

**Lecture de la déclaration Unsa-Education**

➤ **3 thèmes abordés : Cf document joint**

- La psychologue du travail nommée dans notre académie depuis le 2 novembre
- La carte des formations professionnelles
- L'avenir de l'Education nationale après les élections présidentielles

➤ **Réponses de la Rectrice :**

La Rectrice n'a pas encore rencontré la psychologue du travail nouvellement nommée. Elle devrait le faire rapidement et envisager avec elle les modalités d'exercice de sa fonction.

Concernant la carte des formations, la Rectrice nous répondra lorsque nous aborderons le sujet en point n°3.

Enfin, concernant le proche avenir de l'Education nationale, la Rectrice estime que l'Education est un temps long... et nous déclare faire confiance aux hommes politiques de notre pays. Selon elle, il y a des choses irréversibles...

**Point n°1 : Approbation du PV du CTA du 18 octobre 2016**

Approbation à l'unanimité

**Point n°2 : Postes spécifiques nationaux (pour avis)**

La liste des postes spécifiques nationaux pour le mouvement à la rentrée présentée par le rectorat comprend 5 créations et 2 suppressions.

L'une des suppressions (poste en électrotechnique au Lycée François 1<sup>er</sup>) suscite un débat. Le rectorat justifie la suppression de la qualité de poste spécifique national au motif que personne ne postule dessus depuis 3 ans. Or, il semble que cette année un stagiaire serait intéressé par ce poste.

**L'UNSA-Education** propose de laisser l'étiquetage de poste spécifique national arguant du fait que si cette année il y a effectivement quelqu'un qui postule ce sera bien et que dans le cas contraire le Rectorat gèrera ce poste finalement comme un poste ordinaire, comme elle le fait depuis 3 ans.

La Rectrice est convaincue par cette argumentation et revient sur la mesure de suppression de la liste des postes spécifiques nationaux.

**L'UNSA-Education vote POUR**, tout comme les autres fédés.

**Point n°3 : Carte des formations (pour avis)**

La Rectrice présente le sujet en répondant aux interrogations posées par la déclaration de l'UNSA-Education.

Le cadre de la carte des formations est désormais le suivant :

- 1 seule région, 1 seul interlocuteur, 3 académies qui disposent de leurs moyens propres, 1 seule carte des formations, cette carte des formations étant la synthèse des 3 cartes de formations académiques.

- Ce qui est présenté à ce CTA est la mise en œuvre du plan ministériel des 500 nouvelles formations. 2017 est une année intermédiaire... Ce n'est qu'à la rentrée 2018 que la nouvelle carte des formations sera opérationnelle.
- Pour 2017 et la mise en place de ce plan ministériel, la réflexion a été menée en terme d'insertion professionnelle possible... amenant ainsi à identifier des ouvertures possibles avec moins de contraintes qu'habituellement (nombre quasi similaire d'ouvertures et de fermetures)
- Ainsi le projet présenté comprend 8 créations de formations, 1 augmentation des capacités d'accueil, 2 fermetures et 3 réductions de capacités d'accueil. Les fermetures correspondent à des formations pour lesquelles il y a des problèmes d'insertion.
- Ce projet est encore en négociation avec la région, notamment sur la question des investissements induits.
  
- Depuis le début 2016 et tout au long de l'année scolaire 2016/2017, il s'agit d'apprendre à travailler ensemble au sein de la Région (les trois anciennes régions ne travaillaient pas de la même façon...) ainsi qu'au niveau inter-académique.  
Au niveau inter-académique, après une synthèse sur la méthode de travail avec la région, les 3 rectorats se sont attachés à trouver une méthode de travail identique avec les lycées au sein de chaque académie.
  
- La Région Grand-Est propose de ne pas avoir une vision annuelle de la carte des formations mais une approche triennale.

**L'UNSA-Education** salué la volonté de la Région d'avoir une approche triennale. Nous avons ajouté que nous serons également attentifs aux formations proposées dans les « zones frontières » entre les académies.

Nous demandons à avoir connaissance de l'ensemble des 3 cartes des formations académiques avoir d'avoir une vue d'ensemble au niveau de la Région.

