



sud.paysdelaloire@laposte.net

Agents techniques des collèges et lycées dans les Pays de la Loire, rejoignez-nous !

TOUS ENSEMBLE, avec Solidaires

Une liste a été présentée par Solidaires Fonction Publique aux dernières élections professionnelles de la Région.

C'était une première ! Avec l'aide de SUD-Education, de SUD-Collectivités Territoriales, Solidaires FP a souhaité donner de la voix à un syndicalisme de lutte, qui défende les conditions de travail des agents, mises à mal par les employeurs territoriaux ! Solidaires défend un syndicalisme démocratique (participation aux assemblées générales décisionnelles, formation syndicale des adhérents,...), intercatégoriel (tous ensemble, agents techniques, administratifs, enseignants), interprofessionnel (notre champ de syndicalisation concerne tous les versants de la fonction publique, et le Privé).

Sur la défense des personnels face à leur hiérarchie, sur la question des conditions de travail, Solidaires est porteur d'une ligne intransigeante, sans cogestion !

Conditions de travail, parlons-en !

ATT des EPLE, nous sommes de plus en plus isolé-e-s ! De plus en plus, nos missions sont individualisées... De moins en moins en binômes, de plus en plus seul-e-s dans le travail.

ATT des EPLE, nous sommes de plus en plus précarisé-e-s : au lieu de créer partout des brigades de remplacement, nos employeurs ont choisi de recourir massivement aux contractuel-le-s et vacataires !

ATT des EPLE, notre travail est de plus en plus flexibilisé : il faut attendre 6 semaines pour qu'un congé-maladie soit remplacé. Pendant ce temps-là, ce sont les collègues qui doivent assurer la tâche de l'agent en congé, à l'interne.

ATT des EPLE, très souvent, nos emplois du temps ne sont même pas discutés en début d'année, comme cela devrait être le cas, selon les textes !



HIERARCHIES AU PLURIEL

Hiérarchie fonctionnelle

C'est celle du proviseur ou du principal qui, le plus souvent, l'a déléguée au gestionnaire. Ce dernier assure le fonctionnement du service des ATT, mais il n'est pas notre employeur.

Hiérarchie décisionnelle, c'est celle du président de la collectivité territoriale de rattachement (Conseil Général ou Conseil Régional). C'est lui qui s'occupe de la carrière de l'agent, de l'aspect disciplinaire. Il est assisté dans sa tâche par la Direction des Ressources Humaines.



- ⇒ Il est courant que ces deux hiérarchies se « renvoient la balle » lorsqu'elles sont sollicitées par les agents.
- ⇒ Qui plus est, cette double hiérarchie ne facilite pas les démarches des agents qui doivent se repérer parmi leurs interlocuteurs.



Comme si cela ne suffisait pas, les Collectivités Territoriales ont inventé le « chef d'équipe », simple agent promu par l'employeur, encadrant de ses pairs. Sans véritable formation à l'animation d'une équipe de travail, il n'est pas rare que l'intervention du chef d'équipe rajoute de l'angoisse et de la souffrance sur le lieu de

travail...

L'entretien individuel d'évaluation, la prime à l'individualisme et à la pression hiérarchique

Depuis la décentralisation de 2003, les Collectivités Territoriales ont institué un entretien annuel d'évaluation pour les ATT : dirigé par le n+1 (le gestionnaire, ou parfois le chef d'équipe), il se veut un moyen de reconnaissance du travail de l'agent. Il est surtout le signe d'une personnalisation du parcours professionnel, où priment l'infantilisation de l'agent, et la déconstruction des solidarités et du collectif. C'est la porte ouverte à la soumission au petit chef, alors qu'une véritable discussion collective autour du travail pourrait être réellement productive et améliorerait les conditions de travail.

