

# L'ARTT et les personnels de direction

Philippe GUITTET

Après la loi Aubry sur les 35 heures, le ministre de la Fonction publique s'est engagé très tard dans le débat sur l'ARTT par le décret du 25 août 2000.

L'article 1 précise que la durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. La base de la durée annuelle est de 1 600 heures maximum. Il donne les éléments qui peuvent conduire à une réduction de cette durée annuelle.

L'article 3 précise la durée maximale hebdomadaire, 48 heures au cours d'une même semaine, ou 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ; le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, qui ne peut être inférieur à 35 heures ; la durée quotidienne de travail qui ne peut excéder 10 heures ; le repos minimum quotidien d'au moins 11 heures ; l'amplitude maximale de la journée de travail fixée à 12 heures ; une définition du travail de nuit et enfin une pause d'une durée minimale de 20 minutes quand le travail quotidien atteint 6 heures.

L'article 10 concerne entre autre les personnels de direction : « le régime de travail de 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 peut, le cas échéant, faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels ».

Accompagnant ce décret, un guide pour l'action du ministère de la fonction publique s'est fixé cinq enjeux :

- la modernisation du service public ;
- la recherche d'équité et d'harmonisation entre les ministères ;
- l'enrichissement du dialogue social ;
- le renforcement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- une mobilisation de l'encadrement.

Dans leur quasi totalité, ces objectifs ne sont pas réalisés.

Pour notre part, nous souhaitons que la réflexion autour de l'ARTT s'inscrive dans une nouvelle démarche de service public qui réponde mieux aux besoins.

En effet, la formation continue, la formation par alternance, la validation des acquis, nécessiteraient une ouverture des établissements différente de celle de la formation initiale. L'ARTT des usagers, elle-même, crée de nouveaux besoins.

Ce n'est pas la démarche qu'a choisie l'administration centrale : celle-ci aurait mis en évidence la nécessité de créer des emplois.

## L'ARTT pour les ATOSS

Les discussions avec l'intersyndicale IATOSS se sont engagées tardivement sans que ces questions soient posées. Un texte de cadrage national en résulte. Bien sûr la majorité des syndicats trouve l'accord positif pour les personnels. C'est exact dans le sens où la barre des 1 600 heures annuelles affichée par la fonction publique est de fait descendue. C'est exact dans le sens où le temps de travail hebdomadaire est diminué, et celui des vacances allongé. Mais le service public n'en sort pas grandi, et cela induira la nécessité d'externaliser plus de tâches encore. Une réflexion s'impose de manière urgente, sur une évolution des emplois ATOSS nécessaires tels que les tâches d'accueil, de sécurité, de maintenance informatique, de restauration..., sur les tâches qui peuvent être externalisées dans la fonction publique (EMOP) et celles qui nécessitent des contrats privés financés par les collectivités territoriales.

Si cette réflexion n'est pas menée de manière urgente, le service public d'éducation sera mis en cause, parce que nous fermerons nos établissements plus longtemps, parce que nous serons obligés de faire des choix dans les tâches à accomplir.

Ce qui a été obtenu pour les personnels ATOSS :

À partir des 1 600 heures annuelles, une diminution de 2 jours pour fractionnement des congés annuels, soit 14 heures, la prise en compte de 4 ou 5 jours fériés (28 heures/35 heures), ce qui donne un service annuel compris entre 1 551 et 1 558 heures.

De plus, une pause de 20 minutes est décomptée par jour pour un travail de 6 heures.



9 semaines de vacances sont annoncées, mais en fait il est prévu 25 jours de travail hors présence des élèves, soit 5 semaines sur 16 semaines, donc 11 semaines effectives de vacances.

Nous n'avons pas participé à la négociation portant sur le cadrage national ni à l'élaboration de la circulaire. Il n'est pas de notre rôle de rencontrer A&I sur l'application de celle-ci. Dans les établissements, les gestionnaires feront des propositions dans le cadre de leur mission à la direction à qui il reviendra de les valider.

