



## COMPTE RENDU DE L'AUDIENCE AVEC LE RECTEUR DU 17 NOVEMBRE 2020

La délégation de la FNEC FP FO constituée par Annick Camalet (représentante de la fédération au CHSCTA), Franciane Rodriguez (SNFOIEN), Patricia Chaise (SNFOLC) et Christian Robert (représentant de la fédération en CTA) a rencontré Monsieur le Recteur accompagné de Monsieur le Secrétaire général DRH, Monsieur le Conseiller technique infirmier du Recteur et de la directrice de cabinet en visio-conférence.

### La délégation de la FNEC FP FO est intervenue sur les points suivants :

- le dossier du fonctionnement du CHSCTA
- le dossier de la médecine de prévention
- Le dossier des personnels enseignants de certaines langues (allemand, italien, russe etc.) qui se retrouvent de manière récurrente avec des affectations sur plusieurs établissements, affectations qui de plus, sont changeantes d'une année sur l'autre.
- Le dossier de la situation des infirmières
- Le dossier des difficultés posées par les affectations à 80 % des contractuels, en particulier sur les postes d'administratifs et d'assistants sociaux.
- le dossier des primes COVID
- Le dossier du non versement de certaines primes et de la NBI en septembre.

### Point 1 : Fonctionnement du CHSCTA

La délégation a exposé son point de vue à propos du fonctionnement du CHSCTA qui devrait pouvoir, conformément au décret 82-453 procéder à l'étude des observations consignées dans les RSST. Force Ouvrière considère qu'il y a nécessité à traiter de situations concrètes pour pouvoir ensuite faire le travail de prévention et qu'il est nécessaire aussi de répondre aux observations des collègues en particulier quand la personne qui indique les suites données n'a pas la capacité de résoudre le problème signalé.

La représentante en CHSCTA rappelle aussi que M. le SGDRH lui a indiqué que pour les situations individuelles qui ne sont donc pas évoquées en CHSCTA il fallait lui transmettre ces dossiers. Malheureusement nous n'avons toujours pas de réponses à ces situations individuelles et les collègues sont toujours dans l'attente avec de graves difficultés

Réponse SGDRH : Les textes indiquent que le CHSCTA est là pour conseiller l'employeur donc sur le principe on applique les textes, je ferai en sorte qu'ils soient appliqués. Sur les situations individuelles M. le SGDRH indique qu'il va regarder cela.

La délégation FO demande quel texte précise que le CHSCTA ne peut traiter les observations portées au RSST. Nous indiquons aussi, puisque l'on nous rétorque que cela devrait être examiné en CHSCTD que certaines observations ne peuvent obtenir de réponse en CHSCTD car le DASEN n'est de fait pas l'employeur des personnels du second degré et le DASEN ne peut répondre à une partie importante des observations que ces personnels peuvent porter.

Le SGDRH indique qu'il a entendu notre souhait, que cette question va être débattue en CHSCTA qui est une instance de dialogue.

**Il est utile de préciser pour terminer que ce fonctionnement qui exclu l'étude des RSST du CHSCTA est un fonctionnement accepté et revendiqué par les représentants FSU et UNSA. Pour Force**

**Ouvrière une telle position est inacceptable, nous allons continuer à défendre la position qui consiste simplement à l'application de la réglementation.**

### **Point 2 : Médecine de prévention**

Deux revendications essentielles sont portées par la fédération :

- Quand le rectorat qui a déjà été condamné au TA sur cette question va t-il se donner les moyens de recruter des médecins de prévention y compris en proposant des contrats attractifs ?
- Les collègues qui sont convoqués par la médecine de prévention et faire de longs trajets car il n'y a pas de médecins de prévention dans les départements doivent être remboursés de leurs frais de déplacement.

Pour le Recteur et le SGDRH ce problème a comme origine les difficultés de recrutement générales dans le secteur de la médecine, les contrats proposés par l'académie de Toulouse sont attractifs, ils sont dans la grille de rémunération des médecins du travail. Ils espèrent arriver à renforcer la médecine de prévention début 2021. Pas de réponses sur les frais de déplacement.

**Pour la fédération il n'est pas question d'abandonner sur ce dossier dont le caractère essentiel a encore été plus révélé par la situation de crise sanitaire. Nous continuons à intervenir sur la question des frais de déplacement.**

### **Point 3 : Le dossier des personnels enseignants de certaines langues à diffusion limitée**

Patricia Chaise du SNFOLC 31 intervient pour présenter la situation des collègues des disciplines concernées par cette problématique. Les collègues, qu'ils soient TZR ou affectés sur poste mais avec complément de service se retrouvent dans des situation très fragiles car ils sont ballotés années après années d'établissements en établissements sans aucune continuité.

