

**L'adjoint-gestionnaire, membre de « l'équipe de direction » :**

**Les inconvénients sans les avantages !**

Depuis sa modification par décret en décembre 2011, le code de l'éducation dispose que l'« adjoint-gestionnaire » est membre à part entière de « l'équipe de direction » des EPLE (art. R 421-13).

Au regard des spécificités du métier de gestionnaire, la prise en considération de son rôle dans les processus de décision d'un établissement scolaire est la moindre des choses. Cela aurait pu être une véritable reconnaissance professionnelle, si une telle « avancée » s'était concrètement traduite par une revalorisation salariale... Mais tel ne fut pas le cas.

Malgré l'ampleur de ses tâches, allant jusqu'à l'engagement de sa responsabilité pénale dans l'exercice de ses missions, il convient de rappeler que le gestionnaire est un personnel administratif de catégorie A ou B, qui ne bénéficie aucunement des avantages liés au statut des personnels de direction, en particulier en matière de rémunération.

Ses obligations de service ne sauraient donc être les mêmes que celles du chef d'établissement ou de son adjoint pédagogique.

**1/ Rappel de la réglementation du temps de travail**

**❖ Faire valoir son volume annuel de 1 593 heures**

En sa qualité de personnel administratif, l'adjoint gestionnaire – qu'il soit de catégorie A ou de catégorie B – est soumis à la réglementation du temps de travail, telle que définie par la circulaire n°2002-007 du 21 janvier 2002, en application du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (ARTT).

Le temps de travail est ainsi annualisé sur une base de 1 607 heures, desquelles on soustrait 14 heures correspondant à deux jours de congés de fractionnement. Le volume horaire de référence est donc de 1 593 heures. Cela équivaut par exemple à un temps de travail moyen de 41 heures par semaine sur 39 semaines (du 01/09 N au 13/07/N+1). **Au-delà, les jours et heures effectués sont perdus.**

☞ *Le rapport Laurent, consacré au temps de travail dans la fonction publique, a été discrètement remis à Manuel Valls au mois de mai dernier – en plein cœur de la mobilisation pour le retrait du projet de loi Travail. Le rapport préconise de supprimer pour nombre d'agents les congés de fractionnement : les personnels en EPLE sont dans le viseur. Pour FO, c'est hors de question !*

**❖ Le compte épargne-temps (CET)**

Sur le papier, rien n'interdit un gestionnaire d'alimenter un CET. Ce dernier est un droit (circulaire n°2010-205 du 17 septembre 2010).

Dans la pratique, les autorités interdisent l'ouverture d'un CET aux agents qui officient en EPLE, en invoquant le fait que ceux-ci bénéficient d'un nombre de jours de congés supérieurs à la base définie de 45 jours (25 jours de congés légaux + 20 jours RTT).

**Le CET étant décompté en jours, il exclut donc les heures supplémentaires effectuées...** En l'absence de véritable revalorisation salariale ou de rémunération des heures supplémentaires, le collègue gestionnaire est en droit de faire valoir le temps de travail qu'il doit : **un volume horaire annuel de 1 593 heures, base de sa rémunération. Pas une heure de plus !**

☞ *Dans certaines académies, des collègues gestionnaires semblent avoir réussi, en accord avec leur chef d'établissement, à positionner un nombre suffisamment important d'heures supplémentaires sur des jours de récupération pour alimenter un CET (déclaration de moins de 45 jours de congés).*

## 2/ Le logement de fonction : En finir avec les abus et l'injustice

Les gestionnaires sont généralement logés dans les établissements par nécessité absolue de service (NAS).

Par-delà l'avantage matériel que cela peut représenter, qui varie toutefois selon le degré de vétusté du logement, une telle attribution d'un logement de fonction implique des obligations.

Il y a en effet nécessité absolue de service, lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son exercice sans être logé dans les bâtiments où il doit exercer ses fonctions (art.3 du décret 49-742 du 7 juin 1949). Le personnel est logé par nécessité absolue de service pour les besoins de l'employeur, ce qui peut avoir des incidences négatives sur la vie familiale.

Le logement par nécessité absolue de service pose la question de la continuité du service, notamment en-dehors des temps de présence élève – nuit, week-ends, vacances scolaires (travaux, sécurisation des locaux...).

C'est la raison pour laquelle l'obligation de loger est liée à la notion d'astreintes.

### ❖ Astreintes : attention aux abus !

Les astreintes sont notamment définies par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 (ARTT – version consolidée – art.5) : « 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 un temps de travail effectif** ».

Dans les EPLE, nous parlons plus facilement de permanences que d'astreintes, mais cela revient exactement au même en terme d'obligation.

L'arrêté du 4 septembre 2002, portant application du décret cité ci-dessus, prévoit pour les personnels logés par nécessité absolue de service qu'« 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 pour effectuer toutes opérations permettant d'assurer la sécurité des personnes, des installations, des biens mobiliers et immobiliers » (art.3).

