



# COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DEPARTEMENTAL DE L'AIN DU 16 NOVEMBRE 2018

### **ETAIENT PRESENTS:**

### REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRATION

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale de l'Ain Monsieur le secrétaire général de la direction des services départementaux de l'éducation nationale de l'Ain

# REPRESENTANTS DES PERSONNELS (titulaires)

Monsieur Nicolas JAMBON (FSU)

Madame Marie-Claire LOONIS (FSU)

Madame Evelyne GOETZ (FSU)

Madame Sylvie JACKOWSKI (UNSA éducation)

Madame Catherine PIETRAC (UNSA Education)

Madame Claudine METIVIER (FNEC FP FO 01)

# REPRESENTANTS DES PERSONNELS (suppléants)

Monsieur Philippe MALLET (FSU)

Madame Karen ANSBERQUE (UNSA éducation)

Monsieur Jean-Marc BROYER (FNEC FP FO 01)

Monsieur Alain LAURENT (FNEC FP FO 01)

#### Assistaient également à la réunion

Monsieur Daniel BOUSQUET, inspecteur santé sécurité au travail

Docteur Isabelle LAPIERRE, médecin de prévention

Madame Florence JOSSERON, conseillère départementale de prévention

Madame Diane GBIKPI, assistante sociale des personnels

Madame Clotilde OUTRE, infirmière de prévention.

### Excusées:

Madame Sylvie PACALET, assistante sociale des personnels

## Ordre du jour :

- 1. Approbation du PV du CHSCTD du 18 juin 2018
- 2. Suivi des mesures préconisées lors des CHSCTD précédents
- Fiches SST et autres signalements
- 4. Finalisation et adoption du guide de prévention sur le numérique
- 5. Point d'étape sur les DUER dans les écoles et collèges
- 6. Rapport d'activité 2017-2018 du médecin de prévention
- 7. Rapport d'activité 2017-2018 de l'inspecteur santé sécurité au travail (ISST)
- 8. Questions diverses

Le quorum étant atteint, M. le secrétaire général, ouvre la séance à 9h05.

Il informe les membres du CHSCTD qu'en raison d'une réunion sur Lyon, Mme l'IA-DASEN rejoindra la séance dans un second temps. Mme JOSSERON devra également s'absenter pour participer à une visio-conférence avec les services de la préfecture, tandis que M. BOUSQUET devra impérativement quitter la séance à 11h30.

M. le secrétaire général laisse ensuite la parole aux représentants des personnels pour les déclarations préalables. Les déclarations des représentants de la FSU (annexe 1), de l'UNSA Education (annexe 2) et de la FNEC FP FO 01 (annexe 3) sont jointes au présent procès-verbal.





M. le secrétaire général précise que ces avis, dont de nombreux points concernent le niveau national, seront transmis à Mme l'IA-DASEN. Il propose ensuite de passer à l'ordre du jour.

N.B.: L'ordre des sujets abordés dans le cadre de la séance a été modifié pour tenir compte de la présence des différents intervenants. Le procès-verbal respecte le déroulé de la séance.

#### 1. Approbation du PV du CHSCTD du 18 juin 2018

Le procès-verbal de la séance du CHSCTD du 18 juin 2018 est adopté à l'unanimité.

## 2. Finalisation et adoption du guide de prévention sur le numérique

Projet de guide vidéo-projeté par M. JAMBON.

M. BROYER s'interroge sur le sens de la piste d'amélioration « Réunion de collectifs de travail ». M. JAMBON rappelle la génèse du projet : l'élaboration d'une charte ne pouvait pas répondre à l'interrogation de l'organisation du travail. En outre, certains éléments peuvent entrer en contradiction. Il cite l'exemple du nombre important de messages reçus, par rapport à la lourdeur des messages si ceux-ci traitent de plusieurs sujets. En conclusion, il est apparu qu'il n'appartient pas au CHSCTD de trancher ce type de choix, mais que ceux-ci relèvent de chaque collectif de travail. M. JAMBON précise en outre que l'explication est insérée dans la partie introductive.

M. le secrétaire général propose de faire ressortir cette explication et d'ajouter « pour évaluer et améliorer les usages » à la suite de « réunion de collectifs de travail ».

Mme JACKOWSKI propose de faire ressortir les renvois aux annexes en gras. Cette proposition est acceptée.

