

FUSION :

les argumentations des personnels

1 – la DAFIS

Dysfonctionnements et difficultés observées par la DAFIS lors de la phase expérimentation fusion académies ROUEN et CAEN

- Allongement de la durée de traitement des dossiers en raison de la présence du Recteur sur le site de Rouen seulement 2 jours par semaine.
- Départ non remplacé du correspondant handicap de Rouen. Seul subsiste le correspondant de Caen qui cumule les dossiers des 2 académies. Les personnes en situation de handicap rencontrent des difficultés pour consulter ce correspondant situé à Caen et constituer un dossier de demande d'accompagnement. Auparavant, les personnes étaient reçues à Rouen. Une seule personne traite plus de dossiers, donc le temps de traitement des dossiers s'allonge. De plus, il est de fait moins disponible pour donner des renseignements, par téléphone ou lors d'un rdv. pour des personnes qui peuvent être déjà fragilisées.
- L'éloignement géographique du correspondant situé à Caen accentue également cette difficulté pour les personnels de l'Académie de Rouen
- Expérimentation en cours depuis le 01/01/2019 : Gestion centralisée au Rectorat de Caen, des crédits de fonctionnement et investissement (BOP 0214) et crédits vie de l'élève (BOP 0230) : La DAFIS du Rectorat de Rouen a pris connaissance de cette nouvelle organisation de manière fortuite à l'occasion d'une demande technique de la cellule CHORUS ministérielle.
 - o - Cela augmente les difficultés de répartition et de construction des budgets par services.
 - o - Cela allonge également les délais de mise à disposition des crédits et en complique la gestion et le suivi (outils de contrôle budgétaire non anticipés discordants, aucune harmonisation entre les deux académies).
- Complexification des circuits d'information
- Détérioration des conditions de travail des personnels qui très probablement rejailliront sur les services rendus aux usagers. Complexification et alourdissement des tâches. Pas de concertation dans les prises de décision, prédominance et application du modèle de Caen sans tenir compte des particularités organisationnelles du Rectorat de Rouen qui pourtant donnent satisfaction actuellement aux usagers de notre académie.

2 - La DSI

Difficultés techniques pour la fusion Rouen – Caen

I. Constat

Depuis 1 an et demi, le ministère est en difficulté dans l'accompagnement à la fusion de l'ensemble des systèmes d'information, et notamment au niveau des SIRH et des outils de communication (messagerie régionale). Cela est dû principalement à des pratiques, des organisations, des normes techniques qui sont différentes entre les académies. La convergence, pour être réalisée, nécessiterait une refonte des applications informatiques nationales et locales, engendrant un coût considérable et du temps pour réaliser les adaptations nécessaires.

En devenant une exception, la Normandie sera encore moins, voire plus du tout, accompagnée !

Avec 1 seul recteur pour les 2 académies, on se rend compte que les spécificités de chaque académie ne sont plus prises en compte alors qu'elles correspondent à une organisation et un vécu. Cela occasionne de nombreuses surcharges de travail pour adapter la solution technique ou logicielle développée par l'une des deux académies aux besoins de l'autre. Il en découle un résultat mitigé et des coûts supplémentaires (Ex : consultation normande, solutions de visio conférences, open data, fiches de dialogues stratégiques, applications de gestion locales...).

Alors que cette opération de fusion devrait donc s'accompagner de moyens supplémentaires, puisqu'il faut parallèlement maintenir l'existant en conditions opérationnelles, le Ministre nous annonce des suppressions de postes dans les 2 académies. Par ailleurs (du moins pour la DSI de Rouen), toutes les demandes d'ouvertures de concours, même en interne et même sur des emplois vacants, sont refusées par la direction académique !

II. Fusion des différents SIRH

- C'est un constat, il n'a déjà pas été possible du temps de OFIA (Organisation de la Fonction Informatique Académique) en 2007 de fusionner les systèmes d'information de gestion des personnels du 1^{er} degré (AGAPE) des 2 départements qui perdurent toujours 12 ans plus tard, comment et dans combien de temps sera-t-il possible de fusionner 3 SIRH et 5 départements ?
- Le groupe de travail national SIRH sur la réorganisation territoriale, où Rouen était convié, va être arrêté. Comment vont être définies les procédures qui devraient aider à fusionner les SIRH ? Sur quels soutiens, de quelque nature soient-ils, pourrions nous compter pour réaliser cette opération dans des conditions décentes ?
- Par ailleurs, la fusion ou non des SIRH impacte de nombreux autres systèmes d'information qui pourront difficilement fusionner sans un SIRH normand (gestion des frais de déplacement, des frais de jurys,...)