Les textes ne définissent aucune durée pour les astreintes ou les permanences. Il incombe donc au chef d'établissement, en liaison avec les agents concernés, d'établir **un planning permettant de les répartir équitablement** entre les personnels logés pour nécessité absolue de service, pendant les périodes hors de la présence d'élèves : soirée, nuits, week-ends, jours fériés, vacances scolaires... **Il n'est donc absolument pas naturel que ce soit automatiquement le gestionnaire qui intervienne pour accueillir une société de gardiennage, superviser les travaux, éteindre la lumière oubliée d'une partie des locaux, etc.**

Selon les termes du décret n°2002-147 du 7 février 2002, **le personnel logé par nécessité absolue de service ne bénéficie pas des compensations horaires ou des rémunérations** auxquelles le temps d'astreinte ouvre droit par ailleurs (article 2). Par contre, selon les termes de l'arrêté du 4 septembre 2002 déjà cité, **le personnel logé par nécessité absolue de service bénéficie de la majoration de ses heures d'intervention durant l'astreinte** : « Le temps d'intervention durant

l'astreinte donne lieu à une majoration des heures travaillées au moyen d'un **coefficient multiplicateur de 1,5, soit une heure trente minutes pour une heure effective** » (art.3).

Les astreintes des personnels administratifs sont régies par l'arrêté du 15 janvier 2002 (version consolidée). Celui-ci définit les compensations horaires ou les rémunérations qu'impliquent le temps d'astreinte et le temps d'intervention durant l'astreinte. Ainsi, ce dernier donne lieu à « **une majoration des heures travaillées au moyen d'un coefficient multiplicateur de 1,5, soit 1 heure 30 minutes pour une heure effective** » (article 9).

☞ Pour les personnels de l'Education nationale non logés par NAS, l'arrêté du 15 janvier 2002 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 (version consolidée) définit les compensations horaires des temps d'astreinte.

*La concession pour nécessité absolue de service implique la gratuité du logement nu et la prise en charge par l'administration d'une franchise concernant les prestations accessoires (gaz, eau, électricité).*

*Cette franchise est actualisée par la collectivité de rattachement.*

*Cela étant, cette concession a des répercussions en matière fiscale.*

#### ❖ **Logement pour NAS : Des obligations fiscales**

La concession pour nécessité absolue de service a des répercussions en matière fiscale. La mise à disposition de logement de fonction, sur la base de sa valeur locative annuelle, et la fourniture d'énergie sont déclarées aux services fiscaux comme **avantages en nature à intégrer dans les revenus imposables des personnes physiques**.

Par ailleurs, cette concession a pour conséquence **d'augmenter les cotisations sociales** de l'agent qui en bénéficie. L'avantage en nature est répercuté sur le calcul de CSG<sup>1</sup>, de la CRDS et de la RAFP<sup>2</sup>, qui sont précomptés mensuellement.

**Sur le terrain des impôts locaux**, le logement de fonction – dans lequel le personnel logé par NAS habite par obligation, faut-il le rappeler – est considéré comme « résidence principale ». Dès lors, le véritable logement du personnel concerné, lorsqu'il en existe un, est qualifié de « résidence secondaire », ce qui présente un désavantage... et une double imposition.

*En tant que personnels administratifs, les gestionnaires logés par nécessité absolue de service subissent une amputation de leur régime indemnitaire (RI), malgré les sujétions qui leur incombent.*

*Cela n'est pas le cas des personnels de direction et des CPE, qui conservent quant à eux l'intégralité de leur régime indemnitaire.*

*Il s'agit donc d'une situation inique.*

#### ❖ **Personnels logés : Mettre fin à l'injustice indemnitaire**

La différence de traitement entre personnels administratifs et personnels de direction – et donc l'amputation de régime indemnitaire pour les gestionnaires logés par nécessité absolue de service –, est maintenue à ce jour dans le cadre du nouveau régime indemnitaire « *tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État* » (RIFSEEP), créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

*Le RIFSEEP est l'objet actuellement d'un groupe de travail et sera étudié au Comité technique académique (CTA) du 6 octobre prochain.*

*Le SPASEEN-FO s'est prononcé et se prononce toujours pour l'abrogation de ce nouveau régime indemnitaire. Il participe cependant au groupe de travail académique, afin d'y proposer et d'y négocier des améliorations au bénéfice des personnels (à titre d'exemple : l'alignement par le haut des RI entre les personnels exerçant en EPLE et ceux exerçant en service académique).*

**JE  
NOUS  
TOUS  
AVEC **FO!**** **SERVICE  
PUBLIC**

<sup>1</sup> **CSG** = Contribution sociale généralisée – créée en 1990 (gouvernement Rocard). **CRDS** = Contribution pour le remboursement de la dette sociale - créée en 1996 (gouvernement Juppé). Il s'agit de deux impôts « sociaux » qui reportent sur les salariés les exonérations de cotisations sociales dont bénéficient les employeurs depuis le gouvernement Rocard.

