

RH :

Pour la première fois dans notre académie un point RH est à l'ordre du jour d'un CTA. On ne peut que s'en réjouir même si les axes développés ne répondent ni aux attentes ni aux besoins des personnels et n'abordent pas les véritables difficultés liées aux métiers de l'Education nationale. Quelques exemples parmi d'autres :

- l'axe 1 traite de l'accueil des stagiaires, sans aborder les conditions de leur année de stage, avec des horaires d'enseignement alourdis, le travail en parallèle à l'INSPE, qui découragent et fragilisent un nombre toujours croissant de stagiaires.
- l'axe 1 traite aussi de la « fidélisation » des personnels contractuels sans s'interroger sur les modalités d'affectation, leur déroulé de carrière, éléments essentiels pour envisager une carrière dans l'EN
- le renforcement du rôle des RH de proximité, au service des chefs d'établissement confirme bien l'objectif d'une gestion de personnels opaque et injuste.
- l'axe 2 s'attache à faciliter la mobilité inter-fonction publique, mais dans quel but ? Alors que le MEN peine à recruter des enseignants, il peut sembler paradoxal de les inciter à migrer vers d'autres fonctions... La réalité apparaît dans les actions envisagées en 2022, il s'agit de faciliter la mobilité au sein de la région académique ! Où l'on retrouve bien l'une des finalités de la fusion des académies.
- l'axe 3, sur le bien être des personnels prend en compte des revendications de la FSU, en particulier avec des GT pour de nombreuses catégories de personnels, une attention accrue de l'action sociale envers les personnels les plus précaires, alors même que des CAPA pour ces personnels ont été supprimées ! de plus, on peut regretter que rien ne soit mis en œuvre sur les conditions de travail, chaque année plus dégradées, et qui sont l'élément essentiel du « bien être » des personnels. Enfin, le rôle des CHS-CTA est valorisé alors que cette instance est appelée à disparaître. Quelle contradiction !

En conclusion ce volet RH est une déclinaison de la loi de Transformation de la Fonction Publique, outil managérial de mise au pas de la carrière des personnels (avancement, mutations) par le biais d'une gestion individuelle dont la RH dite de proximité, en appui aux chefs d'établissement, en est l'outil principal.