



Le jeudi 23 mars 2017

Séminaire académique des adjoints gestionnaires et des agents comptables

23/03/2017

Mesdames, Messieurs,
Cher(e)s collègues,

L'organisation de ce séminaire permet de rappeler l'importance du rôle et des missions des adjoints gestionnaires et des agents comptables au sein de l'Académie de Paris.

C'est donc un premier signe de reconnaissance après plusieurs années de silence.

C'est l'occasion aussi de renouer le dialogue avec une profession durement mise à mal ces dernières années.

Si l'ordre du jour qui nous est proposé reprend certains des thèmes actuellement au cœur de ses évolutions, il n'en demeure pas moins que la réalité de notre métier est avant tout marquée par une dégradation des conditions de travail dans les établissements scolaires ainsi que par la dévalorisation de nos fonctions et de notre position.

En effet, c'est à un véritable malaise que vous êtes confrontés.

I/ La dégradation de nos conditions de travail

Depuis plusieurs années déjà, nous pouvons tous faire le constat d'une détérioration de nos conditions de travail dont les causes sont désormais connues de tous :

- Les suppressions de postes intervenues depuis 15 ans dans les EPLE,
- Une mauvaise répartition des moyens entre les établissements scolaires,
- Une dotation en personnels variable d'un établissement à l'autre,
- Le non-remplacement des agents absents, à temps partiel ou en congés divers,
- L'augmentation de la charge de travail avec de nouvelles missions,
- La multiplication des tâches à accomplir dans des délais toujours plus courts,
- Une pression de plus en plus forte de notre hiérarchie directe,
- L'affaiblissement de notre autorité hiérarchique et fonctionnelle vis-à-vis des personnels,
- Le développement de l'individualisme au détriment du travail en équipe,
- L'isolement des gestionnaires qui n'ont parfois aucun secrétariat ni aucun personnel pour les aider,
- La disparition des instruments d'entraide et des outils de solidarité professionnelle,
- L'accroissement des situations conflictuelles avec les autres membres de la communauté scolaire,
- Le manque de reconnaissance professionnelle, salariale et indemnitaire,
- L'insuffisance des moyens financiers pour répondre à tous les besoins,
- L'absence de soutien de notre administration en cas de difficultés...

Tout ceci a contribué à dégrader la qualité du service public rendu aux usagers.

Mais c'est aussi le cadre dans lequel nous exerçons notre métier qui a lui-même fortement évolué.

II/ Un métier qui évolue

Les transferts de charges nouvelles sans les moyens humains et financiers supplémentaires rendent de plus en plus difficile l'accomplissement de nos missions. Par exemple, la gestion des bourses avec l'expérimentation cette année dans les collèges d'une dématérialisation de la procédure de dépôt des dossiers de demande s'est traduite dans les établissements où l'on rencontre le plus d'élèves défavorisés par une augmentation de la charge de travail des gestionnaires et des secrétariats au lieu de simplifier les choses.



**SYNDICAT NATIONAL DE L'ADMINISTRATION SCOLAIRE
UNIVERSITAIRE ET DES BIBLIOTHEQUES
Section académique du SNASUB-FSU de Paris**



L'évolution des relations avec les collectivités territoriales depuis la nouvelle vague de décentralisation se caractérise par une ingérence plus forte qui rend le métier d'adjoint gestionnaire encore plus complexe, notamment en ce qui concerne la gestion des ressources humaines ou le pilotage financier.

La réforme de la carte comptable a également eu un impact sur le métier d'agent comptable en le rendant toujours plus exigeant au détriment de ses autres missions et elle a surtout été faite dans un contexte d'insuffisance budgétaire pour diminuer le nombre de postes. Les regroupements comptables ont été réalisés sans réelle logique en se privant des compétences d'un certain nombre de collègues et au mépris des établissements rattachés alors que l'objectif était de sécuriser la fonction comptable.

Les cités mixtes régionales manquent cruellement de moyens. Elles souffrent des blocages liés à la double tutelle et à l'absence de réaction de l'Etat face aux injonctions parfois contradictoires des collectivités (cf. : la double transmission des budgets ou des COFI).

Les ex lycées municipaux ont été EPLisés dans des conditions très difficiles, après plusieurs années d'abandon progressif, sans cohérence géographique ou fonctionnelle ni réelle perspective d'avenir.