III. Outils de communication

La constitution d'un annuaire unique, préalable à tout projet de création d'une messagerie régionale, est un enjeu majeur qui ne pourra être réalisé sans le soutien du ministère. Alors que ce problème est déjà posé depuis plus d'un an aux équipes nationales, peut-on imaginer un tel investissement pour seulement 2 seules académies qui fusionneraient ?

IV. Outils décisionnels, de pilotage et de développement

- Sans annuaire unique, il sera très difficile de trouver une solution pour maintenir un accès sécurisé efficient aux différentes applications de gestion (quelles soient locales ou nationales).
- La mise en place d'indicateurs régionaux génère une surcharge de travail, d'autant plus quand les divisions de chaque académie n'arrivent pas à s'entendre sur la définition de ces indicateurs (Ex : fiches de dialogue stratégique des établissements)
- En matière de développement d'applications de gestion locales, il devient très compliqué de trouver un accord entre les mêmes services de chaque académie tant les spécificités en termes de fonctionnement sont disparates d'une académie à l'autre.

V. Ressentiments

- A moyens constants, sans soutien de quelque nature qu'il soit, il sera très difficile de mettre en œuvre techniquement cette fusion sans qu'il y ait un quelconque effet de bord sur l'utilisateur final (parent, élève, enseignant, personnel administratif...) tant la surcharge de travail générée et la technicité des opérations demandées sont exigeantes.
- Notre travail repose avant tout sur la proximité avec les établissements et les usagers (ne sommes-nous pas un service public ?). Une fusion, surtout décidée arbitrairement et précipitée, aurait forcément pour conséquence un éloignement de l'utilisateur avec les services académiques.
- Dans le contexte actuel où nous, fonctionnaires, nous sentons mal aimés par les usagers et abandonnés par les responsables politiques, le climat est devenu délétère et la qualité de vie au travail se détériore très rapidement.
- Le manque de transparence des instances de direction, la contradiction permanente entre les propos et les actes, contribuent également à la détérioration de la qualité de vie au travail et placent les personnels administratifs dans une situation de défiance permanente vis-à-vis des équipes dirigeantes.
- Nous ne comprenons pas la logique de la direction académique, s'il y en a une, quant aux nominations des responsables de services : tantôt services mutualisés sur un seul site avec un chef de service (DIAFPIC, enseignement sup), tantôt un service bi-site avec un seul chef (DEC), tantôt des services sans chef de service (DSI de Rouen)... quelle est la logique ??
- Enfin, les personnels ne comprennent pas que le principe de fusion, que le Ministre a rejeté pour tout le reste du territoire national, soit possible au niveau de la Normandie. Rien ne justifie que la fusion soit possible chez nous et pas ailleurs ! Nous ne sommes pas la plus petite des régions françaises et nos pratiques ne sont pas plus convergentes qu'ailleurs (c'est au moins ce que les GT de convergence auront permis de démontrer).

3 – La DOS

DYSFONCTIONNEMENTS CONSECUTIFS A LA CONVERGENCE ROUEN CAEN

- Alourdit les circuits hiérarchiques et multiplie les interlocuteurs (ex : délai trop long, si le parapheur est soumis le lendemain du départ du Recteur à Caen)
- Circuits d'informations déficitaires (ex : Circulaire sur la carte des formations envoyée par Caen aux EPLE le 30 mars et DOS (service gestionnaire du dossier) informée seulement le 15 avril .
- Aucun cadrage de l'information. Obligation du service de rechercher les conclusions des travaux. Rupture du circuit de l'information (ex : Arbitrage sur la carte des formations non communiqué par l'interne à la DOS)
- Fonctionnement différent en raison des caractéristiques socio-économiques (Rouen avec les établissements REP et REP+) et de la démographie de l'académie . Problématiques différentes et donc nécessité d'une gestion différente.
- Sur les 2 académies, la DOS n'a pas son équivalence dans les services de Caen. De ce fait, l'expertise du service dans la gestion des dossiers n'est pas exploitée de façon optimale (ex : gestion de la carte des formations)
- Privilégier les spécificités et les particularités du territoire haut normand eu égard au public accueilli
- Proximité remise en cause si des transferts de services sont envisagés
Dégradation des conditions de travail (déplacements, modes de communication...)
Multiplicité de simulations/scénarii
- Sentiments de prises de décisions unilatérales à la faveur de CAEN
- Mise en concurrence forcée des services avec la volonté de ne pas devenir au final simple exécutant
Ex : le Ministère s'adresse directement au cabinet du Rectorat de Caen afin d'obtenir des informations sur le non création d'un poste dans un établissement Havrais)
Les conditions de travail tendues, du fait du surcroît de travail et l'absence de lisibilité sur les décisions finales ne laissent pas présager de bonnes conditions de fusion.

