

<https://enseignants.se-unsa.org/Grenelle-le-defi-d-une-qualite-au-service-d-une-quantite>



Grenelle : le défi d'une qualité au service d'une quantité

- Qualité de vie au travail -

Date de mise en ligne : lundi 31 mai 2021

Copyright © ENSEIGNANTS DE L'UNSA - Tous droits réservés

Parmi les annonces du ministre dans le cadre des conclusions du Grenelle de l'Éducation, une part importante a été réservée à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Cet axe est un enjeu majeur pour le SE-Unsa qui a porté plusieurs revendications lors des ateliers du Grenelle. Cependant, la complexité et l'étendue de cet enjeu pour une profession particulièrement nombreuse ne devra empêcher une mise en oeuvre effective, dotée de moyens suffisants et ayant un impact réel sur le quotidien de chaque personnel et chaque collectif.

Une individualisation de gestion de parcours

Le ministre le clame depuis plusieurs mois désormais : il souhaite que chaque personnel puisse se sentir pris en considération dans son entité propre, notamment en étant informé par l'employeur de chaque étape de sa carrière et en trouvant toujours une réponse adaptée et rapide auprès de son administration mais aussi en bénéficiant d'un accompagnement personnalisé de son métier.

Ont été annoncées des mesures telles que :

- la montée en compétences des agents RH,
- la mise en place de feuilles de route RH propres à chaque académie,
- la création de postes de chargés de missions auprès des IPR
- une augmentation du nombre de CPC,
- une application numérique *Colibri* simplifiant et personnalisant le suivi de chaque agent.

La plupart de ces mesures ont fait l'objet de tests dans certaines académies depuis un an.

Pour le SE-Unsa, si ces ambitions sont largement partagées, l'état actuel de la RH de proximité ne laisse entrevoir aucune marge d'amélioration dans l'accompagnement individuel des personnels. La limite du virtuel doit être entendue par notre ministère qui doit rapidement recruter et former en conséquence.

Améliorer la lisibilité de gestion des personnels par l'employeur par l'amélioration de la lisibilité des outils, c'est important pour permettre :

- une meilleure maîtrise de sa carrière et donc des choix plus éclairés
- de meilleurs repères dans les outils pour une plus grande fluidité d'utilisation et donc un gain de temps (vie pro/vie perso)

Mais attention, la nouvelle application ne devra pas contraindre à utiliser son matériel personnel, ni imposer une utilisation chronophage. Par ailleurs un accompagnement à l'utilisation de la nouvelle application devra être prévue.

De nouvelles perspectives de carrière

Pour le ministre, chaque personnel doit disposer des espaces pour faire connaître ses compétences et ses souhaits, être acteur de son parcours professionnel, notamment via l'amélioration et la valorisation des mobilités (entrantes, internes, internationales). Il a annoncé la création de fonctions mixtes (intervention ponctuelle, coordination, ...) et d'écoles académiques de la formation continue.

Pour le SE-Unsa, améliorer les dispositifs de mobilité professionnelle est essentiel pour :

- permettre les évolutions de carrière
- étayer les expertises et les mettre au service de tous
- permettre des regards croisés au sein des équipes

Toutefois, la recherche d'une amélioration de la fluidité entre les corps ne pourra se faire sans volonté et sans moyens, notamment en matière de détachements.

Elle devra être ouverte le plus possible à tous les degrés, corps et disciplines.

Enfin l'amélioration de la mobilité professionnelle devra également s'accompagner de mesures permettant une meilleure fluidité entre les métiers de la Fonction publique et des possibilités accrues de validation des acquis professionnels.

De même, ouvrir la possibilité d'exercer de façon conjointe des missions distinctes est positif pour :

- offrir l'opportunité d'une évolution accompagnée des parcours
- décloisonner la gestion de proximité
- faire de la collaboration un levier pour créer la confiance des équipes

Cependant, la mixité des fonctions devra respecter les missions et les temps de service de chacun.

Les missions d'appui ne devront être des missions d'encadrement intermédiaires et nécessiteront une formation dédiée.

Les temps de concertation devront être prévus dans les obligations de service et la rémunération devra en tenir compte.

Une protection au sens large des personnels

Pour le ministre, chaque personnel doit se sentir inclus dans « la grande famille » Éducation nationale et s'y sentir bien. L'esprit d'équipe est un objectif du ministère à tous les niveaux.

Il s'engage à créer une structure d'action sociale propre aux agents du ministère. Du nom de *Préau*, cet équivalent au comité d'entreprise du secteur privé doit permettre à chaque personnel de bénéficier d'avantages sociaux, culturels et sportifs.

Prônant la nécessité à protéger les personnels, il envisage d'annexer une mission du bien-être au travail à l'*Observatoire des rémunérations*, auquel seront associés les représentants des personnels.

Il souhaite également installer des équipes *Valeurs, violences, cyber harcèlement*, ... dans chaque rectorat, dès septembre 2021.

La protection fonctionnelle serait automatique et le dépôt de plainte facilité.

Cet axe de la protection sera également pris en compte dans les besoins premiers de formation initiale et continue.

Le SE-Unsa sera vigilant sur l'enveloppe réellement disponible en matière d'action sociale pour qu'elle puisse concerner tous les personnels en fonction de la diversité des situations et besoins individuels.

Plus largement, une meilleure protection ne pourra être réelle sans une densification et une formation des équipes de personnels santé-sociaux et sécurité de notre ministère, au niveau local comme national. Sans ces derniers, viser avant tout la prévention restera un vœu pieux.

Une plus grande autonomie des équipes

Le ministre souhaite plus d'autonomie des établissements du 2nd degré pour un fonctionnement au plus près des réalités. Elle reposerait sur l'auto-évaluation des établissements, une évolution du rôle d'animation des chefs d'établissements avec une charte de pilotage.

Pour le SE-Unsa, faire confiance aux équipes est important pour :

- faire mieux correspondre les besoins et les moyens
- rendre possible la mise en oeuvre et l'adaptation locale de toute mesure nationale
- créer le contexte propice au travail collaboratif et donc à un climat scolaire plus serein
- permettre à chaque personnel de se projeter et par conséquent stabiliser les équipes

Grenelle : le défi d'une qualité au service d'une quantité

Mais la nouvelle « gouvernance » ne devra être synonyme de « livré à soi-même », ni d'un renforcement de l'autonomie managériale notamment en matière de moyens et de recrutement. Elle devra encore moins être synonyme de développement de postes modelés à l'établissement pour ne pénaliser aucune mobilité, ni scléroser une équipe.