



Compte-rendu Élan Commun de la formation spécialisée du Comité Social d'Administration Unique Régional de l'Enseignement Agricole de la Région AuRA

Jeudi 23 février 2023

Présents pour l'Élan commun : Édith Raviart, Magali Rigaux, Maria Sivardière, Loïc Serrières, Laurent Labouret, Tibault Marceau et Catherine Vivet

La formation spécialisée du CSA-U REA est baptisée F3SCT : Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Ordre du jour de la F3SCT Région AuRA :

- 1- Installation de la F3SCT issue du CSA-U-REA,
- 2- Situation sanitaire dans les établissements,
- 3- Résultats de l'expérimentation ARACT,
- 4- Point sur la médecine du travail,
- 5- Retour sur le GT relations parents/institution et info sur le projet avec la MSA Auvergne,
- 6- Questions diverses.

1- Installation de la F3SCT issue du CSA-U-REA :

Mme Prudon Desgouttes préside la F3SCT par délégation de Monsieur le DRAAF. Elle rappelle que suite à la loi de transformation de la Fonction Public n°2019-828 du 06 août 2019 et du décret n°2022-860 du 07 juin 2022, le CSA-U-REA de la Région AuRA est créé et le nombre d'agents étant supérieur à 200, la formation spécialisée est obligatoirement mise en place au sein du CSA. Cette formation spécialisée est baptisée F3SCT.

Elle rappelle également que le CSA-U-REA n'est toujours pas soumis à un règlement intérieur et elle demande aux différents membres s'ils sont d'accord pour que cette première séance se tienne avec le règlement du précédent CHSCTREA : Pas d'objections

Un tour de table est fait afin que chaque acteur puisse se présenter : Lors du tour de table Mme Schultheiss (ISST) précise qu'elle se présente comme observatrice plutôt qu'experte du fait de la non existence de RI.

T. Marceau précise qu'un mouvement national de boycott des instances est en cours suite à la non existence de RI des CSA et que les représentants de l'Élan Commun ne siègent que pour avoir des informations quant aux difficultés des agents de l'EPL de la Motte-Servolex.

Mme Prudon Desgouttes précise qu'il sera évidemment question des difficultés de la Motte-Servolex lors de cette formation spécialisée et que suite à l'absence de RI, aucun avis ne sera formulé lors de cette réunion. Elle annonce également que sur les 13 régions métropolitaines 9 n'ont encore rien mis en place, 1 comme AuRA propose la tenue des instances dans l'attente des RI et ne sait pas pour les deux autres.

Rappel de la répartition des sièges en AuRA pour la F3SCT :

Élan commun : 6 sièges (E. Raviart, M. Rigaux, F. Brette, M. Sivardière, L. Serrières, L. Labouret + M. Chalaye, T. Marceaux, S. Roussel, M. Lartigue, C. Vivet, E. Morel)

UNSA : 2 sièges

CFDT : 1 siège

FO agri : 1 siège

Formations :

Il y aura un plan de formation pour les membres du CSA et de la F3SCT : conventionnement interministériel, reste les DRAAF et le sup à conventionner.

Dans les lycées : 2 à 3 jours de formation par un prestataire extérieur + 1 jour par les OS + 1 jour par un formateur interne du MASA ou par l'ISST

Prise en charge des suppléants :

Pour cette F3SCT, la prise en charge des suppléants est exceptionnellement réalisée par la DRAAF par contre pour la suite cela sera fonction du RI et sans doute à la charge des OS. La présence systématique des suppléants sera sans doute acceptée car jugée enrichissante.

2- Situation sanitaire :

301 cas de COVID recensés au 12 janvier 2023 dont 159 élèves, 36 apprentis et 106 personnels. Les cas sont en augmentation régulière depuis le début de l'année scolaire et les départements 38, 69, 42 et 63 rassemblent 50 % des cas.

Il existe un stock disponible de masques inclusifs plus adaptés mais pour lesquels la problématique de buée est toujours présente.

Le décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 est venu mettre fin aux mesures dérogatoires qui existaient depuis deux ans. Depuis le 1er février, l'isolement de cinq jours après un test positif n'est plus requis et les personnes positives doivent désormais passer par une consultation chez le médecin pour obtenir un éventuel arrêt de travail, le jour de carence étant dans ce cas rétabli.

Télétravail : Les missions télétravaillables ont été définies dans le PRA et PCA des EPL étant donné le retour à la normale par rapport à la crise COVID, ces dispositions prennent fin et on privilégie un retour aux règles légales du télétravail toutefois après discussion avec les chefs d'établissement et le SRFD un cadre de facilité peut être mis en place.

3- Résultats de l'expérimentation ARACT : (expérimentation sur 8 EPL)

L'objectif de cette expérimentation est de permettre aux EPL de se saisir des problèmes des conditions de travail et de créer un lien d'action entre les EPL et le niveau régional.

Cette expérimentation représente 2 ans de travail dans des conditions rendues difficiles par la crise COVID et a été initialement menée sur 8 EPL. L'ambition est de permettre à tous les acteurs de progresser sur la gestion des conditions de travail et surtout dans une logique de prévention par l'installation d'espace de dialogue dédiés permettant de répondre aux besoins de sérénité sur le lieu de travail.

La co-construction de l'expérimentation devait prendre en compte la réalité des EPL et a conduit à proposer à l'EPL de Valence et à ses agents de rentrer dans un autre dispositif (Questionnaire WOOCQ)

L'objectif ayant pris forme sur les 7 autres EPL a permis la co-construction de livrables et de ressources pour que les autres EPL puissent également s'emparer des conditions de travail en bénéficiant des travaux réalisés.

