

1. RECONNAISSANCE

1.1. Mieux communiquer

Le sommaire du BIR affiché sur le site ac-lyon n'est pas cliquable, ce qui rend donc la lecture du BIR complexe. Nous proposons une newsletter hebdomadaire, mise en forme, avec des liens cliquables, qui décrit succinctement mais clairement le contenu du BIR.

Par ailleurs, il n'y a pas de page sur le site ac-lyon répertoriant les documents utiles aux agents (demandes de temps partiels, de disponibilité...) Tous les documents se trouvent au milieu de BIR.

Lorsque l'administration communique une information personnelle aux agents (promotion, mutation, convocation...), celle-ci prend une forme distante, déshumanisée, et peu valorisante. Il n'y a jamais de courrier d'accompagnement, félicitant pour une promotion, ou expliquant les modalités d'accueil à une réunion. Pour le Sgen-CFDT de l'Académie de Lyon, la communication entre un agent et son administration doit reposer sur la considération et la bienveillance. Une promotion, une mutation ne sont pas des événements anodins, mais s'inscrivent dans une carrière que l'administration doit apprécier.

1.2. Accompagner les agents dans leur carrière

1.2.a. Formation

Le Sgen-CFDT veut une mise en place effective, équitable et transparente des droits d'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) pour chaque agent·e. C'est pourquoi nous demandons des règles de gouvernance locale précises, avec la participation des représentant·e·s des personnels et un financement pérenne.

L'agent·e est à même d'évaluer ses besoins en matière de formation, et donc de faire des choix au sein d'une offre de formation. Nous demandons donc des conditions précises de mise en œuvre qui sont de la responsabilité de l'employeur :

- des contenus adaptés et pertinents ;
- une formation à l'accueil de nouveaux et nouvelles agent·e·s, ainsi qu'une formation lors de changement de type d'établissement ;
- des personnels de remplacement en nombre suffisant pour que la formation ne se fasse pas au détriment du fonctionnement des établissements ;

- des dispositifs incitatifs comme l'aide à la garde d'enfants ;
- la prise en charge effective des frais de déplacements et de repas, quel que soit le lieu de formation ;

Concernant les personnels contractuels, nous demandons une véritable formation qualifiante, certifiante, diplômante afin d'assurer la transférabilité des compétences et de permettre à tous les agent·e·s de prendre appui sur leur formation pour construire leur parcours professionnel. Celle-ci doit se faire dès la prise de poste, et aux changements de type d'établissement (notamment le passage du premier au second degré pour les personnels AESH).

Enfin, nous revendiquons pour les agent·e·s la mise en place de temps d'analyse de pratique reconnus comme du temps de travail effectif.

1.2.b. Mouvement

Nous demandons la réouverture de discussions sur les barèmes de mutation, afin de ne plus rendre ce moment comme un jeu de stratégie aux règles complexes. Nous demandons à cette occasion qu'une priorité de mobilité soit accordée aux personnels ayant le statut d'aidant.e de parents proches (ascendant.e.s, frères et sœurs). Nous souhaitons également une convergence quant à la prise en compte du rapprochement de conjoint entre 1^{er} et 2nd degré.

Certains postes requièrent des compétences spécifiques. Dans ce cas, afin d'assurer une transparence à tous les postulants, il est nécessaire qu'une fiche de poste décrivant les compétences attendues soit publiée. La commission procédant à l'évaluation des candidats doit être composée de plusieurs personnes, aux profils variés.

1.3. Personnaliser la relation

Nous souhaitons que les agents puissent connaître deux interlocuteurs RH attitrés : l'un local, assuré par un personnel d'encadrement, et l'autre en service central (DSDEN ou Rectorat). Les chefs d'établissements notamment peuvent assurer ce rôle localement, à la condition qu'ils aient du temps pour cela. Une véritable politique RH demande donc des moyens supplémentaires en personnels d'encadrement.

1.4. Valoriser les compétences

Il n'y a aujourd'hui que peu de prise en compte des compétences des personnels. L'évaluation, liée à l'avancement, reste extrêmement individuelle. Les entretiens professionnels sont trop rarement mis en place, et ne donnent lieu à aucune reconnaissance de l'institution. Les agents demandent un peu plus de considération d'une hiérarchie qui n'est pas bienveillante.

