



## GRUPE DE TRAVAIL CTA 26 MARS

Le Secrétaire général, M Denis, a rappelé que la feuille de route RH s'inscrit dans le cadre du Grenelle. Il s'agit de développer une politique qualitative pour l'ensemble des personnels. L'administration de l'Education Nationale est performante pour gérer le collectif mais la gestion individuelle se limite à la prise en charge des personnels en fragilité (5% des personnels).

Il précise que la RH n'est pas le management mais l'accompagnement personnalisé des personnels. Certains personnels se sentent isolés, sont en demande de formation, n'obtiennent pas de réponses à leurs questions... Et il existe peu d'outils de mesure sur la qualité RH.

L'objectif est de déployer une politique RH lisible sur tout le territoire pour 100% des personnels.

Le SG informe que toutes les propositions pour cette feuille RH seront les bienvenues de la part des organisations syndicales, notamment pour les fiches action.

Les 3 grands axes retenues dans notre académie sont présentés par le DRH M Couedic :

- L'individualisation de la relation à l'agent et l'accompagnement ciblé et de qualité qui doit être mise en œuvre : poursuivre le déploiement d'un service individualisé (le traitement de la difficulté professionnelle, la politique sociale et de santé), développer la Rh de proximité (5 Rh de proximité pour l'instant, 6 supplémentaires à la rentrée) et développer la formation (schémas de formation, accompagnement des personnels de direction et d'inspection, gestion de crise, dispositifs de formation).
- La dynamique collective et la politique éducative dans l'académie : préparer et accompagner l'entrée dans le métier pour les contractuels et les titulaires et suivi individualisé des stagiaires, favoriser la culture commune et l'émergence du collectif (groupes de parole), gérer le remplacement (comment recruter et être attractif ?).
- Le bien être des personnels et l'innovation : apporter des réponses de manière préventive avant que la situation ne devienne problématique, interroger les pratiques en amont, prévenir la lassitude mentale, gérer la fin de carrière, cultiver le bien être, le bien vivre ensemble et faciliter l'expression des agents, encourager l'innovation RH.

La représentante de la FNEC FP FO est intervenue pour rappeler qu'il existe une solution pour résoudre les problèmes, il s'agit de créer des postes. Il est inutile de faire des enquêtes et des diagnostics pour avoir un état des lieux des difficultés et des conditions de travail des collègues, il suffit de lire les RSST et les communiqués syndicaux.

Pour notre fédération la feuille RH est comme le Grenelle un enfumage. L'institution sollicite les organisations syndicales afin d'accompagner le processus pour donner le sentiment aux personnels que leurs difficultés sont prises en compte. Mais sans mettre de moyens supplémentaires il paraît bien difficile d'améliorer les conditions de travail des agents.

Le DRH reconnaît : « Evidemment qu'on se heurtera parfois au mur des moyens mais la question est de savoir si on peut le contourner, qu'est-ce qu'on fait une fois qu'on a dit qu'on

n'avait pas les moyens. Comment améliorer la politique RH dans notre académie à partir de l'existant et quels sont les acteurs, les leviers que l'on peut mobiliser en ne remettant en rien en cause le statutaire ou les acquis puisque de toute façon ça ça n'appartient pas à l'académie de Toulouse. »

De façon unanime les organisations syndicales ont indiqué que sans les moyens, et malgré la sincérité affichée par les SG, les bonnes intentions de cette feuille de route auront du mal à être mises en application.

Pour notre fédération, les mesures prises ne régleront en rien les difficultés. Ce ne sont pas des rh dont les personnels ont besoin mais des postes. Pour répondre aux questions des collègues il faut des personnels administratifs. Pour régler le problème du remplacement dans certains départements ruraux il faut rendre le métier attractif financièrement et augmenter le nombre des postes au concours. Pour améliorer le bien-être au travail, il faut diminuer le nombre d'élèves par classe, revaloriser les salaires...

Concernant la gestion des personnels il existait des instances qui permettaient d'en discuter : CAPA/CAPD. Elles ont été supprimées par la Loi de Transformation de la Fonction Publique et on s'oriente aujourd'hui vers un management privé. Il y a une volonté politique de remettre en cause ce qui faisait la spécificité du management public : le statut des fonctionnaires. Il est attaqué et démantelé, le nombre de contractuels dans l'Académie en est l'expression la plus flagrante.

Notre hiérarchie organise des GT afin que les Organisations Syndicales fassent des propositions pour améliorer les conditions de travail mais à budget constant, ou pour améliorer des processus (mouvement, promotions...) auxquels elles ne participent plus.

Pour la FNEC FP FO, le rôle de notre organisation n'est pas de trouver des solutions dans un cadre contraint mais d'exiger que ce cadre soit élargi. Le ministre, par l'intermédiaire des académies, doit l'entendre. La FNEC FP FO n'acceptera pas le rôle d'alibi que le ministre entend faire jouer aux organisations syndicales !