

novembre 2020

Ensemble

Les élus à notre écoute



Le 14 octobre, rencontre avec M. Pierre Huguet, Élu à l'Éducation

DES PROPOSITIONS POUR LES ÉCOLES MARSEILLAISES

I/ État des lieux

Marseille compte 80 000 écoliers, répartis dans 470 écoles, sur 16 arrondissements. 55 000 d'entre eux mangent à la cantine.

Les écoles représentent un quart du budget de la Ville, avec près de 200 M€ de fonctionnement, et plus de 50 M€ d'investissement.

II/ La problématique : l'absentéisme

Il y a plus ou moins 40 % d'absentéisme par jour au Service de la Vie Scolaire.

Les différentes causes en sont :

1/ La surcharge de travail au sein des écoles :

- agents cumulant 2 fonctions : ATSEM et agent d'entretien ;
- un quotidien en sous-effectifs : postes non pourvus, agents non remplacés [Rappel : norme AFNOR NFX50-2201 : 1 pour 10 en maternelle et 1 pour 20 en élémentaire].

2/ La difficulté, voire l'impossibilité, de poser des jours de récupération.

3/ Les pressions morales du fait de réflexions inacceptables (des agents s'entendent dire que leurs missions pourraient être transférées au secteur privé. Certains supérieurs hiérarchiques suggèrent aux agents de se mettre en maladie si la situation devient trop exténuante).



4/ Un manque de cohérence dans la prise de décisions entre les différents secteurs.

5/ Un manque de considération.

III/ Propositions

1/ Une gestion prévisionnelle du personnel :

- pouvoir connaître en temps réel les effectifs restants et le besoin de chaque école (ne plus intégrer dans le tableau des effectifs : retraites, en cours de reclassement, repositionnés, longues maladie, accidents) ainsi que le taux d'encadrement toujours en temps réel des enfants pour la pause méridienne ;
- appliquer la norme AFNOR NFX50-220 (ci-dessus) aux services de la restauration scolaire pendant la pause méridienne ;
 - dans les zones REP, diminuer le quota d'enfants par agent, car les enfants sont difficiles. S'adapter en fonction du contexte.
- 1 ATSEM minimum par classe (de plus en plus de cours double « petits/grands ») ;
 - intégrer un nouveau groupe de « volantes » sur chaque secteur par arrondissement, privilégiant si possible la même « volante » dans les écoles ;
- recruter des agents avec les compétences requises aux besoins du service ;
 - ouvrir la mobilité aux agents afin d'éviter le reclassement massif ;
 - travailler sur les fiches de poste et notamment celles des AE ;
- adapter le temps/ménage selon la configuration de l'école. Ne plus parler de temps/ménage par locaux mais par superficie des locaux.

2/ Une nouvelle gestion du temps de travail :

- laisser aux ATSEM uniquement l'entretien de leur classe (le ménage devrait être fait par la Direction de l'Entretien de la Ville de Marseille) ;
- donner la possibilité aux agents de poser leurs jours de récup, CA etc..

- garder 1 semaine de récupération sur les 14 semaines de repos, afin que les agents disposent de 5 jours à leurs convenance, les agents devront faire 5 jours de maintenance à la place. Permettant ainsi d'avoir du personnel dans les écoles, notamment lors des interventions des Services Techniques

3/ Une meilleure communication :

- une communication claire et simplifiée au niveau de la hiérarchie Ville/Inspection Académique ;
- la création d'une boîte e-mail Ville pour tous les agents ;

4/ Des formations adaptées :

- former les agents à l'usage des outils informatiques (faire le réajustement, chiffrer les régimes alimentaires particuliers, les P.A.I., répartitions par service). Pour ce faire : développer le parc informatique et l'outil numérique afin de simplifier l'appel ;
- former les agents aux techniques de communication ;
- former les RR aux techniques de management ;
- comprendre l'enjeu des P.A.I. ;
- former les agents à la communication non verbale ;
- former les agents à la gestion des conflits.

5/ Une nouvelle forme d'organisation du travail :

- laisser plus de souplesse aux RR, qui sont des cadres de proximité ;
- diviser les secteurs ayant trop de personnels à gérer (au-delà de 200 agents la gestion devient plus complexe) ;
- organiser des visites sur le terrain pour le personnel administratif afin qu'ils prennent en considération les configurations et les besoins humains.

6/ Sécurité :

- améliorer l'éclairage aux abords des écoles ;
- mettre en place du dispositif de PTI (Protection du Travailleur Isolé) pour les agents finissant à 18 h ;
- faire exercices anti-intrusion pendant la pause méridienne ;
- passages plus réguliers de la Police Municipale ;
- créer un standard téléphonique de 6 h 30 à 18 h. Si un agent rencontre un problème à partir de 6 h 30 ou après 17 h, les secteurs ne sont pas joignables.

7/ Valorisation compensatrice :

- NBI pour tous les agents ;
- revalorisation de cette bonification.

Les 3 axes de priorités pour la Municipalité sont :

. Le recrutement

ex : qualité sur le recrutement, la quantité nécessaire...

. La réorganisation

ex : revoir le nombre d'agents par coordinateur, diminuer le ménage pour les ASEM...

. La consultation

ex : plus de dialogue social, plus d'écoute, échange avec les parents...

La Ville rencontre des difficultés pour le recrutement extérieur, peu de monde se présente, les fiches de postes et le salaire ne sont pas toujours en adéquation avec les attentes des candidats.

Le recrutement se fait plus facilement en interne, en cascade.

Une évaluation est en cours pour connaître le nombre exact d'agents, le logiciel AZUR est en carence sur ce point.

La Ville a fait appel à du personnel extérieur pour venir en renfort aux agents :

- . Mairies de secteur
- . des animateurs
- . entreprise privée

Il n'est pas question de privatisation !!!!!!!

Nous avons échangé sur différents points, nous lui avons donné nos propositions pour changer et améliorer nos conditions de travail. Il les a trouvées pertinentes, et beaucoup d'entre elles rejoignent leurs idées (voir au verso).

Nous avons beaucoup échangé sur les problèmes de management, de communication, de formation au sein des écoles et des secteurs.

C'est un problème qui va être pris à bras le corps !

Parmi nos propositions, nous avons demandé le retour du corps de « volants », la division des secteurs, là encore nous nous rejoignons avec M. Huguet.

Nous avons vraiment ressenti une réelle envie de changement, d'ouverture au dialogue, et un **respect**, une **bienveillance** envers les agents des écoles.

Nous le remercions pour son écoute attentive.

