

# **RAPPORT DE VISITE**

## **DE LA DELEGATION DU CHSCTA DE L'ACADEMIE DE CAEN DANS LES SERVICES DU RECTORAT DE CAEN (14 mai 2019)**

**Thématique :** « Conséquences de la création de l'académie de Normandie sur les conditions de travail des personnels du rectorat de Caen ».

**Lieux :** Rectorat de Caen.

### **Services visités :**

- DEC
- DPE
- DAJ
- DAFPIC.

### **Constitution des délégations :**

**Délégation 1 :** M Recrosio (FSU), M Scelles (SGEN-CFDT), M Beorchia (FSU-secrétaire du CHSCTA), M Feillel (représentant du président du CHSCTA) et Mm Forestier Infirmière santé au travail).

**Délégation 2 :** Mme Claude-Baulat (SE-Unsa), M Postaire (Sud-Education), M Ganzitti (représentant du président du CHSCTA) et Mme Boivin (conseillère académique de prévention).

### **Organisation des visites :**

- 8h30-9h : Installation des délégations
- 9h-11h : Entretiens collectifs
- 11h-12h30 : Entretiens individuels.
- 14h-16h : Entretiens collectifs
- 16h-17h30 : Entretiens individuels
- 17h30-18h : Rencontres des chefs de service et retours entre les délégations.
- Visite des services.

## **I-Contexte de la visite.**

La visite d'une délégation du CHSCTA se fait dans le cadre du processus de la création de l'académie Normande qui induit la fusion et le redéploiement de services entre les rectorats de Caen et Rouen dans un contexte de fort mouvement social s'y opposant. Une organisation cible des services du Rectorat, désormais caduque, avait été présentée en CTA. Une nouvelle organisation est en cours d'élaboration au moment de la visite.

## **II-Compte rendu des visites.**

### **1-Synthèse des entretiens de la première délégation.**

#### **1-1 Délégation inter-académique à la formation professionnelle initiale et continue (DIAFPIC)**

Le contexte de ce service est particulier en effet le GIP FCIP (dépendant de la DIAFPIC) est le seul dispositif à dimension régional avec une extension de l'organisation de Caen au détriment de celle de Rouen. En octobre 2018, le GIP FCIP de l'académie de Caen a été dissout et ses personnels licenciés ou non renouvelés en CDD. A deux exceptions près, tous les personnels ont retrouvé un emploi dans d'autres services de l'Education nationale. En janvier 2019, 7 personnes sur 20 ont été reprises au GIP qui s'est recentré sur des activités essentiellement administratives et financières. Les transitions professionnelles ont été vécues de manière insécure.

Les personnels soulignent un contexte « d'étranglement » pour chaque compétence restante et une absence de stratégie académique où l'activité se réduit à une logique de gestion financière en mode dégradé en contradiction avec les enjeux de la stratégie nationale de la formation professionnelle continue. Ils font part de l'épuisement des personnels, sans feuille de route ni perspectives, avec des charges de travail croissantes déconnectées de leurs missions initiales. Ils estiment que des modes d'organisation, « imposés » par l'académie de Rouen sont pour certains, inadaptés à celles de Caen, les cultures professionnelles étant différentes. Ils déplorent le « turn over » de directeurs, l'absence de planification, d'information sur le processus d'organisation de la nouvelle académie, de coordination entre les deux académies, et de gestion de ressources humaines du rectorat (certains personnels n'ont toujours pas de « contrat », d'autres pas de fiche de poste depuis plusieurs années). Les entretiens professionnels n'ont pas pu être suivis.

L'augmentation des trajets est soulignée ainsi qu'une forme d'isolement professionnel dû en partie à la perte de « temps commun » et à la distanciation avec les collègues de Rouen dont ils ne connaissent pas l'organigramme fonctionnel ne sachant alors plus à qui s'adresser.

