

### Ici l'ombre, les personnels parlent au ministre

Poings serrés et regard d'acier, notre ministre a décidé de s'adresser aux « personnels de l'ombre »... Selon Blanquer notre rôle est essentiel, en soutien aux élèves et répète que, sans nous, « notre maison ne pourrait pas fonctionner ».

C'est indéniable mais on ne peut pas dire que la reconnaissance aille de pair.

Il ose ainsi remercier le dévouement des agent·es alors qu'au même moment nous subissons 400 suppressions de postes à compter de la rentrée prochaine après les 200 postes en moins de l'année précédente. N'y aurait-il pas un problème dans l'équation ?

Dans le même temps, il poursuit sur les capacités d'adaptation des personnels « notre maison sait toujours s'adapter. Elle le fait avec une grande célérité ». Parlons-en aux collègues des académies de Rouen et de Caen dont le projet de fusion est humainement douloureux (absence de pilotage, dégradation des conditions de travail).

**Des agent.es qui doivent s'adapter avec toujours moins de moyens, du matériel inadapté, des calendriers intenable!**

#### Confiance et bienveillance, vraiment ?

Combien de chantiers en cours avec des notes de gestion ministérielles qui arrivent avec effet rétroactif : CSG, défiscalisation des heures supplémentaires, PPCR, ...

Combien d'agent·es titulaires et non titulaires sont en arrêt suite à l'augmentation de la charge de travail ? Car, sur le terrain, s'adapter signifie le plus souvent en faire plus avec moins de moyens, du matériel inadapté, des personnels parfois non formés, des calendriers intenable et des heures supplémentaires.

Alors, parler de « grand professionnalisme dans cette maison », c'est surtout reconnaître que la maison ne tient qu'avec le dévouement extrême des agent·es.

**Ministère de la Méthode  
Coué mais pas de la  
justice sociale**

**La confiance est rompue!**



#### SOMMAIRE

- 1 - Édito
- 2- Circulaire gestion RH de proximité  
Tou·tes concerné·es?
- 3- Qui seront les professionnel.les RH?  
Confidentialité?
- 4- Malheur aux plus faibles!

## Circulaire sur la gestion RH de proximité – Pour faire quoi?



Le ministère de l'Éducation nationale a décidé de mettre en place une GRH de proximité généralisée dans toutes les académies à l'horizon 2020.

Une volonté affichée d'écoute et de proximité ? N'est-ce pas ce que la CGT revendique depuis des années dans le cadre de la Qualité de Vie au Travail ?

On pourrait donc se réjouir que notre employeur prenne enfin conscience des risques psycho-sociaux, des difficultés professionnelles rencontrées par les personnels, des besoins de formation et d'accompagnement dans un climat de confiance et

**Un dispositif RH de façade qui dissimule mal une gestion comptable des moyens**

de bienveillance idéal pour travailler en paix !

Oui mais voilà, c'est au moment où la Fonction publique subit une réorganisation de plein fouet, où des postes sont supprimés et les services mutualisés au niveau inter-académique que ce projet sort du chapeau. On voit ce que réorganisation et mutualisation signifient en termes humains à France Télécom, La Poste ou Pôle Emploi.

L'objectif annoncé se détaille d'ailleurs en 4 points éditoriaux :

- ◇ - accompagner individuellement les projets de mobilité des agent-es (départ de la Fonction publique) ;
- ◇ - offrir un soutien aux personnels en difficulté ou victimes d'atteintes à leur image ;

◇ - appuyer les encadrant-es dans leur gestion managériale, la prévention et la résolution des conflits ;

- ◇ - faciliter les mobilités entre les Fonctions publiques et aider à constituer un vivier de ressources contractuelles et de débouchés.

La Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines (GPRH) ne va pas sans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) et c'est bien là le problème : c'est la 2ème qui prime au final. Si nos directions se défendent en disant qu'il n'y a pas de plan social déguisé derrière ce projet, il suffit de regarder les 120 000 suppressions de postes de fonctionnaires prévues d'ici à 2022 pour deviner l'entourloupe.

## Tout-es concerné-es par le dispositif ?

L'objectif affiché est « d'assurer un accompagnement individualisé des personnels qui le souhaitent en termes de parcours de carrière, de formation et d'évolution professionnelle ; d'autre part apporter aux responsables hiérarchiques locaux un appui RH

de premier niveau dans la gestion managériale de leur établissement

**Les ITRF : les grand-es oublié-es!**

ou de leur circonscription ». Le projet de circulaire de la DGRH précise que tous les personnels seront concernés. Pourtant elle ne fait pas mention des personnels ITRF. Sont-ils oubliés dans l'affaire ?