<sup>2</sup> **RAFP** = Retraite additionnelle de la Fonction publique, instituée en 2003 pour une mise en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

# Adjoint Gestionnaire ? Oui et alors ?

Quel gestionnaire n'a pas entendu dire, dans les salons du rectorat ou sur son lieu de travail, qu'il devait se réjouir d'être désormais reconnu en qualité d'« *adjoint gestionnaire* », membre à part entière de « *l'équipe de direction* » ?

C'est au nom de cette illusoire appartenance à « *l'équipe de direction* » que les services académiques et certains chefs d'établissement réclament toujours plus de travail aux collègues gestionnaires – **de catégorie A comme de catégorie B** – au mépris de leurs obligations statutaires en matière de volume horaire et au détriment de leurs conditions de travail. Ce constat vaut autant pour les collègues gestionnaires matériels et non gestionnaires au sein des agences comptables.

Pourtant, il est bon de rappeler que l'adjoint gestionnaire, « *membre de l'équipe de direction* » n'est pas reconnu statutairement comme un personnel de direction. **De fait, la « reconnaissance » des gestionnaires en adjoint-gestionnaire n'a été accompagnée d'aucune revalorisation salariale.**

Les Gestionnaires, adjoints du chef d'établissement, n'en ont aujourd'hui que le titre pour s'enorgueillir de cette fonction. C'est un leurre qui implique beaucoup plus de contraintes que d'avantages : aucune prime spécifique relative à cette « fonction », horaires à rallonge, positionnement difficile.

Or, la vie quotidienne d'un EPLE est exigeante dans des domaines très divers : droits constatés, bourses scolaires, voyages et sorties scolaires, enquêtes administratives, restauration scolaire, hygiène & sécurité, encadrement de l'équipe technique, recrutement de contrats aidés, comptabilité budgétaire, régies de recettes et d'avances, marchés publics... Liste hélas non exhaustive...

La polyvalence qu'on leur demande pour assumer pleinement leurs responsabilités multiples ne peut se satisfaire d'un simple titre honorifique, entraînant un accroissement de charges. Qui peut nous faire croire qu'une seule personne peut endosser des compétences aussi variées, différentes et complexes : DRH, Sécurité, Marchés publics, Conseil au chef d'établissement, Comptabilité, alors que dans bien d'autres structures ces compétences sont séparées, encadrées par des stages de formation continue tout au long de la carrière.

Pour le SPASEEN-FO, la formation initiale, avant prise de fonctions doit être renforcée. Trop de collègues débutant dans la fonction sont affectés dans des établissements où malgré

leurs investissements personnels, ils ont parfois du mal à assumer toutes ces missions.

Le regroupement à outrance des agences comptables ne fait qu'amplifier les difficultés.

Les heures supplémentaires s'accumulent, alors que l'accès à un régime indemnitaire leur est refusé, sous prétexte de l'avantage d'un logement de fonction.

Confrontés à l'inflation des procédures de tous ordres, les gestionnaires sont suffisamment consciencieux pour assurer le bon fonctionnement de leurs établissements. **Mais cela ne doit pas être au détriment de leurs conditions d'exercice, de travail, mais aussi de leur vie personnelle.**

Le SPASEEN-FO l'a dit et redit : les personnels des services et des établissements sont à bout, au bord de l'asphyxie et fonctionnent à flux tendu. Ils travaillent dans un contexte inacceptable qui détériore leurs conditions de travail, de leurs conditions de salaires.

Les personnels administratifs, qui sont au cœur du fonctionnement des EPLE, sont de plus soumis aux directives des collectivités territoriales de rattachement qui impactent directement sur leurs conditions de travail.

Les conditions de travail deviennent insupportables, à la fois pour les gestionnaires et tous les personnels qui travaillent avec eux. Seul le recrutement de personnels statutaires à hauteur des besoins permettra de faire respecter les obligations statutaires, notamment en matière de temps du travail.

## Le SPASEEN-FO revendique :

- ✓ **L'arrêt des pressions menées sur les collègues gestionnaires ;**
- ✓ **L'arrêt des déqualifications de postes ;**
- ✓ **Un véritable plan de requalification par un passage massif de C en B et de B en A ce qui implique un repyramidage catégoriel a minima de 30% de C, 40% de B et 30% de A.**
- ✓ **L'ouverture au concours des postes nécessaires ;**
- ✓ **Une véritable formation initiale et continue tout au long de la carrière ;**
- ✓ **Le bénéfice plein et entier du régime indemnitaire pour les personnels logés, comme les autres catégories de personnels logés ;**
- ✓ **Pour l'augmentation des salaires : 50 points d'indice et 8% d'augmentation du point d'indice immédiatement pour rattrapage partiel de la baisse des traitements ;**
- ✓ **L'intégration de l'ensemble des primes dans le traitement indiciaire.**

