

## Analyse du « guide de mise en œuvre de l'autorité fonctionnelle des collectivités de rattachement sur les adjoints gestionnaires d'EPL »

Ce guide a le mérite d'éclairer sur certaines conséquences de l'application de l'article 145 de la loi du 21 février 2022 dite « 3DS ». Il est le fruit d'échanges entre associations des collectivités territoriales et l'Etat. Le SNPDEN-UNSA et A&I - UNSA ont été, en qualité de représentants majoritaires des personnels de direction et des adjoints gestionnaires, consultés sur sa rédaction. Si nous avons pu limiter certaines velléités à la marge, il n'en demeure pas moins que les concessions faites sur l'interprétation de la loi en certains points constitueront pour nos organisations des « chiffons rouges ».

D'abord, disons-le tout net, ce n'est qu'un guide : il n'est prescriptif ni pour les collectivités, qui s'administrent librement, ni pour les conseils d'administration des EPLE qui demeurent libres de voter ou non les conventions. Plus positivement, il pourra nous aider à aiguiller les discussions avec les collectivités, et pour certaines d'entre elles, peut-être à limiter leurs ambitions : nous ne parlons que de l'instauration d'une autorité fonctionnelle...partielle.

Les « casus belli » identifiés au sein du guide sont au nombre de trois :

### 1. La prétention à l'évaluation des adjoints gestionnaires (point 3 page 6, points 6 et 7 pages 8 et 9)

Si nos interventions syndicales pressantes ont permis d'évacuer les mots « manière de servir » dans ces passages, il n'en demeure pas moins inconcevable de cautionner la participation des collectivités à l'évaluation, processus statutaire hiérarchique strictement encadré, de nos collègues adjoints gestionnaires.

Pourquoi ? Outre les risques inhérents à un processus suffisamment complexe (rappelons par exemple que 15 % de l'effectif des adjoints gestionnaires exerce aussi la fonction d'agent comptable), aucune collectivité ne peut prétendre connaître l'exercice professionnel des collègues au travers d'échanges épisodiques. La situation n'est en rien comparable avec celle des ATEE (autorité fonctionnelle complète) que les équipes de direction côtoient au quotidien.

Si la légalité, en l'état actuel du statut, de cette disposition (quelle pièce de la collectivité dans le dossier du fonctionnaire évalué ?) mériterait d'être reposée, la LEGITIMITE à évaluer nous paraît définitivement écartée.

**Pour nous, le mandat syndical est clair : hors de question de voir figurer cette disposition dans les conventions.**

Sur un point connexe, signalons comme incongrue la disposition (bas de la page 8) qui enjoint au chef d'établissement de prendre l'attache de la collectivité en début d'année scolaire pour connaître les objectifs assignés. Il appartient au chef d'établissement et à lui seul de fixer le service de l'adjoint gestionnaire (sous réserve du service de l'agent comptable) et à la collectivité d'aller au-devant de l'EPL si du moins elle souhaite fixer des objectifs à l'adjoint gestionnaire.

**Notre contre-proposition sur ces passages :** « Dans les cas où la collectivité, en tant qu'autorité fonctionnelle, communique à l'adjoint gestionnaire des objectifs avant l'entretien d'évaluation conduit par le seul chef d'établissement, ceux-ci pourront valablement être pris en compte pour l'année N+1.

Les deux autorités s'assurent que ces objectifs tiennent compte des moyens alloués, soient atteignables y compris dans les délais qui sont fixés et soient mesurables. En prenant si nécessaire contact avec le service désigné par la collectivité,

le chef d'établissement s'attache à hiérarchiser les objectifs professionnels de l'adjoint gestionnaire pour l'ensemble de ses missions. »

## 2. La CONVOCATION aux sessions de formation (point 3 page 6). Est-ce la bonne méthode ?

Nous sommes partisans de formations de qualité pour nos collègues dans tous les domaines professionnels susceptibles de les intéresser. Nous ne fermons pas cette porte à la négociation. Si des collectivités souhaitent PROPOSER et financer des formations de qualité à nos collègues, elles nous trouveront à leurs côtés.

Mais nous relèverons d'abord que les exemples pris en matière d'environnement de travail (encadrement, sensibilisation aux enjeux et à la stratégie de la collectivité), nous semblent bien éloignés du périmètre de la loi.

