

Chronique juridique

Jean-Daniel ROQUE



Réunion de la cellule juridique du 13 décembre, en présence de Pascal BOLLORÉ, Philippe GUITTET, Philippe MARIE, Jean-Daniel ROQUE, Bernard VIEILLEDENT.

L'ARTT et les astreintes

Poursuivant l'étude engagée lors de sa réunion du 9 novembre (cf. *Direction* n° 94, pp. 46-47), la cellule juridique a centré sa réflexion sur la notion d'astreinte, qui va être introduite dans la réglementation nous concernant par plusieurs textes.

L'article 5 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 définit les périodes d'astreinte

« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme temps de travail effectif ». Cette définition reprend, mot à mot, celle introduite à l'article L.212-4bis du code du travail par la loi du 19 janvier 2000 qui, elle même, tenait compte de la jurisprudence.

Ce décret renvoie :

- à un autre décret pour les modalités de rémunération ou de compensation,
- à un arrêté pour déterminer les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes.

Le projet de décret exclut toute compensation pour les personnels logés par nécessité absolue de service (art. 3) et renvoie à l'arrêté pour la récupération, « lorsque le service le permet ».

L'examen du projet d'arrêté permet de mieux mesurer toutes les questions que suscite cette nouvelle disposition.

L'article premier mentionne « les personnels chargés de fonctions d'encadrement, lorsqu'ils exercent dans les... établissements ». Il semble bien que cet arrêté concerne tous les personnels en établissement, sans exception. En effet, l'article final (article 13) ne mentionne pas les chefs d'établissements publics locaux d'enseignement parmi les personnes chargés de l'exécution de l'arrêté : seul le recteur est mentionné !

L'article 8 est particulièrement général... et donc ambigu.

« Une astreinte peut être mise en place pour les besoins du service durant la semaine, la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés dans les cas suivants :

- pour effectuer des opérations de maintenance des bâtiments,
- pour effectuer toutes opérations permettant d'assurer la sécurité des biens et des personnes,
- pour permettre le fonctionnement continu des services techniques, notamment informatiques. »

La formule « peut être mise en place » peut-elle être lue de manière « libérale » : ce qui est possible n'est pas obligatoire ? Mais ce serait oublier que « en qualité de représentant de l'État au sein de l'établissement, le chef d'établissement (...) prend toutes les dispositions (...) pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement ». (art.8-2-c du décret n° 84-924 du 30 août 1985). Le chef d'établissement se trouvera bien placé devant une obligation de mettre en place ou, plus précisément, devant l'obligation de demander au Recteur - seule autorité compétente - de mettre en œuvre ces dispositions : le dispositif retenu n'est ni simple et pratique, ni un signe de grande confiance envers les personnels de direction !

La liste et l'ordre des motifs retenus méritent aussi l'attention : autant les deux derniers ne surprendront personne, autant le premier (et sa place !) susciteront de nombreux débats,

tant cet objectif peut sembler aller au-delà des priorités habituelles⁽¹⁾.

La nature des astreintes est fonction des contraintes (ainsi présence ou non d'un internat), des équipements existants (équipements de détection, etc.) mais aussi - faut-il le rappeler ? - des moyens disponibles en personnel.

On doit en effet se demander s'il existe dans chaque établissement des fonctionnaires ayant la compétence pour « effectuer toutes opérations permettant d'assurer la sécurité des biens et des personnes ». Dans la mesure où un chef d'établissement est chargé de *fixer* « le service des personnels dans le respect du statut de ces derniers » (art.8-2-a) et de leurs compétences, un tel objectif n'impliquerait-il pas de recruter et loger d'autres corps de métier, comme par exemple des « agents de sécurité » ? N'aurait-il pas été plus justifié de distinguer entre notre responsabilité (qui implique la vigilance, la surveillance) et la capacité d'intervention ? Compte tenu de la diversité des corps de métier auxquels il peut être nécessaire de recourir, pourquoi ne pas envisager la possibilité de faire appel soit à d'autres personnels (par exemple des collectivités territoriales, notamment dans les communes rurales) soit à des sociétés extérieures ? Mais chacun mesure bien tous les enjeux d'une telle évolution !

