



Compte Rendu FSU du CHSCTA du 13 septembre 2021

8h30 ouverture de la séance

Présents :

Administration :
SG DRH M. Couedic
DRH Adj Mme Cavaillé
MCT Mme Cicchéléro

FSU

Secrétaire CHSCTA M. Reynès Dupleix
X. Rayssiguier
A. Sistac
H. Lopez (visio)

SE UNSA

JP. Saget
J. Da Silva

FO

N. Tournier (visio)
A. Cammalet (visio)

La FSU demande une minute de silence en l'honneur de Samuel Paty

Déclaration FSU

Déclaration FO

SITUATION SANITAIRE

Selon V. Cicchéléro, la situation est très favorable. Tous les départements sont en vert sauf l'Ariège qui est pourtant pilote pour tester le nouveau protocole de non fermeture des classes, avec la seule éviction des cas positifs.

Elle recommande que les gestes barrières soient strictement appliqués et regrette que les brassages entre les groupes soient permis car les équipes de contact tracing déplorent de nombreux cas contact.

La règle pour le port du masque en extérieur est la même que pour la population générale. Donc attention aux arrêtés préfectoraux.

SG DRH : l'obligation vaccinale concerne 800 personnes dans l'académie. Une très grande majorité des statuts vaccinaux ont été récupérés. Une cinquantaine de non-retour pour le moment et une quinzaine ont fait savoir qu'il refusait la vaccination.

FSU : évoque l'exemple d'une PE détachée dans le corps des Psy EN qui souhaite réintégrer son corps d'origine. Or, vu le nombre de contractuels recruté.es, nous sommes loin du surnombre chez les PE. La solution est toute trouvée pour cette collègue. On peut trouver des solutions pour tous les cas si on cherche bien !

Nous n'avons pas eu le temps de poser toutes les questions concernant les autotests car le médecin est parti. L'administration promet une réponse par écrit !

SG DRH : On essaie de trouver des solutions mais nous ne créerons pas de surnombre.

REMONTEE des SIGNALEMENTS RSST

La DASE ne pouvant être présente (report du CHSCT qui devait avoir lieu le 7 octobre), le secrétaire du CHSCTA prend la parole en s'appuyant sur les travaux de Mme Duloum, qu'il remercie :

Beaucoup de violences physiques et verbales sont relatées dans les RSST

Il en ressort également beaucoup d'instabilité dans les établissements et au niveau du bâti.

Une augmentation de la mauvaise qualité des rapports sociaux entre collègues et hiérarchie est observée.

Quelques observations sur l'accessibilité aux personnels en situation de Handicap, pourtant les moyens sont là pour les aménagements.

FO : déplore le manque de soutien de la hiérarchie, les relations dégradées dans les EPLE mais aussi entre les IEN et les équipes du 1er degré.

On peut souvent faire le lien entre violences et inclusions. La seule solution c'est de respecter les notifications MDPH et de recruter des aesh en nombre. Il faut également créer des postes dans le spécialisé.

Les protocoles sont inutiles si on n'y met pas les moyens.

SE UNSA : près de la moitié des inscriptions au RSST sont des RPS. Il est nécessaire de trouver des pistes pour éviter d'arriver à ce genre de situation.

Les chefs de service doivent être vigilants à la réponse apportée car si elle n'est pas adaptée à la situation, les agents ont l'impression qu'ils ne sont pas soutenus. Un rappel aux chefs sur la protection due aux agents est nécessaire.

Souvent la saisie des registre n'arrive qu'à la fin d'un processus, lorsque la réponse de l'employeur ne semble pas à la hauteur.

FSU : On est en train de vivre le retour de bâton de la période de confinement. Nous souhaitons plus de soutien et d'attention de la part de la hiérarchie.

SG DRH : On a vu des tensions interpersonnelles dans l'académie. Elles sont à relier directement la période post COVID qui a mis à mal les relations sociales et exacerbé les micro conflits.

On assiste à des relations de tensions plus importantes qu'à l'accoutumée notamment dans les relations parents/ enseignants, des comportements de plus en plus inadmissibles de certaines familles.

Comment prévenir collectivement ? La difficulté est de prendre en compte les signaux faibles, avant que les micro conflits ne dégénèrent.

