

L'ÉDUCATION NATIONALE CONFOND "L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE" ET "L'AUTORITÉ FONCTIONNELLE"

infernal ! Dans de trop nombreux services et établissements JS (CREPS, Ecoles Nationales...), la hiérarchie met les Personnels Techniques et Pédagogiques (PTP) en grande difficulté : non-respect des textes en vigueur sur les contrats d'objectifs et sur l'article 10, absence de réponse, confusion des rôles entre l'autorité hiérarchique et fonctionnelle, abus de pouvoir, voire des cas de harcèlement !

Quatre ans après le transfert, l'Éducation Nationale n'a toujours pas pris la mesure de l'organisation des services JS, ne connaît ni les métiers ni les statuts des PTP et pratique trop souvent un encadrement autoritaire et rigide. Le déni de l'instruction 93-063 dont fait preuve l'administration, crée la confusion, comme l'ont fait les Ministères sociaux entre 2010 et 2012 (avant de se ressaisir suite à la pression intersyndicale). A titre d'illustration, les missions d'Inspection-Contrôles (pourtant dévolues aux IJS selon le Décret n°2004-697 du 12 juillet 2004), sont bien souvent "orientées" vers les PTP comme des patates chaudes. Et en défendant l'encadrement des services par les IJS, le SEJS-UNSA maintient ce flou et sert la DGRH qui tente d'officialiser des "millefeuilles hiérarchiques". La lutte des places plutôt que l'intérêt général des services !

Résultats : les missions des PTP sont dénaturées, leur potentiel de conception et d'initiative est freiné voire malmené. De nombreux agents souffrent en silence et le service public est impacté par ces dérives. Tout le monde est perdant !

« Autorité Fonctionnelle » vs « autorité hiérarchique » : un enjeu pour affirmer nos métiers et défaire les stratégies managériales toxiques

[Le décret du 9 décembre 2020](#) transfère les missions JS aux services de l'Éducation Nationale ainsi que l'autorité hiérarchique des directeurs des DRJSCS et DDCS respectivement aux DRAJES et aux DASEN. Ils ne modifient pas les rapports d'autorité au sein des nouveaux services (cf. [décrets n° 85- 720](#) et [85-721 du 10 juillet 1985](#) définissant les statuts des PS et des CEPJ et instruction du 23 mars 1993 précisant les conditions d'exercice des missions).

La hiérarchie des Personnels Techniques et Pédagogiques de Jeunesse et Sports est liée à la spécificité des statuts qui leur confèrent des "fonctions de conception bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation du travail" (cf. [Article 10 - Décret n°2000-815 du 25 août 2000](#)), c'est à dire, sous l'autorité directe des DRAJES ou DASEN.

Les personnels responsables de pôles en DRAJES/Etablissements JS et chef-fe.s de SDJES exercent donc une "autorité fonctionnelle" sur les PTP (et une "autorité hiérarchique" sur les personnels administratifs). Cette distinction entre "l'autorité hiérarchique" qui a un pouvoir de contrôle et d'évaluation des agents du service et "l'autorité fonctionnelle" qui dirige le service et anime l'équipe est capitale !

L'**autorité fonctionnelle** correspond à un rôle de coordination d'un service ou d'une fédération sportive. Elle englobe la coordination des missions, des équipes, de l'organisation et des budgets... Ce rôle est dévolu aux DTN (en fédération sportive), aux chef.fe.s de pôles en DRAJES ou SDJES ainsi qu'aux "Conseillers.es des DASEN" (chef de service des SDJES)

L'**autorité hiérarchique** implique une relation de pouvoir sur les agent.e.s : pouvoir de contrôle, d'évaluation du travail, de sanction (1er groupe), de validation des missions et des priorités.

Dans les fédérations sportives par exemple, les DTN exercent une autorité fonctionnelle sur les CTS qui relèvent de l'autorité hiérarchique des DRAJES (ou DS - Directrice des Sports - pour les EN - Entraîneur.e.s Nationaux).

Autorité hiérarchique et supérieur direct : la même personne !

L'autorité hiérarchique n'est pas un principe qui ruisselle dès lors que l'on porte un badge de cadre ou de "chef.fe" de service. Même si l'administration entretient un système hiérarchique pyramidal, constitué de moult chef.fe.s, ces derniers ne sont pas les responsables hiérarchiques de l'ensemble des agents. L'autorité hiérarchique d'un.e agent.e est bien le fait d'une seule et même personne désignée légalement (pour preuve, des arrêtés de "délégation de compétence" peuvent être pris par un.e DRAJES ou un.e DASEN, ce qui n'est jamais fait car une direction qui signe cette délégation de compétence la perd de fait).

Bien évidemment, les arrêtés de "délégation de compétence" ne doivent pas être confondus avec les "délégations de signature".

Comme nous l'avons écrit plus haut, les statuts des PTP leur confèrent des "*fonctions de conception bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation du travail*". C'est pourquoi, les PTP exercent leurs missions au service du public. L'enjeu pour la hiérarchie n'est donc pas de "fliquer" au quotidien les PTP, mais de créer les conditions pour que les missions conduites au service des usager.e.s, partenaires et institutions répondent aux besoins du terrain.