Surtout, la convocation d'un fonctionnaire est une prérogative de l'autorité hiérarchique : nous n'accepterons pas cette prétention de l'autorité fonctionnelle à convoquer nos collègues.

Interrogeons-nous :

- Doit-on, au motif d'autorité fonctionnelle partielle sur les adjoints gestionnaires, éluder le besoin de formation des fonctionnaires et élus territoriaux à l'environnement de l'EPL ? Les discussions ayant précédé la rédaction de la loi démontrent le contraire.
- Quand l'Etat convoquera des fonctionnaires territoriaux exerçant en EPLE au contact avec des élèves à des sessions de formation sur leur environnement de travail, nous serons disposés à la réciprocité.

Pour résumer, nous sommes convaincus sur cette question que le chemin de la coercition est sans doute le meilleur pour conduire à l'échec. Nous proposons donc une autre voie.

### **Notre contre-proposition en matière de formation :**

*Tout en restant strictement dans le périmètre de la loi, remplacer le verbe « convoquer » par « inviter ou proposer ».*

*Questions si convocation : comment émettre un ordre de mission, prendre en charge les accidents de service et les frais de déplacement ?*

*De notre point de vue, **la bonne méthode consiste à se mettre dans la logique d'une construction partenariale avec l'Etat** sur les missions partagées pour les EPLE entre fonctionnaires d'Etat et territoriaux (exemple : la restauration scolaire et ses règles sanitaires). Cette approche, si elle est retenue, peut conduire sur la question de la formation des personnels à une convention spécifique entre l'autorité académique et la collectivité territoriale au bénéfice des personnels d'Etat et territoriaux exerçant tout ou partie de leurs missions pour les EPLE.*

## 3. Les vaines tentatives de régulation des désaccords éventuels (points 5 et 6 pages 7 et 8)

Nous serons limpides : en cas d'injonction contradictoire entre autorité hiérarchique et fonctionnelle, l'autorité hiérarchique s'impose. En clair, en ce cas l'adjoint gestionnaire obéit au chef d'établissement.

C'est la clarté, c'est le bon sens. Le guide ne résout rien des contraintes de la loi et laisse les adjoints gestionnaires entre le « marteau et l'enclume » : ce passage n'est pas acceptable.

**Notre contre-proposition sur cette question** : après les mots page 7, « Dans l'hypothèse où un désaccord persisterait entre le chef d'établissement et la collectivité territoriale », ... **remplacer la suite par** : « le chef d'établissement confirme son instruction hiérarchique à l'adjoint gestionnaire.

*Les deux parties prennent l'engagement de poursuivre les tentatives de résolution des divergences dans une logique amiable. Au besoin, le chef d'établissement pourra rendre compte de la situation à l'autorité académique. »*

*Si cette rédaction ne convient pas à la collectivité, nous suggérons de ne rien écrire sur un sujet qui ne sera pas réglé par la convention : dans la construction de ce type de relation, aucune partie n'a vocation à imposer sa volonté à l'autre. Il ne paraîtrait pas utile de poursuivre l'exposé des problèmes potentiels en l'absence de solution conventionnelle.*

---

Cette analyse servira à construire collectivement nos mandats pour aborder, es qualité, les discussions relatives à la rédaction des conventions bilatérales avec les collectivités. Nous ne braderons pas à cette occasion et malgré une disposition législative « mal née », les intérêts professionnels de nos collègues chefs d'établissement et adjoints gestionnaires.

De l'aptitude des collectivités à négocier ces conventions dans des conditions respectueuses des compétences des établissements publics locaux d'enseignement et des collègues, dépendront les mots d'ordre syndicaux. Une grande diversité de situations est prévisible. Si dans un territoire, le dossier n'avance pas de manière satisfaisante avec la collectivité, nous n'excluons pas une action locale fédérale avec un mot d'ordre de refus de passer la convention en conseil d'administration.

Pour nos deux organisations, le secrétariat national reste à la disposition de chaque secrétaire académique (courriel en bas de page) qui souhaitera un appui ou un éclairage pendant la phase de négociation des conventions bilatérales dans son territoire. Nous souhaitons vivement que partout, les négociations soient menées avec des représentants mandatés par chacune de nos organisations syndicales, majoritaires dans leur champ de syndicalisation.

Le 23 septembre 2022,

Pour le SNPDEN – UNSA Education,

Pour A&I – UNSA Education,

Bruno BOBKIEWICZ

Jean-Marc BOEUF

