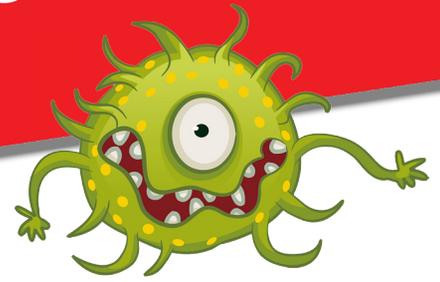


# Covid-19 : De quoi est-il le révélateur dans notre académie ?



La gestion des personnels administratifs pendant la crise sanitaire que nous traversons démontre une nouvelle fois le peu de considération à l'égard des agents et les travers de notre statut qui nous obligent à rendre des comptes à nos supérieurs hiérarchiques directs.

Même si le mot d'ordre du télétravail a été entendu pour une partie du personnel dans les DSDEN et au rectorat (et nous ne pouvons que remercier les agents des DSI départementales et académique pour leur travail !), l'absence de consignes claires pour les EPLE a empêché la mise en place du travail à distance. Il serait impossible pour un personnel administratif de collège ou de lycée de télétravailler en raison de l'accueil du public.

La circulaire fonction publique du 29 octobre 2020 stipulait pourtant que les services devaient favoriser le télétravail des agents en recommandant la mise en place de systèmes de prise de rendez-vous pour concentrer l'accueil du public sur certaines journées de la semaine et permettre aux agents de travailler de chez eux les autres jours.

## **Malgré les consignes, la mise en place du télétravail restera très limitée...**

En réalité, dans de nombreux EPLE et certains services, les chefs de service ne se sont pas engagés dans une réflexion sur la mise en place du télétravail. Ils sont, au même titre que le rectorat, responsables de l'absence de protection des agents sous leur responsabilité. La question des moyens techniques à mettre en place ne s'est pas posée. Le rectorat n'a pas joué son rôle d'employeur et n'a pas diffusé d'informations relatives à la mise en place technique du télétravail. Il n'y a pas eu non plus d'informations sur la prise en charge financière. De nombreux responsables se sont donc retrouvés seuls, sans accompagnement, face à la responsabilité de mettre les agents sous leur autorité en télétravail ou non.

Pire, dans la note de gestion du 24 novembre 2020, le rectorat est resté flou sur les mesures renforcées permettant le retour des personnels vulnérables sur leur lieu de travail et a omis de préciser que ce retour est possible uniquement pour les agents dont les missions ne peuvent s'effectuer en télétravail, lequel reste prioritaire.

À l'heure où l'épidémie semble regagner de l'ampleur avec l'apparition de variants plus contagieux dans notre pays, **nous appelons le rectorat à communiquer des consignes claires pour la protection des personnels.** Des pistes doivent être mises en avant pour permettre aux personnels, aussi bien dans les services que dans les EPLE, de limiter les déplacements domicile-travail et les contacts. L'accueil des familles doit se limiter à 1 à 2 journées par semaine sur rendez-vous et ainsi permettre aux agents de télétravailler le reste du temps.

De plus, les horaires de travail doivent être aménagés afin que les personnels puissent éviter les heures de pointe dans les transports et se concentrer sur leur vie familiale qui est également perturbée par les nouveaux horaires des services municipaux (crèche, accueil des enfants, etc.).



Contact : [93@cgteduccreteil.org](mailto:93@cgteduccreteil.org) / [94@cgteduccreteil.org](mailto:94@cgteduccreteil.org) / [77@cgteduccreteil.org](mailto:77@cgteduccreteil.org)

# RAPPEL : LE TELETRAVAIL RESTE LA RÈGLE !

- ❶ SI CELUI-CI EST IMPOSSIBLE, votre employeur doit aménager votre poste selon les recommandations du Haut Conseil de Santé Publique figurants dans la circulaire du 10 novembre 2020.
- ❷ SI CES AMÉNAGEMENTS NE SONT PAS POSSIBLES, vous êtes placé en Autorisation Spéciale d'absence (ASA).
- ❸ EN CAS DE DÉSACCORD AVEC VOTRE CHEF DE SERVICE, celui-ci doit demander l'avis de la médecine de prévention. En attendant cet avis, vous êtes placé en ASA.

## La détérioration de nos conditions de travail mise en lumière par la pandémie !

Cette pandémie met en lumière que les administratifs de l'éducation nationale font partie des rares personnels de la fonction publique à devoir accueillir les usagers à l'improviste et à toute heure de la journée. Quel autre service public ou privé est ouvert en continu de 7 h 30 à 17 h 30 le soir, voire plus tard, avec seulement deux ou trois personnels pour faire tourner la baraque ?

Cette pandémie pose de manière plus profonde encore la question de la dégradation continue des services publics qui, exsangues, ne permettent plus d'assurer une qualité de service satisfaisante dès lors qu'un agent tombe malade, mute ou part à la retraite. Ceci s'explique en raison de la charge de travail et de l'absence de reconnaissance, notamment financière, avec des rémunérations nettement insuffisantes qui ne correspondent plus aux compétences attendues. Les candidats ne se pressent donc pas aux portillons pour venir faire 40 heures par semaine.

Enfin, à force d'avoir « dégraissé le mammoth », pour reprendre une expression tristement célèbre, il n'y a plus assez de monde pour assurer les remplacements dans des services qui fonctionnent souvent à flux tendu. Les absences légitimes deviennent source de tension en raison de l'augmentation de la charge de travail des collègues présents. Lorsque ces derniers ne peuvent pas l'assumer, le collègue malade a une double peine : la maladie et une pile de travail à rattraper à son retour !

La Covid-19 n'est qu'un révélateur des logiques managériales qui se sont introduites dans la fonction publique ces dernières décennies. Les fonctionnaires ne sont plus considérés comme étant un atout bénéfique pour le pays, mais comme un coût qu'il faut limiter pour éviter la dette publique. Dans cette perspective, de nombreux postes ont été supprimés. Rappelons que la fonction publique n'a pas vocation à être rentable, mais à rendre un service aux usagers. Les services publics sont les biens communs de notre société.

Dans ce contexte, ce n'est que par le rapport de force et la mobilisation que nous parviendrons à arracher des améliorations pour nos conditions de travail quotidienne ! Les 26 janvier et 4 février, soyons nombreux dans les rues pour exiger :

- ▶ **l'augmentation des rémunérations** de 350€ par mois ;
- ▶ le recrutement des personnels en nombre suffisant pour permettre les remplacements dans les services et les EPLE et, à terme, la **réduction du temps de travail à 32 heures** pour prendre en compte la pénibilité associée à notre travail (accueil en continu, semaine de 40 heures, etc.) ;
- ▶ l'organisation du télétravail pour permettre **la protection de toutes et tous**. Le rectorat et les chefs d'établissement/de service doivent prendre leurs responsabilités et organiser le télétravail des agents !

# TOUTES ET TOUS EN GRÈVE !

