

EPLE : autorité hiérarchique et fonctionnelle.

Fiction ou réalité ?

Depuis la décentralisation des TOS, ces personnels sont soumis à deux autorités : celle hiérarchique de leur employeur : les collectivités territoriales, et celle fonctionnelle d'un chef d'établissement et d'un gestionnaire d'EPL.

Cette diarchie conçue pour maintenir l'unité de fonctionnement d'établissements dont les personnels pouvaient avoir des rattachements à deux fonctions publiques, peut en théorie, constituer une solution harmonieuse à une difficulté managériale, a priori, peu complexe.

Pourtant, dès les premiers mois qui ont connu cette nouvelle organisation, notre syndicat avait réitéré les objections dont nous étions porteurs, lors de notre opposition à cette nouvelle phase de décentralisation. Force est de constater aujourd'hui, que la situation a empiré.

Les raisons de ces difficultés sont de trois ordres. Elles tiennent premièrement dans l'incapacité de l'Etat législateur, à fixer un cadre pérenne, lisible au nouveau statut des TOS. Ainsi, les tergiversations sur le cadre d'emploi spécifique ou intégré dans la territoriale, pèsent encore sur la gestion des carrières, en particulier, s'agissant des mutations.

Elles tiennent ensuite à une gestion intensive des Collectivités Territoriales par rapport aux EPLE, qui dénote une volonté d'occuper tout l'espace qui leur est dévolu, mais parfois largement au-delà. Elles tiennent également à la place qu'on a donnée aux équipes de direction, mais principalement aux gestionnaires-relais, entre collectivité territoriale et TOS, mais très souvent court-circuités par les uns et les autres et ne disposant que de peu de pouvoir de décision.

Concrètement, au quotidien, les contraintes de gestion des personnels s'aggravent parce que les Collectivités Territoriales obéissent à des logiques prenant peu en compte les nécessités de la vie de EPLE.

Ceci s'illustre, ici ou là, par des convocations irréalistes de toute une équipe de cuisine, pour un stage en période scolaire, par des procédures de mutation-mobilité qui déstabilisent l'organisation et la répartition des tâches, par une incompréhension chronique de l'impossibilité d'effectuer des travaux lourds de maintenance en présence des élèves pour des raisons de sécurité, etc.....

S'ajoute à cette réalité, l'exercice malsain de certains qui, profitant des failles d'un système bancal, tentent, parfois avec succès, de jouer contre les gestionnaires le recours à l'employeur, par un désaveu ponctuel, ou une décrédibilisation durable.

Ainsi, certains de nos collègues sont mis en difficultés parce qu'ils mettent en œuvre des politiques dont ils n'ont pas le moins du monde la paternité.

Certaines régions et certains départements commencent déjà à réduire la voilure des recrutements, des remplacements, des crédits budgétaires, et laissent aux gestionnaires le soin d'une mise en musique génératrice de discorde.

Certaines collectivités territoriales évitent soigneusement de décrire dans le détail, leurs ambitions, ou ne répondent pas aux interrogations des personnels.

Pour le SNASUB, il importe de sécuriser l'action des fonctionnaires d'Etat, et d'exiger l'arbitrage de la hiérarchie de l'Education Nationale, au plus haut niveau, quand nos collègues sont placés dans la position d'empêchement de leur responsabilité d'encadrement.

Il apparaît de plus en plus clairement que hiérarchie et autorité fonctionnelle séparées nuisent à la nécessaire unité de l'action éducative.

La défense des personnels impose donc une intervention déterminée, pour que notre administration sorte du déni des responsabilités qui nous incombent dans la gestion des missions décentralisées.

Jacques Le Beuvant