FSU : le GT violence est remis en route pour essayer de trouver des solutions, des outils.

Il faut cependant changer d'ores et déjà le logiciel !

On a accueilli le public après le covid comme s'il n'avait pas existé. Aucune adaptation n'a été faite,

on n'a pas écouté les ressentis des uns et des autres. Il est temps de poser un cadre.

En ce qui concerne la gestion des conflits au sein des équipes, la médiation nous semble un dispositif intéressant, pourtant il nous semble que les IEN notamment n'y sont pas suffisamment sensibilisé.es.

La médiation est un dispositif qui existe depuis 2018. Les équipes de médiations sont de plus en plus sollicitées. 18 personnes sont formées et coachées par un cabinet privé. Pour élaborer une médiation, il faut constituer des binômes qui ne connaissent pas les personnes en conflit, qui ne connaissent pas le territoire.

On est sollicité lorsque la situation est déjà enkystée. Il est impératif de repérer les signaux faibles pour être le plus efficace possible. Des efforts ont été fait au niveau de la formation des IEN. D'ailleurs, un webinaire pour sensibiliser à la médiation interne est organisé et il y a déjà beaucoup d'inscrit.es.

Pourquoi ne sommes-nous pas invité.es à y participer ?

AT : DPAE absent dû au report donc remis à l'ordre du jour du prochain CHSCTA

FSU sur les OSM

Elles sont valables jusqu'en décembre 21

Les prochaines en janvier 22

Les mêmes axes + un « violence sexuelles et sexistes »

FSU : attention, des lettres ont été envoyées aux chefs d'établissement sur la question du genre.

Cela rejoint le plan « égalité homme femme »

Mme Monique Tarrau nommée nouvellement CT AS va avoir une activité particulière autour de cet axe

D'autant plus que l'on doit désigner un référent CHSCTA sur cette question. La FSU proposera Mme Fabrega pour cette mission spécifique au sein du CHSCTA

Invitons la CT AS au prochain CHSCTA pour mettre en place.

Ce sera à l'ODJ du prochain CHSCTA

SITE et RSST :

SE Unsa : accessibilité à la rubrique SST sur le site de l'académie est plus que complexe. SI on voulait que personne ne la trouve on ne s'y prendrait pas autrement.

FSU : Il y a un message de classement une fois que l'inscription au RSST a été classée selon la nomenclature des risques. Les collègues peuvent penser que leur IRSST est passée aux oubliettes. Il faut repenser ce mot !

DRH DE PROXIMITE :

11 dans 8 départements

1 par département et 4 dans le 31

Il n'y en avait que 5 à la rentrée 2020

Ont vu le jour au printemps 2018

Leur rôle : accompagnement à l'évolution professionnelle.

On est en phase de généralisation : des retours très positifs
Le DRH de proximité ne s'occupe plus de la gestion administrative.
Il informe sur tout le processus mais il n'est pas à la conclusion qui est remise au service de gestion RH.

SE UNSA : cela serait utile d'informer les personnels par une lettre d'info ou un mail.

On veut que ça marche, on a investi dans l'académie pour que ce soit visible. Il y a des Flyers en salle des profs, et les DRH de proximité annoncent leur présence de manière précise pour que chaque personnel puisse prendre rdv.
Un secrétariat des DRH de proximité est en place.

FSU : Les cadres RH n'ont vécu que dans l'EN. Ont-ils les compétences pour aider à construire un projet professionnel hors de l'EN ?

Y a-t-il un plan de formation prévu pour eux ?

Va-t-on s'appuyer sur ce réseau pour avoir des chiffres précis sur le nombre d'acceptation, de refus de Rupture Conventionnelle par exemple, ou de démission ou de détachement... ?

En termes de stat on n'a pas besoin d'eux, on a ces chiffres.

Eux tiendront des stats pour savoir s'ils ont été sollicités, combien de fois, par qui et pourquoi ?

En ce qui concerne les démissions, on voit plus de refus de bénéficier du concours.

EN ce qui concerne la formation des DRH de proximité, elle est au niveau national+ formation au niveau du PAF académique.

Ils ont aussi des formations inter métiers (autoformation), et mobilité fonction publique (point faible avec les nouvelles fonctions publiques)

Formation SST des DRH ?

