



ACADÉMIE DE LIMOGES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Procès-verbal de la réunion du 14 juin 2022

Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail Académique (CHSCT-A)

Ordre du jour :

- Désignation, nomination et présentation des nouveaux membres du CHSCT (secrétaire du CHSCT...)
- Approbation du procès-verbal de la réunion du 17 janvier 2022 ;
- Présentation du nouveau médecin de prévention ;
- Travaux au Pastel ;
- Plan égalité femmes / hommes ;
- Suivi des recommandations du rapport d'enquête des enseignants référents de la Creuse ;
- Point établissements ;
- Mise en place d'une délégation d'enquête pour le lycée Maryse Bastié ;
- Calendrier 2022-2023 ;
- Questions diverses.

Sont présents :

Représentants de l'administration :

- M. Ivan GUILBAULT, Secrétaire Général de l'académie de Limoges.
- M. Gilles DUMONT, Secrétaire Général Adjoint, DRRH de l'académie de Limoges.

Assistent à la réunion :

- Mme Françoise CONCHARD, Médecin des personnels, rectorat de Limoges.
- Mme Christel REIGNIEZ, Médecin des personnels, rectorat de Limoges.
- Mme Eva BRISSEAU, Psychologue du travail, rectorat de Limoges.
- Mme Marie COUDERT, Conseillère de prévention académique, rectorat de Limoges.
- Mme Frédérique LUNEAU, Conseillère Ressources Humaines de proximité académique.
- Mme Lysiane POUSSIN, Référente académique égalité professionnelle femmes-hommes

Représentants du personnel :

Titulaires :

- M. Nicolas VANDERLICK (FSU)
- M. Olivier MARATRAT (FSU)
- Mme Sonia LAJAUMONT (FSU)
- M. Fabrice COUEGNAS (FSU)
- Mme Jade BOUCHARD (FSU)
- M. Boris DUNIAU (UNSA)
- Mme Valérie THROMAS (UNSA)

Suppléants :

- M. Didier BARROS (FSU)
- M. David GIPOULOU (FSU)
- Mme Laetitia AGNOUX (FSU)
- M. Romain CHAMPETIER (FSU)
- Mme Cécile BARBARIN-TESSIER (FSU)

M. GUILBAULT ouvre la séance à 14h00.

Avant de traiter le premier point, il donne la parole aux représentants du personnel pour les déclarations liminaires (Voir Annexe 1)

1) Désignation, nomination et présentation des nouveaux membres du CHSCT (secrétaire du CHSCT...)

M. GUILBAULT souhaite évoquer un point d'actualité sur la composition du CHSCT A : Mme FERRET et M. LAVIGERIE ne souhaitent plus siéger au CHSCT-A. Mme Jade BOUCHARD et Mme Cécile BARBARIN-TESSIER acceptent de leur succéder, ces nominations sont approuvées à l'unanimité.

Le CHSCT A procède ensuite à la désignation du nouveau secrétaire. L'UNSA propose Mme Duveuf, la FSU propose Mme Agnoux, mis au vote :

Mme Agnoux : 5 voix

Mme Duveuf : 2 voix

Mme Agnoux est élue secrétaire du CHSCT A.

M. DUNIAU procède à la lecture de la déclaration UNSA (annexe1).

M. BARROS poursuit avec la lecture de la déclaration FSU (annexe 2).

M. GUILBAULT précise que l'instance du CHSCT-A n'a pas vocation à évoquer des situations personnelles, néanmoins il entend la nécessité au regard de ces situations de mettre en place des dispositifs dès que des signaux faibles sont repérés. Une cellule d'accompagnement des collectifs pourrait être une réponse.

Puis M. GUILBAULT propose de passer au second point à l'ordre du jour.

1) Approbation du PV du 17 janvier 2022 :

Le PV de la séance du 17 janvier 2022 est approuvé à l'unanimité.

2) Présentation du nouveau médecin de prévention :

Le Dr REIGNIEZ se présente et explique son parcours ; elle a été recrutée le 1^{er} mai 2022 et travaille aux côtés du Dr CONCHARD.