Sur la question de la capacité de stockage des boîtes mail, M. BOUSQUET souhaite souligner la question actuellement posée relative à la pollution qu'engendre le stockage important de données informatiques. Ainsi, les préconisations vont dans le sens de la diminution des espaces de stockage.

9h45 arrivée de Mme PIETRAC.

Concernant les formations en ligne, M. BROYER interroge M. JAMBON sur la signification de l'expression « une part significative de présentiel ». M. JAMBON propose de remplacer le terme « significative » par « appropriée ».

A la suite du GT, une ligne a été ajoutée sur l'« inquiétude quant à la confidentialité des données ».

10h: retour de Mme JOSSERON

Proposition d'amélioration des boîtes mails « ac-lyon.fr » pour rectorat. 5 thèmes ont été identifiés en GT:

- Capacités de stockage,
- Envoi différé des messages,
- Messages de prévention sur la déconnexion. Monsieur le secrétaire général propose de remplacer « soit automatiquement suivi » par « puisse être » accompagné de la mise en place d'un paramétrage de chacun. M. JAMBON maintient son souhait que ce message soit systématique. M. le secrétaire général relève que les termes « courrier envoyé en dehors des heures de travail » sont notés à 2 reprises. Le premier sera enlevé.



- Mise en indésirable. M. Bousquet indique que le signalement existe déjà dans le catalogue de service. Cela permet un traitement général par le rectorat. Un élément filtré par ce biais s'applique ainsi à toutes les boîtes mails de l'académie. M. le secrétaire général considère qu'il serait souhaitable de faire connaître cette fonctionnalité au sein du guide, et par conséquent de supprimer ce point de la demande à adresser au rectorat. Mme GOETZ estime que chacun doit pouvoir gérer individuellement sa boîte mail. Elle prend l'exemple des publicités des éditeurs. M. JAMBON pense qu'il n'est pas problématique de maintenir cette demande. Monsieur le secrétaire général prend acte de ce positionnement unanime.
- Homonymie et respect de la confidentialité.

Les corrections évoquées seront apportées avant envoi du document au rectorat.

# 3. Rapport d'activité 2017-2018 du médecin de prévention

Le docteur LAPIERRE rappelle qu'elle a pris la mission « médecine de prévention » au 1<sup>er</sup> janvier dernier, sans quitter son rôle de médecin scolaire, conseiller technique de Mme l'IA-DASEN. Elle précise que certains dossiers ont été traités directement par DIPER. Elle se déplace sur la totalité du département, et précise qu'elle ne peut consacrer à cette mission de médecin de prévention que 2 jours par semaine. Pour autant, elle ne regrette pas de l'avoir acceptée. Elle ajoute qu'elle est très satisfaite du recrutement d'une infirmière de prévention. Celle-ci n'a pas vocation à réaliser le travail du médecin, mais elle peut relayer des problématiques particulières.

Mme OUTRE intervient pour présenter l'intérêt de pouvoir se déplacer sur le terrain et de mettre en place les « fiches établissements » qui permettent d'avoir une vue plus précise sur ce qui se passe dans le département et au niveau académique.

Du point de vue statistique, M. BROYER souhaite savoir comment il serait prévu de procéder si les personnels faisaient valoir leur droit à la visite de la médecine du travail.

M. BOUSQUET précise que cette demande existe. En l'absence de médecins en nombre suffisant, il ne peut pas y avoir de réponse satisfaisante. Il précise qu'un filtrage est mis en place, en fonction de la pathologie des personnes.

M. BROYER insiste sur la responsabilité de la rectrice dans ce domaine.

M. BOUSQUET précise que le besoin serait de 20 ETP sur l'académie, uniquement pour réaliser les visites obligatoires tous les 5 ans. Le problème est ancien et national. Il concerne également d'autres ministères.

Le Dr LAPIERRE indique que le département de l'Ain est le département qui a la plus faible densité médicale dans le domaine de la « médecine de ville ». Elle confirme que le traitement sur dossier n'est pas pleinement satisfaisant, mais qu'il répond à la situation actuelle.

M. le secrétaire général constate qu'il n'y a pas de réponse à apporter au plan local. Il propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

# 4. Bilan des inspections ISST Ain 2017-2018

Au cours de l'année scolaire 2017-2018, 1 collège et 3 écoles ont fait l'objet d'une inspection dans le département de l'Ain. Le choix des lieux d'inspection pour les écoles est souvent lié à la présence d'un assistant de prévention en formation. Le suivi d'une inspection dans une école correspond en effet à l'une des 3 journées de formation des nouveaux assistants de prévention de circonscription.



