



Madame la députée,
Monsieur le député,

Alors que dans l'hémicycle, vous vous apprêtez à étudier les amendements portant sur l'article 41 de la loi 3DS, le Sgen-CFDT souhaite vous alerter sur les conséquences du vote de cet article. Il est de notre devoir de porter à votre connaissance notre analyse et les conséquences de ces amendements sur le fonctionnement et les personnels des EPLE.

Le constat de difficultés rencontrées dans la gestion quotidienne des EPLE et de ce qui découle d'une responsabilité partagée entre l'équipe de direction de l'EPLE et une collectivité territoriale n'est pas nouveau.

L'amendement N°3306 concernant l'article 41 présenté par le gouvernement, propose d'améliorer la situation en instaurant sur l'ensemble du territoire l'autorité fonctionnelle de l'exécutif de la collectivité territoriale compétente sur les gestionnaires d'établissement du second degré dans les domaines relevant de sa compétence.

Pour le Sgen-CFDT, cette proposition n'est pas de nature à répondre au problème et ferait porter les difficultés sur une seule personne, la mettant en situation d'avoir à répondre à deux injonctions contradictoires.

C'est pourquoi nous vous proposons la suppression de cet amendement.

NOTRE ANALYSE DES PROPOSITIONS

1. Rappel : l'adjoint gestionnaire fait partie du collectif de direction de l'EPLE

Les équipes de direction des EPLE, comme les collectivités, ont à cœur le service rendu aux élèves et à leur famille, et la volonté que tous puissent réussir au mieux leur scolarité dans un cadre porteur. L'adjoint gestionnaire est au cœur de cette articulation. Il est membre à part entière de l'équipe de direction d'un établissement scolaire. Son travail ne peut être réduit à la seule gestion des personnels de la collectivité, du bâti ou encore des biens matériels. Sans son expertise, les projets pédagogiques au service de la réussite des élèves ne pourraient voir le jour. Ses compétences sont variées et permettent ainsi la réalisation des objectifs d'un projet d'établissement. L'adjoint.e gestionnaire participe aux côtés des personnels de direction, à l'instauration d'un climat d'établissement apaisé et vecteur de réussite pour les élèves comme d'une qualité de vie au travail pour l'ensemble de la communauté éducative. Comptable, DRH de son service de gestion, interlocuteur des fournisseurs, des entreprises, des personnels enseignants, des élèves, des familles, conseiller technique sécurité et financier, et des voyages, ses missions sont nombreuses et peu d'aspects de la vie d'un établissement ne lui échappe.

2. Des réalités diversifiées

Les retours que nous avons de la réalité du dialogue entre EPLE et collectivités et d'un réel partenariat sont divers. Il apparaît nécessaire de s'appuyer davantage sur des repérages de ce qui fonctionne et mettre en avant les bonnes pratiques.

Quelques exemples de difficultés rencontrées.

- Une partie des difficultés tourne autour des agents de la collectivité et de la gestion quotidienne de

la double autorité, hiérarchique et fonctionnelle, dont ils dépendent. Le manque de concertation, les contradictions portées parfois par le gestionnaire de l'EPLÉ et l'encadrant de la collectivité met en difficulté les agents et le service rendu.

Des adjoints gestionnaires ont parfois le sentiment de ne pas pouvoir exercer pleinement leur autorité fonctionnelle, car le cadre fixé par la collectivité peut empiéter sur leurs prérogatives. Certaines collectivités interdisent par exemple d'affecter, même ponctuellement, un agent du service général à la maintenance, même si l'urgence du terrain le nécessite et que l'agent, qui a toutes les compétences pour le faire, est d'accord.

- Une collectivité décide d'instituer une dotation de fonds sociaux aux EPLÉ (crise covid). Toutes les familles sont destinataires de plaquettes, mais aucune information sur les montants alloués, ni sur les critères d'attribution n'a été précisée. L'EPLÉ se voit en difficulté lorsqu'il s'agit de répondre aux familles et de mettre en œuvre la décision de la collectivité. Aucune organisation préalable à la décision n'a été pensée, ni concertée.

- Des approches différentes dans la manière de conduire les travaux

Dans un LP, besoin de déplacer deux armoires frigorifiques en cuisine pour tirer deux lignes électriques. L'agent de maintenance est habilité et a le temps de le faire, mais la région impose de demander l'intervention de l'équipe mobile de la région et il faut avoir l'accord préalable d'un technicien restauration de la région, qui est éloigné et ne se déplace pas, et ce, uniquement pour pouvoir déplacer les deux armoires.

- Des difficultés dans la gestion de la restauration

Exemple d'une collectivité qui souhaite instaurer des circuits courts et d'un adjoint gestionnaire devant aussi prendre en compte les contraintes réglementaires, matérielles et financières ; la mise en œuvre est rendue difficile.

L'autorité fonctionnelle n'est pas la bonne voie.

Dans les difficultés rencontrées, on perçoit que le manque d'anticipation, de dialogue, de confrontation des obligations, des attendus de chacune des parties met en tension les équipes de travail. L'adjoint gestionnaire est au cœur de celles-ci. Dans ces situations, il perçoit déjà les instructions reçues des collectivités comme une difficulté. Ajouter un pouvoir d'instruction ne ferait que renforcer cela.

S'appuyer sur les bonnes pratiques.

Ainsi, une collègue nous expliquait que, lors de conflit entre agents de la Fonction Publique Territoriale au sein d'un EPLÉ, une rencontre est organisée pour aborder les problèmes de manière conjointe entre l'adjoint gestionnaire et le chef d'établissement ayant autorité fonctionnelle sur les agents, le supérieur hiérarchique de la collectivité territoriale et les agents permettant ainsi d'aborder la situation de manière globale.

Lorsque le dialogue existe, que la concertation se fait en amont des décisions prises, le pilotage de l'établissement et l'aboutissement des projets portés est renforcé. Le pouvoir d'instruction proposé apparaît alors moins problématique.

C'est sans doute de cadre au dialogue, à la connaissance mutuelle et au travail commun qui est nécessaire, plus que de faire porter toute l'articulation entre établissement et collectivité sur une seule et même personne. Les adjoints gestionnaires qui font partie de l'équipe de direction et dont l'expertise est déterminante, auraient besoin d'être davantage entendus, respectés et considérés dans leur expertise et leur connaissance du terrain. Ils, elles savent ce qu'ils ont à faire. Ils n'ont pas besoin qu'on leur dise comment le faire.

Nous restons à votre entière disposition si vous souhaitez nous contacter sur ce sujet.

Nous vous prions de croire en l'expression de notre respectueuse considération et en notre profond engagement au service public d'éducation.