



GT ACCOMPAGNEMENT DES NOUVEAUX ADJOINTS GESTIONNAIRES

LE 7 JUIN 2017

Rectorat 4 personnes, Unsa éducation 3 personnes, CGT Snasub fsu 2 personnes

Groupe de travail institué suite à une réunion avec les AENES pour faire un point de ce qui existe dans l'académie et ce qu'il serait possible de faire.

Accompagnement des nouveaux adjoints gestionnaires

- Formation planning modifié : 1 semaine de 5 / 1 semaine de 4 / 1 semaine de 2 ou 3 jours
- Tous les secteurs sont abordés avec un point d'amélioration à apporter sur le management des ATTEE
- Tutorat en priorité : un adjoint gestionnaire et accompagné aussi par l'agent comptable
- L'année scolaire prochaine, il y aura une réunion des tuteurs pour les guider
- Problème des adjoints gestionnaires nommés en cours d'année qui ne bénéficient pas de la formation, possibilité de faire un petit guide et peut-être aussi une formation

Il est souligné que la formation existe bien mais n'est pas bien vécue par les nouveaux collègues car la formation intervient en même temps que le travail à faire. Les Chefs d'établissement doivent en avoir conscience et parfois ils font pression pour les empêcher d'y aller.

Le rectorat répond que les deux premiers mois sont intenses au niveau du travail et aussi de la formation.

Il est indiqué que différentes possibilités d'organisation des formations ont été testées et les avis des stagiaires sont partagés.

Le rectorat ajoute qu'il a été constaté que la formation organisée sur une semaine groupée a permis moins d'absentéisme et surtout moins de temps de trajets, moins de pollution du temps de formation.

Il est demandé qu'en début d'année scolaire, un calendrier des tâches de l'année soit donné en même temps que la passation de service entre adjoints gestionnaires.

Le Rectorat précise qu'il faut améliorer la passation de service entre Adjointes Gestionnaires car cela permet de gagner beaucoup de temps dans la recherche des documents par la suite.

Il est ajouté qu'il serait bien de former aussi les autres personnels du service gestion et de sensibiliser l'établissement sur les besoins des personnes qui arrivent et les inscrire aux formations dès la rentrée de septembre.

Le Rectorat précise que les formations se déroulent avec 2 groupes de niveaux différents.

Il est précisé que la formation continue est indispensable sur un public désigné car les pratiques ne sont pas toujours adéquates. L'idée d'organiser des formations par département est lancée.

Le Rectorat répond qu'il n'y a pas de solutions miracles. L'organisation d'une semaine paraît la meilleure car cela permet à l'adjoint gestionnaire de sortir complètement de son établissement et de créer des liens entre stagiaires.

Il est soulevé le problème de la rémunération des tuteurs qui s'élève à 400 € Brut et qui n'est pas à la hauteur de l'investissement.

Le Rectorat répond qu'il est conscient de cette problématique mais précise qu'il s'agit d'une rémunération qui ne dépend pas de l'académie. Il n'est pas possible d'augmenter cette rémunération car cela poserait un problème réglementaire. Cependant le Rectorat propose une modulation par le biais du complément individuel annuel, si le tutorat est compliqué, par exemple si presque substitution de l'adjoint gestionnaire.

Il est précisé que dans ces conditions, un contrôle sur le tutorat sera fait pour s'assurer que le tuteur exerce bien ses missions.

Le Rectorat indique qu'un protocole sera à mettre en place tous les trimestres avec renvoi au rectorat.

Il est décidé de mettre en place un cahier des charges dès la rentrée et une formation pour les tuteurs (réunion à la rentrée une demi-journée).

Le tuteur participera aussi à la passation de service.

Le Rectorat souligne le manque de candidature pour trouver des tuteurs. Habituellement, certains agents comptables sont contactés pour avoir des informations sur les adjoints gestionnaires qui seraient en capacité d'exercer cette mission.

La fonction de tuteur doit être plus formalisée et doit figurer dans le dossier de l'intéressé.

Difficultés des adjoints gestionnaires déjà en poste

De plus en plus de situations difficiles sont remontées au Rectorat mais souvent trop tard. C'est souvent l'agent comptable qui alerte le rectorat.

Signalement d'un personnel en souffrance qu'est-ce qu'on fait ?

Il est précisé que les collègues n'osent pas en parler pour divers motifs : crainte des Ressources humaines, faute professionnel avec risque de procédures disciplinaires... Et en fonction de la difficulté, il est peut être envisagé une mutation pour une fonction de non gestionnaire.

Les problèmes des personnels en difficulté doivent être remontés. Une procédure doit être mise en place pour indiquer aux chefs d'établissements ce qu'il y a à faire quand un personnel pose problème.

Le Rectorat propose une cellule d'accompagnement RH et DAF qui se déplacerait dans les établissements en difficulté.

Le tutorat sera à mettre en place mais avant il faut identifier les tuteurs susceptibles de tenir cette mission.

L'idée de « créer » un tuteur par département est lancée avec possibilité de décharger cette personne.

Il en ressort aussi la problématique du positionnement de l'adjoint gestionnaire qui ne se sent pas partie intégrante de l'équipe de direction.

Les difficultés peuvent aussi provenir d'un dysfonctionnement de structure.

Le Rectorat propose de faire un diagnostic plus large de l'établissement en difficulté et essentiellement sur la partie RH pour ne pas se cantonner qu'à la gestion.

Il est décidé de profiler la mission de tuteur type qui sera formé avant la rentrée de septembre qui pourra tout de suite aider le nouvel arrivant.

Un appel à candidatures va être lancé suivi d'entretien pour la sélection des candidats.

Jérôme Batillet, Laurence Pérardot, Nacima Farès