



Les personnels administratifs au cœur des mutations de l'ÉPLE

Le congrès A&I UNSA de juin 2021 se concluait sur ces mots :

« *jamais l'administration de l'ÉPLE n'avait été autant questionnée par l'actualité* ».

Le congrès national élargi (CNE) qui a eu lieu du mardi 27 au mercredi 28 juin dernier a permis d'échanger avec tous les représentants des académies sur ces mutations qui nous questionnent et qui impactent notre qualité de vie au travail.

Il est important de rappeler les thématiques qui nous percutent :

- L'impact des nouveaux outils.
- Nos perspectives en terme d'organisation de travail.
- Nos relations avec la collectivité de rattachement.
- La mise à jour de la fiche métier de l'adjoint gestionnaire.
- Le télétravail en ÉPLE.

Les préoccupations et les questionnements sont nombreux. Pourtant les sujets principaux de nos échanges sont restés la loi 3DS et le déploiement du progiciel Op@le plus que jamais au cœur de nos préoccupations.

Loi 3DS une application inégale sur le territoire

Plus d'un an après la publication de la loi 3DS instaurant une autorité fonctionnelle sur l'adjoint gestionnaire, force est de constater qu'elle n'a pas soulevé l'enthousiasme des collectivités.

Il existe une diversité de situations, preuve qu'il n'existe plus de situation standard.

Certaines collectivités ne se sont pas emparées du sujet regrettant que la loi ne va pas assez loin, d'autres veulent continuer à travailler en partenariat avec le chef d'établissement et l'adjoint gestionnaire.

Et c'est bien ce que nous revendiquons : un partenariat.

Nous devons négocier avec chaque collectivité une convention (ou un avenant à celle existante) actant notre partenariat existant !

Partout où cela est possible, il faut s'imposer dans le dialogue et participer activement à l'élaboration de la convention. Cela doit se traduire par des groupes de travail.

A&I UNSA vous rappelle nos « *chiffons rouges* » :

- Pas d'évaluation de l'Adjoint Gestionnaire.
- Pas de convocation aux formations mais une *invitation*.
- En cas d'injonction contradictoire, l'arbitrage relève bien du chef d'établissement, supérieur hiérarchique direct de l'adjoint gestionnaire.

En cas de désaccord, le Conseil d'Administration peut et doit refuser la validation de la convention.

Lors du Conseil national élargi (CNE), les échanges de bonnes pratiques ont été nombreux et se sont déroulés dans une très grande qualité d'écoute.



Op@le, un progiciel qui cristallise le mal être au travail

Malgré une actualité riche, le progiciel *Op@le* est resté au cœur de nos échanges.

Depuis plusieurs mois, nous avons publié de nombreux articles sur *Op@le* alertant sur le déploiement et vous informant régulièrement de nos échanges avec la DAF A3.

Rappelons que nous sommes en phase de déploiement, aucun retour en arrière n'est possible.

Le CNE a été l'occasion pour tous les représentants des académies de s'exprimer librement et un constat général se dégage :

- **Un logiciel non stabilisé** : des bugs encore trop nombreux qui retardent la saisie, le paiement des factures ou des erreurs dans le paiement des bourses.
- **Une ergonomie catastrophique** : trop de clics avec du matériel inadapté. Avant de déployer un outil, peut être faudrait-il donner les moyens aux EPLE de s'équiper correctement ?
- **Une formation erratique**, parfois même postérieure au début du déploiement. Le credo de tous les collègues : solidarité, système D, débrouillardise. Les formateurs sont les collègues des vagues précédentes qui n'ont pas terminé eux-mêmes leur formation et qui ne maîtrisent pas suffisamment l'outil. L'ambition affichée par notre employeur est un échec : la formation n'est pas partout au niveau requis voire parfois inexistante (la situation des territoires ultra-marins semble particulièrement préoccupante).
- **Un corpus technique inexploitable** : 3 695 pages réparties sur 110 supports qui finissent par être erronés dans la mesure où le progiciel est en réécriture permanente.
- **Une surcharge de travail** : *Op@le* c'est forcément travailler plus pour pallier les carences de notre employeur. Témoignages de formateurs ou d'utilisateurs « *Dites adieu à vos soirées, vos week-ends et vos vacances* », discours entendu lors de réunion de bassin ou tout simplement en formation. Depuis quand est-il normal de travailler le soir, week-end et durant les congés ?