Services partagés

L'externalisation des tâches et des travaux en direction des entreprises privées touche de plein fouet le service de maintenance. La dégradation des locaux, au fur et à mesure de leur vieillissement conduit à ne plus mener que des actions curatives. Le volet préventif des missions des agents a tendance à passer à la trappe. Les compétences des agents, leurs

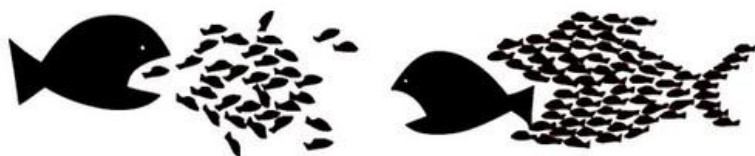
qualifications, se voient ainsi dévaluées. De plus en plus, dans le cadre de l'autonomie des EPLE, les agents en services partagés doivent négocier les priorités et les interventions, au détriment parfois de la qualité du travail. Pire, les agents se retrouvent souvent seul-e-s face à des décisions à prendre, qui relèveraient normalement du gestionnaire ou de l'autorité décisionnelle.

Agents polyvalents : une multitude de tâches, parfois lourdes (la grosse plonge, par exemple); des postes sans souci d'ergonomie (chaises lourdes à manutentionner quotidiennement, des sols glissants,...), où manquent parfois les Equipements de Protection Individuelle.

Agents d'accueil : l'amplitude horaire de 13 heures est trop large, de même que les 43 heures semaines. Les 255 heures d'astreinte par poste pour les postes doubles (79h pour les postes simples) représentent une amplitude horaire difficilement compatible avec la vie privée. La spécificité de l'accueil ne peut être conciliée avec les tâches du service général.

Agents de restauration : la disparition de la médecine de prévention rentre en contradiction avec les contraintes sanitaires de plus en plus exigeantes. La recherche de l'hygiène alimentaire associée à l'éducation au goût est elle conciliable avec les impératifs économiques et les contraintes budgétaires ? La « lutte contre le gâchis » et les consignes de tri des déchets sont des tâches louables mais qui se rajoutent au temps de travail et aux missions quotidiennes.

La qualité empêchée, c'est quoi ?



De plus en plus, les temps alloués pour traiter une mission, sont minorés par la hiérarchie ; Le matériel est parfois obsolète (par exemple en informatique, où les réseaux, les serveurs, les ordinateurs sont quelquefois insuffisamment renouvelés) ; La hiérarchie perçoit la mission comme achevée alors qu'elle ne l'est pas aux yeux des agents, qui visent la qualité du travail.

- ⇒ C'est là, souvent une source de souffrance, car il y a là distorsion entre le sens du travail de l'agent, la valeur qu'il met dans ses missions, et ce qu'on lui demande de faire, qui n'est pas à la hauteur de cette éthique du travail « bien fait ».

Rejoignez-nous pour nous battre, ensemble, pour exiger :

- ✓ **La fin de l'infantilisation et de la culpabilisation des agents.**
- ✓ **Un vrai dialogue social qui ne soient pas qu'une formule destinée à endormir les travailleurs et les travailleuses.**
- ✓ **Le respect des droits syndicaux et de l'accès à la formation syndicale.**
- ✓ **Des emplois du temps discutés de manière collectives, en début d'année, en conformité avec les décrets et circulaires.**
- ✓ **La création partout de brigades de remplacements avec un corps de titulaires-remplaçants, pour effectuer des suppléances dès les premiers jours des congés maladies.**
- ✓ **Des avancements d'échelons au minimum.**
- ✓ **Des ratios automatiques à 100 % pour les avancements de grade.**
- ✓ **La nomination systématique des agents reçus à un concours ou un examen.**
- ✓ **Des mutations qui soient faites dans la transparence et l'égalité, sans cogestion.**
- ✓ **Une prime IAT qui fasse partie du salaire**
- ✓ **Une formation effective sur les conditions de travail**
- ✓ **Des formations en continu variées, et qui correspondent aux différentes filières, qui ne soient pas centrées sur les métiers de l'encadrement.**



Pour nous rejoindre, pour vous défendre et défendre les collègues, contactez nos représentants syndicaux :



Yvan Pensé

06.73.72.12.07



Yannick Lebert

06.52.84.60.61

Sud.paysdelaloire@laposte.net