**L'UNSA-Education vote en ABSTENTION**, les autres fédés votent POUR.

**Point n°4 : Mise en œuvre du nouveau cadre réglementaire pour les enseignants, personnels d'éducation et d'orientation contractuels.**

Le rectorat nous a présenté le nouveau cadre réglementaire et sa déclinaison académique

- Lorsqu'un agent non-titulaire justifie d'une expérience professionnelle dans le domaine dans lequel il est recruté, celle-ci peut être reprise dans la limite de 2/3 pour lui proposer une rémunération avec un indice supérieur à l'indice minimum. Le secteur d'activité, la nature et le niveau de responsabilité des fonctions précédemment exercées doivent correspondre à ceux du poste pour lequel l'agent est recruté.  
Par ailleurs la rareté de la discipline enseignée ou la spécificité du besoin à couvrir peuvent exceptionnellement nécessiter un recrutement avec une rémunération supérieure.
- L'agent non titulaire bénéficie d'un changement de niveau indiciaire après 3 années de service sans discontinuité, conditionné par une évaluation professionnelle positive.

**L'UNSA-Education** est intervenue pour dire que la réévaluation de la rémunération doit être déconnectée de l'évaluation professionnelle, comme cela sera désormais le cas pour les enseignants à partir de septembre 2017. Pourquoi les agents non-titulaires ne seraient-ils pas traités de la même manière que les titulaires.

Ce n'est pas l'évaluation professionnelle qui nous remettons en cause mais son incidence sur l'évolution de la rémunération.

**L'UNSA-Education** demande que la référence à une évaluation professionnelle positive disparaisse.

Le Rectorat décide alors de rétablir la formulation du texte réglementaire qui parle « des résultats des entretiens professionnels »

Pour **L'UNSA-Education**, cela ne change rien sur le fond.

**L'UNSA-Education vote CONTRE**, les autres fédés votent POUR.

### **Point n°5 : Nomination d'un Correspondant Informatique et Liberté (CIL)**

La loi informatique et libertés prévoit la possibilité pour les responsables de traitements (et donc les rectorats...) de désigner un correspondant à la protection des données à caractère personnel (CIL) chargé d'assurer le respect des obligations prévues par la loi.

Le CIL de l'Académie de Reims est M. Grégory Réghioua, chargé de mission juridique auprès de la DRH.

Le Rectorat nous informe également que la charte graphique académique va être retravaillée. Un GT sera organisé par la DAN (Délégué Académique au Numérique).

### **Point n°6 : Bilan des effectifs de rentrée et prévisions 2017**

#### Synthèse des éléments dans le 1<sup>er</sup> degré (voir détail doc n°6)

Les constats

- 130.062 élèves : 117.642 dans le public / 12420 dans le privé
- -1.240 élèves dans le public en 1 an / +249 élèves dans le privé (voir détail)

Les prévisions

- -1031 élèves dans le public : -438 élèves en maternelle, -607 élèves en élémentaire, +14 élèves en Ulis
- + 28 élèves dans le privé : -45 élèves en maternelle, +73 élèves en élémentaire dans le privé

La baisse des effectifs dans le public s'analyse d'abord par la baisse de la démographie de notre département. Le transfert d'effectif vers le privé existe, sans être pour autant inquiétant. Difficile de faire une analyse. Les rythmes scolaires sont cependant un des éléments explication.

#### Synthèse des éléments dans le 2<sup>nd</sup> degré (voir détail doc n°6)

Les constats

- 113.403 élèves : 93.569 dans le public / 19.834 dans le privé (17,49%)
- -42 élèves dans le public en 1 an / +423 élèves dans le privé (voir détail)
- Les baisses d'effectifs sont assez disparates :
  - - 649 élèves en collèges
  - - 124 élèves en LP
  - - 40 élèves en post bac
  - Mais + 771 élèves en lycées

Les prévisions

- -465 élèves dans le public / +518 élèves dans le privé
- Dans le détail :
  - +52 élèves en collèges
  - -243 élèves en LP
  - -428 élèves en LEGT
  - +154 élèves en post bac
- La part du privé est en augmentation (+0,4%) puisqu'elle passe de 17,1% à 17,5%.
  - Cette augmentation de la part du privé se fait exclusivement en collège (17,3% en 2015 / 18% en 2016)
  - On note au contraire en recul du privé en LP (19,1% en 2015 / 18,9% en 2016) , LEGT (16,9% en 2015 / 16,8% en 2016) et post bac (11,8% en 2015 / 11,4% en 2016)