Non ce n'est pas normal ! Bien sûr, nous avons l'habitude de faire des heures supplémentaires pour terminer un dossier mais *Op@le* semble acter de manière très naturelle une masse de travail supplémentaire en dehors de l'emploi du temps fixé.

Non ce n'est pas normal de toujours travailler plus !

Non ce n'est pas normal de sacrifier la gestion matérielle pour paramétrer *Op@le* !

Non ce n'est pas normal de sacrifier ses congés ou ses soirées pour saisir des pages de RIB ou des fiches fournisseurs.

Oui à la continuité du service public mais pas au mépris de la qualité de vie au travail.

Stop à la conscience professionnelle sacrificielle !

- **Des personnels non préparés** : *Op@le* est un véritable changement de culture. Les témoignages sont là aussi unanimes : les personnes qui n'ont pas connu GFC s'en sortent mieux que les autres. La solidité et la stabilité de l'équipe sont primordiales pour un bon déploiement et une adhésion des personnels, là où elle est possible.

Nous ne sommes pas réfractaires au changement mais nous revendiquons un véritable accompagnement au changement !

Cette phase de déploiement génère une véritable souffrance au travail car l'arrivée d'*Op@le* n'a pas été anticipée.

Notre dernière enquête le démontre largement. Nos collègues sont placés brutalement dans une situation de ne pas pouvoir faire leur travail, quelle que soit leur catégorie.

Le résultat de nos débats

Même si nos collègues expérimentateurs soulignent qu'ils ne reviendront pas en arrière car ils entraperçoivent les possibilités et les avantages futurs (proches ou lointain) de ce progiciel, le constat est unanime : les personnels souffrent et ce n'est pas normal !

Il n'est pas question de bloquer le système mais nous avons un **devoir d'alerte sociale**, et devons continuer à mettre notre employeur devant ses responsabilités. **C'est ce qu'A&I UNSA revendique au niveau national au travers d'un comité de suivi.**



C'est pourquoi A&i UNSA demande dans chaque académie :

- Une audience auprès du Secrétaire Général pour alerter sur les difficultés rencontrées par les établissements.
- Un comité de suivi académique, ouvert aux OS représentatives, pour faire le point après chaque vague de déploiement.
- Un point RH sur la rentrée 2023 : comment déployer un logiciel dans des EPLE où l'on constate de nombreux postes vacants !
- Différer le passage à *Op@le* pour nos LP qui en feront la demande. La mise en place des gratifications peut poser un problème supplémentaire et ajouter à la surcharge de travail.
- Pas de passage en force lorsque la situation de l'EPLE ne permet pas un déploiement dans de bonnes conditions.
- La mise en place d'un tutorat adapté pour chaque collègue, mis en place plusieurs mois AVANT le démarrage du logiciel pour lever les prérequis. Ce tutorat, véritable charge pour les collègues qui acceptent cette mission, doit recevoir une juste rémunération. À ce propos, la proposition d'indemnisation à 800€ bruts pour plusieurs tutorats (4, 5 ...?) est vécue comme une véritable provocation.

Aussi le conseil national a-t-il adopté une motion qui mandate nos représentants pour revendiquer une compensation financière à hauteur de 1250€ par tutorat pris en charge soit l'équivalent d'une Indemnité pour Mission Particulière (IMP) « moyenne » pour des missions pédagogiques.

Il ne faut pas oublier les outils mis à disposition de chaque agent·e :

- Signaler sur le registre SST les situations de souffrance au travail : c'est un droit, peut-être même un devoir s'il s'agit de signaler la situation de ses collègues. Ajoutons que ce signalement permet de saisir nos élus siégeant dans les formations spécialisées.
- Exiger un emploi du temps annuel à chaque rentrée. Sur la base de cet emploi du temps, chaque agent doit demander l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires lorsque l'activité du service l'impose notamment dans le cadre du déploiement d'*Op@le*. Ces heures supplémentaires doivent être signées par le chef de service.

