

# CHSCTREA – Limoges le 6 octobre 2022

## ORDRE DU JOUR

**1/ Approbation du procès verbal du CHSCTREA du 12 avril 2022**

**2/ Situation sanitaire au sein des établissements publics de Nouvelle Aquitaine**

**3/ Groupe de travail « Appui dialogue social »**

**4/ Rapport de visite des locaux LEGTA de Brive–Voutezac**

**5/ Label Égalité Diversité**

**6/ Questions diverses**

Documents transmis en amont de la séance :

Projet de PV séance du 12 avril 2022

Label Egalité Diversité :

- mission DRAAF
- dispositif de formation

Groupe de travail dialogue social :

- synthèse des travaux

# Situation sanitaire au sein des établissements de Nouvelle-Aquitaine

**On dispose de données simplifiées à partir des saisies que réalisent les établissements tous les 15 jours :**

		Réponses	Cas positifs				Nombre d'apprenants présents				% apprenants Covid	Taux de réponse	
			Elèves /Etudiants	Apprentis	Stagiaires	Total apprenants	Personnel s	Elèves /Etudiants	Apprentis	Stagiaires			Total
9 sept. 22	Public	17	9	1	0	10	17	8 216	2 816	1 253	12 285	0,08%	17/22
	Privé	32	8	0	0	8	2	5 030	322	361	5 713	0,14%	32/73
22 sept. 22	Public	17	64	1	0	65	25	7 138	3 131	1 329	11 598	0,56%	17/22
	Privé	39	14	1	0	15	5	5 546	824	236	6 606	0,23%	39/73
6 oct. 22	Public												
	Privé												
20 oct. 22	Public												
	Privé												



# Groupe de travail – appui dialogue social

## **Rappel des axes fixés :**

- 1/ Définir les conditions favorables au dialogue social
- 2/ Donner des outils, des préconisations pour mieux repérer les signaux pouvant générer des situations de crises ou de blocage futurs
- 3/ Établir un plan de formation pour favoriser les montées en compétences (connaissance des textes - formation des membres des instances de dialogue social)

## **3 réunions organisées :**

12 mai – 29 juin – 3 octobre : participation Dir EPL – SRFD – DRFCF - OS

## **Production :**

- enquête auprès des équipes de direction pour l'identification de signaux faibles du dialogue social – Dir EPL
- les sources de conflit dans le travail – OS
- mise à plat de l'accompagnement sur les textes auprès du réseau des SG / Equipe de direction et agents RH (appui juridique – conseil – contrôle de légalité) - SRFD
- identification des dispositifs de formation existants – DRFCF



# Groupe de travail – appui dialogue social

Enquête auprès des **équipes de direction** pour l'identification de signaux faibles du dialogue social :

1	conflits
2	irritabilité, agressivité, incivilités
3	absences répétées et/ou arrêts de travail
4	difficulté à travailler collectivement, isolement
5	faible participation aux temps conviviaux
6	échecs de recrutement (démission durant la première année)
7	démissions, turn-over important
8	absence de candidature dans les instances
9	conduites addictives
10	refus de siéger dans une instance

Classement des 10 indicateurs selon le degré d'importance relevé par les EPL

59 membres des équipes de direction ont répondu

Les sources de conflits relevés par les **représentants des personnels** :

- erreur de posture, erreur de langage
- problème de communication
- ignorance
- malveillance, attitudes négatives
- défaut ou insuffisance d'écoute
- incompréhension

Pouvant générer des dysfonctionnements, des jugements de valeur avec des incidences :

=> voir **annexe 1** reprenant des exemples d'incidents

=> voir **annexe 1** sur la proposition de création d'une cellule de crise



# Groupe de travail – appui dialogue social

Accompagnement des équipes – SRFD

(annexe 2)

**Un espace RESANA** (DRAAF NA – SG EPLEFPA) ouvert aux D1 – D2 – directeurs centres – SG – gestionnaires de site – gestionnaires RH

=> **mise à disposition de ressources** (hors textes parus au JO et notes de services parues au BO agri)

**Des webinaires thématiques** : ouvert en priorité à certains publics selon les thèmes mais accessibles pour tous

=> 1 thématique / 1 dossier support / des références aux textes

**Un appui individuel aux EPL** : à la demande sur des thématiques RH

**Le contrôle des actes des directrices et directeurs** : permet de porter l'attention sur le respect des textes et procédures.



# Groupe de travail – appui dialogue social

Eléments relatifs à l'accompagnement par la formation – **DRFCP**  
(annexe 3)

**Les 5 domaines de formation concernés :**

- **les formations au management en appui et à l'animation du dialogue social** dans les EPLEFPA (aspects réglementaires, être acteur du dialogue social)
- **les formations en lien avec les méthodes de travail** (conduire des réunions, gérer des projets, s'organiser au quotidien, efficacité du travail)
- **les formations en lien avec l'accompagnement des équipes** (formation des nouveaux élus des instances, prévention des risques en santé mentale, fonctionnement d'une équipe)
- **les formations en communication** (communication bienveillante, non violente, courriels)
- **les formations relatives au label Égalité-Diversité** (lutte contre les violences sexuelles et sexistes, égalité hommes-femmes)

Des formations plus ciblées peuvent être mises en place à la demande d'un EPLEFPA pour une intervention sur site.



