

Métier

Michel RICHARD



En ayant intégré le corps de personnels de direction, par concours, liste d'aptitude ou détachement, les récipiendaires ont fait le choix d'exercer un nouveau métier.

Le décret du 11 décembre 2001 définit le nouveau statut des personnels de direction en terme de recrutement, de classement, d'évaluation, d'avancement et de mutation. Il demeure un domaine essentiel, les conditions d'exercice du métier de personnels 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. La Direction de l'EPL
3. L'exercice de nos responsabilités
4. L'ARTT
5. Autonomie - Déconcentration - Décentralisation

Il s'agit de repères fondamentaux qui correspondent au corps de doctrine du SNPDEN que l'on retrouve explicitement dans les termes du protocole d'accord relatif aux personnels de direction signé avec le Ministre de l'Éducation Nationale le 16 novembre 2000.

Le congrès de Nantes a consacré une part importante de ses travaux, tant en commissions, qu'en séance plénière (en mai 2002), à réaffirmer les positions du SNPDEN sur ces cinq thèmes au travers de motions.

1. Le dispositif « diagnostic – lettre de mission – évaluation »

Motion 1 :

« 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 du 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 devra, à terme, s'effectuer sous le contrôle des commissions paritaires académiques et nationales. »

2. La direction de l'EPL

Les Personnels de Direction revendiquent d'avoir du temps pour diriger. Pour effectuer leur mission de service public, les EPL devraient être dotés d'une équipe de Direction complète, d'un pôle administratif performant, de personnels qui possèdent de réelles compétences dans leur domaine d'activité. Ils ont également besoin de moyens, notamment en ce qui concerne l'outil informatique, sa gestion et sa maintenance.

Motion 2 :

« Les personnels de direction doivent faire face à des problèmes multiples de nature humaine, matérielle, statutaire, réglementaire, qui revêtent également une diversité liée à celle du fonctionnement des différentes Académies.

Dans ce cadre, le congrès affirme que les conditions de travail des Personnels de Direction sont de plus en plus inacceptables. »

3. L'exercice de nos responsabilités

En l'absence de définition précise du temps de travail et du temps de vacances dans notre statut, la notion de responsabilité est permanente.

Néanmoins, il est indispensable de préciser que l'astreinte est une notion de droit privé qui se décline selon les termes de l'article L. 212 du Code du travail : « Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la dispo-

sition permanente et immédiate de l'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'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. ». Quant aux problèmes soulevés par l'attribution de logement de fonction aux Personnels de Direction, nous affirmons le lien à clairement établir entre logement de fonction et mobilité obligatoire des Personnels de Direction.

Motion 3:

« Le logement de fonction est attribué aux Personnels de Direction par nécessité absolue de service.

Nous nous opposons aux tentatives de trop de Collectivités Locales voire de Rectorats ou d'IA de lier le bénéfice du logement de fonction au gardiennage des locaux sous couvert de responsabilité. Nous exigeons que la mise à disposition de logement de fonction par NAS soit d'une part, conforme à la stature de nos fonctions de Direction et d'autre part, fondée sur l'existence, dans notre statut, d'une obligation de mobilité. »

4. L'ARTT

L'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail dans la Fonction Publique de l'État, décidés par le gouvernement, a amené le Ministère de l'Éducation Nationale à accorder le bénéfice de cette disposition à plusieurs catégories de personnels.

A ce jour, les personnels de Direction en demeurent exclus.

Motion 4:

« Le congrès prend acte de la possibilité offerte aux personnels de direction de bénéficier des dispositions du Compte Épargne Temps (cf. Décret n° 2002-634 du 29 avril 2002).

Le congrès refuse catégoriquement que l'ARTT des autres catégories de personnels se traduise par un accroissement du temps et de la charge de travail des personnels de direction.

Le congrès réaffirme notre volonté de voir reconnu notre droit à un aménagement et à une réduction de notre temps de travail.

Le congrès demande que les personnels de direction aient la possibilité de définir les modalités spécifiques de l'Aménagement et de la Réduction de leur Temps de Travail. »

5. Autonomie – Décentralisation - Déconcentration

La réflexion actuellement engagée au plus haut niveau sur la réforme de l'État et le fonctionnement des services publics laisse à penser que des évolutions profondes se préparent. Une grande vigilance devra être apportée aux évolutions à venir, notamment si elles devaient conduire à un démembrement du Service Public National d'Éducation au profit d'une régionalisation de ce dernier.

Motion 5:

« Le congrès réaffirme le profond attachement du SNPDEN à une définition de la politique éducative dans le cadre du service public national d'Éducation.

L'autonomie des établissements instituée par les lois de décentralisation de juillet 1983 et mise en œuvre par le décret du 30 août 1985 ne saurait se limiter à la seule gestion de ressources financières déléguées par les collectivités territoriales.

Nous devons rapidement fixer le cadre et les limites d'évolution, notamment dans le respect du principe républicain d'égalité, d'unicité de l'offre de formation sur l'ensemble du territoire conservant et garantissant aux diplômés et certifications leur caractère national.

En matière de déconcentration, en sa qualité de représentant de l'État, le chef d'établissement, devrait disposer de compétences accrues qui ne se limitent pas seulement à un transfert de charges (à titre d'exemple : bourses en collège). »

La commission métier réaffirme sa détermination à ce que la question des conditions d'exercice du métier de personnel de direction évolue positivement en faveur des personnels et qu'elle s'inscrive dans les préoccupations des nouveaux ministres.