M. BOUSQUET dresse ensuite un 1<sup>er</sup> bilan du fonctionnement des assistants de prévention dans le département de l'Ain. Dans le 1<sup>er</sup> degré, celui-ci est plutôt positif. La situation est plus compliquée dans le 2<sup>nd</sup> degré. Des démarches sont en cours pour remédier à cette situation. Il précise que la circulaire de la rectrice est en train de porter ses fruits, et constate une augmentation du nombre de demandes de formation.

La lettre de cadrage des assistants de prévention n'existe pas toujours. Lorsqu'elle est présente, elle ne précise pas nécessairement le temps passé sur la prévention. M. BOUSQUET insiste sur la nécessité de mesurer le temps passé sur les différentes missions. Il souhaiterait pouvoir affiner le temps nécessaire aux missions de prévention, mais constate que celuici dépend en grande partie du site d'intervention.

Concernant les registres, M. BOUSQUET remarque qu'ils sont peu utilisés, notamment dans le 2<sup>nd</sup> degré. Selon lui, cela peut relever d'un problème d'information. Les représentants des personnels estiment qu'il peut s'agir d'une raison structurelle, car l'information n'a pas toujours été diffusée à tous les personnels par les chefs d'établissement. M. BOUSQUET constate aussi que l'information fonctionne mieux quand elle répond à une question que l'on se pose réellement sur le terrain.

L'examen des DUER montre qu'ils sont peu mis à jour et qu'ils prennent rarement en compte les RPS (Risques PsychoSociaux). Dans le 1<sup>er</sup> degré, les personnels ne sont pas associés à l'élaboration du document unique. Le DUER reste trop souvent regardé comme un document obligatoire plutôt que comme un outil. Encore trop de DUER sont le travail d'une personne ou d'un petit groupe. Dans le 2<sup>nde</sup> degré, la rédaction du DUER reste très souvent confiée à des stagiaires. Dans ce cas, il n'existe pas de plan d'actions puisque le DUER « ne vit pas ».

Dans le domaine de la réglementation « ERP », les avis défavorables sont rares. Ils engendrent une réaction très rapide du propriétaire pour les lever. La levée des réserves est bien traitée dans le 2<sup>nd</sup> Degré. Dans le 1<sup>er</sup> degré, l'information n'est pas toujours disponible alors que dans un certain nombre de cas, le propriétaire a fait le nécessaire sans en informer le directeur. Sur l'incendie, le directeur d'école est considéré par la commission de sécurité comme un chef d'établissement. Il a donc autant besoin du registre de sécurité que le propriétaire qui est en charge des locaux. Une organisation doit être trouvée. Concernant l'encombrement des dégagements, un manque de vigilance important est constaté.

Enfin, il est possible de dresser un bilan globalement positif sur les exercices d'évacuation. Le seul écueil réside dans le délai de réalisation (l'exercice n'est parfois pas fait dans le 1er mois).

Les PPMS sont généralement existants, actualisés et font l'objet des exercices réglementaires prévus. Le suivi est réalisé via un dépôt sur le portail Idéal. Le bilan est positif pour les établissements publics. Ce n'est pas toujours le cas pour les établissements privés sous contrat.

Par ailleurs, les bâtiments ne répondent pas toujours aux exigences de la réglementation en matière d'accessibilité. Toutefois, les calendriers de réalisation de mises aux normes existent.

Le suivi du registre SST est positif : la dématérialisation du registre contribue à son accessibilité et le suivi est bien réalisé par les assistants de prévention. Toutefois, les registres (SST et DGI) restent parfois insuffisamment connus par les personnels.

Sur le DTA (dossier technique amiante), la fiche récapitulative n'est pas toujours transmise à l'exploitant. Elle n'est en outre jamais intégrée au DUER. Le suivi des préconisations relève du propriétaire.

Mme JACKOWSKI souhaite revenir sur le registre SST. Lorsque les responsables syndicaux le présentent, les personnels ne semblent pas le connaître. Sur les différents rapports, une progression semble s'opérer, mais le sentiment n'est pas le même



sur le terrain. De la même manière, les documents d'information semblent rarement être affichés. Les personnels, y compris les chefs d'établissement et les directeurs, semblent être peu au courant de la réglementation dans ce domaine.

