

Madame la Rectrice,
Monsieur le Secrétaire Général,

Réunie en ce jour, l'assemblée générale des personnels du rectorat de Strasbourg souhaite porter à votre connaissance un certain nombre d'éléments quant aux conditions de travail de nos collègues de la DPE (DPE 1, 2 et 3) ainsi que les souffrances que celles-ci induisent.

Les personnels de la DPE constatent tout d'abord un accroissement important de leur charge de travail ainsi que des défaillances récurrentes dans l'organisation du service. Nous nous permettons d'en lister ici quelques exemples :

- **La gestion des portefeuilles :**

- le nombre trop important par gestionnaire d'enseignants à gérer : chaque gestionnaire de catégorie C gère 549 agents et chaque gestionnaire de catégorie B en gère 610, EN MOYENNE, avec une gestion aussi bien administrative que financière. Ce nombre important d'enseignants à gérer ne permet pas une gestion optimale,
- la complexité et la lourdeur du travail se traduisent par des départs et arrivées fréquents chaque année, voire en cours d'année ce qui entraînent de lourds dysfonctionnements dans le service ainsi qu'une charge mentale accrue,
- la répartition des portefeuilles est portée à la connaissance du personnel trop tardivement et surtout sans aucune concertation avec les intéressés. Pour 2019-2020, les agents ont été informés le 31/08 avec des modifications début septembre. En 2018-2019, l'annonce a été faite fin août, au retour des congés d'été... Les déménagements de bureaux ainsi que transmissions impératives des dossiers en cours d'un gestionnaire à l'autre (CLM, CLD, affectations, TZR, stagiaires, etc....) sont des sources d'angoisses et de stress car ils peuvent occasionner des erreurs dans la prise en charge des nouveaux arrivants dans l'académie, notamment dans la gestion administrative et la rémunération des enseignants,
- l'installation de nouveaux agents sans binôme ne peut pas contribuer à la réussite de leur formation et peut entraîner, comme cela est déjà arrivé, de très grosses difficultés de gestion et d'intégration. Il en résulte un départ prématuré et non remplacé (durant plus de 6 mois) qui a nécessité une prise en charge totale de la discipline par les collègues impliquant encore une surcharge de leur travail,
- les gestionnaires de la DPE qui sont amenés à former un nouvel arrivant ne bénéficient plus d'une prime spécifique de tutorat ni d'aucune reconnaissance financière contrairement à d'autres personnels de l'Education Nationale, alors que ce travail est fondamental pour la qualité du service destiné aux enseignants, à leur paie et à leur carrière.

- **La complexification de certaines procédures :**

- les cumuls d'activités qui impliquent une augmentation de la charge de travail (exemple : les cumuls d'activité dépassant 150 heures nécessitent l'accord des inspecteurs et l'envoi de courriers supplémentaires). En 2012-13 il y avait 1 599 demandes, contre 2 401 demandes en 2018-2019 ; pour l'année 2019-20, le décompte s'élève déjà à 1 550 début février),
- les temps partiels thérapeutiques dont les nouvelles modalités d'attribution multiplient par deux le temps consacré au traitement de chaque demande, sont plus complexes et alourdissent considérablement la charge de travail. De plus, les enseignants, craignant de « mal faire », sollicitent plus régulièrement leur gestionnaire aussi bien par courrier électronique que par téléphone,
- les mouvements inter et intra-académiques : avec la disparition des groupes de travail avec les organisations syndicales, les barèmes sont calculés « sans filet » et la charge mentale qui en découle est très importante pour le personnel. Là aussi, de nombreux appels téléphoniques et courriers électroniques sont adressés aux gestionnaires directement... Les nouvelles règles de gestion des instances paritaires risquent d'entraîner une plus grande défiance vis-à-vis des services du rectorat. Gageons que, là encore, nos collègues de la DPE seront en première ligne pour répondre aux nombreuses demandes d'explications des personnels !