Outils réalisés :

1 fiche retraçant la démarche

3 fiches thématiques

1 outil « état des lieux » sur les pratiques (+ recommandations d'usage) : enrichi au fil de l'eau par un outil interactif.

Il reste encore à discuter de la forme et de la mise en pratique de l'outil interactif et de créer des espaces de dialogues.

Remarque de M. Rigaux : Quand tout fonctionne, les gens ne se sentent pas forcément impliqués car pour eux, tout va bien et quand au contraire tout va mal, les gens ont peur et ne veulent pas forcément s'impliquer.

Mme Schultheiss rappelle les différents types de prévention et explique que l'outil ARACT est un outil de prévention primaire. Elle rappelle également que chaque agent doit prendre en charge sa santé et sa sécurité au travail.

Les suites à donner au travail ARACT : Poursuivre la réunion du GT et travailler sur « comment réaliser la mise en service de l'outil auprès des EPL ? »

Urgence à la Motte-Servolex :

Situations défaillantes relevées à la Motte-Servolex :

- Mal-être,
- Communication défaillante,
- Décisions unilatérales,
- Dialogue social inexistant,
- Arrêts de travail,
- Départs incompréhensifs.

Mme Prudon Desgouttes s'est rendue sur place et souhaite proposer une co-construction de points à travailler :

- Modifier la communication avec les personnels,
- Souhait de repartir tous ensemble avec l'aide d'un cabinet extérieur.

Elle préconise un travail avec le même cabinet qui a travaillé avec les équipes de l'EPL de Valence à travers le questionnaire WOCCQ et son analyse pour identifier et remédier aux situations problèmes.

Le D1 et l'équipe de direction de la Motte seront également coachés par des coachs ministériels de façon individuelle et en groupe.

T. Marceau explique que selon lui, les choses se sont surtout améliorées suite au changement de direction mais pas forcément suite à l'enquête qui n'a pas vraiment de réalité vis à vis des 100 réponses attendues pour une vraie analyse notamment avec des petits pôles de métiers. Il explique qu'il existe d'autres types de saisines.

Mme Prudon Desgoutte répond que tous les types de saisines doivent être inspectés mais qu'il s'agit du ressort de la cheffe du SRDF de faire un choix et des propositions sur le mode d'action. Il existe une saisine de médiateurs mais elle est très peu utilisée.

4- Point sur la médecine du travail :

La situation est critique dans 5 départements : la Loire, la Haute-Savoie, l'Isère, la Drôme, l'Ardèche. Dans le Cantal et en Haute-Loire, aucune solution n'a encore été trouvée. Un nouveau conventionnement a pu être mis en place dans le Puy-de-Dôme.

Remarque des participants : En Loire Nord, des rendez-vous médecine du travail sont mis en place avec la MSA.

La carte présentée par le SRFD et la situation va être réexaminée car il y a discordance avec la réalité.

Informations DRAAF :

- Les conventions de suivi médical passées entre le DRAAF AuRA et un centre de gestion médical ou un médecin agréé couvrent les agents publics de l'État (agents titulaires et contractuels publics de l'État des EPLEFPA, agents contractuels publics des établissements d'enseignement privé temps plein), mais ne couvrent pas les agents contractuels sur budget (ACB) ;
- Dans la mesure où un EPLEFPA est couvert par une convention, l'établissement peut solliciter un conventionnement spécifique pour ses ACB auprès du même organisme ;
- Une offre d'emploi de médecin du travail publiée sur la place de l'emploi public a été infructueuse (absence de candidat).

Pistes de solutions annoncées par la DRAAF :

Dans certains départements (Drôme et Isère), la DRAAF AuRA est en relation avec différents centres de gestion territoriaux pour établir des conventions de suivi médical. La visite d'embauche des salariés peut être déléguée par le médecin à un infirmier spécialisé de santé au travail. Les services de santé au travail peuvent recourir à des médecins partisans pour contribuer au suivi autre que le suivi médical renforcé des agents.

5- Retour sur le GT relations « parents/institution » et infos sur le projet avec la MSA Auvergne :

5.1- GT Relation « parents/institution » :

Le groupe de travail est composé de l'administration (DRAAF) et du personnel des établissements.(enseignants et directeur.trices D1 sans D2 et D2)

la 1ère étape est celle basée sur un état des lieux. Il a mis en évidence les relations parents/école, les échanges ont été basés sur un questionnaire.

Deux fiches non diffusables à ce jour ont été élaborées à la suite du groupe de travail.

Il en ressort :

- Qu'il n'y a pas qu'une sorte de parents
- Que les parents ne connaissent pas le système
- Que l'école est opaque malgré les efforts de communication
- Rôle des parents et des délégués parents est à travailler
- La 2ème étape est liée aux besoins. Le GT doit proposer des outils sur les besoins au niveau de l'institution, des agents, des parents et des apprenants.

5.2- Présentation du projet MSA Auvergne pour l'accompagnement psychosocial de nos apprenants :

Objectif : mettre en place d'un baromètre de la santé mentale des apprenants. (Pas encore construit)

SLOGAN : « du Mal être au Bien être »

Des partenaires

- MSA
- Psychologues de « Allo écoute Ado » (PEP 43)
- Association Totem , spécialisée dans la prévention du harcèlement, elle propose des interventions interactives et théâtralisées basées sur les neurosciences et l'estime de soi.

Il s'agit d'un appel à projet pour 15 établissements

6- Questions diverses pour l'élan commun :

- Situation de l'établissement de la Motte-Servolet -> abordée en cours de séance