



CR FSU F3SCT-D du 24 juin 2024

Présent-es :

- IA-Dasen
- SG
- Assistant de la SG : Alexis Montarnal
- Médecin du travail : Dr John (1ère heure)
- SG DRH : Peggy Voisse (en visio pendant 30 min)
- FSU : P. André, H. Papillon, S. Lavergne, E. Dulong, N. Moncanis, G. Guilbert, S. Combelle
- Unsa : C. Gomez, N. Cambon
- CGT : F. Lacrampe
- FO : E. Roux

Déclarations UNSA et CGT

La FSU dénonce l'absence de l'ensemble des IEN comme c'était déjà le cas lors du dernier GT traitant les fiches SST.

La Dasen rappelle que les IEN ne sont qu'invité-es.

1. Approbation du CR de la F3SCT-D du 29 mars 2024

Après une légère modification formelle, le CR est voté à l'unanimité.

Suite à l'annonce par le Rectorat d'une volonté d'augmenter le nombre de réunions en visio, la FSU rappelle le besoin d'instances en présentiel.

2. Situation de grave atteinte aux droits statutaires d'un agent du collège Riom-ès-Montagne, en lien avec le non-respect manifeste des délais d'instruction de sa déclaration de service.

Un Danger Grave et Imminent avait été déposé au collège de Riom-ès-Montagne : La CGT souhaite interpeler la médecin du travail tant qu'elle est présente concernant un personnel du collège de Riom-ès-Montagne sur une problématique de sur-travail, s'appuyant sur le barème SARA (mesure la disponibilité et la capacité opérationnelle des services) qui quantifie le travail et sa répartition, ici, entre secrétaire et gestionnaire, ce qui est source de conflit.

La décision vient d'être prise : le conseil médical et les experts médicaux reconnaissent l'accident de service mais pas le Rectorat. La CGT en conclut que le litige va durer deux ans de plus au moins (recours au tribunal) : pour la CGT, il s'agit d'une dissimulation d'accident de service ayant pour but de créer un précédent.

Demande d'expertise votée par toutes les organisations syndicales.

3. Personnels du collège La Jordanne

Le Dr Awena John indique qu'elle n'a pas reçu de nouvelles demandes des collègues de La Jordanne.

La FSU demande si une nouvelle journée de présence de la médecine du travail pouvait être organisée sur le collège. La docteure explique qu'elle ne peut que recevoir individuellement les personnels et à la demande. Elle est la seule médecin du travail pour l'Académie. Deux médecins sur trois sont en arrêt (il en faudrait par ailleurs 8 selon l'inspecteur santé et sécurité). Elle doit prioriser.

La FSU rappelle que 12 collègues ont obtenu satisfaction au mouvement mais l'inquiétude persiste pour ceux qui restent.

L'incertitude des effectifs à la rentrée, le changement de direction et le risque de déficit de contractuels pour remplacer les collègues amplifient ce mal-être.

4. Situation d'une école

L'Unsa pense qu'il faut une intervention de la médecine du travail sur cette école.

La FSU a rappelé que suite à son courrier portant la demande des collègues, l'IEN a indiqué à l'équipe qu'un suivi psychologique serait mis en place.

La FSU et l'UNSA demandent une augmentation de la décharge de direction pour cette école.

La DASEN répond qu'elle ne peut répondre à une augmentation de la décharge au-delà de ce qui s'est fait jusque-là (5 jours octroyés dans l'année). La FSU rappelle qu'une expérimentation dans le sud Cantal a permis d'octroyer un moyen hebdomadaire concomitamment à un autre moyen de direction, créant de fait un doublon. Si cela est possible dans le cadre d'expérimentations, la FSU estime que cela permettrait de répondre aux problématiques.

L'UNSA explique que selon ses informations, la future directrice ne souhaite pas être moins de 50% dans sa classe. La FSU questionne les atteintes potentielles à sa santé avec seulement deux jours de décharge et pose la question des moyens liés à cette direction au-delà de la volonté de la collègue nommée.

La FSU estime donc que la problématique de fond doit être regardée sur du long terme et qu'un temps de décharge régulier augmenté est essentiel.

La CGT souligne que la difficulté réside dans l'organisation du travail au sein de cette école.

La DASEN précise qu'il n'y a pas qu'un problème d'organisation du travail, mais de relations interpersonnelles.

Proposition de la CGT : demande d'une expertise RPS externe.

La FSU questionne à nouveau la DASEN sur l'éventuelle absence d'appel à candidature pour la rentrée 2023-2024. La DASEN n'a toujours pas de réponse à apporter. La FSU reposera la question à la rentrée.

L'ensemble des représentants souligne la présence et la réactivité du Docteur John malgré des conditions très difficiles.

5. Synthèse sur les fiches santé et sécurité suite au groupe de travail

Des avis FSU sont présentés afin de mettre au PV des demandes spécifiques sur certaines fiches étudiées en groupe de travail (ces avis anonymisés sont en pièce-jointe) :

Avis FSU (numéro 4) portant sur la nécessité d'augmenter le temps de décharge hebdomadaire pour une école concentrant diverses difficultés (situation décrite au point précédent)

Pour (9 - FSU, CGT, FO, UNSA) ; abstention (1 - UNSA)

Avis intersyndical portant sur la nécessité d'effectuer une visite dans cette même école.

Vote : Pour (10)

Visite à faire avant les congés d'automne.

Avis FSU (numéro 2), demande de réponse écrite par l'IEN aux fiches rédigées et transmises en mars 2024 dans une école.