Les rectorats sollicitent des adjoint·es gestionnaires (cadre A) non affecté·es dans les sièges des agences comptables. Ils/elles exerceront cette mission de référent·e GRH en plus de leur service et ce, pour une prime de 120 euros par mois !

Réparti·es selon un maillage en zones (bassins, selon les choix académiques), ils/elles doivent faire l'interface avec les services académiques et départementaux et les conseiller·ères mobilités carrière.

Placé·es sous la responsabilité du/de la DRH, ils/elles doivent recevoir une semaine de formation et suivre un stage d'observation en académie.

Le projet prévoit aussi une plus grande autonomie des managers, ces correspondant·es de proximité qui pourront ainsi répondre directement aux questions des agent·es sans avoir à appeler le rectorat ou la DSDEN.



**Une connaissance administrative insuffisante**

Mais comment imaginer que des adjoint·es gestionnaires pourront être disponibles et avoir la connaissance administrative nécessaire pour l'ensemble des personnels de leur bassin ? Comment peut-on imaginer qu'ils/elles auront le temps de se former, de recevoir tou·tes les agent·es qui le sollicitent et d'exercer leurs missions originelles ?

## Confidentialité des échanges / Inscription en ligne

Le ministère va développer une application nationale sur laquelle les personnels pourront s'inscrire pour rencontrer le/la GRH de proximité.

C'est comme chez le médecin, il faudra prendre un rendez-vous numérique. Reste à savoir

**Le risque d'un manque de confidentialité des échanges avec les personnels**

également quelles facilités seront faites pour rencontrer le/la responsable RH ? Est-ce sur le temps de travail ?

La circulaire précise que le ou la responsable RH assure la confidentialité des échanges avec les personnels. Mais en réalité, ne peut-on pas en douter quand on constate que le caractère de proximité marche aussi bien avec l'agent·e qu'avec les managers ? Quelle assurance aura-t-on dans le cas d'un conflit ou de soucis personnels que la tentative de remédiation n'aille pas jusqu'à communiquer des éléments confidentiels à la hiérarchie ? Qu'en sera-t-il si le conflit survient entre un·e agent·e et son/sa responsable RH de proximité ?



De plus en plus de personnels sont en rupture professionnelle. De plus en plus d'enseignant·es demandent des postes adaptés. Les personnels administratifs et techniques ne bénéficient d'aucun allègement de service et d'aucune possibilité de tuilage pour permettre une reprise d'activité après un arrêt ou une difficulté passagère. Les personnels AED ou AESH n'ont aucune possibilité de reclassement, à l'instar des administratif·ves ou agent·es techniques.

Après un accident de travail ou un problème de santé handicapant, il n'est pas de règle pour l'administration de proposer un reclassement ou un poste adapté au handicap. La seule réponse bien souvent apportée, c'est « prenez un temps partiel thérapeutique » ! Mais c'est une solution parfois coûteuse et qui ne dure qu'un an.

Dans le cas de souffrance constatée au travail, il faut souvent faire des pieds et des mains pour obliger l'employeur à considérer la situation et

Et que dire de la promotion des moyens quand les services d'action sociale ne sont même pas mis en valeur et que les aides potentielles aux agent·es ne sont pas relayées par l'administration.

Sur le plan médical d'autre part, il y a un déficit chronique de médecins de prévention pour les personnels dans de nombreuses académies qui laissent les agent·es livrés·es à eux/elles-mêmes.

### La carotte et le bâton pour les académies ?

Le but de l'inscription de l'agent·e en ligne est de garder une mémoire du suivi des agent·es et d'évaluer l'efficacité du service.

Mais la circulaire précise que l'évaluation du dispositif se fondera sur des indicateurs qui entreront dans les « dialogues stratégiques de gestion et de performance des académies ». Il y a fort à parier que ces critères risquent de rentrer en compte dans les perspectives de création ou de destruction d'emplois dans nos académies.

### Y aura-t-il des objectifs fixés aux académies pour encourager à la mobilité, voire au départ de la Fonction publique ?

À ce jour, il n'est pas question de moyens supplémentaires pour changer le travail et améliorer vraiment la qualité de vie au travail mais uniquement de formation de l'encadrement. Pour mieux nous faire accepter les mesures d'austérité ! Pas pour améliorer nos conditions de travail.

C'est bien la question qu'évite le gouvernement. Pour améliorer le service public, il faut créer les postes nécessaires partout où cela est nécessaire ! Alors, on aura les moyens d'une vraie GRH déconnectée des contraintes budgétaires.

**Des objectifs fixés aux académies pour encourager à la mobilité, voire au départ de la Fonction publique ?**

trouver une autre affectation à l'agent·e, quand l'administration veut bien ou peut trouver une solution.

Quant aux personnels en situation de handicap, les moyens financiers alloués par le FIPHP ne sont même pas à la hauteur pour adapter l'emploi à tous les personnels le requérant.