**Point n°7 : Bilan du programme annuel de prévention académique 2015/2016 et programme annuel de prévention académique 2016/2017 par le secrétaire du CHSCTA**

Le programme de prévention académique tourne autour de 4 objectifs

- Relancer la réalisation et l'actualisation des DUERP et s'assurer de la mise en place d'actions de prévention
- Prévenir les risques professionnels
- Renforcer les CHSCT et les dispositifs de santé et sécurité au travail
- Renforcer la médecine de prévention

**Présentation du bilan du programme annuel 2015/2016**

- Relancer la réalisation et l'actualisation des DUERP et s'assurer de la mise en place d'actions de prévention : l'application DUER a été testée.  
Reste l'interrogation sur les moyens (humains) prévus pour la réalisation du DUERP et l'implication de l'ensemble des personnels
- Prévenir les risques professionnels : c'est la question de l'intégration des RPS dans les DUERP qui est ici posée.  
Notons que les indicateurs ne sont pas encore opérationnels. Un GT s'est tenu le 22 novembre sur le sujet.
- Renforcer les CHSCT et les dispositifs santé et sécurité au travail : visites à Charleville (thématique REP+) et un programme de formation a été proposé pour cette année pour les membres du CHSCT.
- Renforcer la médecine de prévention : elle n'existe véritablement que dans les Ardennes (partenariat avec Ardennes Santé Travail). La diminution des visites s'explique par le fait qu'il est difficile de remplacer les enseignants de maternelle sur le temps de service (3 axes = 1. risques chimiques ; 2. risques liés aux activités en ateliers / poussières ; 3. gestes et postures en maternelle).

**Présentation du bilan du programme annuel 2016/2017**

- Poursuivre la réalisation et l'actualisation des DUERP et mettre en place des actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail ☒ mise en ligne de l'application DUER avec pour objectif que chaque établissement réalise son DUERP (obligation légale + actualisation annuelle).
  - Prévenir les risques professionnels : Risque de prendre un certain temps d'autant plus que l'intégration des RPS pose encore problème.
  - Renforcer l'organisation en matière de santé et sécurité au travail
- Le nombre d'accidents de service déclarés reste stable (301) et le nombre de jours d'arrêt est en baisse (- 781).
- Un tableau de suivi des demandes formulées en CHSCT est enfin prévu...
- Renforcer et optimiser le fonctionnement des services de prévention.

En cours ☒ recrutement d'un médecin de prévention + des infirmières (1 sûre peut-être 2 de recrutées) et continuer les appels d'offre pour développer des partenariats. Une psychologue vient d'être recrutée et

est en poste depuis le 02 novembre ⇒ 1ères étapes de la constitution d'une équipe pluridisciplinaire " santé ".

☒ Prévenir les risques professionnels à enjeux ☒ un ensemble de dispositifs pour prévenir les RPS les risques liés aux TMS et à l'amiante.

Les représentants des personnels jugent positivement la constitution d'une équipe pluridisciplinaire " santé " ☒ cela ne fait que combler des lacunes. L'activité du rectorat en matière de SST ne doit pas se limiter à se mettre en conformité sur des aspects réglementaires qui devraient être préexistants.

Rappelons que nous n'avons toujours pas de médecin de prévention. Mme la Dre Casanou a dit qu'à défaut d'en recruter un ou de développer un partenariat (c'est tout de même l'objectif), il pourrait y avoir un accord avec les 2 autres académies du Grand-Est mais cela sera toutefois insuffisant.

En revanche, nous déplorons que l'employeur ne soit pas une force de propositions en matière d'action de prévention de santé et sécurité au travail.