4 - La DEC

La fusion des académies vécue par des chefs de bureau de la Division des Examens et Concours

I – La création des régions académiques

Objectif initial de la création des régions académiques

- calquer l'organisation territoriale des services déconcentrés de l'Education Nationale sur la réforme territoriale déjà mise en œuvre dans les autres ministères
- permettre, au travers du recteur de région académique, que le préfet de Région et le président du Conseil Régional n'aient qu'un seul interlocuteur

Dans cette hypothèse, il convient d'indiquer que peu de services du rectorat traitent de dossiers en relation avec la préfecture de Région ou le Conseil Régional. L'intérêt de cette réforme n'est déjà, à ce stade, pas compris par les services, notamment pour ce qui concerne les examens.

La création du SIESR et de la DIAFPIC, si elle répond, peut-être, à cet objectif, (enseignement supérieur et formation continue sont des domaines sur lesquels la Région a une compétence) a néanmoins été source de dysfonctionnements (grande difficulté à trouver un équilibre à la DIAFPIC notamment, si on en juge par les multiples modifications de son organigramme).

II – Un recteur pour deux académies : l'expérimentation normande

* La rectrice Nicole Ménager ayant été remerciée, le ministre a décidé de nommer, en novembre 2017, un seul recteur pour les académies de Caen et de Rouen. Cette nouvelle organisation a été présentée aux personnels comme une expérimentation dans le cadre des fusions des académies à venir au niveau national. Cette nomination a été présentée comme ayant pour but de faciliter les échanges entre les deux académies afin de préparer une future réorganisation et d'ouvrir la voie aux autres académies, le tout dans l'ambition affichée d'offrir un meilleur service aux élèves.

* Dans le cadre des travaux liés à la réorganisation territoriale des services de l'Education Nationale, et dans le contexte du choix de la Normandie pour expérimenter le pilotage des académies par le recteur de région académique, une mission pour étudier la faisabilité de ce projet a été confiée à Eurogroup Consulting.

Dans son compte-rendu, présenté à la réunion des chefs de division de Rouen et de Caen, en janvier 2018, Eurogroup Consulting a ciblé les domaines d'activité identifiés pour lesquels les rapprochements entre académies doivent être traités prioritairement. Un de ces domaines sont les examens et concours pour lesquels les enjeux du rapprochement sont ainsi énoncés : « une rationalisation attendue (absence d'intérêt à maintenir deux activités différentes au sein d'une même académie), avec des gains de marge de manœuvre potentiels (HT2) ».

Des groupes de travail doivent très rapidement être mis en place entre les services des 2 académies pour « solliciter les agents pour conduire un diagnostic de l'organisation et des processus et identifier les possibles rapprochements ».

Les chefs de bureau de la DEC de Rouen sont, comme leurs collègues des autres divisions, invités à participer à un premier groupe de travail, en février.

Ne comprenant pas vraiment ce qui est attendu d'eux, et alertés par l'énoncé du compte-rendu d'Eurogroup Consultig sur les activités les concernant (les gains potentiels en crédits HT2 envisagés constituant clairement une approche purement comptable, et préconiser de ne pas maintenir la même activité sur deux sites s'apparentant comme l'annonce d'une fusion des DEC ou la suppression de l'une d'elle), les chefs de bureau demandent à être reçus par M. le Secrétaire Général.

Lors de cet entretien M. le Secrétaire Général nous assure que

- le document évoqué n'est plus d'actualité, qu'il a fait l'objet de modifications suite aux remarques de M. le Recteur (*il sera confirmé ensuite par Eurogroup qu'il n'y a pas eu de document corrigé*)
- l'expérimentation a davantage un caractère pédagogique
- la réorganisation des services n'est pas à l'ordre du jour
- il s'agit d'harmoniser la mise en œuvre des politiques voulues par le recteur sur l'ensemble des 2 académies (un seul recteur = une même politique)
- et de tirer le meilleur des 2 académies en matière de process (*parler de process sans parler organisation au sein des services semble difficile*)

* Groupe de travail n° 1 (février 2018)

A noter qu'un guide méthodologique rédigé pour aider au bon déroulement de ce groupe de travail est porté à la connaissance du chef de la DEC de Rouen par son homologue de Caen. Il semble que ce document ait été présenté aux chefs de division de Caen, pas de Rouen.