Les problèmes engendrés par ces situations sont les suivants :

- fragilisation de la diffusion de ces langues car le travail nécessaire de développement de ces enseignements est entravé par l'instabilité des personnels. Dans de nombreuses situations les élèves n'ont pas toutes les heures qui sont prévues par les textes, les emplois du temps sont compliqués à réaliser et on aboutit à des organisations peu efficaces du point de vue pédagogique, par exemple des élèves du lycée des Arènes qui se retrouvent avec leurs 3 H d'italien par semaine pendant 3 H consécutives.
- Certains collègues se retrouvent à devoir faire des déplacements très importants entre leurs différents lieux d'affectation, une collègue se retrouve par exemple avec 1000 km à faire par semaine, 20 H de route et ceci avec 7 niveaux d'enseignement différents, ce n'est humainement pas possible !
- Ces situations difficiles provoquent la fatigue, l'amertume et la désillusion car les collègues ne voient pas de perspectives, certains sont TZR depuis des années et n'ont aucune perspective de se voir stabilisés, cela aboutit à des congés longue maladie, des dépressions, il devient aussi très difficile de recruter
- Ces situations sont aggravées par la manière dont les affectations de ces collègues leur sont communiquées. Ainsi ces collègues attendent en fin d'année scolaire et pendant l'été leur affectation en allant consulter régulièrement iprof car ils ne sont pas informés d'une autre manière. Il est difficile d'être serein quand on va voir presque tous les jours si on a des nouvelles ou pas. Comment préparer l'année suivante ? Comment mener des projets avec les collègues ?

Monsieur le SG DRH indique que cette situation est connue des services du rectorat, que les chefs d'établissement et les services du rectorat ont à cœur de construire des services les plus optimaux possible. Un travail a été initié avec l'IPR d'allemand pour essayer d'améliorer ces situations.

**Force Ouvrière invite les collègues à faire connaître le maximum de situations afin que l'on puisse poursuivre notre intervention de défense des conditions de travail de ces collègues.**

#### **Point 4 : situation des personnels infirmiers**

La représentante du SNFOIEN est intervenue en portant le mandat entendu avec les syndiqué-es : Le constat est qu'avec la crise du covid, les infirmiers sont détournés de leurs missions initiales.

Cela engendre plusieurs réflexions :

1. si le nombre d'infirmiers sur l'académie était suffisant, les missions initiales ne seraient pas mises entre parenthèses pour répondre à la demande qu'engendre la crise sanitaire. Donc nous revendiquons :
  - a) l'arrêt de la politique de gel des postes pour suppression et redistribution ailleurs
  - b) la création de postes infirmiers titulaires
  - c) le remplacement de tous les temps partiels infirmiers à hauteur du temps réel. ( une contractuelle à 50% fait 17 h 30 et une titulaire 20 h, donc perte de 2h 30). En moyenne chaque département perd 2 équivalents temps plein
  - d) Bien que nous positionnant contre l'embauche massive de collègues contractuels, nous demandons que les contrats soient sur 12 mois et non sur 10.
2. Dans plusieurs départements de l'académie, les inspecteurs d'académie ont produit une circulaire spécifiant l'organisation d'une cellule covid avec des infirmiers de l'éducation nationale. A aucun moment ces circulaires ne spécifient ce qu'il en est des missions initiales non accomplies de ce fait, et pour lesquelles nous devons rendre des comptes lors de nos entretiens professionnels
3. Où en est la réflexion académique sur l'attribution de la NBI dite handicap ?
4. Où en est la réflexion académique sur la rémunération des formateurs psc1 ?
5. Où en sommes nous des annonces sur les tests antigéniques annoncées dans la presse par le ministère ?

Réponses aux questions et revendications :

1. En ce qui concerne le nombre de poste infirmiers, monsieur Casteran répond par l'état des lieux de l'académie :
  - a) 334 équivalents temps plein, soit un infirmier-re par établissement avec qqs exceptions rurales, par conséquent un nombre suffisant.
  - b) les postes de titulaires non attribués actuellement, le sont du fait de manque de candidat et des difficultés actuelles à recruter.
  - c) les contractuel-les sont embauché-es sur une base légale de 35 h et les contrats ne peuvent pas être modifiés.

