



**RÉGION ACADÉMIQUE
LA RÉUNION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat Général

**AVIS ÉMIS PAR LE COMITÉ D'HYGIÈNE DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE
TRAVAIL ACADÉMIQUE**

Réunion du 7 juillet 2021

| AVIS | SUITES DONNÉES PAR L'ADMINISTRATION |
|--|--|
| <p>Avis n°1 :</p> <p>Suite aux remontées du GAPRPS, les membres du CHSCTA demandent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le recrutement de nouveaux membres afin d'être en mesure de répondre aux sollicitations en nombre croissant, • Un large appel à candidature ouvert à tous les corps, • La mise à disposition des moyens nécessaires (remboursement des frais de déplacement, ASA avec remplacement) • La formation des membres du GAP RPS • L'invitation systématique du GAP RPS aux réunions du CHSCTA. | <p>Pour des raisons diverses, le nombre de personnes actives au sein du Groupe académique de prévention des risques psychosociaux (GAP RPS) est passé de 8 à 5. En parallèle, le GAP RPS doit faire face à une augmentation des sollicitations.</p> <p>Une réflexion est en cours entre les membres du GAP RPS et la DRH sur les modalités de recrutement de nouveaux membres qui pourraient prendre la forme d'une formation-recrutement.</p> <p>Les membres du GAP RPS sont naturellement invités à l'occasion du bilan d'activité présenté au CHSCTA. L'invitation systématique à l'ensemble des réunions du CHSCTA ne paraît pas pertinente. L'information des membres du GAP RPS sur l'actualité des travaux du CHSCTA peut aisément passer par la secrétaire du CHSCTA, le chargé de mission CHSCTA.</p> |
| <p>Avis n°2 :</p> <p>Les membres du CHSCTA demandent à pouvoir exercer leurs missions sans pression, menace ni culpabilisation, conformément aux articles 75 et 75-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982.</p> <p>Ainsi, les refus répétés de participer à des groupes de travail convoqués par Madame la Rectrice, adressés à l'un d'entre nous, assortis de propos tels que : « Vous êtes sous mon autorité et je considère cet acte comme un refus d'obéissance avec les conséquences qui vont avec. Je vous convoque la semaine prochaine à mon bureau et préviens l'autorité académique de votre attitude complètement inappropriés», constituent un excès de pouvoir et un délit d'entrave qui nécessitent un recadrage de la part de Madame La Rectrice.</p> | <p>Dans un courriel en date du 24 juin, le chargé de mission CHSCTA a clarifié auprès du chef de service de la personne évoquée le cadre des différentes autorisations d'absence dont bénéficient les membres du CHSCTA dans le cadre de leurs missions.</p> <p>L'exercice du droit syndical doit être pleinement respecté dans le cadre réglementaire.</p> <p>Toutefois, un point sera fait avec le chef de service afin de comprendre et clarifier l'état d'exaspération de ce chef de service vis-à-vis de cet agent et de ses demandes d'ASA.</p> |
| <p>Avis n°3 :</p> <p>Les membres du CHSCTA ont été alertés par des agents sur des tensions dans plusieurs établissements et circonscriptions dues à l'organisation des</p> | <p>L'école inclusive est un sujet des plus importants. Les moyens en personnels d'accompagnement des personnes en situation de handicap</p> |

| | |
|---|--|
| <p>PIAL. Les agents notent une surcharge de travail pour les administratifs qui sont à la coordination ou à la tête du PIAL sans moyens supplémentaires ainsi qu'une souffrance des enseignants qui sont souvent trop peu accompagnés et des AESH qui manquent de formation et qui sont fréquemment en charge de plusieurs élèves sur plusieurs établissements. Les membres du CHSCTA demandent une évaluation d'impact de l'école inclusive et des PIAL sur les conditions de travail.</p> | <p>sont un élément clé de la réussite de l'inclusion aussi bien des élèves que des personnels. Des moyens supplémentaires ont été obtenus afin de répondre au nombre toujours plus important de notifications qui prévoit un accompagnement humain.</p> <p>Le CT ASH, l'IA-DAASEN et les services concernés travaillent sur plusieurs leviers afin de répondre aux demandes, notamment la coordination avec la MDPH et l'ARS, la formation des enseignants. L'académie est passé d'un effectif d'AESH de 200 à 2700 en 10 ans, toutefois de nombreux progrès restent à faire et obligent à faire évoluer l'organisation de l'inclusion scolaire.</p> |
| <p>Avis n°4 :</p> <p>Les membres du CHSCTA ont refusé de siéger le 3 juin 2021 en raison de la position de l'administration rectorale quant à la diffusion du rapport de l'enquête que nous avons effectué suite au suicide d'une enseignante du Lycée Vue-Belle.</p> <p>Cet "accident de service", survenu le 2 mars 2020, a depuis été reconnu "imputable au service" par la Commission de Réforme.</p> <p>Comme nous l'avons écrit dans le rapport, « une enquête de CHSCT ne s'inscrit pas dans une approche juridique de recherche de responsabilités, car c'est le rôle d'une enquête pénale. Une enquête de CHSCT vise à mettre en évidence les différents facteurs professionnels qui apparaissent susceptibles d'être en cause dans le geste suicidaire. Elle est centrée exclusivement sur l'analyse du travail, de son organisation et des contraintes professionnelles de la victime. Son objectif est d'aboutir à l'élaboration de mesures de prévention visant à éviter la reproduction d'un tel événement, et à réduire ou à supprimer les facteurs professionnels identifiés. »</p> <p>Dans le rapport d'enquête, nous avons porté une attention particulière à ne pas incriminer les personnes mais bien les facteurs organisationnels et relationnels. Les modes de management et de communication en font partie. La capacité d'entendre les remontées de terrain est une</p> | <p>Compte tenu du contexte actuel du climat social de l'établissement et de l'article de presse paru le 5 juillet, Madame la rectrice décide de ne pas diffuser le rapport d'enquête sous sa forme actuelle pour le moment. Un nouveau point de situation sera fait à la rentrée.</p> <p>S'il est important que les personnels puissent avoir une restitution des travaux d'enquête du CHSCTA, le rapport qui serait éventuellement diffusé doit faire l'objet d'un consensus, respecter la réglementation en vigueur et ne doit pas exposer les personnels à une situation à risque psychosocial.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>compétence essentielle des personnels de direction.</p> <p>Le principe même de 2 versions du rapport, proposé par Madame la Rectrice, est en soi un élément participant à perpétuer un climat de suspicion et de défiance qui entretient les dysfonctionnements et la dégradation du climat social.</p> <p>Par ailleurs, les mécanismes de répétition empêchent toute restauration de la confiance au sein de collectifs dégradés.</p> <p>Nous demandons que le rapport d'enquête soit diffusé à l'ensemble des personnels du LP Vue Belle.</p> | |
|--|--|