## **1-2 Division des personnels enseignants (DPE)**

La parole des agents a semblé contrainte. Les personnels ont tout de même fait part du manque d'information quant à leur devenir (pas de calendrier) et à celui de l'implantation définitive du service et ce particulièrement pour les contractuels qui n'étaient pas pris en compte dans la carte cible. Ils soulignent le manque d'échange avec Rouen si ce n'est il y a maintenant plus d'un an autour de travaux de convergences. Ils ont ensuite fait part de leurs inquiétudes relatives à la structuration d'un service fusionné comprenant nécessairement un grand nombre de personnels (dimensionnement des bureaux, proximité des chefs de services etc...) et un nombre d'agents à gérer très conséquent ainsi que les incidences de la fusion de services avec lesquels ils doivent nécessairement travailler (éloignement des interlocuteurs, méconnaissance des nouveaux organigrammes).

La question de « l'open space » de la DPE et des ces incidences sur les conditions de travail a été par la suite évoquée.

## **2-Synthèse des entretiens de la deuxième délégation.**

### **2-1 Division des affaires juridiques (DAJ)**

Quatre personnes sur les sept que compte la division se sont rendues aux entretiens collectifs. Elles sont surprises que leur service soit visité alors que la DEPAP leur semble plus « touchée » par les impacts de la création de l'académie de Normandie. Pour eux la fusion des deux services de Rouen et Caen peut être positive mais avec de la concertation. Ils estiment cependant que le regroupement de leur service sur un site posera des problèmes pour les usagers. Ils ont aussi fait part de leurs craintes sur la coordination avec les services de Rouen qui n'utilisent pas les mêmes outils et de leurs Inquiétudes sur le changement de missions si les personnels ne souhaitent pas aller sur Rouen. Dans ce cas quel accompagnement et quelle formation leur seront proposés ?

Ils soulignent le manque d'écoute et le manque d'information transmises aux personnels concernant la fusion de la part des autorités rectores. Ils regrettent que les informations relatives à la fusion des services leur aient été transmises au travers d'un simple tableau ce qu'ils assimilent à de la déconsidération et que les travaux de convergence n'aient pas été plus exploités. Le chef de service fait part de ses inquiétudes quant à ses responsabilités et ses missions futures.

## **2-2 Division des examens et concours (DEC)**

Le calendrier de la visite n'a pas permis au plus grand nombre de participer aux échanges avec la délégation du CHSCTA. Les personnels regrettent la forme que prend le processus de fusion des services. La présentation de la carte cible a engendré des tensions entre les bureaux de la DEC. Beaucoup ont été « choqués » par la « violence » du climat lors des rassemblements contestant la création de l'académie Normande. Ils soulignent le manque d'informations, d'explications et d'échanges sur ce sujet. Beaucoup d'entre eux ont fait part de demandes de mutations. L'avenir des personnels contractuels est au cœur des inquiétudes.

La non-prise en compte de leurs avis sur l'avenir du positionnement de la DEC au rectorat Caen est pour eux facteur de démotivation et est assimilé à une non reconnaissance de leur travail. Par ailleurs les pratiques professionnelles sont différentes entre les deux Rectorats. Les changements de missions peuvent être envisagés mais la façon dont cela s'opère actuellement est anormal. Il y a pour eux un manque de pilotage rectoral RH et d'information sur les futures restructurations, l'organisation des examens l'année prochaine et sur la désignation du futur chef de service. Ils soulignent que leur service est en contact direct avec les candidats ou les familles qu'ils accompagnent dans leurs différentes démarches. Ils estiment que la fusion aura un impact sur la qualité du service rendu aux usagers de par l'éloignement de leur service.

### **III-Visite des locaux.**

La visite de la délégation du CHSCTA s'est achevée par la visite des différents services concernés ainsi que celle des archives du rectorat de Caen.

## **IV. Principaux risques repérés**

L'identification des facteurs de risques psycho-sociaux ci-après, au travers de l'analyse des entretiens, reprend la catégorie proposée par le collège d'expertise présidé par Michel Gollac.