2. COOPÉRATION

2.1. Développer une politique académique RH

Les conseiller·e·s RH de proximité ne pourront remplir leurs missions que s'ils·elles en ont les moyens, en compétences, en temps, et matériels. Ils·elles ne trouveront leur place dans l'organisation, entre les supérieur·e·s direct·e·s des agent·e·s et les corps d'inspection qu'à la condition que l'institution considère leur travail comme légitime et utile.

La Cour des Comptes, dans un rapport de 2017, rappelle que « les services

déconcentrés appliquent des procédures uniformes et automatisées, [...] la quasi-totalité des moyens de gestion des personnels enseignants sont mobilisés pour des tâches d'administration du personnel. » Un gestionnaire s'occupe en moyenne de 143 agents contre un gestionnaire pour une quarantaine d'agents au ministère de l'Intérieur, de la Justice ou des Finances.

Nous demandons donc que des moyens clairement identifiés soient alloués aux services des ressources humaines de proximité.

2.2. Piloter, professionnaliser, coordonner l'accompagnement RH

Sur la plate forme ProxyRH, l'action des conseillers de proximité n'est pas connue. Il conviendrait de l'explicitier.

La mise en place d'organisations du travail qui laissent une large place à l'échange et à la collaboration participe à la construction d'un environnement empathique. Cette ambition nécessite des formations à la construction collective, à la gestion des conflits et à la remédiation mais aussi à l'accueil, à l'écoute. Tous les personnels sont concernés et plus particulièrement les personnels assumant une mission d'encadrement.

3. OUVERTURE

3.1. Mieux écouter, mieux répondre

Lorsqu'un agent sollicite son administration, les rapports sont très distants. Les interlocuteurs sont multiples, peu identifiables, et peu joignables. Quand la loi l'y autorise, l'administration se permet par ailleurs régulièrement de ne pas répondre à l'agent. Pire encore : dans des situations de grande fragilité (relationnelle ou de santé), les agents ne parviennent pas à trouver des contacts capables de répondre à leurs questions.

Nous demandons une véritable démarche « qualité » dans les relations entre les agents et leur administration.

3.2. Dématérialiser les procédures

En ce qui concerne Valère, des demandes formulées par les personnels y sont déposées, l'avis du chef d'établissement est requis (ou pas, parfois on a le mail à titre informatif), sans que l'on sache véritablement les délais ou dans quelle campagne cette demande s'intègre. Nous souhaitons une clarification des interactions entre les demandes des agents et leurs chefs d'établissement.

3.3. Développer la qualité de vie au travail

3.3.a. Personnels contractuels

Pour les personnels d'accompagnement AESH, le Sgen-CFDT revendique le droit au temps plein, une formation adaptée et de qualité et un droit à la mobilité, la reconnaissance dans leur temps de travail de toutes les activités liées à leurs missions définies dans le cadre de gestion.

Pour les personnels des Missions de Lutte contre le Décrochage Scolaire (MLDS), nous demandons un régime indemnitaire qui compense la non-attribution de l'ISOE part variable. Nous pensons qu'une juste reconnaissance des missions participe d'une bonne qualité de vie au travail.

3.3.b. Télétravail

Le Sgen-CFDT revendique l'accès au télétravail pour toutes et tous, dès lors que les missions de l'agent·e peuvent être effectuées à distance. C'est le cas par exemple pour les agent·e·s administratif·ve·s en EPLE.

Nous demandons que la mise en place du télétravail s'accompagne des enveloppes budgétaires nécessaires et des accompagnements en formation nécessaire quand l'agent le souhaite.

Par ailleurs, nous revendiquons l'effectivité d'un droit à la déconnexion : le droit de ne pas être sollicité·e par la hiérarchie ou de ne pas répondre hors du temps de travail dédié ou choisi, notamment les week-ends. Nous demandons un accord académique pour réguler la communication électronique. Celui-ci doit permettre, en particulier, de cadrer les échanges entre l'agent·e et son·sa supérieur·e hiérarchique. Ce besoin est particulièrement prégnant pour certains agent·e·s comme les directeurs et directrices d'école dans leur rapport aux Dasen et IEN.

3.3.c. L'action sociale

Nous demandons :

- le même droit à l'action sociale que les titulaires pour tout·e·s les contractuel·le·s(AESH, AED...)
- le Pass'Éducation aux agent·e·s des services administratifs
- une communication fréquente à l'attention de tout·e·s les agent·e·s.