M. GUILBAULT indique que la prochaine étape est le recrutement d'une infirmière du travail.

M. COUEGNAS demande quelles seront les implications pour le suivi médical des agents.

Le Dr CONCHARD et le Dr REIGNIEZ ne sont pas en capacité d'effectuer le suivi médical global préventif. Elles peuvent néanmoins assister à nouveau aux CHSCT-D, ce qui est une bonne chose. Auparavant le Dr CONCHARD se sentait en effet éloignée du terrain par manque de temps. Elle a encore du retard dans les dossiers et travaille à réduire les délais. Elle espère pouvoir recevoir systématiquement les personnes qui demandent un allègement de service. C'est la première fois qu'elles sont deux médecins à temps plein donc elle ne sait pas encore ce qu'elles vont pouvoir absorber comme travail supplémentaire. Si une infirmière est recrutée, ce sera forcément une aide supplémentaire.

Mme COUDERT indique qu'elle s'est rapprochée des 3 AIST des départements pour le suivi des personnels soumis à des risques spécifiques (filière bois par exemple). Une convention doit être signée prochainement. Des mesures de prévention au sein des établissements avec notamment des études de postes sont également prévues.

M. BARROS souligne l'implication du Dr CONCHARD qui a longtemps été seule et la remercie pour son travail.

Mme LAJAUMONT insiste sur le fait que ce serait bien que l'ensemble des personnels soit en mesure de rencontrer le médecin, elle pense notamment aux enseignants d'EPS avec lesquels des entretiens ont été menés récemment.

M. CHAMPETIER demande si avec l'AIST, seuls les risques physiques seront pris en charge.

Le Dr CONCHARD répond par l'affirmative, la prise en charge sera principalement pour les personnels soumis à des risques chimiques par exemple.

M. COUEGNAS demande dans quel délai est prévu le recrutement de l'infirmière du travail.

M. GUILBAULT répond que l'objectif est la rentrée 2023.

3) Travaux au Pastel :

M. GUILBAULT explique que les services de l'EAFC (Ecole académique de la formation continue, ex-DIFOR) et les inspecteurs sont installés au site Pastel, bâtiment de l'Etat. Le CHSCT-A doit être informé du fait que des travaux seront prochainement réalisés dans le bâtiment afin d'améliorer les conditions de travail et la consommation énergétique du bâtiment.

Les principaux travaux seront les suivants :

- installation de panneaux photovoltaïques sur le toit
- amélioration du réseau de distribution d'air et récupération de la chaleur
- amélioration de l'étanchéité à l'air
- amélioration de l'installation de production de chaleur
- réfection du bardage détérioré
- rénovation partielle de l'éclairage

Un groupe de suivi des travaux est organisé et réunit tous les services de l'Etat qui sont présents dans le bâtiment, Mme CARISTO et M. TIBI y participent.

4) Plan égalité professionnelle femmes / hommes :

M. DUMONT rappelle que le plan a été adopté à l'unanimité au CTA le 10 mars 2022, suite à différents groupes de travail, et qu'il est constitué de cinq axes.

Mme POUSSIN commence par une introduction à l'aide d'une vidéo afin de sensibiliser à l'égalité professionnelle femmes-hommes, puis présente le plan académique. Elle poursuit en présentant les formations possibles, notamment les cafés de l'égalité. Enfin elle explique qu'un parcours de formation a été élaboré en partenariat avec l'EAFC, il abordera les questions d'égalité de genre et apportera des outils pédagogiques.

M. COUEGNAS demande à quel moment sera publié le RSU.

M. DUMONT répond que le RSU devrait être publié d'ici fin 2022.

Mme LAJAUMONT indique que la cellule Stop Discrime s'est mise en place début mai or les référentes VSS n'ont eu qu'une seule journée de formation. Elle demande vers qui elle doit se tourner en termes de fonctionnement et de travail en sa qualité de VSS académique.

M. GUILBAULT remercie Mme POUSSIN pour son travail et rappelle que les interlocuteurs sont M. DUMONT, directeur des ressources humaines, et Mme POUSSIN, référente académique. L'objectif est néanmoins de travailler collectivement sur le sujet.