A noter également que les chefs de bureau sont invités à travailler par binôme.

Le problème est que le périmètre des bureaux n'est pas le même dans les deux académies. Ceci n'a nullement été pris en compte dans l'organisation du GT (ni des suivants). La gestion d'une partie des diplômes n'a donc pas fait l'objet d'échanges entre les chefs de bureau concernés (à Caen, un bureau pour les examens professionnels et un bureau pour les BTS et le baccalauréat général ; à Rouen : un bureau pour les BTS et les brevets professionnels et un bureau pour le baccalauréat général et technologique).

On peut également regretter la durée du temps d'échanges (01h30).

* Groupe de travail n° 2 (mars 2018)

Il est demandé aux participants de proposer des points de convergence.

Un certain nombre de propositions communes aux deux académies sont actées lors de la restitution des échanges. Certaines propositions concernent certains diplômes, d'autres sont transversales.

A noter cependant qu'une décision concernant le traitement des inscriptions tardives en BTS sera remise en cause, unilatéralement, sans consultation préalable du bureau concerné dans l'académie de Rouen. Le retour à la position initiale de l'académie de Caen est imposé, bien que contraire aux instructions ministérielles et posant un réel problème d'organisation pour les agents.

Il convient de souligner que la préparation de ces groupes de travail constitue une charge de travail supplémentaire, à laquelle chacun des chefs de bureau s'est plié malgré un contexte peu engageant, les décisions étant finalement prises unilatéralement.

Ainsi, dans le même état d'esprit, notons que l'académie de Rouen a été rattachée au groupement des académies de l'Ouest, sans consultation préalable, bien qu'à plusieurs reprises les services (notamment les bureaux de gestion des BTS) aient évoqué un rattachement de Caen au groupement Nord. Cette tendance a d'ailleurs été actée dans le compte-rendu des groupes de travail. Notons que les services de la DEC de Rouen ont été informés par l'académie de Bordeaux via son mail d'invitation à la prochaine réunion dudit groupement Ouest !

En sus de la méthode encore une fois employée, il faut prendre conscience de l'importance d'une telle décision dans l'organisation de l'activité des services (pour la gestion des BTS notamment : les pilotages inter-académiques d'organisation de certaines spécialités sont le fruit de fins équilibres trouvés avec les académies partenaires, tant au niveau gestion administrative que d'un point de vue pédagogique). Il est intéressant de souligner que nous avons finalement découvert que l'académie de Caen avait envoyé un courrier au ministère pour encourager le rattachement de Caen et de Rouen au groupement Ouest, compte tenu des relations très privilégiées de l'académie de Caen avec les académies du groupement Ouest. On ne s'est donc pas soucié des excellentes relations de Rouen avec les académies du groupement Nord, ni du déséquilibre que peut entraîner une telle décision sur les pilotages existants (la décision n'impacte pas que l'académie de Rouen mais l'ensemble du groupement Nord).

III - Un chef de division pour deux divisions

En septembre 2018, M. le Recteur annonce qu'au 01 janvier 2020 la fusion juridique des académies sera réalisée mais que la mise en œuvre de la nouvelle organisation des 13 académies s'étalerait jusqu'en 2022. Il indique devant l'ensemble du personnel du rectorat que l'expérimentation en cours dans les académies de Rouen et Caen continue et que, comme les autres académies, nous avons du temps pour mener les opérations et réorganiser les services.

Pourtant, 2 jours plus tard, les chefs de bureau de la DEC sont convoqués par M. le Secrétaire Général qui annonce que M. Demazières, notre chef de division, a été invité par M. le Recteur à prendre le poste de chef de la DPE, vacant depuis de plusieurs mois. M. Demazières devra partager son temps entre les deux divisions, le temps d'être remplacé.

Les chefs de bureau font part de leur étonnement devant cette annonce soudaine, contraire aux propos tenus par le recteur deux jours plus tôt. Ils ne cachent pas leur inquiétude. Les chefs de bureau soulignent qu'ils doivent faire face à des situations exigeant des réponses immédiates, des situations devant lesquelles ils ne sont pas toujours en mesure de trancher. A M. le Secrétaire Général qui leur répond qu'ils sont cadres et qu'ils sont en mesure de prendre des décisions, les chefs de bureau rappellent la charge de travail qui est déjà la leur et le stress auquel ils doivent faire face pendant une session. Ils s'inquiètent, si le poste reste vacant trop longtemps, pour l'organisation et le bon déroulement de la session à venir.