Dans le 31 on a 4 DRH de Proximité mais au niveau des CPD... Il y a un vrai trou dans la raquette! On a l'impression qu'il n'y a pas de volonté d'étendre les CPD dans le 31.

Clair refus de recruter un 2ème CPD dans le 31

MEDECINE DE PREVENTION

Il n'y a pas de candidat !

Bonne nouvelle, une infirmière du travail a été recrutée pour épauler le Dr Diaz. Elle assume l'écoute et peut pratiquer certains actes.

Une 2ème infirmière devrait être recrutée le 1er janvier 2022.

Mme Brillon devrait revenir et une autre psychologue du travail a été recrutée.

On veut une véritable équipe interdisciplinaire.

On examine la possibilité d'externaliser certains actes, mais le marché est très tendu donc les médecins n'ont pas besoin de nous pour vivre !

ROLLAND GARROS

Le CHSCT 31 va s'en occuper ! Nous souhaitons être destinataires de l'analyse de la situation de travail qui sera effectuée par le CHSCT31 car il nous semble qu'il subsiste encore des choses pas très saines sur place.

ENQUETE HYGIENE

2 critères nous ont semblé être majeurs pour l'analyse des résultats : le nombre de sanitaires et l'accessibilité handicapé.

Tous les autres critères sont mineurs.

Nous avons élaboré un code couleur selon le nombre de critères défaillants (vert jaune orange rouge, par ordre de gravité)

Si un des deux critères majeurs est défaillant, l'établissement est directement classé en orange.

Une fois ce classement couleur effectué, les préconisations se feront aux collectivités territoriales concernées.

Nous demandons qu'il soit organisé une visio avec les secrétaires des chsct départementaux afin de leur donner les critères et les outils communs pour analyser les résultats de cette enquête très suivies. Ceci pour que les départements fassent ce travail d'analyse et que l'on puisse en chscta avoir une photographie générale de l'académie.

PRESENCE DES RPS DANS LES DUER

Une application dématérialisée devrait voir le jour. On interroge le ministère.

FSU veut un courrier du recteur de rappel aux chefs d'établissement des obligations légales de présences des outils RSST dans les établissements.

BATI SCOLAIRE

Tout l'enjeu se fait au niveau des relais aux collectivités.

FSU : la question du vieillissement se pose. Se pose aussi la tendance des maires à vouloir rentabiliser les bâtiments publics en désacralisant l'école.

SE UNSA dénonce le fait que l'école passe un peu au second plan. On voit même des écoles construites autour du CLAE

ST EXUPERY BLAGNAC

Un courrier anonyme a déclenché des émois et des remous. IA adjoint du 31 M Destable s'y est présenté lundi matin en compagnie du secrétaire du chsct 31.

Une enquête commence donc par le CHSCT SD 31

Le chscta a été saisi par le courrier de Mme Sagnol.

Il n'y a pas eu de CHSCT SD extraordinaire alors qu'il aurait dû avoir lieu pour décider de la délégation d'enquête et des contours de celle-ci.

La FSU s'inquiète fortement des relations dégradées entre la DSDEN 31 et le CHSCTsd31 !

Nous avons eu à faire avec le proviseur de St Exupéry, lorsqu'il était en poste à Muret. Il nous avait très mal reçu et avait fait entrave à notre visite en triant les participants.

La modélisation de ce fonctionnement nous inquiète.

Le CHSCTA aura à décider ou non d'accompagner le CHSCT du 31 en fonction de l'évolution de la situation..

Des éléments sur le courrier anonyme nous inquiètent mais nous laissent également interrogatifs. L'anonymat nous laisse dubitatif quant au contenu.

Laissons le CHSCTsd 31 gérer. Le DRH de proximité sera aussi présent pour le recueil des témoignages.

Le droit de retrait invoqué par les personnels n'est en aucun cas un droit de retrait au sens juridique du terme. Au mieux, il s'agit d'un mouvement de grève.

FSU : nous avons rappelé les règles aux collègues. Attention le DGI n'existait pas à Muret. Nos

préconisations l'avaient signifié. Il n'existe pas non plus à Blagnac, comme un fait exprès.
Plusieurs établissements en Haute-Garonne ont eu des poussées épidermiques, la DSDEN a réagi seule. Elle n'a pas associé le CHSCT sd 31.
Or, le SG et le DRH de proximité, ce n'est pas suffisant, et ce n'est pas rassurant pour la suite.