Mme AURIAT précise que quatre situations seront examinées par la commission d'instruction Stop Discrime qui se réunira le 30 juin.

M. CHAMPETIER demande quelles ont été les modalités de communication sur la cellule Stop Discrime.

Mme AURIAT répond que le dispositif a été communiqué avec la Minute RH, newsletter envoyée à l'ensemble des personnels, et sur le site académique.

M. GUILBAULT propose de communiquer régulièrement pour rappeler l'existence de ce dispositif.

Mme AURIAT précise que pour le harcèlement élèves, le numéro de téléphone est martelé et qu'il pourrait être envisagé de lancer un concours d'affiche par exemple pour informer les personnels.

M. CHAMPETIER explique que les enseignant(e)s du 1^{er} degré lisent peu la Minute RH, il suggère de communiquer également via les lettres hebdo des DSDEN.

M. GUILBAULT retient l'idée d'une diffusion par les lettres hebdo, les DSDEN seront informées.

Mme LAJAUMONT propose d'avoir un affichage en début d'année, par exemple dans la salle des professeurs, car lorsqu'une information est reçue, la personne ne se sent pas toujours concernée sur le moment mais peut l'être plus tard dans l'année.

M. DUNIAU suggère que dans le livret d'accueil du 2^d degré, il y ait un flyer à ce sujet.

Mme POUSSIN explique que plus l'information sera diffusée, plus les sollicitations seront nombreuses, il est donc important que la communication soit la plus large possible.

Mme LAJAUMONT indique qu'un tableau établi par le ministère avec les représentants des personnels pourrait servir de modèle pour réaliser un suivi des signalements.

M. COUEGNAS explique que l'enjeu est de travailler sur l'égalité pour tous et qu'il est important de tenir les engagements du plan. Il faut vraiment que cette question imprègne les décisions au quotidien. La formation à la prévention est essentielle, tous les représentants du personnel devaient être formés or il ne reste pas beaucoup de temps jusqu'en 2023. Il ajoute qu'il est indispensable de préserver les temps de vie personnels par rapport aux temps professionnels : des formations ont en effet été suivies hors temps de travail par les professeur(e)s des écoles et cela pénalise les femmes qui sont majoritaires dans ces métiers. Ces signaux de l'académie ne sont pas favorables, il s'agit de se questionner sur chaque action pour être cohérent avec le plan égalité.

5) Suivi des recommandations du rapport d'enquête des enseignants référents de la Creuse :

M. GUILBAULT indique que les recommandations du rapport d'enquête ont été suivies d'effet et remercie Mme COUDERT pour son travail à ce sujet.

Mme COUDERT présente le bilan des actions menées :

- 1) Conditions matérielles
 - Tous les ER ont été dotés d'un téléphone portable.
 - Ils sont également équipés d'un ordinateur portable.
 - L'ER du secteur d'Aubusson a fait le choix d'être rattachée à Guéret (elle dispose néanmoins d'un bureau à Aubusson).
- 2) Organisation du travail
 - Le recrutement d'un 5^{ème} poste est effectif depuis la rentrée des vacances d'automne.
 - Concernant l'aide administrative, un appel d'offre a été publié au mois de décembre pour un service civique, mais il n'y a eu aucun postulant. C'est un personnel administratif de la Dsden de la Creuse qui gère le matériel pédagogique à destination des élèves.
 - Utilisation de l'outil collaboratif dans Teams afin de mutualiser les bonnes pratiques, les procédures et manipulations efficaces dans Aghesh.
 - Création d'une plaquette « kit de démarrage » pour les nouveaux enseignants référents.
 - Gestion des ESS : point qui pourra être abordé lors des échanges de pratiques
- 3) Relations, dynamique de travail, mise en valeur du métier :
 - Espace collaboratif Teams.
 - Temps collectifs de travail.
 - Echanges de pratiques par département ou en collectif.
 - Création d'une plaquette de présentation du métier d'ER et d'une capsule vidéo.
- 4) Formation
 - Les stages du ministère ne sont pas suffisamment connus.
 - Besoins de formations régulières sur les nouveaux dispositifs : auto-régulation. Journée de formation le 6 avril dernier : présentation du nouveau dispositif d'auto-régulation qui ouvrira ses portes au collège M.Genevoix à la rentrée 2022. + temps collectif l'après-midi pour les ER de la Haute-Vienne.
 - 9 avril : visioconférence avec le CFA académique qui a présenté ses missions, leur offre de formation, l'accompagnement qu'ils proposent aux apprentis en situation de handicap, dans un but d'établir des partenariats.
 - 29 juin : regroupement de l'ensemble des ER de l'académie et visite de l'EPNAK. Après-midi : travail par département.

