

AGENTS DE LA RÉGION

UN NOUVEL ENTRETIEN PROFESSIONNEL

EN 2015/2016

La région Ile-de-France tente de modifier les entretiens professionnels dans le cadre de contrats d'objectifs. Il s'agit d'un affichage médiatique qui lui permettra de justifier d'un soit-disant dialogue social et d'une qualité de management.

La première réunion, le 4 juin, s'est terminée sur un constat d'échec. La voix des personnels n'avait de toute évidence pas été prévue. Les groupes de travail vont se poursuivre jusqu'en octobre 2015, date du vote.

Sud éducation se souvient avoir voté contre le règlement temps de travail. Ceci n'avait pas empêché sa mise en œuvre. Au bilan des agents en accident de travail se voient imposer des journées de récupération lors de leur réintégration. Le calcul des jours de rattrapage des congés varie d'un lycée à l'autre malgré le logiciel régional. Sud est opposé à ces nouvelles modalités d'évaluation.

PAS D'OBJECTIFS SANS NORMALISER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La région veut imposer des critères patronaux (normes iso 9001 et 26000) pour l'élaboration d'objectifs annuels.

SUD revendique l'instauration de critères chiffrés issus des revendications formulées par les personnels.

Il faut chiffrer en mètres carrés la surface d'entretien maximale, déterminer le nombre d'agents cuisine en fonction du nombre de repas consommés, prévoir un protocole de brigade mobile de remplacement et créer des postes de titulaires remplaçants volontaires en nombre suffisant pour couvrir la totalité des absences, limiter la flexibilité horaire en cas de changement de service (moins de 2% de changement horaire soit l'équivalent d'1 semaine par an environ).

PAS DE RAPPORT D'OBJECTIFS SANS PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS PERSONNELLES

Il n'est effectivement pas possible de faire un constat sur les objectifs de l'année, validés ou non, si l'employeur s'évertue à donner des mauvaises

conditions de travail à un agent. Un contrat d'objectifs ne peut s'envisager sans considérer la situation de l'agent et les efforts de l'employeur à lui garantir des conditions de travail optimales.

Il est nécessaire qu'apparaissent une liste de vœux de l'agent, écrite et signée, avec possibilité de justifier ces vœux (enfant en bas âge, situation médicale), concernant :

- ◆ les permanences (petites ou grandes vacances)
- ◆ les congés bonifiés
- ◆ les horaires quotidiens.

Cette liste de vœux doit pouvoir s'exprimer en dehors de tout cadre d'évaluation, au minimum lors des entretiens que les gestionnaires et chefs d'établissements doivent organiser en septembre (dès juin pour préparer la rentrée) par exemple, avant l'établissement du planning annuel et la signature de la fiche poste.

Nous rappelons qu'il est toujours possible à un agent en poste de s'adresser à sa hiérarchie afin de faire connaître sa situation personnelle et d'obtenir de meilleures conditions de travail. Des fiches sont déjà distribuées dans certains établissements. **SUD éducation réclame l'instauration de fiche de vœux dans tous les lycées, pour toutes et tous (voir l'exemple).**

POUR CONTACTER LE SYNDICAT

MAISON DES SYNDICATS DE CRÉTEIL
11/13 rue des archives, 94010 Créteil Cedex
(métro Créteil préfecture)
01.43.77.33.59 – contact@sudeduccreteil.org

BOURSE DU TRAVAIL DE SAINT-DENIS
9/11 rue Génin, 93200 Saint-Denis
(métro Saint-Denis porte de Paris)
01.55.84.41.26 – contact93@sudeduccreteil.org

Exemple de fiche type

NOM : _____ PRÉNOM : _____

année scolaire : _____ fonction : _____

quotité de service : 100 % temps partiel

1. vœu d'emploi du temps pour les jours pleins (lundi, mardi, jeudi, vendredi) :

- . service du matin (début 6h30) : toute la semaine 2 jours sur 4
- . service du soir (fin vers 18h) : toute la semaine 2 jours sur 4
- . service le samedi matin : souhaité accepté
- . motif de la demande : scolarité d'enfants en bas âge
- situation médicale
- autre (précisez) : _____

2. Permanences

Je préfère effectuer le maximum de permanences :

pendant les vacances d'été pendant les petites vacances

UNE CONTESTATION DOIT ÊTRE POSSIBLE ET PRÉVUE

La CAP de contestation doit siéger, une circulaire précisant les modalités de contestation doit être distribuées obligatoirement à tous les personnels, chaque année.

Après avoir signé le rapport de l'entretien professionnel pour signifier que l'agent a lu et pris connaissance des remarques, l'agent doit pouvoir bénéficier d'un temps de réflexion et de rédaction qui lui permettent de contacter des conseils syndicaux (au moins 3 semaines), pour faire parvenir par voie hiérarchique une lettre de contestation.

Tout reproche effectué à un agent doit aussi donner

lieu à un rapport circonstancié.

On ne saurait, par exemple, reprocher à un agent un service non-fait s'il s'agit de secteur attribué en supplément pour la suppléance d'un agent absent et non remplacé.

Il faut donc que l'agent puisse expliquer son désaccord.

UN PROCESSUS INFANTILISANT

Le projet régional fait apparaître des compétences à cocher : par exemple "respecter la hiérarchie" ne peut se comprendre que dans une relation sociale équilibrée, ce qui n'existe pas entre un agent et un supérieur hiérarchique. **Il faut supprimer toute mention de type compétence à cocher dans la fiche proposée, trop directive et ne permettant pas de nuance de compréhension.**

Sud combat la territorialisation depuis le début du processus. Et pour cause, ce seront des proviseurs et intendants de l'éducation nationale qui vont évaluer des agents région. Sud éducation comprend le travail des agents comme un engagement pour le service public qui doit être incité par de bonnes conditions de travail. Au contraire la région Ile de France multiplie les dispositifs de sanction. Déjà le règlement temps de travail impose le rattrapage des absences pour maladie et impacte les jours de RTT pour service non fait. Dorénavant un dispositif contraint d'évaluation par objectif permettra de justifier l'absence d'augmentation de salaire en accusant l'agent pour service mal fait.

CETTE PROCÉDURE EST MALSAIN ET NE PERMETTRA PAS UN ENGAGEMENT SEREIN POUR LE SERVICE PUBLIC.

SUD APPELLE LES PERSONNELS À LA VIGILANCE QUANT À CES NOUVELLES ÉVALUATIONS ET DIFFUSERA LES INFORMATIONS ISSUES DES GROUPES DE TRAVAIL.