Dans les collèges autonomes, la situation est parfois pire tant les moyens humains et financiers paraissent insuffisants pour accueillir une population scolaire parisienne dont les inégalités ne cessent de se creuser.

D'une manière générale, la tendance observée ces dernières années est à considérer l'intendance au mieux comme le service chargé de la mise en œuvre des politiques éducatives, au pire comme un entonnoir où finissent par aboutir tous les dysfonctionnements internes des établissements et toutes les frustrations d'un système éducatif qui peine à se donner tous les moyens de ses ambitions (cf. : le PPMS et l'alerte attentat-intrusion).

III/ Les conséquences sur le métier de gestionnaire

La dégradation des conditions de travail qui en résulte a produit des effets inquiétants sur le métier de gestionnaire avec le développement de la souffrance au travail.

C'est aussi le sens même de notre action qui s'en trouve affecté.

Beaucoup d'entre nous se sentent démunis ou désemparés. Certains, sous la pression de la hiérarchie ou en raison de leur isolement, connaissent des troubles de santé importants qui sont dus au stress, au surmenage ou à la tension quotidienne dont ils sont victimes ; d'autres sont obligés de consulter la médecine du travail ou de s'arrêter ; nombreux sont ceux qui ne parviennent plus tout simplement à assurer leurs fonctions avec la même efficacité qu'auparavant.

Autre élément important : nous sommes de plus en plus confrontés à la négation de nos compétences professionnelles et de notre statut.

Les relations professionnelles se sont considérablement détériorées avec les chefs d'établissements, les agents des collectivités territoriales, les enseignants, et parfois même à l'intérieur des établissements entre les différents services ou les collègues d'un même service.

Les conflits sur le lieu de travail se sont multipliés et la solidarité s'est affaiblie.

Ces difficultés, cette détresse, cette souffrance sont réelles. Une étude menée en 2012 par le Carrefour Santé Social qui regroupe notamment la MGEN et d'autres partenaires avait déjà révélé que 15 % des personnels administratifs de l'Éducation nationale étaient en état d'épuisement professionnel (« *burn-out* »), 24 % en situation de réduction de leur productivité au travail avec un sentiment de dépersonnalisation et 27 % en état de tension excessive.

Nous avons nous-mêmes mené une enquête auprès de nos collègues au mois de décembre dernier qui a révélé à peu près les mêmes résultats.

Nous refusons que les missions des gestionnaires aboutissent à briser des individus. Ce n'est pas la vocation de notre métier.



**SYNDICAT NATIONAL DE L'ADMINISTRATION SCOLAIRE
UNIVERSITAIRE ET DES BIBLIOTHEQUES
Section académique du SNASUB-FSU de Paris**



Autres signaux inquiétants : nous constatons de plus en plus que les lauréats de concours se détournent des postes en EPLE par crainte de devoir en affronter la réalité quotidienne. Les jeunes collègues préfèrent partir vers d'autres services ou d'autres ministères après 1 an ou 2 seulement passés en établissement scolaire, ce que la BIEP a rendu beaucoup plus facile qu'auparavant.

Face à tout cela, le Ministère de l'Education Nationale et le Rectorat de Paris ont réagi à travers la mise en place des CHSCT, la constitution de groupes de travail spécifiques aux gestionnaires, les visites et les auditions des personnels dans les établissements scolaires, le développement d'outils de prévention des risques psychosociaux, l'amélioration du tutorat et des formations pour les primo-arrivants...

Tout ceci va dans le bon sens mais cela prouve aussi qu'il faut continuer à rechercher des solutions.

Les organisations syndicales comme la notre ont fait depuis longtemps de la lutte contre la souffrance au travail et contre tout type de violence l'une de leurs priorités d'action, notamment au sein des CHSCT. Nous y défendons ainsi le droit à une vraie médecine du travail. Nous veillons à ce que soient mises en œuvre de véritables politiques de prévention et de reconnaissance des risques professionnels, y compris sur la question du harcèlement moral.