# Rapport de visite – Legta de Brive-Voulezac

## 14 juin 2022

### Composition du groupe :

4 membres du CHSCTREA :

2 représentants de l'Administration

2 représentants des personnels

accompagnés sur site par le directeur d'EPL et son adjoint

### Visite organisée en 4 temps :

- Entretien avec Messieurs le Directeur et le Proviseur
- Visite des locaux du LEGTA : salles de cours, salles informatique, laboratoires, salle des professeurs., CDI, internat, vie scolaire, self...
- Échanges avec des personnels du lycée
- Bilan de la visite



# Double label Égalité & Diversité – Mise en œuvre MASA, DRAAF, SRFD

- ▶ [L'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations](#) : une grande cause et un engagement de l'État, de l'Administration, des fonctionnaires et agents
- ▶ [2020](#) : obtention par le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation du double label Égalité & Diversité délivré par l'AFNOR après 3 années de travail et d'engagement pour la définition d'une feuille de route après un diagnostic, d'un plan d'action et pour renforcer des mesures concrètes en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle et de la diversité
- ▶ [2022](#) : dès janvier, engagement du DRAAF lors de vœux dans la démarche E&D du Ministère et lettre d'engagement envoyée à la communauté de travail. Cette démarche concerne l'ensemble de la communauté de travail, l'enseignement agricole, les apprenants, les enseignants et agents
- ▶ [Les actions au niveau de la DRAAF Nouvelle-Aquitaine](#) : lettre d'engagement de M. de GUENIN, nomination de 2 référentes E&D (Mme F. VIGNAUD référente DRAAF et C. TEJADA référente pour l'enseignement agricole), mise en place d'un COPIL, d'une feuille de route et d'un plan d'action régionaux





# Double label Égalité & Diversité – Mise en œuvre MASA, DRAAF, SRFD

- ▶ **Une démarche commune et collective** et un processus à mettre en place dans l'enseignement agricole qui concerne la promotion de l'égalité professionnelle et de la diversité
- ▶ **Périmètre de la démarche E&D** : l'enseignement agricole public, la communauté de travail dans son ensemble
- ▶ **Mission de la référente E&D Enseignement agricole** : diffusion de la communication ministérielle, travailler pour la sensibilisation dans les établissements en matière d'E&D, accompagner et impulser des actions et des projets, valoriser les actions au niveau régional et auprès du ministère et de la DGER, apporter un appui aux établissements dans la mise en œuvre de la démarche E&D, participer aux instances régionales de l'enseignement agricole, en concertation des organisation représentatives du personnel
- ▶ **Feuille de route et plan d'action régional** : une information et un engagement du Chef du SRFD auprès des directeurs et directrices des EPLEFPA (CODER), définition d'une feuille de route et d'un plan d'actions dont la présentation de la démarche lors des instances régionales (CTREA, CHSCT) et un travail en collaboration avec les représentants des OS





**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



# Objectifs ministériels

*Concernent tous les agents du ministère*

→ **Tous publics** : 50 %

→ **Publics cibles prioritaires** : 100 %

- Cadres (directeurs d'EPL, adjoints, directeurs de centres, SG, CPE)
- Conseillers et assistants de prévention
- Gestionnaires RH de proximité
- Responsables Locaux de Formation
- Membres des Instances Représentatives du Personnel

# Thématiques de formation

*Formations de 3 à 6 heures par thématique selon le public*

## → Label Diversité

- Diversité et lutte contre les discrimination et les stéréotypes (Tous publics)
- Recruter sans discriminer (Cadres et RH)

## → Label Égalité

- Faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un enjeu managérial (Cadres)
- L'égalité : un défi qui concerne autant les hommes que les femmes (Tous publics)
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes (Tous publics)

# Déploiement des formation

*En cours de programmation*

## → Formats multiples

- Formations spécifiques ou prioritaires pour les EPLFEPA
- Formations mutualisées EPLEFPA – DRAAF – DDI

## → Déploiement tout au long de l'année

- Formations proposées au 1<sup>er</sup> et au 2<sup>e</sup> semestre 2023

## → Public ciblés ou mutualisés

- Formations avec des publics spécifiques
- Formations communes à tous publics

# Questions diverses

## UNSA :

serait-il possible d'organiser des réunions de professionnalisation à un rythme à définir pour que les AESH puissent échanger sur leur pratique et partager leur approche suivant les multiples cas de handicap qu'ils rencontrent ?

## FO :

- 1) Avec la mise en place des CSA, quel est le devenir des CHSCT pour le reste de l'année scolaire ?
- 2) Qu'en est-il des binômes d'écoute et des cellules de veille dans cette situation ?
- 3) Une de nos collègues a vécu un drame extrêmement douloureux. Peut-on envisager une possibilité de reclassement exceptionnel si l'agent en fait la demande ?

## SNETAP :

Quel est le bilan des visites médicales obligatoires dans les EPL de Nouvelle Aquitaine ?

Où en est le groupe de travail national, auquel participent plusieurs Directeurs de notre Région, sur la mise en place d'une véritable médecine de prévention ?