Vote : Pour (10)

Avis FSU (numéro 3), demande de maintenir le lien avec une famille dont l'enfant met sérieusement en difficultés l'enseignante et son atsem avec pour objectif la mise en place d'une aide humaine afin d'apaiser les tensions.

Vote : Pour (10)

6. Point portant sur une situation dans un collège du département

La CGT évoque la situation d'une enseignante dans un collège en arrêt de travail depuis plusieurs mois suite à un fait de classe (propos déformés par l'élève, puis plainte de la mère d'élève).

Alors qu'elle recherchait un soutien institutionnel, l'agent a été destinataire d'un courrier de rappel à ses obligations, vécu comme une sanction. La CGT dénonce des faits non datés et très flous, qui ont impacté la collègue dont la santé se dégrade et qui est en grande détresse.

La CGT dénonce une posture managériale très étonnante et une absence de protection de la part de la direction.

La CGT propose une visite dans ce collège dont les modalités seront à préciser à la rentrée.

Visite votée à l'unanimité.

GT protocole prévu après les vacances d'automne.

7. Point sur le retour à l'emploi d'un agent en CITIS depuis 2015

La CGT d'un suivi de la situation du retour à l'emploi par la DASEN. Une réponse sera apportée a posteriori.

8. Point sur les congés et accident de service

Congés longs : période observée, 1er septembre à 1 mars 2024 :

Grave maladie : 1 demande 1 accord

Congé Longue Maladie : 6 demandes 5 accords et 1 refus

Congé Longue Durée : 1 demandes 1 accord

Temps partiel thérapeutique : 14 demandes 14 accords

Accident du Travail : 12 demandes 12 accords (dont 4 à caractère physique, 6 traumatismes psychologiques et 2 accident de la route)

9. Point sur les Faits établissement

période observée, 1er septembre à 1 mars 2024 :

Primaire :

7 Aurillac les trois vallées

11 Cantal sud

5 Mauriac

3 St Flour

Primaire + secondaire :

Par bassin : sud Cantal 54 faits, Aurillac 10, St Flour 13

10. Fermeture du collège La Jordanne : situation des enseignants

Mme Voisse, Secrétaire Générale adjointe DRH intervient : elle fait l'état d'avancement du suivi des personnels de la Jordanne (depuis le 19 décembre)

Au niveau du mouvement : des mesures exceptionnelles ont été mises en place avec un accompagnement individualisé.

La SG DRH estime que les mesures dérogatoires ont été une réussite.

12 personnels ont obtenu une mobilité : 6 à Aurillac même, 1 à Clermont-Fd, 2 à Laroquebrou, 1 à Riom-ès-Montagne, 1 à Pleaux, 1 à St Mamet, parmi eux 2 souhaitent rester à La Jordanne pour l'instant.

1 agent a fait valoir son droit à CPF et a obtenu satisfaction.

Adm : intendant a fait valoir ses droits à la retraite / 1 adjaenes a obtenu satisfaction mais restera dans l'établissement/ un 2è poste adjaenes est vacant.

1 infirmière a participé, mais n'a pas obtenu satisfaction.

ATRF : pas de participation, car retraits avant la fermeture de l'établissement

La FSU insiste sur la nécessité d'un accompagnement à poursuivre dans la durée pour l'ensemble des équipes.

Le Rectorat a dérogé aux règles du mouvement en permettant de bonifier pour fermeture les demandes de mutation avant même la fermeture du collège. La FSU interpelle Mme Voisse sur l'impossibilité a minima d'une enseignante de bénéficier de cette bonification pour permettre de maintenir au moins un-e enseignant-e par discipline pour assurer la continuité. La SG DRH n'est pas informée de cette/ces situation(s) et va se renseigner.

11. Danger Grave et imminent dans une école primaire du département

Des points de divergence demeuraient entre l'administration et la CGT signataire du DGI. Ces points sont levés. Le CR du DGI est voté à l'unanimité.

12. Temps d'échange avec le conseil départemental sur la rationalisation des espaces utilisés pour l'ensemble des collèges

A la demande des représentants des personnels, un groupe de travail sera organisé à la rentrée avec le Conseil départemental, le secrétaire de la F3SCT et 1 membre par organisation syndicale.

13. Cellule traitement des conflits entre collectivités territoriales et fonctionnaires d'Etat

Projet de délégation à discuter : 2 (?) maires + représentant de la Préfecture + conseiller de prévention départementale + représentant des personnels de la F3SCT+ représentant éducation nationale

Un GT avec l'ensemble des acteurs sera organisé à la rentrée pour mettre en place le protocole de fonctionnement.

14. Coexistence d'un Congé pour Invalidité Temporaire imputable au Service (CITIS) et d'un congé maternité

La CGT est en désaccord avec le retour du service juridique. Un CITIS ne devrait être levé que par décision médicale. La question de l'incidence financière est posée (perte des indemnités...)

15. Point sur le poste de conseiller de prévention (mi-temps)

Madame Pigot St André est nommée sur ce poste suite à un appel à candidature. Par ailleurs, un recrutement d'une assistante sociale des personnels sera peut-être effectuée pour la rentrée prochaine.

16. Point expertise sur le collège La Ponétie (voir CR F3SCT-D précédents)

Suite à l'audition des représentants des personnels, la DSDEN a aussi été entendue par l'inspection du travail afin de permettre d'auditionner l'ensemble des parties pour permettre la contradictoire)

Question diverse : la FSU demande où en est la mise en place de la cellule VDHA (Violence Discrimination et Harcèlement, Agissements sexistes). La DASEN va se renseigner.

Le point sur la rédaction du CR de visite de l'école de Neuvéglise est reporté.



F.S.U 15