La représentante FO indique que le recrutement de contractuel-les à temps partiel et sur 10 mois ne rend pas notre profession attrayante. Elle ajoute qu'actuellement nous constatons des démissions de titulaires et des ruptures de contrat de contractuel-les.

2. Sur la question des missions initiales qui ne seront pas faites du fait de la gestion de la crise sanitaire, Monsieur Casteran répond que Monsieur le recteur a envoyé un courrier en début d'année scolaire demandant de prioriser la crise sanitaire et que par conséquent, si lors de nos entretiens professionnels un reproche était fait sur le non accomplissement de certaines missions, il faudrait le faire remonter.

Force Ouvrière fait remarquer que cela peut être entendu comme le fait que nos missions initiales ne sont pas importantes et monsieur le recteur me répond que nous devons prioriser. Cela nous conforte dans le manque de personnel infirmier.

3. En ce qui concerne la NBI dites Handicap, monsieur le Conseiller technique nous redonne la même réponse que nous connaissons depuis deux ans, à savoir qu'ils attendent un arbitrage

national.

4. En ce qui concerne le PSC 1 , Monsieur Couedic nous indique que la décision est toujours la même , à savoir pas de rémunération.
5. Monsieur le recteur indique que pour les test antigéniques, il attend un cadrage national,

**Quelques heures après cet entretien, tous-tes les infirmier-es de tous les départements de l'académie recevait un mail. Ce mail nous demandait de nous positionner dans l'urgence ( environ 3 h de réflexion sur notre temps de présence dans les infirmeries), sur le fait d'être volontaire ou pas pour pratiquer des tests antigéniques.**

#### **Point 5 : dossier des difficultés posées par les affectations à 80 % des contractuels**

Les représentants de la fédération reviennent sur ce dossier qui a déjà été abordé. Les conséquences de cette situation sont nombreuses, des personnels contractuels pour lesquels les postes sont peu attractifs et la rémunération très faible. Des difficultés créées par le fait que les besoins sont toujours à 100 % même si les personnels ne sont remplacés qu'à 80 %. Cela pose de nombreux problèmes dans les services, dans les établissements, pour les personnels infirmiers, pour les personnels administratifs, pour les assistants sociaux et tous les personnels qui travaillent autour

Réponse du Recteur : J'ai été interpellé à ce sujet par le syndicat des chefs d'établissement de votre fédération, c'est un fonctionnement qui ne convient à personne et qui demande une réflexion qui est menée par M. le SG. Il va nous falloir définir des priorités car nous fonctionnons à moyens constants.

Le SG DRH ajoute que c'est une problématique identifiée, on déploie des scénarios pour améliorer le fonctionnement du service, on travaille avec la DOS sur ce sujet

#### **Point 6 : Primes COVID**

Nous signalons que certains collègues n'ont pas touché la prime, en particulier les administratifs des EPLE au prétexte que leurs établissements étaient fermés alors que la masse de travail à réaliser n'a pas été allégée et qu'il a fallu l'accomplir dans des conditions difficiles. Nous signalons aussi que certains établissements ouverts pour l'accueil des soignants n'ont touché aucune prime COVID

Le Recteur note nos remarques sur les primes, il a fallu définir des critères, l'enveloppe n'était pas extensible, les personnels ont fait un travail extraordinaire et le fait qu'ils aient reçu une prime ou pas n'est pas un jugement sur la valeur de leur travail.

**Pour Force Ouvrière le compte n'y est pas, n'hésitez pas à nous demander d'intervenir sur des situations.**

#### **Point 6 : non paiement de certaines primes et indemnités en septembre et en octobre, et décalage entre l'avancement et la paye.**

Il ne nous a pas été donné de réponses en audience mais nous avons des éléments de réponse à la question que nous avons posé pour le CTA. Les réponses sont les suivantes :

- Pour la prime des directeurs : Conformément au décret du 14 octobre 2020, à la note DAF du 15 octobre pour une mise en paiement dès que possible (paye novembre ou décembre), cette indemnité sera liquidée sur paye de décembre, suite à un problème technique national (note DAF) ne permettant pas le versement en novembre. C'est un volume de 2 296 primes qui ont été transmises à la DRFIP en paye de décembre 2020
- Pour le décalage entre l'avancement et la paye : lorsqu'il y a avait choix/grand choix était notamment lié à la nécessaire tenue des CAP. Depuis le PPCR, ce n'est plus le cas mais il faut, en amont d'une régularisation paye, que les dossiers dans les SIRH soient à jour et avoir procédé aux calculs liés à l'attribution de l'ASA.