



CGT CONSEIL DÉPARTEMENTAL DES HAUTES-PYRÉNÉES (CD65)

FICHE TECHNIQUE, JURIDIQUE & SYNDICALE : Le Chef de Cuisine en Collège et le Mythe de la « Double Hiérarchie » : Chacun à sa place !

Mise à jour : Octobre 2026

Rappel Fondamental : Le Statut de l'Agent

Le **Chef de Cuisine** en collège public est un fonctionnaire territorial (ou contractuel de droit public) relevant exclusivement du **Conseil départemental des Hautes-Pyrénées (CD65)**. Il fait partie des Personnels Techniciens, Ouvriers et de Service (TOS) transférés aux collectivités.

- **L'employeur unique** : Le Président du Conseil départemental.
- **Le cadre juridique** : Le Code général de la fonction publique (CGFP) et le statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux ou agents de maîtrise.
- **Ce qu'il n'est pas** : Il n'est en aucun cas un agent de l'État ou du Ministère de l'Éducation Nationale.

1. Le Constat et la Position de la CGT CD65

Trop souvent sur le terrain, les chefs de cuisine subissent les pressions croissantes des directions d'établissement (Principaux, Secrétaires généraux, ex-gestionnaires) de l'Éducation nationale, qui se comportent comme leurs employeurs directs.

Le rappel de la CGT CD65 est catégorique :

Les chefs de cuisine et l'ensemble des personnels ATTEE (Adjoints Techniques Territoriaux des Établissements d'Enseignement) sont des agents territoriaux du Conseil départemental des Hautes-Pyrénées (CD65). Ils ne sont pas des agents de l'État. L'autorité de l'Éducation nationale sur nos collègues est strictement encadrée par la loi et ne doit en aucun cas s'apparenter à un pouvoir de **subordination managériale ou disciplinaire**.

2. Le Cadre Juridique Textuel : Qui commande quoi ? Le Nœud du Problème : La Double Hiérarchie

Le quotidien des chefs de cuisine est régi par un équilibre juridique strict appelé la **double hiérarchie**, trop souvent source de dérives managériales. Le droit distingue deux notions fondamentales :

Nature du Lien	Autorité concernée	Périmètre d'action légal	Ce qui est strictement interdit
Hiérarchie Organique	Le Département (CD65)	Pouvoir de nomination, carrière, avancement, discipline, rémunération, temps de travail global.	La/le principal.e du collège ne peut pas sanctionner l'agent ni modifier son contrat.
Autorité Fonctionnelle	Le Chef d'Établissement (Principal) & Gestionnaire	Organisation quotidienne des tâches, encadrement de la production des repas, respect des horaires fixés par la collectivité.	La/le principal.e ne peut pas imposer des tâches hors statut, modifier les quotités horaires ou exercer un pouvoir disciplinaire.

La répartition des compétences est fixée par le Code de l'éducation et le Code général de la fonction publique (CGFP).

L'Éducation nationale bénéficie **d'une autorité fonctionnelle** et ne peut pas sanctionner un agent du département ni même l'en menacer ! **Article L. 421-23 du Code de l'éducation.**

3. Les Lignes Rouges : Cadre d'Intervention et Droits de l'Agent

L'expression « double hiérarchie » est un **abus de langage managérial**. Juridiquement, l'autorité fonctionnelle ne peut pas écraser l'autorité hiérarchique. **Chacun doit rester à sa place** pour éviter le harcèlement textuel et les injonctions contradictoires.

- **Le temps de travail** : Les emplois du temps prévisionnels et l'annualisation sont validés en amont par le Département. La direction du collège ne peut imposer unilatéralement des heures supplémentaires ou des changements de planning arbitraires.
- **Les missions statutaires** : Le Chef de Cuisine gère la production, les commandes, les normes HACCP et encadre son équipe de cuisine. Il n'est pas le subordonné des personnels de l'Éducation Nationale pour des tâches extérieures à la restauration (ex: entretien général de l'établissement hors zone de cuisine).
- **L'évaluation professionnelle** : **L'entretien professionnel annuel est mené par le Département**, bien qu'il s'appuie sur un avis fonctionnel formulé par le chef d'établissement. Cet avis doit se cantonner à la manière technique de servir et non à des jugements personnels.

4. Les Droits Spécifiques du Chef de Cuisine (Catégorie C ou B)

Le chef de cuisine est le seul maître à bord de sa production culinaire, dans le respect des directives de son employeur (le CD65) :

- **Autonomie technique** : C'est lui qui maîtrise l'application du plan de maîtrise sanitaire (**HACCP**), de la traçabilité et des normes de sécurité. L'Adjoint gestionnaire ne peut lui imposer des pratiques contraires à la sécurité sanitaire.

- Management de son équipe : Le chef de cuisine organise le travail de ses seconds, commis ou agents de restauration. La direction du collège ne doit pas court-circuiter son autorité auprès de ses équipes en cuisine.

5. Guide d'Action Syndicale CGT : Que faire en cas de dérive ?

Si la direction du collège dépasse ses droits (remarques sexistes/agressives, pressions managériales abusives, non-respect des fiches de poste) :

1. Le réflexe écrit : Ne restez pas isolé. Exigez que toute injonction qui vous semble hors cadre réglementaire soit formulée par écrit.
2. Saisir le Département : Informez immédiatement votre conseiller territorial de secteur au Département (Direction de l'Éducation/Collèges) afin que le CD65 rappelle le chef d'établissement à l'ordre.
3. Alerter la CGT CD65 : Contactez vos délégués syndicaux CGT pour consigner les faits sur le Registre de Santé et Sécurité au Travail (RSST) de l'établissement et déclencher une intervention en instance (FSSSCT).

► Pour la CGT CD65, le respect des statuts est la première des protections de la santé des agents au travail. **Ne laissons pas l'État régenter nos carrières territoriales !**

⚠ **Position de la CGT CD65** : Chacun doit rester à sa place. L'autorité fonctionnelle de la direction du collège n'est pas un chèque en blanc pour s'approprier le pouvoir hiérarchique du Département.

👊 **Rappel de la CGT CD65** : Les menaces du type "*Je vais vous sanctionner ou vous faire sanctionner*" ou "*Je vais demander votre départ*" brandies par une direction de collège constituent souvent une forme de **pression managériale abusive**, voire du harcèlement moral. Tout rapport rédigé par un principal à l'encontre d'un agent doit obligatoirement être communiqué à ce dernier s'il donne lieu à une procédure, et l'agent a le droit d'être défendu par la **CGT CD65**.