Une lettre signée par la quasi-totalité des agents de la DEC est adressée à M. le Recteur pour lui faire part de l'absolue nécessité d'avoir un chef de division.

M. le Secrétaire Général convoque à nouveau les chefs de bureau et leur annonce que, pour répondre à leur inquiétude, M. le Recteur a décidé de nommer très rapidement M. Michael TERTRAIS, chef de la division des examens et concours de Rouen, mais également de la DEC de Caen : un chef pour deux divisions !

M. le Secrétaire Général indique que c'est une chance pour les deux DEC d'avoir le même chef, que cela facilitera le rapprochement des services de Caen et Rouen. Les chefs de bureau ne sont pas entendus quand ils réaffirment leur besoin d'avoir un chef de division à temps complet. Il leur répond que des échanges par mail, par visioconférence pourront certainement se substituer au

présentiel et encore une fois, qu'ils sont cadres et donc en mesure de prendre des décisions. Les chefs de bureau précisent que, pour le bon déroulement de chaque session, ils prennent déjà beaucoup de décisions mais que certaines ne relèvent pas de leur rôle de chef de bureau.

A la publication du poste vacant à la BIEP (M. Tertrais étant par ailleurs déjà en poste), il apparaît que l'activité première est la mise en place d'une DEC normande.

De fait, il apparaît très rapidement que le nouveau chef de division s'attache essentiellement à cette mission.

IV – Les travaux pour organiser la DEC normande et la conclusion de ces travaux

Il a été demandé aux chefs de toutes les divisions de matérialiser le rapprochement des services de Rouen et Caen en rédigeant désormais des circulaires communes.

Les chefs de bureau de la DEC font rapidement savoir que leurs circulaires sont le reflet de leurs organisations et qu'il est donc difficile, dans le contexte du maintien des deux académies, de répondre à cette demande. Ils s'accordent néanmoins avec leurs homologues de Caen pour établir en commun le calendrier de certaines opérations, notamment les inscriptions.

Au-delà, l'exercice trouve vite ses limites : pour une part des épreuves, le calendrier est national, pour les autres il faut composer, au sein même de chaque académie, entre les disponibilités des établissements pour accueillir les épreuves, les viviers d'enseignants (correcteurs – interrogateurs) qui interviennent sur différents niveaux de diplômes ...

Pourtant, le recteur demande aux bureaux de gestion de présenter pour le mois de décembre une circulaire commune pour les inscriptions à la session 2020 aux examens professionnels. L'urgence de la rédaction de cette circulaire échappe aux bureaux concernés et la demande est vécue comme une demande visant à répondre à une volonté de pur affichage.

Au cours de leurs échanges, il est apparu aux chefs de bureau que nombre d'opérations sont menées de part et d'autre de la même façon. Cependant, si le processus d'organisation des examens est toujours le même (inscriptions, organisation, convocation, interrogations et/ou corrections, délibération ..), les pratiques peuvent diverger car elles sont menées en fonction des contraintes matérielles et/ou humaines propres à chaque organisation.

Sans nier que certaines pratiques de l'une ou l'autre académie puissent être jugées bonnes et reprises (ce qui a été le cas, dans la gestion de la saisie des décisions d'aménagement d'épreuves, par exemple), une uniformisation des méthodes de travail ne saurait être possible ni souhaitée. Dans cette hypothèse, les chefs de bureau se sentiraient dépossédés de leur mission de manager, d'organisateur et nos collègues le vivraient sans doute comme une négation de leur expertise et de leur expérience en matière d'organisation d'examens. Leur travail s'appuie sur des compétences réglementaires et organisationnelles et aussi sur leur parfaite connaissance du terrain.

C'est en grande partie sur ce dernier élément que la fusion des académies semble ne pas pouvoir répondre à une exigence de meilleur service rendu à l'utilisateur.

L'organisation des examens est un travail de proximité. L'organisation et le bon déroulement d'une session sont le fruit d'une grande collaboration avec les établissements qui accueillent les épreuves et les jurys de délibération, avec certains collègues enseignants sur lesquels on sait pouvoir compter pour faire face au désistement d'un de leurs collègues ...

