

Compte rendu du CHSCTA du 2 juillet 2020

Ce CHSCTA s'est déroulé par vidéo-conférence de 10h à 11h40.

Ont participé : Mme Laude (Rectrice), M Guilbaut (Secrétaire Général du Rectorat), Mme Bénézit (DRH), Mme Benaïm (AS), M Leclerc (ISST), M. Faugeras (Conseiller Académique de Prévention)

Pour la FSU (5 sièges de titulaires/5 de suppléants), 7 représentants (pour le SNUipp-FSU 87 Nicolas Villacampa). L'UNSA (2 sièges de titulaires) avait 2 représentantes.

COVID 19

Retours élèves/enseignants

Mme la rectrice nous indique que 90% des élèves sont revenus à l'école, ainsi que la très grande majorité des enseignants. Elle n'a pas eu ou très peu, de remontées de difficultés particulières.

Nous avons demandé s'il existait des statistiques sur les « contaminations ».

Réponse de Mme la Rectrice : peu de remontées au niveau des personnels qui auraient été atteints par le virus. Une école du 87, une du 19 ont été mises en quatorzaine, un collège du 23 a vu sa rentrée retardée, le tout à titre préventif. Cela est resté très marginal, mais il faut apprendre à être très réactifs en cas de survenue d'un cluster.

Bilan gestion de la crise.

Madame la Rectrice se félicite de l'implication et de la réactivité des enseignants concernant la gestion de la crise. Elle va envoyer un courrier à ce sujet.

FSU/SNUipp : Effectivement, les personnels de l'Education se sont beaucoup investis dans la période ... Nous constatons que le dialogue social, du moins en ce qui concerne la DSDEN 87, a permis « d'amortir la souffrance au travail » provoquée par les aménagements inhabituels à mettre en œuvre. **Mais c'est la cacophonie au sommet de l'état et le manque de dialogue social national qui ont abouti à mettre en difficulté les acteurs de terrain.**

Pour la FSU, la gestion des futures crises devra respecter les étapes suivantes :

* Principe de base : pas d'annonces médiatiques avant qu'une réflexion n'ait été menée avec les acteurs du terrain.

Cela passe par le respect du dialogue social :

1. Réunion du CHSCT Ministériel avec les représentants des personnels
2. Elaboration d'une circulaire nationale suite à la tenue du CHSCTM
3. Déclinaison académique puis départementale dans les instances (CHSCTD A et D)
4. Travail d'organisation, de réflexion sur le terrain en lien avec les IEN et les équipes de circo dans le premier degré et les équipes de direction et l'IPR dans le second degré. Il faut laisser du temps. Il faut un cadrage académique et départemental (ce qu'on a eu en Haute Vienne !) par la Dasen, et la Rectrice, pour qu'il y ait égalité de traitement sur le territoire.

5. Dans le premier degré, la validation des organisations par les IEN permettra d'éviter toute forme de contestation postérieure.

Mme la Rectrice a répondu qu'elle ferait remonter ...

Préparation de la rentrée.

Un avis devrait être rendu le 7 juillet. Mme la Rectrice est en attente d'une circulaire qui devrait être publiée prochainement ...

Souffrance personnels de direction

Pour ceux qui pensent qu'un statut de directeur/trice réglerait les problèmes de souffrance au travail ... la FSU a interpellé Mme la Rectrice sur la problématique des chefs d'établissements second degré et personnels administratifs et comptables : (intervention déjà faite au CHSCTD de mardi 30/06)

- Problématiques des absences de chefs d'établissements : réponse du rectorat aux restants : vous vous débrouillez à moyen constants pour préparer la rentrée ! Certains personnels de direction ont été déplacés pour combler certaines absences.
- Ils croulent sous les demandes, les injonctions du jour pour le lendemain, sur au moins un lycée, les dgh n'ont pas été communiquées au chef d'établissement !
- journée de grève administrative des chefs d'établissements : ne font pas remonter les infos demandées par la hiérarchie pendant une journée (16 juin ?)
- Il y a des problèmes de conditions de travail en ce moment, ce qui laisse présager qu'il y en aura pour la rentrée (adjoints arrêtés). Il n'est donc pas possible d'envisager les emplois du temps. Cela risque de se répercuter sur tous les personnels et de créer des RPS.