### **1- Les exigences du travail**

- Configuration des espaces de travail
- Quantité de travail
- Pressions temporelles

### **2. Les exigences émotionnelles**

- Pénibilité psychologique

### **3. L'autonomie et les marges de manœuvre**

- Formation
- Participation à la prise de décision
- Manque d'autonomie dans la tâche

### **4. Les rapports sociaux et relations au travail**

- Qualité des relations hiérarchiques
- Pilotage et soutien managérial (dont absence d'information des personnels)
- Collectif de travail
- Absence et dégradation des échanges sur le travail

### **5. Les conflits de valeurs**

- Qualité et déqualification du travail fourni
- Utilité du travail
- Ethique

### **6. L'insécurité socio-économique de la situation au travail**

- Confiance en la stratégie
- Absence de stratégie
- Avenir du métier
- Avenir général
- Pénibilité physique.

## IV- PRECONISATIONS DU CHSCTA.

| <b>Préconisations d'ordre général</b>   |   |
|---|---|
| <b>Relatives à l'application de la législation en vigueur sur les documents obligatoires et les informations relatives aux CHSCT.</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Poursuivre la mise à jour du DUERP du rectorat et modifier l'intitulé du RSST papier.</li> <li>✓ Il serait souhaitable d'afficher sur les lieux de travail les coordonnées des représentants des personnels membres des CHSCT.</li> </ul>  |
| <b>Préconisations relatives aux risques psycho-sociaux repérés</b>  |   |
| <b>Exigences du travail</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ne pas prévoir d'organisation de postes de travail en « open space » sans concertation avec les personnels</li> <li>✓ Réaliser une étude d'impact partagée des restructurations matérielles et organisationnelles sur la charge de travail réel .</li> </ul>   |
| <b>Exigences émotionnelles</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informer les personnels sur la mise à disposition des services de médecine de prévention (prise de rendez-vous).</li> <li>✓ Recevoir l'ensemble des personnels en demande d'entretien et assurer un suivi de ces entretiens.</li> </ul>  |
| <b>Autonomie et marge de manœuvre</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mettre en place un plan de formation adapté avec une gestion prévisionnelle des compétences (pas par les pairs) .</li> <li>✓ Disposer, dans la mesure permise par la réglementation, de délégations de signatures pour les affaires courantes</li> <li>✓ Elaborer des organigrammes clairs identifiant les niveaux de responsabilité.</li> </ul> |
| <b>Rapports sociaux et relations au travail</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mieux formaliser le rappel aux obligations</li> <li>✓ Ne pas placer les agents dans des situations qu'ils pourraient vivre comme humiliantes notamment lors d'annonces publiques les situant objectivement en concurrence.</li> </ul>  |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ouvrir des espaces de dialogue coopératif au sein des services si besoin avec des personnes ressources.</li> <li>✓ Préciser les missions RH des chefs de division dans leur fiche de poste et les accompagner dans ces missions.</li> <li>✓ Informer régulièrement les personnels concernés des différentes étapes du processus de restructuration.</li> </ul>  |
| <b>Conflits de valeurs</b>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mettre en place une étude d'impact partagée sur la qualité (proximité, continuité...) du service rendu aux usagers</li> <li>✓ Identifier avec les personnels les procédures opérantes et les pérenniser.</li> </ul>   |
| <b>Insécurité de la situation au travail</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Communiquer autour d'une stratégie identifiée de restructuration des services et présenter en amont un calendrier précis des différentes étapes.</li> <li>✓ Laisser le temps de la concertation.</li> <li>✓ Lors de processus de restructuration, proposer à chaque agent un entretien personnalisé avec les services des ressources humaines avec des perspectives de continuité professionnelle.</li> </ul> |
| <b>Préconisations relatives au statut des agents</b>     |  |
| <b>Préconisations relatives aux agents contractuels.</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Maintenir les compétences dans les équipes.</li> <li>✓ Proposer systématiquement à chaque agent contractuel et en amont de chaque renouvellement de contrat un entretien personnalisé avec les services des ressources humaines et des perspectives de titularisation.</li> </ul>   |
| <b>Préconisations relatives au risque routier</b>        |  |
| <b>Préconisations relatives aux risques routiers.</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Réaliser une étude d'impact sur les durées de temps de trajet induites par la restructuration des services.</li> <li>✓ Intégrer dans les fiches de poste les durées de trajet.</li> </ul>   |