IV/ Nos propositions pour améliorer les conditions d'exercice du métier de gestionnaire

De manière plus générale par rapport à nos conditions de travail, nous proposons depuis plusieurs années :

- De recréer les postes nécessaires à l'accomplissement normal de nos missions partout où cela est nécessaire et où les tensions au travail sont les plus importantes ;
- De mieux répartir les moyens entre les établissements scolaires ;
- De flécher les dotations entre les différents services à l'intérieur des établissements ;
- De développer les formations liées à la prise de poste et les autres formations continues tout au long de la carrière en permettant à nos collègues de s'y rendre sans avoir à craindre de s'absenter ;
- D'améliorer le tutorat des personnels débutants en faisant appel à des professionnels motivés et disponibles selon un calendrier, des engagements et un référentiel basés sur ce qui se fait de mieux dans les autres académies ;
- De donner au CHSCT tous les moyens lui permettant d'intervenir sur les questions qui relèvent de sa compétence ;
- De demander l'application des dispositions relatives à la surveillance médicale des agents et le développement d'une véritable médecine de prévention à la hauteur des besoins ;
- D'institutionnaliser les réunions de bassins en EPLE au niveau des personnels d'intendance afin que l'ensemble des collègues puissent casser leur isolement, se rencontrer, échanger des pratiques et favoriser leur entraide en vue d'améliorer la gestion et le fonctionnement des établissements scolaires dans l'intérêt du service public ;
- De pérenniser la réunion annuelle de tous les gestionnaires afin de connaître les grandes orientations de la politique administrative et financière de l'Académie de Paris ;
- De renforcer la mission d'assistance et de conseil que les services académiques peuvent apporter aux gestionnaires des établissements ;
- De développer les instances de concertation, de dialogue et de travail associant les représentants des gestionnaires sur tous les thèmes qui peuvent le justifier ;
- De trouver des solutions humaines respectueuses des individus face à une hiérarchie directe de plus en plus exigeante afin d'éviter un contentieux professionnel souvent injuste et déséquilibré.



**SYNDICAT NATIONAL DE L'ADMINISTRATION SCOLAIRE
UNIVERSITAIRE ET DES BIBLIOTHEQUES
Section académique du SNASUB-FSU de Paris**



V/ La reconnaissance du métier de gestionnaire

Enfin, ce dont la profession a besoin, c'est d'une véritable reconnaissance statutaire, salariale et indemnitaire, comparable à celle des autres membres de l'équipe de direction.

Nous ne pouvons pas nous contenter de la revalorisation sémantique du terme « *d'adjoint gestionnaire* » introduit par le Décret n° 2011-1716 du 1er décembre 2011 relatif à l'organisation et au fonctionnement des établissements publics locaux d'enseignement.

A ce titre, nous vous avons demandé à plusieurs reprises que tous les collègues gestionnaires de l'Académie de Paris aient accès à l'espace encadrement du site académique dès leur nomination au sein d'un établissement scolaire puisqu'y figurent de nombreux documents qui intéressent directement l'exercice de leurs compétences.

Pour nous, il s'agit aussi :

- De requalifier l'ensemble des postes d'adjoints gestionnaires de l'Académie de Paris en postes de catégorie A et de permettre aux collègues de catégorie B qui exercent actuellement ces fonctions de bénéficier des mesures de promotion par liste d'aptitude ou par concours interne ;
- De donner de vraies perspectives de carrière et d'évolution professionnelle à tous les gestionnaires en réfléchissant à une meilleure adéquation entre les grades et les emplois occupés ainsi qu'à une logique de progression dans le déroulement des parcours professionnels ;
- D'améliorer les conditions du mouvement en revenant à des règles de gestion plus simples, objectives et transparentes ;
- De renouer le dialogue avec les collectivités territoriales en créant les conditions d'une concertation équilibrée associant les gestionnaires à la définition des orientations et des actions menées dans les établissements scolaires.

« *La pire souffrance est dans la solitude qui l'accompagne* ». Cette phrase d'André Malraux tirée de la Condition Humaine pourrait résumer l'évolution des conditions de travail de l'ensemble des personnels administratifs dans les EPLE tant la situation s'est dégradée ces derniers temps.

A. MALRAUX ajoutait que « *l'exprimer [la souffrance de la solitude] aussi délivre ; mais peu de mots sont moins connus des hommes que ceux de leurs douleurs profondes* ».

Les gestionnaires et les agents comptables ont tous éprouvé ou ressenti à un moment de leur carrière cette douleur muette.

Ils attendent de leur administration des mesures fortes permettant de rompre le silence, de rétablir les conditions nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, de redonner du sens à leur action et de les reconnaître enfin à la hauteur de leur investissement et de leur dévouement quotidiens au bon fonctionnement du service public de l'Education nationale.