondre avec la notion de « chef de service » d'une collectivité territoriale.

La collectivité territoriale est un partenaire, il ne peut donc y avoir de lien hiérarchique entre celle-ci et le chef d'établissement. En conséquence, les relations sont de nature exclusivement fonctionnelle.

L'ensemble de ces rapports nouveaux est à élaborer dans un contexte partenarial entre le président de la collectivité territoriale et le chef d'établissement, président du conseil d'administration de l'établissement public.

Afin de faciliter leur mise en œuvre, la présence d'une représentation auprès des élus de la collectivité territoriale est indispensable. Ce « groupe permanent » auprès des présidences des collectivités, à l'instar de ce qui se pratique près des recteurs, sur la base de la représentation syndicale des personnels de direction, est une absolue nécessité.

LE PERSONNEL DE DIRECTION DE DEMAIN

La charte des pratiques de pilotage annexée au relevé de conclusions signée le 24 janvier 2007 est un

engagement fort du ministère de l'Éducation Nationale. Cette charte ainsi que tous les autres engagements vont améliorer considérablement les conditions d'exercices de notre métier car elle est articulée autour des principes directeurs suivants :

- recentrer l'EPLÉ sur ses missions d'enseignement et d'éducation,
- simplifier et sécuriser le fonctionnement administratif de l'EPLÉ,
- constituer progressivement de véritables pôles administratifs opérationnels dans les EPLÉ,
- contribuer à la qualité des relations de l'EPLÉ avec la collectivité de rattachement et avec son environnement,
- améliorer la communication et la concertation.

D'ores et déjà il est possible de mesurer la différence dans la nature et la structure des fonctions de personnel de direction entre celles attribuées par le décret du 30 août 1985 et l'évolution importante que constitue le contenu des dispositions du relevé de conclusions.

Cette transformation radicale dans l'esprit, la forme et le contenu impliquera que nous soyons reconnus comme membres à part entière de l'encadrement supérieur car en charge de missions similaires et de niveaux de responsabilités de même nature.

1 Michel Richard *Direction* n° 121
2 Philippe Tournier *Direction* n° 122
3 Vote du congrès de Toulon (mai 2004)