

Management à l'INP... Modernité ou autoritarisme ?

« L'ARTT a pour objectif d'améliorer les conditions de travail et de vie des personnels et d'œuvrer à une meilleure équité entre eux, au sein des services et établissements où ils exercent ».



Petite devinette : Qui a écrit cette phrase :

- ↳ l'administrateur général de Grenoble-INP ?
- ↳ la CGT ?
- ↳ La directrice des personnels administratifs, techniques et d'encadrement du Ministère de l'Éducation Nationale ?

Réponse : Cette phrase est citée en préambule de la **circulaire 2002-007 du Ministère de l'Éducation nationale concernant l'application de l'ARTT** pour tous les personnels ingénieurs, administratifs, techniques de tous les services et établissements de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Jugeons de son application à Grenoble-INP...

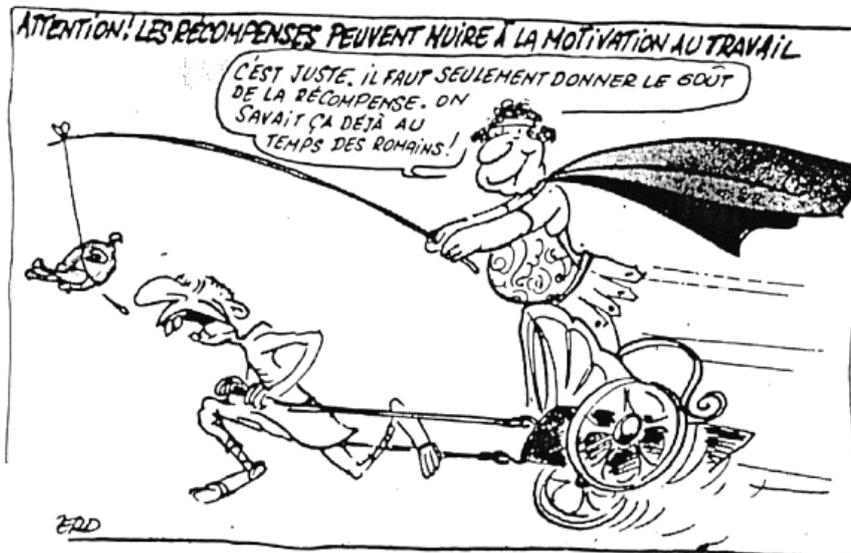
Les dispositions prises pour les horaires doivent donner lieu à concertation : dans certaines écoles, cela se traduit par : « *C'est comme ça, si vous n'êtes pas contents, allez voir ailleurs !* »

L'équité entre les agents se traduit par des différences de plus en plus marquées selon les structures. Selon votre affectation (service d'établissement, école, laboratoire...), vous verrez vos services fermés entre 0 (certains services d'établissement) et 45 jours (certains sites de Phelma) par an ! Peu importe si vous avez une vie de famille, ou si l'intérêt du service nécessite un travail hors présence des étudiants (pendant les interruptions pédagogiques).

La circulaire Horaires et congés de l'INP, révisée chaque année et soumise à l'avis du CTP, est censée garantir à chaque agent de l'établissement des conditions de travail équivalentes. Pourtant, on constate que certaines composantes décident arbitrairement de ne pas appliquer ou de modifier certains aspects de la circulaire.

Comment imaginer que des mesures autoritaires, ne prenant en compte ni les contraintes de chacun, ni même parfois l'intérêt des services, puissent motiver les agents au travail ? Les inciter à faire des efforts pour assurer le bon fonctionnement de l'établissement ?

Cette rigidité apparaît dans un contexte où les personnels ont pourtant largement fait preuve de leur conscience professionnelle pour réussir la mise en place des nouvelles écoles, et où l'établissement et ses composantes enchainent les réformes et les restructurations à un rythme effréné, demandant toujours plus d'engagement aux agents.



La seule façon de motiver les agents imaginée par la direction de l'INP est la politique de la carotte et du bâton à travers la généralisation de **primes individualisées**, « au mérite » (prime de fonction et de résultat pour les personnels BIATOS, prime d'excellence scientifique pour les enseignants-chercheurs).

Pour la CGT, ce type de dispositif généralisera au contraire la division, la concurrence entre les personnels, les services. Paradoxalement, alors que la direction de l'INP ne parle que de récompenser les talents, de développer le sentiment d'appartenance des personnels, on voit plutôt monter une démotivation générale des agents !

Le ras-le-bol général engendré par la dureté des relations entre la hiérarchie et l'ensemble des agents doit être entendu par nos dirigeants.

Un travail valorisant, une reconnaissance des individus et des équipes, une réelle évolution de carrière, une réelle concertation sur les conditions de travail sont des facteurs de progrès qu'il est grand temps que Grenoble-INP mette en avant.

**Face à l'arbitraire,
à la généralisation de la politique du « chacun pour soi », la
réponse ne peut être que collective :**

N'attendez pas !
Organisons-nous !
Syndiquez-vous !
www.cgt.fr