M. COUEGNAS relève qu'il y a un véritable enjeu pour le fonctionnement de l'école. S'il est demandé de prioriser les ESS, cela signifie qu'il n'y a pas les moyens pour les réaliser et que cela pénalise les enseignants et les élèves.

M. GUILBAULT explique que la création d'un 6^{ème} poste n'est pas à l'ordre du jour. L'idée de l'enquête était d'élargir les propositions au-delà de la Creuse. La réponse des enseignants référents sur les ESS étaient que 3 ESS n'étaient pas forcément nécessaires ; certains ER prennent aussi plus de temps que d'autres pour rédiger les comptes-rendus d'ESS.

Mme COUDERT indique que la gestion des ESS est une thématique qui souhaite être abordée lors des échanges de pratique.

M. GIPOULOU précise que ce n'est pas tant le nombre d'ESS que la forme de l'ESS qui est importante car certains ER se mettaient la pression sur la forme de l'ESS.

M. COUEGNAS suggère qu'une formation au niveau académique pour les nouveaux ER serait pertinente pour éviter le turn-over.

M. CHAMPETIER indique que la MDPH de Corrèze ne fournit pas les PPS et qu'il serait intéressant de leur faire passer le message car il est difficile pour un ER de se situer sans PPS.

M. DUNIAU demande si les formations proposées aux ER du 87 peuvent être proposées à ceux de Creuse et de Corrèze.

Mme COUDERT répond que ce n'est que le début des actions mais si cela est possible, ce sera fait.

M. COUEGNAS fait observer que les actions entreprises proviennent à l'origine de deux situations de maladie professionnelle et que l'accompagnement médical et social reste insuffisant. Il est toujours difficile de voir des collègues partir – dont l'une en retraite pour invalidité - sans avoir été suffisamment bien accompagnées. Il faudra songer à prendre mieux en compte ces personnes à l'avenir.

Le Dr CONCHARD répond qu'elle avait contacté la personne en question mais qu'elle n'a pas souhaité être suivie. Le Dr CONCHARD lui a alors conseillé de se mettre en relation avec l'assistante sociale des personnels mais la personne se repliait sur elle-même. Il faut comprendre que même si l'académie s'organise au maximum, les personnes dans cette situation nous échapperont toujours car bien souvent elles ne souhaitent plus être en contact avec des personnes du rectorat.

M. GIPOULOU exprime sa satisfaction à avoir un suivi de cette enquête, dans laquelle Mme FERRET s'est également investie. Il demande s'il est possible d'observer des signes permettant d'évaluer si la situation s'est améliorée depuis que les préconisations ont été faites et des actions réalisées. Ce pourrait être un point ajouté au prochain suivi.

6) Point établissements :

M. VANDERLICK explique que pour les établissements A et B, les organisations syndicales ne s'expriment pas sur les conclusions des rapports de l'Inspection générale ; en revanche tous les problèmes ne sont pas réglés, par conséquent il demande quel accompagnement pourrait être proposé par l'administration.

Établissement A :

M. VANDERLICK souligne que le collectif de travail est fracturé, il demande ce que propose l'administration pour le réparer.

