

LETTRE OUVERTE A MONSIEUR LE RECTEUR DE L'ACADEMIE DE NICE

DYSFONCTIONNEMENTS ET PROBLEMES DE MANAGEMENT A L'ENCONTRE DES PERSONNELS EN POSTE A LA DSDEN 06

Nous tenons à alerter sur le climat de travail extrêmement dégradé depuis plusieurs années et maltraitant depuis plusieurs mois, dans lequel se trouvent plongés les personnels de la DSDEN 06 toutes catégories confondues.

Ce climat se caractérise sur le plan organisationnel par un management descendant et sur le plan relationnel par une attitude autoritaire, infantilissante et méprisante, traduisant l'absence de confiance et de considération à l'égard des services.

Dans les faits, l'absence de confiance à l'égard des personnels s'est traduit par :

- La réécriture de nombreuses circulaires, au cœur de la crise sanitaire, sans prise en compte des calendriers de gestion, imposant aux services retards, surcharge de travail et aux personnels stress et dépassements horaires conséquents et non récupérés à ce jour.
- Lorsque des difficultés ont été exprimées par les chefs de service (concernant la surcharge de travail, l'inadéquation des moyens mis à disposition au regard des résultats attendus, les réorganisations souhaitées par la nouvelle direction), ces personnels ont été accusés de mauvaise volonté, manquement de loyauté à l'égard de l'institution ou d'incompétence, voire les 3 à la fois.
Cette attitude contribue à créer un climat de tension et de soumission dans lequel la concertation et le débat constructif n'ont plus de place.
- Des propos blessants, des réponses méprisantes, voire humiliantes sont adressés aux personnels

Dans le même temps, il est demandé aux personnels de faire toujours plus et une disponibilité sur une amplitude horaire toujours plus large :

- Depuis la crise sanitaire (qui a conduit à une large diffusion des numéros des téléphones portables personnels) et la reprise d'activité, dans toutes les divisions et toutes catégories confondues, des personnels ont été appelés par la hiérarchie, à des horaires indus sur une plage allant de 18h à 21h sans motif d'extrême nécessité.
- Le fonctionnement dans l'urgence et l'improvisation devient le mode de fonctionnement « normal ».

A titre d'exemple, les personnels sont informés « au pied levé » dans la journée quelques heures ou quelques minutes avant, de réunions ou audience commençant à 17h et se terminant tardivement.

- Plus généralement, nous constatons la « banalisation » des dépassements horaires, et les efforts conséquents des personnels considérés comme un dû, par une hiérarchie qui n'est jamais satisfaite du travail effectué. L'investissement et les compétences des personnels sont passés sous silence.

Ce management se caractérise également par un manque de transparence :

- L'absence d'information des personnels sur les dispositions les concernant, ou avec un retard important :
 - o 1ere circulaire sur les remboursements de frais de repas transmise plus d'un mois après / datée du 7 avril 2020
 - o 2^e circulaire sur les remboursements de frais de repas datée du 2 juin 2020, jamais transmise
 - o Injonction sur le plan de reprise au lundi 11 mai 8h avec une info mail le vendredi soir 8/05/2020, sans aucune réunion ou info préalable
 - o Circulaire sur le télétravail transmise le 27/08/2020, après demande syndicale fin août / datée du 7 juillet 2020
 - o Circulaire sur les entretiens professionnels transmise le 24 juin 2020 / datée du 10 juin 2020
 - o Circulaire sur l'application des nouvelles conditions sanitaires en date du 14 septembre 2020 transmise très partiellement auprès des agents et diffusée par le SNASUB-FSU auprès des personnels.
- L'absence d'information et de transparence concernant l'attribution des primes COVID.

Dans la DSDEN du Var : les critères d'attribution de la prime COVID ont été clairement énoncés : surcharge de travail et investissement à la cellule de crise. L'ensemble des chefs de Division et les chefs de bureaux ont pu bénéficier de cette prime, ainsi que les personnels qui ont été particulièrement sollicités.

Dans la DSDEN des Alpes-Maritimes : aucune information concernant l'attribution de la prime COVID n'a été donnée. Sur 4 chefs de division, 2 d'entre eux ont touché cette prime et moins de la moitié des chefs de bureaux a bénéficié de la prime. Les autres agents, qui auraient pu bénéficier de la prime, au regard de leur investissement personnel et des horaires conséquents effectués pendant cette période, n'ont pas été gratifiés.

La répartition opérée dans les Alpes-Maritimes apparaît donc opaque, arbitraire et profondément injuste ; alors qu'à postes et responsabilités équivalentes, les collègues du Var ont été gratifiés.

Au regard de ce climat toxique et démotivant qui s'installe durablement

Nous demandons :

- La restauration d'un climat de travail serein basé sur la confiance, l'écoute et la bienveillance
- Le respect de la vie privée et des horaires de travail normaux : nous demandons à ce qu'au-delà de 17h30 les personnels ne soient pas appelés ou interpellés sur leurs téléphones personnels ni astreints à des réunions
- à ce que les personnels soient prévenus au minimum 48h avant pour les réunions devant démarrer à 17h et informés clairement de leur objet
- un groupe de travail dans le but d'opérer un équilibrage des postes entre les services administratifs du rectorat et des DSDEN sur la base des enquêtes SERACA, fournissant un état objectif et incontestable.

Les signataires :

- **CGT Educ'Action 06**
- **FSU SNASUB**
- **SNPI FSU**
- **A&I UNSA**
- **Syndicat de l'Inspection E.N.**



Copie : Monsieur le Recteur de la région académique