



COLLOQUE ANIME PAR :

Philippe Lalouette, Co secrétaire Académique d'Amiens,
membre du bureau national, commissaire paritaire national SAENES

Rémy Party, Secrétaire Académique, commissaire paritaire AAE

Ghislain Lubraniecki, Agent comptable, Lycée à Stenay (55)

Nadine Blachowiak, commissaire paritaire Adjaenes, Cité scolaire 'Julie Daubié' à Rombas (57)

Participants :

32 collègues des 4 départements y ont participé avec une représentation de tous les métiers (secrétariat – intendance – gestion matérielle et comptable – service de paye).

Programme de la journée :

- 1 – Missions des personnels administratifs et ITRF en EPLE
- 2 – Restitution des débats
- 3 – Effectifs, répartition des postes et temps de travail
- 4 – Salaires, grilles indiciaires, PPCR, indemnités
- 5 – Requalification des emplois, promotion, mutation

1 – Missions des personnels administratifs et ITRF en EPLE

L'absence de collègues ATRF en laboratoire ne nous a pas permis de constituer un groupe de discussion, nous envisagerons les modalités d'une représentation au colloque national.

Nous avons consacré la matinée à cette discussion où les collègues se sont répartis en deux groupes équilibrés : un groupe, personnel d'intendance et un groupe, personnel d'administration.

Chaque collègue s'est exprimé sur leur établissement (collège, lycée, sections d'enseignement professionnel,) effectif élèves, effectif personnel, poste, missions, temps de travail et conditions de travail.

2 – Restitution des débats

La restitution concernant les collègues d'Intendance :

Le groupe était constitué de gestionnaires matériel, d'un agent comptable, d'attaché non gestionnaire et de collègues en service mutualisé de paye.

- ✓ Les relations avec les collectivités de rattachement.

L'appréciation des relations avec les collectivités est variable (la Région apparaissant comme la moins présente en terme d'interlocuteur) mais globalement il en ressort une immixtion croissante de ces dernières dans la gestion de l'EPLÉ avec par exemple ;

- une hausse des enquêtes
- la mise en place de marché (ascenseur - énergie...)
- l'harmonisation des tarifs de restauration
- des prélèvements sur fond de roulement avec son corolaire de diminution des réserves

Le niveau d'équipement des établissements est loin d'être harmonisé.

La question d'une politique plus volontariste en termes de développement durable a été évoquée.

Focus sur le département 57

Ce dernier met en place une politique de « territorialisation de la maintenance » ayant pour objectif une mutualisation des moyens en personnels au niveau de la collectivité. C'est-à-dire que les ATEE avec spécialité ne seront plus à terme dans les établissements mais dans des équipes mobiles au service des routes, des bâtiments et des EPLÉ.

- ✓ Un besoin de formation croissant

Les formations en appui à la dématérialisation (demact – prélèvement à la source...) et la mise en place de nouvelles applications et procédures (chorus, DSN...) sont souvent tardives et mal adaptées comme la formation à distance (foad).

- ✓ Une demande d'échange et de dialogue

L'assistance académique aux établissements gagnerait à être renforcée et un cadre commun semble nécessaire dans les domaines comptables et en service de paye (fiche de procédure commune...).

Les collègues sont demandeurs de plus de dialogue horizontal et vertical, par exemple une seule réunion annuelle est programmée au niveau académique pour les 5 services mutualisés de paye.

La restitution concernant les collègues d'administration :

- Les collègues qui exercent en collège revendiquent la difficulté d'effectuer leurs missions de secrétaire, du fait qu'une grande partie du temps de travail est consacré à l'accueil avec tout ce que cela comporte.
De plus, on leur demande parfois de se rendre à la poste, souvent sans ordre de mission, sans leur décompter du temps de travail et sans aucun frais de déplacement pour les collègues qui prennent leur voiture personnelle.
- En règle générale, les missions demandées (souvent avec un manque d'explication) sont tellement diverses et variées qu'il faut avoir un niveau de connaissances et de compétences bien au-delà du grade, surtout pour les adjoints administratifs.

- Les formations FOAD sont loin d'être bénéfiques car il y a un peu d'approfondissement et de plus, il y a souvent des problèmes de connexion.
- Il est évident qu'il y a une pression constante sur le personnel administratif, surtout pour les adjoints administratifs qui sont souvent dans une position difficile selon les supérieurs hiérarchiques car il faut : savoir anticiper sans anticiper, savoir prendre des initiatives sans en prendre, faire des propositions de travail sans en faire etc....
- De plus, la charge de travail, pour beaucoup est une difficulté de tous les jours, qui engendrent un stress permanent qui aboutit souvent sur des problèmes de santé. Malheureusement on constate aussi une grande souffrance chez des collègues, avec tous les risques psychosociaux que cela comporte.
- La dématérialisation de nombreux dossiers à mettre en place dans un délai très restreint avec très peu d'information ou pas du tout est une véritable pression.
- Les entretiens professionnels ne sont malheureusement pas toujours effectués dans les conditions telles que cela devrait l'être. (fiche de poste non revue, entretien qui dure 10mns, etc..). Les droits des personnels administratifs sont trop souvent oubliés.

La majorité des collègues revendiquent un manque évident de reconnaissance et de considération aussi bien dans leur établissement, dans leur académie qu'au niveau du gouvernement.

3 – Effectifs, répartition des postes et temps de travail

Le manque de poste est d'autant plus sensible que la structure est petite, certain service comme les centres mutualisateurs de paye sont touchés par une forte précarisation (exemple de Dombasles avec 50% de non-titulaires).

La fonction d'accueil devient une charge importante dans certains collèges. Concernant le temps de travail, les conditions locales sont très variables et la question de la mise en œuvre effective du compte épargne temps a été souhaitée.

4 – Salaires, grilles indiciaires, PPCR, indemnités

La mise en place des groupes de fonction dans le dispositif RIFSEEP a été largement abordée et les collègues de catégorie C estiment au vue des fonctions exercées devoir intégrer le groupe 1. Plus globalement, les collègues en établissement sont demandeurs d'une distinction plus fine par fonction à l'image de ce qui se pratique pour les services. La question des primes REP en cités scolaires a été évoquée.

5 – Requalification des emplois, promotion, mutation

Le profilage des postes apparait comme un frein à la mobilité. La politique de requalification des emplois manque de lisibilité en raison du faible nombre de collègues concernés chaque année (19 en 2017 dans notre académie). La baisse des effectifs en catégorie C n'améliore pas le ratio des promotions.

Conclusion

Les collègues ont appréciés ce moment d'échange et de rencontre, les conclusions de cette journée feront l'objet d'une restitution au colloque national organisé à Paris en octobre prochain. Ils nourriront également notre commission nationale et nos revendications.