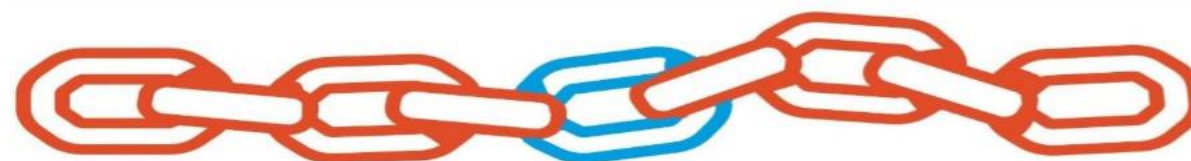


Nouveau maillon

**20 après, réinventer l'articulation
entre les lycées et les sièges**



Constats de départ

- **Un sentiment d'éloignement et d'isolement des collègues des lycées**

L'accès à l'information est complexe, les alertes rarement suivies de changements significatifs

- **Un sous-encadrement important malgré des impératifs forts de continuité de service**

Moins d'un mi-temps jusqu'à 15 agent·es, des RET B qui encadrent couramment 30 à 40 agent·es avec le RI d'un RU siège.

- **Une double autorité qui interfère entre la Région et ses agent·es**

D'un établissement à l'autre, les agent·es n'ont pas les mêmes conditions de travail : de l'application du règlement du temps de travail à l'achat de matériel de travail, en passant par les missions ou le bénéfice des tickets-restaurant, rien n'est réellement garanti par l'employeur.

Constats de départ

- **Une saturation des directions centrales concernées**

La DRH peut être saisie en direct pour tous les problèmes : de la dispute en cuisine aux emplois du temps fantaisistes en passant par les absences non remplacées, les mobilités, la discipline etc.

La DCI et ses mandataires sont en difficulté pour réaliser un suivi régulier, les déplacements sont longs et chronophages, les relais sur place sont parfois difficiles à trouver et à mobiliser, les alertes sur les petits problèmes se perdent et les problèmes s'aggravent...

- **Des corrections et des ajustements, mais pas de règlement global**

L'organisation ultra-verticale de la Région et la submersion par les problèmes du quotidien empêchent l'émergence d'une vision systémique. Les préoccupations diplomatiques vis-à-vis de l'Education nationale n'arrangent rien. Chaque direction, chaque sous-direction, chaque service, chaque collègue essaie de faire au mieux dans son périmètre, mais sans impact global suffisant.

Conséquences

- **Un ressentiment croissant des agent·es des lycées vis-à-vis du siège**

Impression de manque de considération, absence de réponses, traitement déshumanisé des demandes, constats des inégalités criantes d'un établissement à l'autre...

- **Des problèmes qui s'aggravent faute de traitement rapide et suffisant**

A la fois les problèmes des humain·es – problèmes physiques, psychologiques, relationnels – et ceux des bâtiments.

- **Une usure psychologique accélérée**

Côtés sièges comme côté lycées, une impression de course contre la montre perpétuelle, sans perspective de terminer la journée avec le sentiment du devoir accompli.

Propositions

- **Revisiter les relations entre la Région et les directions d'établissement**

Moins de diplomatie et plus d'exigences : **la Région décide de ce que les agent·es de la Région font dans les bâtiments qui appartiennent à la Région.** Elle décide de leur temps de travail, des effectifs alloués à chaque service, des politiques sociales et elle ne finance pas l'exercice de missions non transférées.

- **Renforcer l'encadrement régional au sein des établissements**

- Nommer des encadrant·es de catégorie A dans les établissements les plus importants
- Nommer des encadrant·es de catégorie B dans les établissements comptant 20 agent·es ou plus
- Nommer des encadrant·es intermédiaires dans ces établissements
- Augmenter la fraction d'ETP consacrée à l'encadrement dans les plus petits établissements.

Propositions

- **Ajouter un maillon entre les établissements et les sièges**

Créer des équipes avec :

- des agent·es de catégorie A chargé·es :
 - de l'encadrement hiérarchique des encadrant·es B et C des lycées : accompagnement sur l'organisation du travail, premier niveau de discipline, évaluation et partage des pratiques, accompagnement à la prise de poste, organisation des intérim·s...
 - des relations avec les directions d'établissement : concertation sur l'organisation du travail, et sur les autres aspects RH.
 - des relais montants et descendants avec la DRH, la DCI, la DSI et la DE.
- des assistant·es de prévention.

Ces équipes seraient en charge d'un certain nombre d'établissements identifiés, pour éviter toute dispersion et capitaliser sur la connaissance des équipes et des bâtiments.

- **Recentrer les directions centrales sur les missions stratégiques et sensibles**

Par exemple pour la DRH : définition des règles et politiques générales, conseils de discipline, action sociale...

Bénéfices collectifs

Ces évolutions nécessitent **un investissement de départ** mais elles peuvent enrayer le cercle vicieux dans lequel nous sommes engagé·es, où l'incapacité à réagir vite et significativement aggrave les problèmes et multiplie les coûts de traitement.

- **A court terme :**
 - Fluidifier et accélérer le traitement des difficultés – des humain·es et des bâtiments
 - Recentrer et rationaliser le périmètre d'action de chacun·e pour une meilleure efficacité
 - Fidéliser les encadrant·es des lycées et garder les compétences spécifiques développées
- **A moyen et long terme :**
 - Réduire l'usure et l'absentéisme
 - Limiter l'existence de problèmes enkystés et qui se propagent
 - Développer un sentiment de communauté entre nous tous et toutes, nourri et entretenu par le sentiment de considération et de prise en compte.

Des **économies de long terme** avec :

- **Moins d'absentéisme et de turn over, qui déstabilisent les équipes et créent de l'usure, et obligent la DRH à multiplier les remplacements et les recrutements.**
- **Une amélioration continue à moindre coût, grâce à la mobilisation des directions centrales et la montée en compétence de l'ensemble des encadrant·es.**