Cette liberté d'organisation du travail des PTP s'inscrit dans les directives nationales et reste soumise à validation, régulation et à évaluation (bilan d'activités, Contrat d'objectifs, bilan de la lettre de Missions pour les CTS...) par les DRAJES, Directeur.ice de CREPS et DASEN.

C'est pourquoi l'"autorité hiérarchique" et la ou le "supérieur.e hiérarchique direct.e" est la même personne pour les PTP : il ne peut, en effet, y avoir d'autre personne que l'autorité hiérarchique pour contrôler et évaluer l'activité professionnelle, la validation et la réalisation des missions. La ou le chef.fe de service, même s'il ou elle dirige le service, n'a pas l'autorité hiérarchique sur les PTP qui le composent.

La spécificité de nos statuts implique donc d'être particulièrement [vigilant.es](#) sur cette distinction qui, si elle est niée, met en danger l'autonomie même de nos fonctions et de nos missions. Cette distinction permet de ne pas mettre dans les mains d'un.e responsable de service (soumis, rappelons-le, à la même autorité hiérarchique que les PTP) un pouvoir qui ne lui appartient pas et dont il pourrait abuser. Lui conférer le pouvoir, par exemple, d'évaluer les PTP revient à ajouter des moyens de pression sur ces personnel.le.s et lui accorder les "pleins pouvoirs" sur leurs conditions de travail et d'exercice. La porte est grande ouverte à un fonctionnement managérial autoritaire et maltraitant !

Tenir nos positions - Pourquoi faut-il remettre les pendules à l'heure ?

Faire respecter nos droits

L'autorité est contrainte par les limites réglementaires. Ce principe d'autorité appartient aux droits et devoirs les plus élémentaires des fonctionnaires. Vouloir exercer une autorité hiérarchique dont on n'est pas propriétaire légalement, c'est de l'abus de pouvoir et c'est illégal. Et quand des services ou établissements dysfonctionnent, il est nécessaire de rappeler la règle et la faire appliquer, a fortiori quand cela concerne la hiérarchie.

Aussi et nous le savons, faire signer son contrat d'objectifs par le responsable de pôle ou de SDJES avec qui la relation est bonne ou cordiale peut être tentant, mais cela est une erreur de croire que la non-application de la réglementation est, à terme, favorable à l'agent.e.

Inutile d'acheter un ticket de bus, alors qu'on veut prendre le train

Négocier avec quelqu'un qui n'est pas dépositaire du pouvoir de l'autorité hiérarchique n'est pas utile. Pire, cela confère à l'interlocuteur.trice un pouvoir qu'il ou elle n'a pas statutairement, cela déstabilise sur le long terme les liens relationnels pour l'ensemble d'un service et cela entérine des règles tacites pouvant sembler favorable selon la situation et le contexte, mais non conformes et dangereuses sur le long terme.

Exemple avec l'entretien de carrière pour un.e PTP en DRAJES, dont l'autorité hiérarchique est exercée par le ou la DRAJES. Faire cet entretien avec la ou le chef.fe de service, en position d'autorité fonctionnelle et non hiérarchique peut présenter plusieurs problèmes. Il ne possède d'ailleurs ni des prérogatives ni du pouvoir

pour permettre l'avancement d'échelon ou de grade. En revanche, il saura trouver une oreille attentive auprès de sa hiérarchie s'il veut mettre l'agent.e en difficulté. De plus, cela peut conduire à une relation de pouvoir renforcée et asymétrique entre le chef de service et [le.la](#) PTP et avoir des incidences sur le quotidien professionnel ensuite (coordination du service, collègues, mission, relationnel, ...).

Et maintenant ?

En toutes circonstances, il est important de rester ferme et défendre ses conditions de travail. Pour tenir cette position, il est nécessaire de le faire collectivement, et avec un appui syndical (le seul moyen d'agir avec la liberté de ton adéquate). Aussi, il vaut mieux être accompagné.e face à l'autorité hiérarchique pour un entretien ou pour écrire à sa direction... et ainsi maintenir ou améliorer ses conditions de travail. Et généralement, il vaut mieux créer les conditions pour amener l'administration à trancher en faveur des collègues en présentant un front uni et solidaire face à une autorité ou une pratique problématique.

Nous nous tenons disponibles et aux côtés de toutes et tous les collègues qui le désirent !

Nous exigeons du Ministère :

- L'application des textes concernant l'autorité hiérarchique et fonctionnelle des agent.e.s ainsi que le respect des statuts
- Le recrutement massif de personnels PTP et administrif.ve.s pour faire tourner les services et établissements
- la mise en place partout d'un cadre de travail qui respecte les statuts et les personnels (et donc la fin de l'encadrement autoritaire et toxique partout où il a lieu), le rappel à l'ordre des services dysfonctionnels et des mesures de protection et de prévention à la hauteur des enjeux.



Des questions, remarques ou idées de génie ?

Contactez-nous : solidairesjs@net-c.com / 06 86 63 17 91