- le transfert de champs de compétences supplémentaires suite, par exemple, à la disparition du service des pensions et à la création du site de l'Ensap, impliquent de nombreuses questions techniques et comptables posées par les enseignants directement à leur gestionnaire. Cela nécessite un temps supplémentaire consacré à l'étude de ces dossiers, temps dont les gestionnaires ne disposent pas sauf au détriment du suivi qualitatif,
- les récentes réformes sur les « disponibilités » engendrent également une nouvelle charge de travail (recensement des agents concernés, envoi d'information et suivi des retours),
- les candidatures à la « classe exceptionnelle » (vérification des fonctions et missions antérieures, relances inévitables, et validation « urgente ») impliquent également une nouvelle charge de travail importante,
- le CIC (Contrôle Interne Comptable) mis en place depuis 2015 alourdi considérablement les tâches au quotidien. Les nouvelles procédures annoncées par mail sont envoyées soit tardivement, soit obligent un travail dans l'urgence et ne permettent donc pas un contrôle sans faille,
- les dossiers destinés au comité médical (découlant des souffrances relatives aux conditions de travail du personnel enseignant) génèrent de lourdes procédures, des trop-perçus et retenues sur salaires, des appels et courriers de mécontentement de leur part. Le travail de recherche des sommes diverses prélevées qui en découle est très complexe. Nombre d'enseignants n'hésitent pas à contester et à faire de recours suite aux décisions du comité médical et/ou aux pertes de salaires.

• **Les conditions de travail :**

- le manque de « petit matériel » (agrafes, dossiers suspendus, papier...) durant de longues périodes, **faute de moyens financiers**, font souvent défaut dans le quotidien,
- la vétusté de certains locaux rend dangereux l'exercice des fonctions des personnels (jour visible entre la fenêtre et le mur, aérations bouchées...). La vétusté de certains bureaux (arêtes tranchantes), pièces, armoires et étagères surchargées...avec l'inconfort d'un local informatique juste à côté qui engendre une source de bruit et de chaleur élevée en continu,
- les équipements bureautiques inefficaces ou souvent hors service (lampe de bureau vétuste ou inappropriée, sièges inadaptés à la position assise de longue durée, photocopieurs inadaptés à la quantité nécessaire...),
- le logiciel archaïque « EPP » utilisé n'est plus adapté à la gestion des personnels. Une grande partie des documents doivent se faire manuellement dans un délai très court (états de service, attestation perte de revenus, divers arrêtés spécifiques, attestations SFT, congés de présence parental, certificats de position administrative, CLM fractionnés, etc...) et implique une perte de temps considérable, multipliant le stress des agents,
- de plus en plus d'« urgences » doivent être traitées dans un calendrier de plus en plus serré (exemples : prime de **tutorat** des enseignants (...) à saisir 2 jours avant la clôture de paie, PPCR 2020, recensement des agents en disponibilité pour le lendemain ce qui implique un risque d'erreur plus élevé),
- le calendrier contraint et **imposé** amène la hiérarchie à mettre en place des consignes quant à la prise de congés. Par exemple : la vérification des barèmes et les délais de paie des enseignants du mois de mars s'effectuant durant la période des vacances scolaires, il était fortement « souhaitable » d'être présent.
Pour rappel, les personnels de la DPE sont déjà amenés à restreindre les congés d'été du fait du délai de paie et la finalisation des affectations des enseignants titulaires, des TZR et des stagiaires (départ en congés au plus tôt vers le 20 juillet et retour au plus tard le 23 août fortement « souhaité »).
De façon générale, la masse de travail rend de plus en plus difficile la possibilité de poser des congés.

- les heures supplémentaires auxquelles de nombreux collaborateurs ont recours pour faire face à leur gestion courante, ne sont pas reconnues et donc ne peuvent être ni récupérées, ni compensées financièrement.... Sans parler des risques psycho-sociaux que cela implique.

Dans ces conditions, malgré leur soutien et leur aide, les responsables du service n'arriveront pas à préserver le bon environnement de travail pourtant gage de réussite des différentes gestions. Les personnels s'épuisent physiquement et moralement !

L'assemblée générale des personnels du rectorat demande :

- une revalorisation salariale, par le biais de l'IFSE, pour les personnels de la DPE dont les métiers ont profondément évolué ces dernières années,
- la récupération ou le paiement des heures supplémentaires,
- le recrutement de personnels titulaires pour permettre aux services d'assurer leurs missions dans des conditions normales, sans mettre en danger la santé des agents et le bon fonctionnement du service,
- une prime de tutorat pour les agents formant les nouveaux arrivants.

Nous constatons que, loin d'être un phénomène isolé, les mêmes problématiques surgissent régulièrement au sein de différents services du rectorat, sans que de réelles solutions n'y soient apportées. Nous invitons donc tous nos collègues du rectorat, titulaires et précaires, à se joindre à nous pour faire valoir leurs droits et utiliser tous les moyens à leur dispositions (signalements RSST, rassemblements, grève...) pour améliorer concrètement leurs conditions de travail.

A Strasbourg, le 10 février 2020