M. JAMBON a le sentiment que les bilans se sont dégradés par rapport à la situation d'il y a 5 ans. Il prend l'exemple des DUER qui avaient fait l'objet d'un gros travail de la part des assistants de prévention, mais qui sont délaissés depuis cette époque.

M. BOUSQUET confirme qu'il s'agit du principal problème de ce document qui doit être suivi et actualisé dans le temps. Il considère toutefois qu'à terme, le réseau d'assistants de prévention peut amener une évolution. Cela est déjà visible dans le 1<sup>er</sup> degré, alors qu'on ne le voit pas encore dans le 2<sup>nd</sup> Degré. Aujourd'hui il existe une réelle volonté de la rectrice, visible

M. JAMBON se dit inquiet car les personnels n'évoquent pas les DUER. Il craint que ceux-ci soient rédigés par les chefs d'établissement ou les adjoints-gestionnaires sans que les personnels y soient associés.

# 5. Point d'étape sur les DUER dans les écoles et collèges

notamment au travers de la circulaire de rentrée.

Mme JOSSERON fait un point sur les collèges. Sur les 51 collèges, 18 DUER ont été fournis et 9 sont en cours. Elle n'a obtenu aucun retour sur les 24 restants. Concernant la méthode, certains collèges ont fait appel à une entreprise privée (au moins 3); d'autres ont souhaité créer une commission d'hygiène avant de réaliser le DUER. Une rencontre, en vue d'une diffusion au sein des bassins, a été organisée le 28 mai dernier entre des chefs d'établissements qui avait déjà réalisé le DUER et d'autres qui ne l'avaient pas encore effectué. M. JAMBON précise qu'il avait initialement compris qu'il s'agissait d'un groupe de travail installé dans la durée. Il demande en outre si les collèges ont fait part de questionnements sur la mise en place des DUER. Mme JOSSERON indique qu'elle reçoit ponctuellement des DUER, mais qu'elle n'est saisie d'aucune demande de conseils.

Dans le 1<sup>er</sup> Degré, le travail semble véritablement enclenché. 305 DUER ont été réalisés sur les 465 écoles du département. M. BROYER souhaite connaître la date butoir de retour dans le 1<sup>er</sup> Degré. Mme JOSSERON indique que les IEN gèrent directement le calendrier. Elle précise que dans l'une des circonscriptions, au nombre déjà important de documents uniques, les travaux d'actualisation seront lancés début janvier puisque l'assistant de prévention, nouvellement nommé, est actuellement en cours de formation.

M. JAMBON souhaite savoir si les 305 DUER évoqués sont des documents existants au préalable ou s'il s'agit de documents mis à jour. Mme JOSSERON précise que ce nombre recouvre la totalité des DUER existants (avec ou sans mise à jour récente). M. BOUSQUET intervient pour souligner les « limites de l'exercice ». En effet, la question du nombre de DUER, ne donne aucun élément sur la qualité de la construction du document, ni sur le niveau de mise à jour. C'est pour cela que le réseau des assistants de prévention est important.

- M. JAMBON considère que cette thématique relève du CHSCTD d'autant plus qu'il s'agit d'un axe prioritaire fixé par le ministère.
- M. BOUSQUET précise qu'il a demandé à pouvoir disposer d'un outil d'accès dématérialisé aux DUER. Dans le cadre de l'amélioration du suivi, celui-ci pourrait comporter des requêtes permettant une analyse qualitative.
- M. JAMBON pense que la question des DUER devrait être prise en compte dans le cadre des visites d'établissement.

### 11h30 arrivée de Mme REMER.

Dans le 2<sup>nd</sup> degré, les DUER semblent avoir été évoqués avec les personnels seulement dans quelques établissements. Mme l'IA-DASEN pense qu'il y a probablement un peu de désarroi de la part des chefs d'établissements sur la manière d'aborder



cette question. Elle envisage de faire un point à l'occasion des réunions de bassin pour rappeler qu'au-delà d'une obligation, il s'agit d'une question importante de qualité de vie au travail (QVT).

#### 6. Suivi des mesures préconisées lors des CHSCTD précédents

# PPMS : Equipement en alarme des collèges

Mme JOSSERON indique que 32 collèges sont équipés de l'alarme PPMS. Les équipements restants sont prévus d'ici la fin de l'année scolaire en cours.