1 phrase de la déclaration préalable au CHSCTA du 11 octobre dernier :

" En réunissant régulièrement cette instance, le rectorat permet de garantir des échanges sur le travail mais les élus du personnel font le constat qu'il est difficile de sortir du débat et qu'aucune action en faveur de l'amélioration des conditions de travail, seule à pouvoir garantir une vraie visibilité et une vraie pertinence de l'activité de notre instance auprès de notre profession, n'est impulsée. "

Une série de questionnements venait conclure

- Où en est-on sur le projet de dématérialisation des registres ?
- Où en est-on sur la formation des élus ?
- Où en est-on sur la formation des néo titulaires en matière de santé et sécurité au travail ?
- Que fait-on des avis et préconisations de l'instance ?
- L'instance est-elle saisie et suffisamment informée chaque fois que nécessaire ?
- Où en est-on sur le temps et les moyens qui doivent figurer dans les lettres de cadrage des conseillers et assistants de prévention ?

⇒ L'instance ne demande qu'à développer son rôle pour remplir pleinement ses missions.

Nous rappelons qu'il est important que le CTA travaille en liaison avec le CHSCTA pour toutes les questions relevant de la SST.

Présentation des modifications des CIO en CHSCTA

Peut-être réponse de l'administration.

M. le secrétaire général d'académie a présenté la fusion des CIO à la réunion du CHSCTA du 28 juin dernier. Elle était inscrite à l'ODJ (point 4, p. 4 du PV) suite à une demande d'avis du CTA.

C'est une opération de déménagement qui nous a été présentée (Vitry vers Saint-Dizier), vers un lieu transitoire en attendant des travaux d'aménagement dans de nouveaux locaux. Travaux dont le calendrier n'était pas encore arrêté. Toutefois, cette présentation ne correspondait pas à ce que doit faire réglementairement l'employeur dans ces circonstances.

☒ " Le CHSCT est consulté : 1°) sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. " (article 57 du décret 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique)

Il aurait donc dû nous présenter les nouvelles conditions de travail des personnels en précisant la description des locaux, les pièces, leur nombre, leur surface, les nouvelles répartitions des tâches (heures en établissement et en CIO) et même éventuellement les conditions de déménagements.

☒ Eventuellement question sur qui doit faire le déménagement physique. Il y a au moins un CIO où les secrétaires ont été mises à contribution et ont porté les cartons toute la journée. Ce n'est pas dans leur mission, ou alors, on écrit une lettre de mission déménagement pour les personnels concernés !

L'employeur ne peut pas dire aux personnels : on vous déménage, on modifie vos conditions de travail, on verra ensuite comment cela se passera !!! C'est bien évidemment en amont que ces problématiques auraient dû être traitées.

Rappel ☒ lors des débats, les situations d'autres CIO ont été évoquées pour des motifs de fusion ou des problèmes de locaux (hygiène, absence de confidentialité).

Les représentants du personnel ont voté deux avis (n° 1 et 2) ☒ avis + réponses.

Remarques des représentants du personnel au CTA

1) Problème des DUERP pour les établissements du primaire ☒ Un par école ? Un par circonscription ? Un par département ? La diversité des écoles (taille, localisation&) pose clairement le problème du niveau auquel le DUERP doit être réalisé ainsi que les moyens attribués aux directeurs et aux autres personnels pour accomplir cette tâche. Il faudra sans doute mettre cette question à l'ordre du jour d'un (du) prochain CHSCTA.

Je suis prêt à recenser vos différentes réflexions sur le sujet. Peut-être sera-t-il nécessaire de réclamer la création d'un GT sur ce thème.

2) Il a été reproché au plan académique de prévention de ne pas faire mention de réalisations concrètes en ce qui concerne les risques professionnels à enjeux (RPS, TMS...).

3) Une question a été posée en ce qui concerne le développement du numérique dans les établissements (l'ENT a été cité) : en quoi cela modifie-t-il les conditions de travail, le rapport au travail et au temps de travail ?

Cela pourrait-il faire l'objet de la visite prévue pour le mois de juin, étant donné que le choix de la simplification des tâches pour les directeurs d'école primaire nous a été plus ou moins " déconseillé " ?

## Remarques de la rectrice

4) La rectrice propose de faire un bilan du fonctionnement actuel des 5 CHSCT de l'académie. Elle ne comprend pas comment s'articulent les compétences des départementaux par rapport à l'académique et pense que nous perdons en efficacité. Elle nous demande d'imaginer un fonctionnement plus " rationnel ", ce qui pourrait se faire lors de GT avec des représentants des 5 CHSCT.