- Pression tension et épuisement pour l'ensemble des personnels : injonctions insoutenables compte tenu de l'improvisation générale et de l'état des directives : Les différentes communications sur le système de notation étaient contradictoires et donnaient lieu à interprétation. Ces incertitudes donnent lieu à RPS.

Problème de communication entre les personnels en distanciel, et difficultés de continuité entre les personnes en présentiel et celles en distanciel. (Par exemple, la problématique des secrétaires devant faire signer des documents aux profs, aux élèves...)

Bilan Plan de Prévention 2019-2020 :

La mise en place des actions décidées a été perturbée par la crise sanitaire ... à reprendre dès la rentrée.

2S2C

Les syndicats de la FSU s'inquiètent de ce dispositif. La FSU demande quelle est la durée du dispositif, s'il est appelé à perdurer ... car certains verraient bien un transfert de certaines missions obligatoires de l'école (EPS, arts ...) vers les collectivités locales, en mode facultatif ...

Réponse de Mme la Rectrice : l'idée n'est pas de trouver à l'extérieur des personnes qui viendraient remplacer les enseignants, mais d'avoir des structures qui permettent d'accueillir le plus grand nombre d'élèves. Une cinquantaine de conventions ont été passées, qui courent jusqu'au 4 juillet. Pour la rentrée, on verra ... en attente des circulaires et protocoles sanitaires ...

*** RH de proximité**

Des statistiques (nombre de consultations, dossiers suivis ...) nous sont présentées. Nous faisons part de nos inquiétudes vis à vis de ce dispositif : né en même temps que la possibilité de rupture conventionnelle, ce dispositif peut aider à la sortie du système ... Suite à plusieurs de nos questions, l'administration explique les raisons qui sous-tendent la création de la RH de proximité : le but est bien seulement d'aider les personnels qui se posent des questions sur leur carrière actuelle et future, les aider dans leur réflexion, les diriger vers les personnes ressources en fonction de leur problématiques... En aucun cas, il ne s'agit de "pousser" les collègues vers la sortie...

Nous réitérons la demande d'avoir des données plus qualitatives permettant de mettre en évidence des situations de RPS pouvant déterminer les collègues à vouloir réorienter leur carrière. Car pour le CHSCT, les données présentées ne permettent pas d'aborder ce sujet du point de vue des RPS.

G2A

Un dispositif (G2A) avait vocation à aider les enseignants du second degré en difficulté professionnelle ... il donnait satisfaction, le Médecin de Prévention l'avait d'ailleurs souligné lors d'un CHSCTA. Mais il a été supprimé ... Un nouveau dispositif devait voir le jour et concerner les collègues des premier et second degré. Qu'en est-il ?

Mme Bénézit (DRH) nous répond que c'était à l'étude, mais que la crise sanitaire est venu bousculer le calendrier ... Elle note la remarque pour que la réflexion soit reprise dès la rentrée.

Calendrier prévisionnel CHSCTA 2020-2021

Trois dates sont proposées : 28 septembre, 2 mars, 15 juin. Nous avons fait remarquer les dates trop éloignées entre le 1^{er} et le 2^o ... et il y aura sans doute nécessité de faire des CHSCT exceptionnels.

Mme la Rectrice répond qu'il ne s'agit que d'un prévisionnel des 3 CHSCT réglementaires, à adapter en fonction des circonstances ; elle sera disponible dès la rentrée pour organiser « autant de CHSCT exceptionnels que de besoin ».

La séance se termine par un mot sur l'importance des CHSCT (qui vont être supprimés en 2022) de la part de deux membres de la délégation FSU partant à la retraite (Annette Durin (SNEP-FSU) et Nicolas Villacampa (SNUipp-FSU 87). La Rectrice les remercie pour leur implication ...

BONNES VACANCES A TOUTES/TOUS

Votre représentant SNUipp-FSU 87 au CHSCTA

Nicolas Villacampa (qui sera remplacé par Pascal Lavigerie à la rentrée)