L'article 9 mentionne que « sont notamment susceptibles d'être soumis à astreinte les personnels logés par l'administration par nécessité absolue de service ». Il affirme donc un lien entre astreinte et logement. Mais ce lien est-il si évident pour tous (cf. *Direction* n° 94, p. 47) ? Pour les personnels de direction, ce n'est pas la seule nécessité de l'astreinte qui détermine le logement de fonction, mais l'ensemble des caractéristiques de nos fonctions, dont les deux plus importantes spécificités sont la « responsabilité » et la « mobilité ». L'article 9 semble prévoir que l'on peut être d'astreinte sans être logé par nécessité absolue de service... mais est-ce bien pragmatique : dans quelles situations une telle éventualité va-t-elle pouvoir se rencontrer ?

Par ailleurs, les « astreintes à domicile » mentionnées à l'article 10 peuvent elles être comprises « dans ou hors site » ? Tout dépend d'abord, en terme d'efficacité, de l'éloignement entre le site et l'établissement. Mais surtout le dernier alinéa de l'article 11 exclut la prise en compte des déplacements entre le domicile et le lieu de travail ! Il est donc logique - et réaliste - de considérer que les astreintes ne pourront être organisées que « dans le site », et donc limitées aux personnels logés.

Le même article 10 prévoit d'ailleurs une compensation différente selon qu'elle ne concerne que la demi-journée du samedi ou qu'elle porte sur la totalité de

la journée du samedi. A prime abord, cela paraît logique... mais aurait-on oublié que tous les établissements scolaires ne sont pas fermés le samedi matin (et que la plupart de ceux qui continuent à être ouverts le samedi le sont par nécessité au regard des capacités d'accueil en matière d'enseignement) ? Ou serait-ce à dire que dorénavant tous les personnels qui travailleront le samedi matin bénéficieraient d'une compensation ? « Absurde » diront certains... mais pourtant, à bien réfléchir...

En toute hypothèse :

1. Il est indispensable de distinguer les établissements selon qu'ils comportent ou non un internat ;
2. Le respect des exigences de sécurité ne saurait être lié au nombre de personnels logés dans l'établissement : il est tributaire de trop d'autres contraintes pour que ce critère s'impose comme la seule norme ! Et les collectivités territoriales, dont beaucoup ont trop eu tendance ces quinze dernières années à minorer le nombre des appartements de fonction, seraient bien mal placées pour demander aux collègues en petit nombre « sur site » de supporter les conséquences d'une situation qu'ils ont eux-mêmes dénoncée !

Il est donc urgent que la notion d'astreinte soit mieux clarifiée dans ses fondements juridiques, dans les personnes concernées et dans leurs missions : l'arrêté est trop vaste et imprécis pour être opérant !

Que penser d'ailleurs d'une récente circulaire cosignée par le recteur et un président du Conseil Régional qui demandent de joindre au planning d'organisation des services de vacances les coordonnées téléphoniques de l'équipe de direction « *de telle sorte qu'un agent habilité puisse à tout moment intervenir sur l'EPLÉ à la demande de la Région en cas d'urgence impérieuse ou autre nécessité d'ordre patrimonial* » ? Comment ne pas rapprocher cette « nécessité d'ordre patrimonial » (qui n'a pas nécessairement de rapport avec la sécurité) avec l'ordre retenu par l'article 8 du projet d'arrêté analysé plus haut ?

Il est de la responsabilité d'un syndicat de personnels de direction de souligner avec force que la mise en œuvre de l'ARTT devra, dans la mesure où elle sera effectuée sans création d'emplois, tenir compte de la priorité accordée à l'élève en formation quand il est présent.

Pour utiliser au mieux les moyens humains disponibles, il faudra donc revoir toute l'organisation des services hors de la présence des élèves : il ne sera plus possible de maintenir les mêmes plages d'ouverture que précédemment... Il est donc nécessaire de revoir sans délai avec les collectivités territoriales tout ce qui concerne le gardiennage des biens meubles et immeubles.

En ce qui concerne l'ARTT des personnels de direction, nous devons recevoir pour le 12 novembre de la DAJ et de la DPATE un document de travail sur l'ensemble des éléments de la problématique. Ce document n'est toujours pas reçu, au 13 décembre, bien que cette promesse ait été plusieurs fois rappelée par le syndicat...⁽²⁾

Or il ne faudrait pas qu'une érosion constante par les arrêtés relatifs à chaque corps (ou par des annulations suite à des procédures contentieuses) aboutisse à l'impossibilité de mettre en œuvre une organisation efficace. Prenons garde à ce que l'ensemble du dispositif réglementaire ne soit pas tel que les personnels de direction se retrouveraient seuls et sans « outil » (pour ne pas parler d'armes !) dans une citadelle vide... mais dont il faudrait assumer la maintenance et le gardiennage !