# Organisation d'un GT académique relatif à la simplification des tâches administratives des directeurs d'école

Un groupe de travail était prévu au niveau académique. Il ne s'est finalement pas tenu.

Concernant la volumétrie des courriers électroniques reçus par les écoles, un rappel régulier est fait aux services ainsi qu'aux IEN. Il convient toutefois de noter que l'administration n'est pas le seul expéditeur.

Mme ANSBERQUE indique que la problématique se pose particulièrement pour les directeurs qui ne sont pas déchargés. Ils doivent passer un temps important à faire le tri parmi les nombreux messages reçus.

Mme l'IA-DASEN considère que cette question rejoint le travail réalisé sur le numérique. Il s'agit d'une question de société qui doit également faire l'objet d'une réflexion à un autre niveau.

Mme JACKOWSKI regrette qu'il n'y ait pas d'aide administrative pour assurer ces tâches de secrétariat dans les écoles suite à la disparition des CUI. La gestion est moins compliquée lorsqu'il existe une décharge dans les écoles. Les directeurs peuvent être apparentés à des chefs d'établissement, même petits. Elle pose la question des solutions qui peuvent être trouvées, hormis l'assistance administrative.

Mme l'IA-DASEN confirme qu'à travers cette problématique, la question du statut du directeur d'école qui posée. En 2014-2015, la simplification des tâches administratives a déjà été abordé dans le cadre d'un groupe de travail, mais la réflexion doit se poursuivre. Mme l'IA-DASEN note les éléments pointés et constate que l'on n'arrive pas à simplifier davantage.

Mme ANSBERQUE rappelle que le protocole prévoyait des aides administratives qui ne devaient pas nécessairement être des CUI. Elle considère que l'actuelle disparition de toute forme d'aide administrative est dommageable.

Mme l'IA-DASEN confirme que la difficulté n'a pas disparu en dépit des efforts de simplification.

Monsieur le secrétaire général conclut ce point en précisant que la sensibilisation des services et des circonscriptions se poursuit.

#### Réseau des assistants de prévention

Traité au point 7 « Bilan des inspections ISST Ain 2017-2018 »

### Diffusion de l'affiche sur le dispositif SST

Monsieur le secrétaire général précise qu'il n'existe pas de liste de diffusion de tous les personnels au niveau de la DSDEN. Il se renseigne auprès du rectorat afin d'assurer une diffusion de l'affiche dans la boîte mail nominative de chaque personnel. Mme l'IA-DASEN propose de procéder à un nouvel envoi aux chefs d'établissements et aux directeurs d'école pour que ce document fasse l'objet d'un nouvel affichage dans les établissements.



### Point d'information sur la médecine de prévention

Traité dans le cadre du point 6 de l'ordre du jour (présentation par le Dr Lapierre : dispositif renouvelé + infirmière prévention).

Mme l'IA-DASEN précise que le département de l'Ain est en position moins défavorable que les autres départements de l'académie.

Mme OUTRE indique qu'il n'y a plus de médecin de prévention ni dans le Rhône ni dans la Loire. Des recrutements sont en cours. Elle ajoute que 4 infirmières ont été recrutées en septembre dernier (Ain : 1 ; Rhône : 1 ; Loire : 2)

# Point d'information sur la RH de proximité (présence d'une psychologue sur le département)

Mme BANAISSA est en congé jusqu'au 21 Décembre. Elle est remplacée durant son absence par 2 psychologues. Ils peuvent intervenir à la demande, mais n'assurent pas de permanence.

Mme l'IA-DASEN évoque la RH de proximité. Il s'agit d'une nouveauté au sein de l'éducation nationale. Il y a une volonté forte d'être au plus près du terrain, dans la suite logique de la mise en place des CHSCT, des questions de bien-être au travail et de qualité de vie au travail(QVT). L'académie s'est engagée dans une démarche expérimentale de RH de proximité qui concerne tous les personnels; non seulement les enseignants du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degré, mais aussi les personnels administratifs ou encore les personnels d'encadrement. L'objectif est d'accompagner les personnels sur toutes les questions, notamment celles liées au parcours professionnel, en dehors du fonctionnement hiérarchique (carrière, mobilité, réponses de type administratif). Il peut également y avoir des personnes qui se sentent mal au travail et qui doivent avoir un lieu où elles peuvent l'exprimer sans crainte et sans jugement. Il s'agit d'un lieu neutre. L'expérimentation se décline sur 3 lieux spécifiques: 1 territoire par département. Dans le département de l'Ain, l'expérimentation se déroule sur la circonscription de La Côtière. Un bilan sera fait. Le rectorat a recruté deux personnes qui sont basées à la DRH et qui ont pour rôle de recevoir les demandes et de les orienter. Une plateforme de prise de rdv en ligne « Proxi RH » est également prévue.

