

Ordre du jour :

- 1 : Point relatif à la crise sanitaire
 - 2 : Retour sur le groupe de travail sur les RSST
 - 3 : Présentation de la méthodologie de la feuille de route RH
 - 4 : Enquête « fin de carrière »
- Questions diverses

Situation sanitaire :

Depuis deux semaines, une augmentation importante du nombre de cas est constatée. 250 cas la semaine dernière et déjà une centaine ce mardi 23 mars.

Augmentation très sensible : 4300 cas depuis le début de cette année. Des élèves en grande majorité.

La campagne de dépistage est menée : antigénique, en proposant déjà 55850 tests / 8500 exécutés sur une centaine d'établissements ; 34 tests positifs. La volonté est à l'augmentation de ces tests de dépistage.

Pour les tests salivaires : 20113 tests ont été réalisés sur les écoles primaires essentiellement, 10416 réalisés, 38 cas positifs.

Des établissements sont sollicités en prévention et d'autres en réaction à un cluster.

Dans la démarche, ce qui est le plus efficace, c'est le contact tracing et l'isolement. Cela freine rapidement l'évolution du virus.

40 classes fermées dans l'académie mais cela évolue en permanence.

Protocole d'hybridation fait avec un contrôle des DASEN ou de l'autorité académique. La mise en place des dispositifs est très variable selon la caractéristique des établissements, selon qu'ils sont ruraux, urbains...

Demande du nombre des personnes vulnérables en ASA dans l'académie. C'est un sujet très important, un travail est mené dans l'académie.

Ambiguïté de la position en ASA : ce ne sont pas forcément des personnes en position de vulnérabilité.

La vulnérabilité donne lieu à **un certificat d'isolement**, donné par le médecin et si le travail à distance n'est pas possible alors ASA.

Mise en place de ressources pour les collègues qui sont en travail à distance depuis le début de l'année.

Concernant les agents administratifs, la difficulté rencontrée est le blocage du télétravail pour tout ce qui concerne les finances. Incompréhensible au regard de ce qui peut se faire au niveau des banques et des assurances aujourd'hui.

Un groupe de travail sur le registre de santé et sécurité au travail

Le Registre de Santé et sécurité décret 82-453 du 28 mai 1982, il doit être facilement accessible au personnel durant leurs horaires de travail et sa localisation doit être portée à la connaissance des agents par tous moyens (notamment par voie d'affichage).

Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Traitement des données concernant ces remontées a été conduite lors d'un groupe de travail. Analyse qui doit pouvoir conduire à mettre en place des plans de prévention pour limiter ces risques.

Beaucoup de signalements sur les violences verbales dans les écoles, sur le niveau thermiques, RPS, autres...

Ces RSST sont de différentes nature :

« COVID » : Depuis 2020 beaucoup sont liés à la situation sanitaire les moyens, le matériel, les protocoles, l'épuisement.

« RPS » (risques psycho-sociaux) : conflits, épuisement des équipes liés à la situation COVID. Angoisse et stress autour des mutations, des remplacements. Remarque : il n'existe toujours pas de place de prévention autour des RPS et des RSST.

Avant 2020, harcèlement, élèves perturbateurs, postes adaptés et suivi administratif.

Idée de prendre appui sur ces signalements pour déclencher des visites dans les établissements. Un travail aussi autour du bâti.

La FSU CGT éducation a demandé à ce qu'il y ait dans l'académie, un affichage clair des axes politique en matière de santé et sécurité au travail. Et donc un groupe de travail qui réunisse les différents acteurs de prévention médecin, RH, Membres CHS inspecteur pour mettre en place plan annuel de prévention utile et pertinent.

Présentation de la Feuille de route RH

Volonté ministérielle et par déclinaison de la rectrice.

Structurer les orientations et définir les modalités pour les mettre en œuvre.

Les équipes RH sollicitées pour dégager les priorités et donner un cap via une feuille route.

4 axes de priorité :

1/ L'accompagnement des personnels de l'académie, entrée dans le métier, parcours pro. Comment accompagner-t-on par exemple, en ce moment les situations médicales, aussi bien dans le cadre de la mobilité que de l'aménagement des services

En l'absence de médecin de prévention c'est aujourd'hui le médecin conseil qui traite les dossiers. Avec en appui l'infirmière de prévention. En plus de ce qui est fait aujourd'hui dans le cadre de la crise sanitaire.

La FSU CGT Education a réitéré son inquiétude quant à cette carence qui finit par être préjudiciable aux collègues, comme aux services médicaux du rectorat qui se retrouvent submergés de dossiers à traiter

Le Secrétaire Général nous a indiqué que des solutions étaient recherchées, Une convention avec la MGEN a été signée. Des instances médicales ont été en charge de désigner des médecins dont on attend maintenant qu'ils se manifestent.

2/ Personnalisation des parcours pro, valorisation des compétences et dernière partie de carrière.

3 / Mise en place d'une RH de proximité pour accompagner les collègues dans leurs démarches et suivi de carrière.

Rappelons ici que cette mise en place est la conséquence de la perte des commissions paritaires et des groupes de travail suite à la mise en place de la réforme de la fonction publique, en 2019, le mot accompagnement étant souvent remplacé par managéral

4/ Amélioration du bien-être des personnels, une gestion RH qualitative : des groupes de travail... La FSU CGT Educ' action met en avant le manque de moyens et les perspectives données aux collègues pour la prochaine rentrée pour y parvenir.

Les représentants du personnel souhaitent que soient identifiées des priorités et objectifs de travail.

La qualité de vie au travail est un objet des plus importants.

Enquête sur les fins de carrière

Les collègues agents de la fonction publique dans l'académie de Poitiers ont tous été destinataires de cette enquête, initiée construite par les membres du CHSCTA.

Elle a été envoyée aux collègues en février et peut être remplie jusqu'au 30 mars

Depuis, il y a eu 2669 connexions / 2441 réponses.

Un rappel fait par mail est prévu pour inciter les collègues à se reconnecter, d'ici la fin de semaine, par les services du rectorat.

A l'issue de cette période, un temps de travail sera dédié pour mettre en place les axes de travail en cohérence avec les problématiques évoquées et les constats réalisés à l'issue de cette enquête sur les fins de carrière.