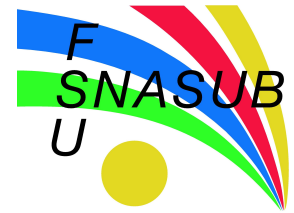


Compte rendu du groupe de travail académique « climat et relations au travail » (10 octobre 2016)



Présents au titre de l'administration : Mme Maurouard (DEPAP), Mme Bellance (CT assistante sociale), M. Collin (DRH), Mme Onufryk (Conseillère technique médecine de prévention), Rayon-Desmares (DPE), M. Mussard (DRH adjoint), Mme Boucker, (IPR Histoire-géographie).

Présents à titre syndical : UNSA, FSU, SGEN CFDT, SUD-Education.

Le DRH introduit la question de la souffrance au travail qui fait notamment suite aux événements liés à la fin de l'année 2015-2016 autour des agissements du recteur Cabourdin (cela n'est pas présenté de cette façon, nous le traduisons ainsi). La demande d'un groupe de travail émane d'ailleurs de l'audience accordée le 5 juillet dernier par l'ancien recteur. Il insiste sur la possibilité d'un ou plusieurs groupes de travail pour avancer. L'objectif est d'aboutir à des propositions. Quels sujets retenir ?

La FSU intervient sur l'absence de confiance des personnels, qui n'est pas récente, vis-à-vis de l'institution et qu'il faut restaurer cette confiance. Il y a nécessité de l'assurance d'une écoute en cas de difficulté. La notion d'accompagnement est importante. Les autres organisations vont dans le même sens. La FSU précise les difficultés de la procédure elle-même instituée par la circulaire académique du 7 novembre 2014 sur la gestion des dysfonctionnements en services et établissements scolaires (voir notre analyse page 2).

Le DRH répond sur les thématiques abordées par les diverses interventions et note qu'elles se concentrent sur le signalement des personnes en difficulté. La circulaire est sans doute imparfaite et elle peut être améliorée. La dernière date de 2014.

La FSU reprend la parole pour dire que la personne convoquée ne doit pas être jugée avant une audience. Le débat contradictoire est primordial.

Le DRH met aussi en avant des contraintes qui imposent de ne pas donner satisfaction aux agents. Exemple : le déficit des enseignants du second degré dans l'Orne nécessite d'en affecter. Il évoque également l'évolution des rapports entre les enseignants et les élèves qui mettent en difficulté les enseignants. La société se judiciarise et on en subit les conséquences. Le DRH adjoint précise qu'un système de tutorat existe pour accompagner les enseignants. Abordant certaines réformes, le DRH indique que des réunions de services régulières sont une nécessité pour les expliquer et pour que les gens puissent s'exprimer. Il estime qu'il faut approfondir les questions du dialogue social et les différentes étapes de celui-ci.

La FSU, reprend la question abordée par divers syndicats sur les petits collèges. Depuis quelques années, des annonces sont faites sur le risque de fermetures alors qu'aucune politique d'ensemble ne soit arrêtée et annoncée en amont aux personnels. La FSU rappelle l'enquête du comité hygiène et sécurité sur les conditions de travail académique au collège de Cabourg qui a fermé. Il avait été annoncé aux personnels que le collège ne fermerait pas et une semaine après, ils ont appris le contraire par la presse.

Le DRH conclut qu'un prochain Groupe de Travail d'ici décembre sera organisé pour approfondir les sujets et se déclare favorable à revoir le contenu de la circulaire GRH du 7 novembre 2014. On pourra aussi revoir des pistes de réflexion qui n'auraient pas été évoquées à ce groupe de travail.

Sur la circulaire GRH du 7 novembre 2014 :

Seuls les chefs d'établissement et les directeurs académiques sont destinataires depuis plusieurs années d'une circulaire relative aux « modalités d'échange d'information sur la gestion des ressources humaines en matière de comportement individuel pouvant susciter des difficultés ». Adressée aux personnels de direction, elle n'est pas connue de l'ensemble des personnels enseignants et non enseignants alors qu'elle les concerne directement. Cette circulaire pose un certain nombre de questions.

Elle ne responsabilise pas les chefs d'établissement et de service sur leur rôle concernant la protection de la santé mentale et physique des personnels dont ils ont la charge.

L'évaluation la plus neutre de la situation est une première étape déterminante pour réfléchir sur des dysfonctionnements. Cela consisterait à utiliser toutes les ressources du rectorat, notamment le service social et service de santé. Or, la circulaire ignore ces services. La démarche est avant administrative dans la pire des conceptions : rapport écrit, signé par l'agent avec la mention vue et pris connaissance, si refus un témoin atteste du refus ; remontée du rapport à la DRH et copie à la DSDEN ; convocation éventuelle à la DRH et compte rendu de cette rencontre avec des conclusions et le suivi à mettre en œuvre.

Ce que le SNASUB-FSU demande :

des conditions d'entretien avec sa hiérarchie correctes et respectueuses de l'agent

- une convocation communiquée en bonne et due forme avec l'objet de l'entretien.
- la convocation doit préciser la liste des participants.
- quel que soit l'origine de l'entretien (demande spontanée de l'agent, convocation, demande syndicale) : possibilité d'être accompagné et de participer.
- l'entretien ne peut être que contradictoire : il ne peut s'agir en aucun cas d'un monologue.
- d'éventuelles pièces à charge doivent être connues à l'avance pour pouvoir y répondre.
- délais de réponse : il faut que toute personne investie d'une autorité ait un délai de réponse raisonnable pour les collègues en situation de détresse.

Nous ne sommes pas des pions !

Respect de chaque agent !

***Pour une administration
bienveillante !***