Concernant l'expérimentation de la Côtière, les chefs d'établissements des 2 collèges de Montluel et de Dagneux sont plus particulièrement co-pilotes (M. FEYEUX, principal de Montluel, et M. CONGIU Principal-Adjoint de Dagneux). Le rôle de ces deux principaux n'est pas celui de chef d'établissement mais de réponse RH de 1<sup>er</sup> niveau.

M. BROYER souhaite savoir comment sont traitées les requêtes lorsqu'elles arrivent aux deux personnes du rectorat. Sontelles traitées par ces personnes si la question relève de leur compétence ? Mme l'IA-DASEN confirme que ces personnes sont en mesure de construire la réponse ou d'orienter vers la ressource qui pourra répondre (services gestionnaires, service social, ...). Il s'agit d'un guichet unique qui permet de mieux articuler des réponses qui sont actuellement éparses.

Mme JACKOWSKI pose la question du territoire de l'expérimentation. Mme l'IA-DASEN indique que durant cette phase expérimentale, le dispositif est accessible uniquement aux personnels exerçant sur le territoire de la Côtière.

Mme PIETRAC souhaite connaître le territoire exact de ce périmètre. Mme l'IA-DASEN explique qu'il s'agit du territoire géographique de la circonscription de la Côtière (circonscription 1<sup>er</sup> degré), mais que le dispositif s'adresse aux personnels du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degré exercant sur ce territoire.

M. LAURENT estime que cette expérience peut être intéressante, mais il aurait trouvé souhaitable qu'elle se déroule sur une zone plus centrale dans le département. Il approuve également le rôle de personnes ressources des principaux de collège, tout en demandant s'il ne serait pas plus judicieux de développer le pôle RH du rectorat. Il demande enfin si les besoins remonteront vers Mme l'IA-DASEN ?

Mme l'IA-DASEN confirme ce dernier point, au titre du pilotage. Sur le territoire circonscrit de l'expérimentation, elle précise qu'il s'agit d'un territoire en mouvement sur lequel des travaux pédagogiques ont été mis en place sur l'évaluation par compétences. D'éventuels impacts des évolutions de pratiques en cours pourraient potentiellement nécessiter un traitement RH au plus près du territoire. Quant au caractère central qu'aurait pu avoir Bourg-en-Bresse, l'idée était aussi de pouvoir répondre également à des personnes qui ne sont pas en proximité de Bourg en Bresse.



Par ailleurs, une autre expérimentation a été lancée sur la ville de Bourg en Bresse. Celle-ci concerne exclusivement le 1<sup>er</sup> degré, et plus particulièrement les directeurs d'écoles. Les écoles de la ville de Bourg-en-Bresse s'avèrent représentatives en termes de taille (moyennes à importantes – Pas de toute petite école, ni de très grosse). Cette seconde expérimentation ne relève pas de proxi RH. Elle comporte 2 axes : les compétences psychosociales (quelles sollicitations ?) et les tâches du directeur au quotidien. Les moyens mis à disposition de cette expérimentation sont de 1ETP (0,5 Mme JEANDROT, IEN chargée du préélémentaire, sur les compétences psychosociales et 0,5 Mme BRISSET, directrice de l'école primaire de Saint Denis les Bourg, sur l'axe des tâches des directeurs d'écoles au quotidien). L'ensemble des directeurs concernés ont été réunis fin septembre. Les directeurs sont tous rencontrés sur leur lieu de travail pour évoquer notamment les conditions de travail. Un temps de regroupement est par ailleurs organisé sur la partie psychosociale.

Pour Mme l'IA-DASEN, il s'agit du début d'une réelle prise en compte de la dimension RH qualitative avec des transformations qui s'opéreront dans la durée.