- Annoncer le passage à *Op@le* dans chaque conseil d'administration afin d'informer la communauté éducative de son impact sur le service intendance (retard dans la gestion matérielle, indisponibilité du service...)



A&i UNSA revendique la juste rémunération de notre travail et donc une compensation de toutes les heures supplémentaires effectuées dans le cadre du déploiement d'*Op@le*. Elles doivent être en fonction des situations soit récupérées soit faire l'objet d'une indemnisation complémentaire soit d'un abondement du Compte Epargne Temps (CET).

A&i UNSA revendique de ne pas travailler plus sans discuter et a fortiori gratuitement ! C'est aussi une question d'attractivité pour nos métiers : chacun a droit à une qualité de vie au travail décente. Notre syndicat a aussi le devoir de revendiquer des conditions de travail qui permettent à chacun de bénéficier d'un équilibre vie professionnelle/vie personnelle acceptable dans la durée.

A&i UNSA continue de revendiquer un allongement du calendrier de déploiement afin de faciliter la prise en main de ce nouvel outil par tous les personnels dans les meilleures conditions.

A&i UNSA demande « une base école » afin de préparer les équipes à travailler sur le logiciel.



L'avenir de l'administration de l'EPLÉ

L'administration de l'EPLÉ a-t-elle un avenir dans un système où seul l'Enseignant semble compter ?

Nous, nous savons que oui. Mais nous sommes les seuls à connaître nos missions, et la quantité de travail nécessaire pour que le système EPLÉ fonctionne.

Op@ale est un outil. Un simple outil de plus. Mais il arrive à un moment où notre employeur, qui n'a aucune idée de ce que nous faisons, pense pouvoir réaliser des économies de personnels en prenant prétexte de l'outil. *Op@ale* permet la concentration des tâches. Voilà que l'inspection générale nous reparle de service facturier.

Voilà que l'inspection générale évoque à nouveau l'évolution du réseau des établissements : concentration des agences comptables, unités de gestion, qui regrouperaient de petits établissements, mutualisation de certaines fonctions.

Nous, nous sommes persuadés que l'avenir de l'administration de l'EPLÉ passe par un retour vers l'utilisateur. Nous revendiquons la subsidiarité et l'administration de proximité afin de retrouver la capacité de répondre aux besoins réels des usagers.

Op@ale va nous faire gagner du temps

En automatisant certaines opérations ? En attendant que cette belle promesse voie le jour (!), nous disons, par anticipation : tant mieux !

Pourquoi ?

Parce que nous ne sommes plus assez nombreux pour fonctionner, parce que l'utilisateur est de plus en plus déçu par le service que nous lui rendons, il est bon de libérer du temps, pour nous organiser, et pour mieux servir le public.

L'utilisateur, lui, est convaincu qu'il faut nous renforcer. L'utilisateur a besoin des administratifs de l'EPLÉ pour l'aider, l'accompagner car lui aussi est impacté par les mutations qui affectent l'administration de l'EPLÉ : dématérialisation des bourses, des inscriptions, orientation, affectation...

En résumé, le public attend du « *fonctionnaire disponible* » pour lui rendre service.

À court terme, nos progiciels le privent de cette espérance ! À moyen terme, il nous appartient d'inventer des solutions pour retisser ce lien distendu.

Le CNE fut un moment riche en échanges entre tous les collègues et a permis de réaffirmer que :

A&I UNSA est et sera toujours à vos côtés pour s'assurer que tous les personnels aient de meilleures conditions de travail lors du déploiement de nos nouveaux outils. Nous continuerons de mettre notre employeur devant ses responsabilités en exigeant un véritable accompagnement, de véritables formations, un calendrier raisonnable pour que tous les personnels puissent se préparer et appréhender le changement tout en préservant leur qualité de vie au travail.

A&I UNSA vous accompagne pour dialoguer avec les collectivités sur l'élaboration de la convention issue de la loi 3DS partout où cela sera nécessaire.

Le secrétariat national et les sections académiques se tiendront toujours aux côtés de tous les personnels qui auraient besoin d'accompagnement dans toutes les phases délicates de leur vie professionnelle.



Isabelle Deruy
Secrétaire nationale
EPLÉ



Manuel Vidal
Secrétaire nationale
EPLÉ