On ne peut pas à la fois bien préciser aux personnels de direction qu'ils ne doivent rien négocier localement et tout attendre de ces mêmes personnes pour appliquer des consignes aussi « englobantes ».

En conclusion, il semble indispensable d'obtenir une réunion au plus tôt (avant les vacances de Noël) pour que le ministre soit bien informé de toutes ces contradictions et de tous ces risques... qui paraissent, en l'état actuel de nos informations, bien plus que virtuels !

Gratuité et objets confectionnés

A propos de la gratuité, plusieurs collègues signalent des circulaires relatives aux inscriptions aux examens qui mériteraient bien d'être épinglées, tant elles témoignent de ce que perdurent des pratiques prescrites par le ministère - ainsi celle du SIEC (service inter-académique [région parisienne] des examens et concours) demandant un droit forfaitaire de 36 F : sur quelle base juridique ? - ou celle de telle académie demandant un timbre à 3 F pour tous les candidats !

A la suite des divers rappels ministériels relatifs à la gratuité, plusieurs collègues principaux s'interrogent sur la licéité de la vente des objets confectionnés en technologie. Les documents mentionnés au RLR sont particulièrement discrets sur la question !

- a. Le chapitre 523-9 comporte en tout et pour tout une circulaire, relativement ancienne ; celle n° 78-253 du 8 août 1978 relative aux travaux et aux fabrications industrielles dans les établissements d'enseignement technologique, à la vente d'objets fabriqués et à la rémunération des services. Elle concerne « les sections technolo-

- giques » et ne mentionne pas du tout les collèges.
- b. Au chapitre 363-7, la circulaire IV-69-64 du 5 février 1969 relative au régime des objets confectionnés au regard de la TVA ne mentionne, pour les collèges, que les « sections d'éducation spécialisée ».
 - c. Quant au décret du 30 août 1985 relatif aux EPLE, son article 35 se contente d'énumérer, parmi les ressources propres de l'établissement, « le produit de la vente des objets confectionnés dans les ateliers » : le terme d'ateliers est-il applicable à toutes les salles utilisées pour l'enseignement de la technologie ?
 - d. En définitive, seule la réglementation de la procédure comptable, longuement décrite par l'annexe technique 91-132 du 10 juin 1991, comporte une mention qui concerne les collèges sans SEGPA, quand elle indique que l'état de remboursement de matière d'œuvre concerne les exercices réalisés ayant une faible valeur marchande (élèves alors qualifiés « de l'EMT »).

Au regard d'une question de principe, suffit-il de pouvoir se référer à une prescription comptable ? Il est d'ailleurs révélateur que l'index du *Guide juridique du chef d'établissement* ne comporte pas « objets confectionnés » (même si, incidemment, ils apparaissent à la page 224) !

A vrai dire, la vente des objets confectionnés dans les collèges présente souvent une spécificité : il s'agit d'une vente non pas à un tiers, mais au producteur lui-même. Il vaudrait donc la peine de limiter la participation des familles au coût de la matière d'œuvre. Par ailleurs, la difficulté naîtrait non de la vente par elle-même mais de l'affirmation d'une obligation d'acheter.

Sous réserve donc que l'achat ne soit pas obligatoire, et que le montant demandé soit limité au coût de la matière d'œuvre, cette vente semblerait pouvoir être maintenue. Mais combien serait-il préférable que la question soit expressément tranchée !

3. Tests TOEIC

Le TOEIC (Test of English for international communication) évalue par un système de questions à choix multiple l'aptitude des personnes non-anglophones à comprendre, parler, lire et écrire l'anglais dans un contexte professionnel ou dans des situations de communication internationales. La référence à un tel test apparaît de plus en plus dans des descriptifs de poste, ce qui peut justifier l'intérêt de tel ou tel établissement technique, au regard de l'insertion professionnelle de

ses élèves. (Toutefois, à la différence des Tests du British Council, il n'est pas reconnu par un accord international).

Un lycée souhaite acquérir la méthode TOEIC pour faire passer les tests dans l'établissement. Mais l'agent comptable objecte qu'un EPLE n'est pas habilité à gérer une concession.