M. GUILBAULT explique qu'il avait été décidé d'agir vite dès que les conclusions de l'enquête seraient connues ; ainsi le proviseur a eu rapidement de nouvelles missions et un nouveau proviseur a été nommé. Les ressources existent pour réaliser un accompagnement individuel (médecin des personnels, psychologue du travail, assistantes sociales en faveur des personnels). La mesure la plus importante a été de trouver un nouveau chef d'établissement, pour travailler avec l'ensemble des personnels. Il est important de laisser le nouveau proviseur travailler avec le collectif, par conséquent il n'est peut-être pas judicieux d'intervenir dès maintenant afin de lui laisser la place. Un travail collectif sera mené avec l'enquête du CHSCT-A qui devra aller vers l'avant et ne pas regarder le passé.

Établissement B :

Suite au rapport de l'Inspection générale, M. BARROS souligne la peur qu'éprouvent certains collègues en raison de sous-entendus faits à leur rencontre par la cheffe d'établissement. Un collègue a été hospitalisé et deux autres collègues sont en arrêt maladie et ne comprennent pas les conclusions du rapport de l'Inspection générale. L'inquiétude demeure car la situation n'a pas changé mais les collègues ne souhaitent plus faire de fiches SST.

M. GUILBAULT précise que nous n'avons pas de jugement à porter sur le rapport de l'Inspection générale qui ne mettait pas en cause la principale du collège. Nous devons travailler à accompagner cette équipe si la situation ne s'améliore pas.

M. BARROS indique que les collègues souhaitent prendre de la distance.

Le Dr CONCHARD est très inquiète car depuis le courriel de la principale, la situation des personnels ne s'est pas améliorée.

M. BARROS explique qu'il y a des moments où se pose la question des risques suicidaires. Ces personnes se sentent abandonnées par le rectorat et elles auraient apprécié un mot de la rectrice. La perte de confiance est également envers l'institution de manière générale. Certains envisagent même de démissionner.

M. DUNIAU demande à quelle échéance devrait muter l'actuelle principale et ce qu'il est possible de faire à court terme, rapidement.

M. BARROS indique que la principale est en poste depuis 7 ans, il lui reste encore 2 ans.

M. GUILBAULT indique qu'il fera un point avec le DASEN et madame la rectrice.

M. VANDERLICK insiste sur le fait que le sentiment de reconnaissance est très important pour les agents. Le plus haut niveau de l'institution doit reconnaître la souffrance des personnels et il faut faire à ce sujet un geste très rapidement.

Il poursuit en soulignant qu'il faut une action préventive de l'institution auprès des établissements dès que le CHSCT-A donne l'alerte, qu'il existe des signaux faibles, même s'il peut être difficile d'évaluer une intervention préventive. Il donne l'exemple d'un collège pour lequel 2 fiches SST ont été remontées : les organisations syndicales sont intervenues de manière préventive, un échange a eu lieu avec l'IA-IPR puis avec le chef d'établissement. Ce dernier a compris qu'il s'agissait de remettre du lien car le reproche principal était le manque de communication. Un bilan sera réalisé fin juin.

7) Mise en place d'une délégation d'enquête pour le lycée Maryse Bastié :

M. GUILBAULT indique que le CHSCT-A avait voté le principe d'organiser une enquête au lycée A. L'enquête de l'Inspection générale a été très longue et a retardé cette enquête. Aujourd'hui la situation ayant évolué avec un nouveau chef d'établissement, le travail à réaliser est de savoir comment le collectif peut à nouveau travailler ensemble, comment retrouver de la sérénité entre des collègues qui étaient opposés.

L'enquête du CHSCT-A serait d'aller voir dans l'établissement comment la situation s'améliore et de dégager des préconisations qui pourraient servir dans d'autres établissements. Il faut rassurer les personnels sur le fait que l'enquête aura lieu car le CHSCT-A s'y est engagé. Il est nécessaire de définir la délégation dès aujourd'hui, d'informer les personnels et de mener l'enquête vers le mois d'octobre.

Les organisations syndicales proposent Mme DUVEUF, M. VANDERLICK, M. MARATRAT et Mme AGNOUX pour participer à l'enquête.

Après un vote à main levée, leur participation est adoptée à l'unanimité des membres présents.