Le cadrage national ne devrait concerner que les IATOSS, aussi quelle ne fut pas notre surprise de voir que l'intersyndicale avait négocié et signé ce texte non seulement pour ses personnels, mais aussi pour les personnels d'encadrement. Certes, des fédérations ont signé dont la nôtre, l'UNSA-Éducation, essentiellement pour montrer son soutien à ses syndicats notamment le SNAEN et A&I mais aussi ceux du secteur santé-social (SNAEN, SNIES, SNMSU). Bien sûr, il y a des cadres IATOSS, mais les personnels de direction ne peuvent se sentir concernés que si leur syndicat majoritaire appose sa signature. Ce fut le cas du protocole, ce n'est pas le cas de ce texte de cadrage national.

Aussi, après une première rencontre à la DPATE le 24 septembre sur l'ARTT des

cadres, où plusieurs syndicats de l'UNSA-Éducation étaient présents, nous avons demandé à poursuivre les discussions en réunions bilatérales. Celles-ci, entamées avec la DPATE, étaient inscrites dans notre protocole : la contrepartie d'un engagement dans un métier d'encadrement c'est aussi pouvoir bénéficier d'un aménagement et d'une réduction du temps de travail.

Lors de la rencontre avec Béatrice Gille, directrice de la DPATE, le 23 octobre, la délégation du SNPDEN a rappelé que notre syndicat ne se sentait pas impliqué par le cadrage national ARTT dans sa partie "encadrement", négocié par une intersyndicale IATOSS hors de la présence du SNPDEN. La délégation a développé notre problématique concernant l'ARTT, par capitalisation du temps, utilisable au cours de la carrière ou en fin de carrière, ce qui n'est pas exclusif d'une réflexion sur la CPA.

Elle a rappelé que cette problématique était la meilleure pour le bon fonctionnement du service public : les équipes de direction ont déjà réglé leur mode d'organisation sur la semaine le mois et l'année. La présence dans l'établissement, les réunions, la formation, les déplacements augmentent considérablement l'amplitude de la journée de travail. Par ailleurs, toutes les études montrent qu'une forte autonomie dans l'organisation du travail n'est pas limitative de temps bien au contraire. A cela s'ajoute une responsabilité qui court 365 jours sur 365. Globalement, il est très difficile de séparer la sphère professionnelle de la sphère privée. Notre statut ne prévoit pas que nous puissions travailler à temps partiel, ce qui d'ailleurs nous empêche de bénéficier des dispositions de la CPA, en tout cas telle qu'elle est prévue par la Fonction publique.

## Quel ARTT pour les personnels de direction ?

Prendre des jours en cours d'année ne paraît pas très raisonnable. Qui peut croire qu'un établissement pourrait se priver de l'un des membres de son équipe de direction ? Si cela était le cas, le temps partiel serait autorisé. A quoi cela servirait-il d'ajouter du temps sur l'année ? Cela ne changerait rien à notre responsabilité.

Faut-il pour cela renoncer à toute forme d'ARTT ?

Certes non car il est évident que nous dépassons tous très largement les 1 600 heures de travail annuel. Faut-il distinguer entre les uns et les autres ? Cela paraît peu raisonnable. Qui pourrait déterminer un temps différencié pour les chefs ou les adjoints, pour un temps si peu évaluable ? Est-il déraisonnable de penser que

nous faisons au moins annuellement un équivalent de 1 760 et 1 780 heures alors que beaucoup d'entre nous font certainement plus ? Nous pourrions alors bénéficier d'un compte épargne temps de 23 à 26 jours par an soit 1 an tous les 9 ans, période de mobilité obligatoire.

En effet, le compte épargne temps prévu par la fonction publique (22 jours annuels à prendre dans une période qui ne peut dépasser 6 ans) ne répond pas aux nécessités du service public d'éducation pour les personnels de direction : nous devrions nous absenter une partie de l'année scolaire ! La solution que nous proposons est celle qui répond le mieux à un statut de cadres autonomes et responsables. Toute autre disposition serait de fait une remise en cause de notre protocole et en particulier du référentiel commun à tous les personnels de direction.