A l'analyse des documents transmis, il s'agit d'une convention de concession (non exclusive) permettant l'organisation et la réalisation du test TOEIC. CHAUNCEY, société de droit français, remet à l'établissement le guide d'administration du test et assure la formation des personnels chargés de superviser les sessions du test. CHAUNCEY assure la correction et communique les résultats à l'établissement. De son côté, l'établissement s'engage à ne pas reproduire le matériel, à n'apporter aucune modification, à indemniser Chauncey du préjudice en cas de perte de fascicules du test (100 000 F si la perte est due à une simple négligence, aux frais réels si la perte est délibérée).

Il ne s'agit donc pas d'une concession de service public, mais d'une concession au sens commercial du terme : l'autorisation d'exploiter dans l'établissement une méthode spécifique, d'organiser une session qui utilisera cette méthode. D'une certaine manière, cela peut être rapproché de l'acquisition de certains logiciels professionnels.

Mais :

1. À la dépense de l'établissement s'ajoute la contribution de chaque élève (ce qui n'est pas le cas pour les logiciels),
2. L'engagement dépasse la seule question de l'organisation des tests, puisque l'établissement s'engage en cas de vol ou perte (art. 6 du contrat).

Il est nécessaire que les collègues qui interrogent la cellule juridique donnent toute information permettant de bien saisir les enjeux.

Dans le cas d'espèce, un entretien téléphonique a permis de mieux comprendre plusieurs aspects :

- a. La certification est donnée à l'établissement pour une somme forfaitaire de 2 500 F : cette somme permet d'organiser un stage d'habilitation pour le personnel (douze personnes habilitées au plus, l'habilitation n'étant valable que tant que ces personnes demeurent dans l'établissement). A défaut de cette habilitation, il y aurait intervention d'une personne extérieure (facturée 7 500 F par intervention).
- b. La proposition de passer le test ne serait faite par l'établissement qu'à des étudiants volontaires (STS « trilingues », Classes Préparatoires économiques et commerciales) : chaque étudiant paie directement à TOEIC la somme de 245 F pour passer le test.

L'EPLE est ainsi à la fois prestataire de service et gardien des outils du test.

L'interrogation transmise par le lycée peut soulever deux questions de principe

1. L'utilisation de ces tests par un établissement public ne peut-il pas être compris comme la reconnaissance officielle d'une insuffisance de reconnaissance de la certification de l'éducation nationale ?
2. La passation de tels tests nécessite une contribution financière des élèves : comment la concilier avec le principe de gratuité ? Et si, dans le cadre d'une activité facultative, une aide est attribuée sur le Fonds social lycéen, ne serait-ce pas financer sur fonds publics des activités lucratives (comme, il est vrai, pour certaines dépenses engagées à l'occasion de voyages...)?

Si elle était organisée dans le cadre de la formation continue, cette activité semblerait - à première analyse - soulever moins de difficultés. Mais la formation continue est organisée dans le cadre d'un EPLE : ce n'est donc pas le cadre juridique de l'EPLE qui ne permettrait pas une telle démarche, mais l'utilisation qui en serait faite dans le cadre du service public de formation initiale. En toute hypothèse, l'engagement demandé à l'établissement en cas de perte (ou vol) semble un obstacle suffisant pour, à lui seul, déconseiller d'accepter une telle convention.

Le nombre et l'importance des questions étudiées obligent à renvoyer à la prochaine séance diverses autres interrogations, portant notamment sur :

- les modalités d'accueil ou d'organisation des concours (organisés pour l'Éducation nationale ou d'autres organismes) dans les EPLE,
- la règle de mobilité dans le nouveau statut des personnels de direction, - les PPCP,
- la nouvelle édition du guide juridique.

(1) ADDITIF. Les premières publications au Journal Officiel des dispositions retenues par les autres ministères viennent conforter ces remarques. Ainsi l'arrêté du 8 janvier 2002 relatif aux établissements relevant du ministère de la jeunesse et des sports (JO du 10 janvier, p. 600) comporte une première motivation bien différente et plus satisfaisante : "pour effectuer des interventions d'urgence sur les bâtiments et les installations".

(2) ADDITIF. Là aussi, ce retard nous permet de constater combien d'autres ministères ont déjà su tirer toutes les conséquences de l'ARTT au regard des personnels de direction. Ainsi le décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif à la fonction publique hospitalière prévoit expressément pour ces personnels "vingt jours de réduction du temps de travail" (article 12) ainsi que l'instauration d'un compte épargne temps (art. 17) : voici deux "précédents" intéressants pour la préparation de l'arrêté nous concernant à prendre en application de l'article 10 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.