

Les échos du CST

du 23 juin 2025

REORGANISATION DRH

Le "Rapport DRH" propose une réorganisation significative des services des ressources humaines, portée par une ambition louable de "valoriser le capital humain" et d'offrir un "service renforcé aux agents". Cependant, une lecture critique soulève plusieurs points d'interrogation et potentiels défis. Le premier c'est de se donner les moyens de l'ambition affichée : le renforcement de nos ressources humaines. Or on n'y est pas avec les principes des réorganisations à moyens constants les postes nouvellement créés sont largement un redéploiement de supports de postes vacants

Le rapport débute par un "Contexte et enjeux" qui expose la feuille de route de la direction générale et la volonté de construire une politique RH innovante. Il ne présente pas un diagnostic des dysfonctionnements ou des lacunes de l'organisation DRH actuelle. On ne sait pas clairement pourquoi l'ancienne structure n'était pas performante, quels étaient les points de blocage spécifiques ou les insatisfactions des agents. Sans un diagnostic clair, il est difficile de juger si la réorganisation proposée est la réponse la plus adéquate aux problèmes existants. Le rapport présente les objectifs de la réorganisation (valorisation du capital humain, offre de service renforcée, accessibilité, proximité). Il y manque un calendrier ou une méthodologie pour une future évaluation de cette nouvelle organisation pour ajuster ou corriger la trajectoire si la réorganisation ne produit pas les effets escomptés.

- **Une porte d'entrée 'interlocuteur unique' peut être positive pour les agents qui s'adressent à la RH, de même que le renforcement des référents RH en lycées, mais ce renforcement ne doit pas se faire au détriment des effectifs dans d'autres équipes.**
- **Plusieurs collègues voient leur poste supprimé : Nous redemandons que leur reclassement soit priorisé sur les postes nouvellement ouverts et nous serons extrêmement vigilants à ce que personne ne reste sur le bord de la route.**
- **La CGT a exprimé sa vigilance ou des points d'alerte concernant la charge de travail et le manque de renforts dans bon nombre de services : apprentissage, action sociale, assistantes sociale, temps de travail, communication, préventeurs...**

Différents enjeux doivent être intégrés pour préserver une RH de proximité, notamment avec l'annonce d'intégration de nouveaux outils comme l'IA

Cependant, la volonté de renforcer la fonction RH se heurte à une réalité régionale de fonctionnement à effectif constant et de manque de garanties sur les ouvertures de postes. Les

RH doivent avoir les moyens de leur action, ils ne doivent pas être de simples gestionnaires de la pénurie des effectifs.

A ce titre la CGT s'abstient sur la nouvelle organisation.

Elle demande un plan d'évaluation avec des objectifs chiffrés et d'indicateurs de succès pour mesurer l'efficacité de la nouvelle organisation.

Abstention.

Les élus CGT (5 élus titulaires sur 15 sièges au CST, 5 suppléants) restent à votre disposition pour relayer vos alertes et remarques