8) Calendrier 2022-2023 :

M. GUILBAULT confirme les actions à mener pour l'année 2022-2023 :

- ✓ Mise en place des préconisations suite à la visite inversée des professeurs d'EPS.
- ✓ Enquête du CHSCT-A pour l'établissement A

MI. VANDERLICK propose une visite inversée des personnels de direction.

M. GUILBAULT explique qu'il n'y est pas favorable car un travail a été mené au niveau ministériel. Il note cependant la proposition et en référera à madame la rectrice.

M. DUNIAU précise qu'un rapport sur les RPS concernant les personnels de direction a été réalisé il y a environ 3 ans, suite au travail engagé avec l'ARACT.

9) Questions diverses :

M. MARATRAT évoque l'évaluation du chef d'œuvre en lycée professionnel. Il souhaite une réflexion et qu'un cadrage soit décidé au niveau du ministère pour prendre en compte les heures supplémentaires.

M. GUILBAULT indique que l'évaluation est intégrée dans les obligations de service, elle n'est donc pas rémunérée mais que ce problème a été remonté au MENJS avec d'autres académies.

Mme LAJAUMONT explique qu'une fiche SST est remontée de l'établissement C. L'enseignante demande si elle peut avoir une adaptation du poste. Les services de gestion ont pris contact avec l'IA-IPR pour expertiser la situation : le dossier est pris en charge.

Le Dr CONCHARD indique qu'elle rencontre l'enseignante le 15 juin.

M. VANDERLICK demande ce qui est envisagé pour les personnels en raison des fortes chaleurs annoncées.

M. GUILBAULT explique qu'il faut effectivement être très vigilant les trois prochains jours : des consignes ont été envoyées dans les établissements pour les personnels et les élèves.

Mme LAJAUMONT précise que les infirmières ont une réunion prévue jeudi, elles ne seront donc pas dans les établissements.

M. GUILBAULT répond que le message envoyé par la DSDEN 87 est que la réunion est maintenue mais que si les infirmières souhaitent rester dans leur établissement, elles le pourront.

10) Avis :

3 avis sont soumis au vote (voir annexe 2) :

- 1) Récupération des heures de formation pour le 1^{er} degré. Adopté à l'unanimité
- 2) Conflits dans les établissements : demande d'un accompagnement des collectifs de travail, d'un suivi sur moyen terme et de mesures de prévention. Adopté à l'unanimité
- 3) Temps partiel de droit – la période de congé parental ne doit pas être retiré dans le barème. Adopté à l'unanimité

M. VANDERLICK s'exprime au nom de la délégation des personnels : il regrette de ne pouvoir dire au revoir à Mme FERET en séance. Il remercie cette personne humaine, empathique et tenace dans ses engagements ; elle fut une remarquable secrétaire du CHSCT-A.

M. GUILBAULT procède à la conclusion de la séance et remercie les représentants des personnels pour ces échanges.

La séance est clôturée à 17h00.

La secrétaire du CHSCT académique

Mme Laetitia AGNOUX

Le secrétaire général

M. Ivan GUILBAULT

ANNEXE 1

Déclarations liminaires



Les noms des personnels cités ont été anonymés

Madame la Rectrice, Mesdames et Messieurs, membres du CHSCT-A,
Nous voulons réaffirmer, qu'en tant que membres de cette instance, nous siégeons ici en tant que représentant.es de tous les personnels, de toutes les catégories de personnels dépendant du ministère de l'Éducation nationale, sans aucune distinction. Notre mission première est bien leur protection.
Notre déontologie doit nous amener à assumer nos missions dans la plus grande transparence et surtout sans aucune position partisane. Pour être très précis nous sommes donc là pour assurer la protection des enseignant.es, tout.es professeur.es actuellement au collège A, et de Mme X, secrétaire également au collège A. Nous sommes là pour faire reconnaître la souffrance professionnelle, à défaut de leur statut de victime, à Mme XX, adjointe administrative qui a préféré « prendre prématurément sa retraite », à M. XXX, ancien adjoint administratif qui « a préféré démissionner plutôt que de supporter l'attitude autoritaire et malveillante de madame la Principale », à Mme XXXX qui a changé de ministère. Mais également nous devons nous interroger sur les témoignages concernant Mme XXXXX qui est malheureusement décédée aujourd'hui. Nous sommes également ici pour reconnaître la souffrance aigue des trois principaux-adjoints qui se sont succédés en 5 ans : nous sommes là pour Mme XXXXXX et M. XXXXXXX.