L'organisation des examens, ce sont aussi des opérations de logistique (duplication, mise sous pli des sujets, acheminement des copies ...). Comment répondre à l'exigence de grande réactivité à laquelle il faut souvent faire face (mise en place d'un sujet de secours par exemple) sur un territoire plus grand ?

Enfin, lors du dernier groupe de travail du mois de décembre, les divisions des systèmes d'information des deux académies ont indiqué que les systèmes d'information de chacune des académies sont à ce jour étanches. Dans cette hypothèse, comment envisager une organisation unique ?

V – Comment justifier l'exception normande ???!

Comment, au vu de ces éléments, peut-on envisager une exception normande à la décision d'arrêter les opérations de fusion des académies ?

Alors que le ministre a expliqué qu'il avait pris la décision de maintenir toutes les académies et tous les recteurs après avoir « écouté les acteurs et être allé sur le terrain », il ne peut décider d'une exception pour les académies de Rouen et Caen, les seules à avoir conduit des travaux d'expérimentation et donc certainement les plus qualifiées pour affirmer que la fusion n'est pas une réponse à l'exigence d'une plus grande qualité du service de l'éducation.

Sans nier l'intérêt d'échanger avec les autres académies sur les pratiques, d'étudier l'opportunité de la construction de certains projets communs (ce que nous faisons déjà, bien avant tout projet de réorganisation territoriale), nous sommes en mesure d'affirmer (au vu de nos travaux) que la fusion des académies de Caen et de Rouen, qui impacterait l'ensemble des activités des rectorats, sans distinction, serait douloureux et insupportable pour le personnel sans être profitable pour l'utilisateur.

A M. le Recteur qui parle maintenant de l'attractivité d'une grande académie normande, nous répondons que la finalité de la fusion est décidément bien variable et que ce manque de lisibilité dans l'objectif à atteindre n'est pas de nature à nous encourager dans le sens de la fusion.

5 – la DIFOR

Suite à la création de la Direction Interacadémique à la Formation des Personnels (DIAFOP) avec à sa tête une coordinatrice (Rectorat de Rouen) et un adjoint (Rectorat de Caen).

Les personnels de la Division de la Formation (DIFOR), personnels administratifs, s'inquiètent des conséquences de cette création :

- Quelle est la date de cette création ?
- Comment sera annoncée cette création aux personnels, aux partenaires internes et externes ?
- De qui dépendent les personnels administratifs de la DIFOR ?
- Quelle position hiérarchique ont tous les agents vis à vis de la DIAFOP ? (le Chef de division, les chefs de bureau, les gestionnaires de formation, et le secrétariat)
- Position et missions du chef de division ?
- Quelle autonomie garde cette division ?
- Est-elle encore une division à part entière ou va t'elle disparaître ?
- Le recteur a indiqué que la coordinatrice DIAFOP est également coordinatrice du budget des deux académies. Qu'est-ce que cela veut dire ? Cela brouille les missions de pilotage et d'exécution du budget qui relèvent actuellement de la seule compétence du chef de la DIFOR.
- Division d'exécution ???

Voilà les quelques questions concrètes de notre division sur la fusion.

La DAPAEC est concrètement l'exemple appuyant le NON à la fusion :

- **Quelles sont les leçons à retenir du démantèlement de la DAPAEC après 4-5 ans d'existence ??**

Elle avait été créée dans le cadre d'une mutualisation et de la création d'un guichet UNIQUE. Le discours était d'aider l'usager et les établissements avec un seul interlocuteur, ce qui a brouillé encore plus les missions de chacun.

Cette expérience a réellement démontré qu'une mutualisation à tout prix n'est pas forcément réalisable.

6 – Un enseignant

Je réagis à votre mail concernant la fusion des académies de Caen et de Rouen pour vous faire connaître mon expérience personnelle face à cette situation.

Je suis enseignant actuellement en poste adapté. J'ai rencontré des difficultés dans le déroulement de ce poste adapté et je n'ai plus d'interlocuteur au niveau de la DRH puisqu'il n'y a plus d'adjointe au directeur, ni d'assistante RH. On m'a indiqué que le directeur faisait la navette entre Caen et Rouen.

J'avais obtenu un allègement de service, le document stipulant cet allègement faute d'un service de la DRH en état de marche n'était pas parvenu à la structure qui m'accueille en poste adapté.

On a indiqué à ma compagne, qui a le statut de travailleur handicapé et qui se trouve en poste adapté de longue durée, que la référente handicap se trouvait à Caen !

Pour toutes ces raisons, je suis opposé à toute fusion des 2 académies qui serait préjudiciable au bon fonctionnement des services.