Notre administration centrale a choisi de négocier avec les personnels de direction trop tardivement alors que nous étions demandeurs lors de notre négociation statutaire. La réussite de la négociation sur l'ARTT des personnels de direction sera le gage d'une volonté du ministère de l'éducation nationale de comprendre que nous occupons une position particulière dans l'encadrement, à la tête d'une structure décentralisée autonome, les EPLE, dont nous avons, pour l'essentiel, la pleine responsabilité.

Pour M<sup>me</sup> Gille, cette demande apparaît exorbitante et ne relève pas de sa compétence de négociation, au regard de l'article 10 du décret de la fonction publique du 25 août 2000 sur l'ARTT.

Elle nous a renvoyé pour cette négociation devant le cabinet ou même le ministre de la fonction publique. Elle s'est dit prête à répondre à notre demande d'une étude sur le thème des permanences, de l'astreinte, du gardiennage, de la responsabilité et des délégations, des périodes d'ouverture et de fermeture des établissements, de l'internat, de l'organisation du travail.

Cette meilleure organisation du service public - discussions sur les conditions d'exercice du métier demandées dès la signature du protocole d'accord - qu'il aurait peut être fallu évoquer en amont de la discussion IATOSS, peut permettre d'aménager notre temps de travail, pas de réduire le temps de notre responsabilité.

Elle s'est dit prête toutefois à discuter des modalités d'un compte épargne temps, de son alimentation et de son utilisation.

Nous avons pour notre part affirmé que nous rejetions tout dispositif fixant a priori une quantification selon le type d'établissement et selon l'emploi.

Nous restons persuadés, alors que la majorité des personnels de la fonction

publique bénéficie d'une CPA équivalente en coût à 18 mois à temps complet, que notre demande est juste, efficace pour le service public et pour la motivation des ses cadres.

## Motion proposée au vote du CSN

Le CSN du SNPDEN dénonce le retard pris dans les négociations sur l'ARTT et demande que soit ouverte la négociation sur le thème des permanences, de l'astreinte, du gardiennage, des périodes d'ouverture et de fermeture de l'établissement, ainsi que sur celui des délégations et de l'organisation du travail.

Cette négociation donnerait pour la première fois les moyens pour avancer sur les conditions d'exercice de notre métier. En aucun cas, elle ne pourrait être une réponse à la réduction de notre temps de travail que nous souhaitons voir mettre en œuvre. Nous rappelons notre mandat du CSN de novembre 2000 :

« nous souhaitons que soit obtenue une réduction de travail envisagée sur la carrière par capitalisation (ouverture d'un compte épargne temps.). Cette capitalisation doit être utilisable à tout moment de la carrière ou en fin de carrière dès lors que le total capitalisé correspond à une année scolaire en cours de carrière, au libre choix de chacun(e) »

- parce que la quantification est impossible en termes d'horaires, de temps, de présence ou de travail
- parce que nous avons déjà procédé (quand nous le pouvons) à l'aménagement du temps sur la semaine dans les établissements parce qu'il n'est pas possible de définir a priori le temps de vacances des personnels de direction (seul est défini le service de permanences administrative des établissements) et le temps de fermeture de l'établissement n'est pas le temps de vacances des personnels de direction :
- parce que la responsabilité est permanente

Cette demande n'est pas exclusive de la mise en place d'une CPA applicable à tous les personnels de direction

**Vote : Unanimité**  
**moins 3 contre et 36 abstentions**

Par ailleurs, un texte d'orientation est proposé au vote du CSN sur les conséquences de la mise en place dans l'EPLE de l'application de l'ARTT IATOSS : « Le chef d'établissement demande à l'intendant de faire une proposition faisant ressortir les besoins nécessaires à la mise en place de l'ARTT IATOSS dans l'établissement. Il en informe le conseil d'administration et la hiérarchie. »

**Vote : unanimité**  
**moins 6 contre et 3 abstentions**