Cela fait maintenant 7 ans que dans ce collège A, à différents niveaux, nous avons connaissance de souffrances subies. Tous, à un moment ou à un autre, ont subi le management catastrophique de Mme la Principale. Certain.es en sont tombés malades, certain.es ont préféré muter, certain.es ont préféré démissionner ou prendre leur retraite, certain.es ont été déplacé.es afin d'être protégé.es de l'aveu même de cette instance...

Malheureusement, certain.es préfèrent encore se taire tant la peur est grande. Au-delà de ces sept années nous avons eu connaissance également des problèmes rencontrés par les collègues enseignant.es sous la direction de la même principale !

En septembre 2021, lors d'un CHSCT-A, nous avons toutes et tous entendu les propos de Mme la Médecin de prévention et de Mme la psychologue du travail du rectorat. Nous avons toutes et tous entendu combien ces deux professionnelles mettaient en garde sur la dangerosité d'un management dysfonctionnant et toxique.

Des enquêtes ont été diligentées mais dans nombre d'établissements les problèmes restent entiers.

C'est pourquoi nous demandons,

- Un accompagnement immédiat des collectifs de travail qui ont été mis à mal, afin de permettre que les équipes recommencent à exercer leurs missions sereinement, et un suivi sur le moyen terme.
- Une intervention préventive auprès des établissements dès que les représentants des personnels au CHSCTA donnent l'alerte, afin de ne plus être confrontés à ses drames que l'institution à les moyens d'éviter.



Déclaration Liminaire de l'UNSA Education, CHSCT-A du 14 juin 2022.

Monsieur le Secrétaire Général, Monsieur le Directeur des Ressources Humaines, Mesdames et Messieurs les membres du CHSCT-A.

L'Unsa-Education sera brève aujourd'hui pour se concentrer sur l'état d'esprit de la profession en cette fin d'année et surtout, en cette fin du quinquennat Blanquer.

Pour sa 10ème édition, le baromètre UNSA des métiers de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture, établit un nouveau record avec 42 836 répondants, issus de plusieurs dizaines de métiers qui œuvrent pour la jeunesse. Les résultats sont un véritable coup de semonce pour les politiques menées sous le premier quinquennat Macron.

Le décrochage est profond entre le début et la fin du dernier quinquennat à plusieurs points de vue, tant pour le désaccord avec les choix politiques effectués qu'au vu du mal-être croissant et profond, perçu chez les personnels : 86% en désaccord avec les choix politiques en 2022 contre 65% en 2016 ; 27% qui disent ressentir de la reconnaissance et du respect contre 46% en 2016. Un autre chiffre interroge : seuls 22% des personnels interrogés conseilleraient leur métier à un jeune de leur entourage !

Nos collègues sont toujours passionnés par leurs métiers (92% aiment leur métier, 74% sont heureux de l'exercer) mais pour combien de temps ? La perte de sens des missions qu'ils assurent, pour 29% d'entre eux, la part importante des personnes qui souhaitent changer de métier (38% au sein du secteur public, 29% vers le secteur privé) interrogent. Les préoccupations des personnels, au fil des ans, sont restées centrées sur la problématique du pouvoir d'achat, sur la charge de travail et sur les aspirations de carrière, des sujets qui doivent être pris au sérieux, par le nouveau gouvernement, et faire l'objet de négociations au plus vite.

L'attractivité des métiers pour recruter et donner envie de rester est une problématique majeure pour le secteur éducatif. On voit que les résultats d'admissibilité aux concours ces derniers temps confirment cette urgence.

L'état d'esprit des personnels se dégrade : en effet, seuls 59% attendent encore quelque chose du prochain gouvernement. Les réponses aux questions d'actualité, sur les priorités éducatives et sur les propositions qui ont émergé dans le débat électoral, témoignent du besoin urgent d'un débat apaisé, loin des caricatures et des coups de pression. Les personnels veulent être reconnus et respectés, et attendent des politiques cohérentes et ambitieuses sur le long terme pour de nombreux sujets tels que l'inclusion, la transition écologique ou encore le climat scolaire.