Mme JACKOWSKI souhaite savoir si l'expérimentation va avoir un impact sur les affectations. Mme l'IA-DASEN répond par la négative.

Mme ANSBERQUE relève qu'il n'y a pas eu d'appel à candidatures pour cette expérimentation. Mme l'IA-DASEN explique qu'il s'agit de missions provisoires, dans le cadre d'une expérimentation.

M. BROYER souhaite savoir quelle interface est prévue avec le CHSCTD. Mme l'IA-DASEN indique que les modalités sont à construire si l'expérimentation se pérennise. Pour l'instant, elle informe le CHSCTD de la mise en place. Par la suite, elle fera un point sur l'avancée de l'expérimentation.

# Suites données à la demande d'amélioration des conditions de travail de l'ULIS TED de l'école Pasteur Sud (Oyonnax)

M. le secrétaire général précise que l'IEN-ASH nouvellement arrivée en septembre dernier est sensibilisée sur cette problématique. Un conseiller pédagogique va se rendre dans cette école prochainement. Il précise toutefois que les équipements relèvent de la collectivité.

Mme METIVIER intervient pour évoquer la cause nationale que représente l'autisme. Mme l'IA-DASEN indique que la situation s'est précisée. Le 2<sup>nd</sup> plan autisme a pour objet le financement de dispositifs supplémentaires, pas d'équipements. Ce 2<sup>nd</sup> plan concerne le niveau élémentaire.

### Délais de réalisation des DUER

Il est confirmé que le délai à respecter est bien la fin de l'année civile.

### 7. Fiches SST et autres signalements

## Au 15 novembre:

- 6 signalements « Aménagement, état et hygiène des matériels, des installations et des locaux » dont 3 font l'objet d'observations ou de suggestions.
- 2 signalements « Autre » : 1 a été clôturé.
- 1 signalement « Charge mentale liée aux conditions de travail ».

A la différence du DUER, les chefs d'établissement ou les assistants de prévention n'hésitent pas à prendre contact avec la conseillère de prévention pour être conseillés quand des signalements arrivent. En outre, le taux de réponse s'améliore. M. JAMBON s'inquiète de voir que certains directeurs d'écoles répondent tout de suite, alors que la réponse relève de l'IEN.





#### 8. Questions diverses

Evaluations CP - CE1 - 6ème (FSU): De nombreux témoignages concernant l'expérience réelle dans les classes (notamment CP CE1) semblent montrer une dégradation des conditions de travail (adaptation des emplois du temps, problèmes de connexions informatiques, mise en difficulté des élèves. Les évaluations seraient source de stress pour les élèves et pour les enseignants). M. JAMBON indique que, dans le 2<sup>nd</sup> degré, les collègues regrettent l'évaluation papier (cela évitait les problèmes de connexion et la saisie ne prenait pas tant de temps que cela).

Mme GOETZ considère que les résultats sont faussés puisque la validation intervient avant que les élèves aient eu le temps de répondre.

Pour M. JAMBON, c'est la question du « tout numérique » qui est une nouvelle fois posée (idem pour la formation PSC1). M. BROYER rejoint cet avis.

Mme l'IA-DASEN estime que l'utilisation de l'outil numérique est incontournable à notre époque. Celle-ci permet une approche standardisée sur l'ensemble du territoire national. Elle confirme que les difficultés de connexion, et les différents « bugs » ont été nombreux et que cela a mis en difficulté les collègues enseignants. C'est la raison pour laquelle le ministère a repoussé la date butoir de remontée des résultats. L'objectif est bien de pouvoir avoir une évaluation de certaines compétences qui puisse permettre aux enseignants de construire des réponses pour améliorer la progression des élèves mais aussi de disposer d'éléments qui permettent d'accompagner la classe sur quelques compétences clés dès le début de l'année. Cet outil, utile à la progression des élèves, n'empêche en rien la professionnalité des enseignants.

Ce CHSCTD étant le dernier de cette mandature, Mme l'IA-DASEN rappelle que les élections professionnelles se dérouleront fin Novembre/début Décembre et que la liste des candidats est attendue assez rapidement.

Mme L'IA-DASEN remercie le secrétaire et chacun des membres du CHSCT pour la qualité des échanges et pour leur investissement.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h55.

La présidente du CHSCTD

Marilyne REMER

Le secrétaire du CHSCTD

Nicolas JAMBON