Attention de ne pas en faire une chasse à l'homme. Il faudra une délégation représentative avec des représentants du personnels.

SE UNSA : le CHSCT sd extraordinaire doit être prévu car la plénière n'est prévue qu'en janvier. Le CHSCT sd 31 ira au terme de cette enquête avec une grande vigilance au niveau de la réglementation.

FSU : l'administration semble faire un focus sur un paragraphe de cette lettre anonyme qui est le potentiel acte désespéré d'une collègue, n'ayant pour seul objectif que d'en identifier l'auteur.
L'administration ne prend absolument pas en compte le reste de la lettre qui explique que ce sont les conditions de travail induites par le chef d'établissement qui l'ont amenée à rédiger cette lettre. Pour lui elle et ses collègues.

Il ne s'agit pas de la première alerte sur ce lycée.

Vos services sont au courant des pratiques de ce chef d'établissement.

Lecture d'une lettre rédigée par les collègues de Muret en solidarité avec les collègues de Blagnac. Cette lettre décrit une gestion caporaliste, méprisante.

Ce chef a changé le fonctionnement de cet établissement avec un nouveau management alors qu'il fonctionnait très bien.

En ce qui concerne le droit de retrait, les personnels l'ont activé, car la lettre parle d'un acte désespéré, mais est-ce sur la personne-même, ou bien sur le reste des personnels ? Si on se sent en danger dans un établissement, alors il s'agit bien d'un droit de retrait ! Les collègues ont saisi des observations ds le RSST à défaut du RDGI.

Il ne s'agit pas d'un droit de retrait, c'est un courrier anonyme.

C'est écrit où cela dans la loi ?

Il y a une notion de délation.

Vous l'avez pourtant pris au sérieux.

Oui mais évitons tout ce qui relèverait d'une chasse à l'homme.

FO: Oui mais il y a eu un courrier signé avant ! Ce n'était pas anonyme. L'alerte a bien eu lieu avant !

Lors d'une alerte à la bombe dans une gare, on évacue la gare. L'inaction sous prétexte que le courrier est anonyme, ce n'est pas recevable.

Dans le compte-rendu élaboré par le secrétaire du CHSCT 31, le SG du 31 dit : « Que vous le vouliez ou non, vous devrez fonctionner avec cette équipe de direction. »

Le SG vient pour apaiser la situation normalement. Cette phrase n'apaise rien du tout. Il y a quand même une souffrance !

FO : On a tiré aucune leçon de ce qui s'est passé à Gallieni.

Il y a beaucoup de dysfonctionnement entre l'équipe et la direction.

La question de la formation des Chefs d'établissement se pose. St Exupéry est une vitrine y compris

vis-à-vis d'Airbus...

Nous suivons tous les établissements où il y a des tensions. On revient à ce que nous disions au début : il est important de détecter les signaux faibles avant qu'une situation dégénère.

QUESTIONS DIVERSES

1- L'accès aux locaux est de nouveau abordé par la FSU et par l'UNSA.

En effet, il est déploré le fait de devoir attendre à l'accueil que l'on donne l'accès ou qu'un personnel vienne chercher les représentants du CHSCTA dans le hall car nous n'avons pas de badge d'accès.

La FSU rappelle que de droit, nous avons accès à tous les locaux dans lesquels des agents de l'éducation nationale travaillent.

M. Couédic nous informe qu'il va se rapprocher du service badge pour essayer de résoudre la question.

2- Le questionnement sur le parking et plus précisément son coût se pose !

En effet, 30€ la journée pour assister à des GT/Réunions, sans parler de nombreux collègues travaillant au Rectorat !

M. Couédic nous répond en parlant du statut de Toulouse Métropole en termes de critères environnementaux.

Que le Rectorat a fait part de ce coût à la ville mais pas de solution pour l'instant.

D'autant plus que ce jour-là, la borne de paiement ne fonctionnait pas correctement (4 fois la manipulation de paiement = 14 minutes de temps)

3- Référent mission en lien avec l'axe 5 : Mme Tarreau

Fin de la séance : 11h40

CR rédigé par les représentants-tes FSU au CHSCTA