L'Unsa-Education de l'académie de Limoges est persuadée que le bien-être au travail, la reconnaissance et le respect attendu par nos collègues passeront par un dialogue de qualité dans nos instances locales et par une politique académique ambitieuse et respectueuse de l'ensemble de ses personnels ainsi que des usagers. Il est urgent de réparer la casse subie par l'Ecole Publique depuis 5 ans.

Merci pour votre écoute.

ANNEXE 2

Avis présentés par la FSU au CHSCTA du 14/06/2022

Avis n°1:

Dans l'Académie, faute de personnels remplaçants dédiés à la formation continue en nombre suffisant, il a été fait le choix de proposer des journées de formation hors temps de classe et hors contingent des animations pédagogiques avec une compensation ultérieure ou antérieure. Il s'agit de fait d'une forme d'annualisation du temps de travail en contravention avec le statut des professeur.e.s des écoles. Si cette organisation visait à minorer la nécessité de remplacement, le CHSCTA ne peut que constater et regretter qu'elle n'a non seulement pas permis de garantir la continuité de service public et que les engagements de rendre les journées de décharges ne sont pas tenus.

Ceci dans un contexte où l'Académie connaît des difficultés structurelles de remplacement qui conduisent trop souvent à rompre la continuité du service public d'Education.

Par ailleurs, le CHSCTA constate que toutes les heures effectuées par les collègues directrices et directeurs d'écoles ne semblent pas pouvoir être compensées d'ici la fin de l'année scolaire.

Le CHSCTA demande que les engagements pris soient tenus et qu'aucun personnel ne se voit amputé des journées dues.

Le CHSCTA demande que cette disposition en rupture avec le statut de professeur des écoles soit abandonnée.

Le CHSCTA demande que les départements soient dotés des moyens suffisants en remplacement pour permettre le remplacement des personnels et la formation continue des personnels sur le temps de travail.

Avis n°2 :

Les membres du CHSCTA ont été confrontés à des conflits répétés dans les établissements, ayant engendré des conditions de travail très dégradées.

Des enquêtes ont été diligentées mais dans nombre d'établissements les problèmes restent entiers.

C'est pourquoi nous demandons :

- un accompagnement immédiat des collectifs de travail qui ont été mis à mal, afin de permettre que les équipes recommencent à exercer leurs missions sereinement, et un suivi sur le moyen terme.
- une intervention préventive auprès des établissements dès que les représentants des personnels au CHSCTA donnent l'alerte, afin de ne plus être confrontés à ces drames que l'institution a les moyens d'éviter.

Avis n°3 :

Les temps partiels de droit pour s'occuper d'un enfant sont pris à 93% par les femmes. Les temps partiels de droit pour s'occuper d'une personne handicapée ou d'un ascendant le sont eux à 100% (bilan social 2020 de l'Académie de Limoges p17).

Les congés parentaux sont eux aussi, dans leur grande majorité, pris par des femmes (les données du bilan social national 2020-2021 montrent que c'est le cas à 97%). Les services

du Rectorat de l'académie de Limoges ne recensent qu'une seule demande émanant d'un homme sur l'Académie pour l'année 2021-2022.

En rupture avec le principe posé de continuité des lignes de gestion qui a justifié le refus de toute évolution, les périodes de congé parental sont décomptées cette année du temps de service effectif des personnels lors du mouvement premier degré alors qu'elles ne l'étaient pas l'année dernière. Et ce, sans information préalable des personnels.

Le CHSCTA estime que ceci est une mesure discriminatoire qui va à l'encontre de la mesure 3-4 du plan d'égalité femmes-hommes, à savoir « Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière ».

Le CHSCTA demande donc que les périodes de congés parentaux ne soient pas retirés de l'ancienneté dans le calcul du barème pour le mouvement premier degré et que les conséquences d'un tel choix pour les personnels concernés soient réparées.