



**ACADÉMIE  
DE LYON**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Compte-rendu  
de la réunion du CHSCT académique  
du 12 janvier 2021

Etaients présents en visio-conférence ou en présentiel à tout ou partie de la réunion du CHSCT académique :

**Président de séance :**

Monsieur Olivier DUGRIP, recteur de l'académie de Lyon

Monsieur Olivier CURNELLE, secrétaire général de l'académie de Lyon

Madame Stéphanie DE SAINT JEAN, secrétaire générale adjointe de l'académie, directrice des ressources humaines

**Représentants des organisations syndicales :**

- Membres titulaires :
  - Madame Anne-Sophie AYAT, Ecole Ferdinand Buisson – Villefranche-sur-Saône (UNSA)
  - Monsieur David MAYET, Ecole Anatole France – Villeurbanne (FSU)
  - Monsieur Dominique SENAC, SEP du lycée Chaplin Becquerel – Décines (FO)
  - Madame Laure TOMCZYK, Collège Daisy Georges Martin – Irigny (FSU) – Secrétaire du CHSCTA
  
- Membres suppléants :
  - Monsieur François CLEMENT, Lycée Gustave Eiffel – Brignais (FSU)
  - Monsieur Serge GUINOT, Cité scolaire internationale - Lyon (UNSA)
  - Monsieur Gilles LELUC, Collège Marcel Pagnol – Pierre-Bénite (UNSA)
  - Monsieur Éric STODEZIK, Lycée Rabelais - Dardilly (FSU)
  - Madame Caroline TISON, École Charles Perrault – Vénissieux (FO)

**Assistaient également à la réunion :**

- Madame Pamela ALLAIN, infirmière santé au travail
- Madame Bernadette GÉRARD, conseillère de prévention académique
- Monsieur Emmanuel GICHTENAERE, conseiller de prévention de la Loire
- Madame Isabelle JANIN, conseillère technique assistante sociale
- Madame Florence JOSSERON, conseillère de prévention de l'Ain
- Madame Françoise IMLER-WEBER, médecin conseillère technique
- Madame Judith MEJEAN, conseillère de prévention du Rhône
- Monsieur Pascal PERRIER, inspecteur santé et sécurité au travail
- Madame Nadine PERRAYON, secrétaire générale adjointe de l'académie, directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation (présente lors du point Covid)
- Monsieur Jean-Luc POUMAREDES, directeur des ressources humaines adjoint, RH de proximité de la Loire
- Madame Charlotte REYNOUARD, infirmière santé au travail

Monsieur le recteur de l'académie ouvre la séance à 14 h 07. Il exprime ses vœux aux membres présents, à titre personnel mais aussi en tant que représentants de leur organisation, soulignant les missions très importantes qui sont les leurs au sein du CHSCTA. Il rappelle ensuite l'ordre du jour puis invite les organisations syndicales à présenter leurs déclarations liminaires.

Les représentants de la FSU, de l'UNSA et de FO lisent successivement les déclarations de chacun des syndicats (cf. annexes de ce compte-rendu).

Monsieur le recteur de l'académie s'attache à répondre à chacun des points évoqués dans celles-ci.

S'agissant de la crise sanitaire, il n'y aucune modification du protocole et du plan de continuité pédagogique. De nouvelles décisions seront prises en fonction de l'évolution de la situation sanitaire. Monsieur le recteur tient à rectifier les propos des représentants de la FSU : à aucun

moment il n'a donné la consigne de reprendre l'enseignement à 100 % en présentiel dans les lycées. En revanche, il a invité les chefs d'établissement à permettre le retour en présentiel des élèves en classe de Terminale dans le respect des règles sanitaires, ceci afin d'éviter des différences de traitement entre élèves dans la perspective des épreuves du Baccalauréat dont tous devront s'acquitter dans les prochains mois.

S'agissant de la situation du collège Les Batières, monsieur le recteur dément la prétendue lenteur et inertie de l'administration. Contrairement à ce qui a été dit notamment par les médias la situation a été traitée dans toutes ses dimensions. Dès que les services administratifs ont été informés de la situation, l'enseignant a été immédiatement accompagné. Un courrier de soutien lui a été adressé. Il lui a été recommandé de demander la protection fonctionnelle qui lui a alors été immédiatement accordée. L'administration l'a également accompagné dans le dépôt d'une plainte pour diffamation auprès des autorités judiciaires. Puis l'enseignant a eu un arrêt maladie de deux semaines. Une rencontre n'a été possible qu'après la fin de cet arrêt. Il a alors exprimé le souhait de changer d'établissement et évoqué une éventuelle reconversion professionnelle.

Parallèlement à cet accompagnement de l'enseignant, le DASEN du Rhône a invité le parent d'élève et son épouse à le rencontrer pour examiner la situation des enfants scolarisés dans l'établissement. La famille n'a consenti à cette rencontre qu'au retour des vacances de Noël. La scolarisation des enfants dans un autre établissement du quartier est effective depuis cette semaine.

Une enquête de l'inspection générale est en cours. Tout est mis en œuvre par le PVS de l'académie et l'IPR EVS afin que le climat scolaire s'apaise. Une session de formation sur la laïcité et le respect des valeurs de la République est prévue avant les vacances de février.

Monsieur le recteur conclut sur ce point en indiquant que dans de telles situations il est important d'avoir d'une part des réponses adaptées et proportionnées et d'autre part de garantir la confidentialité et le respect des personnels.

S'agissant des AESH (Accompagnants des Élèves en Situation de Handicap), le secrétaire général de l'académie souligne la problématique de moyens. A ce jour, près de 21 000 élèves bénéficient d'une prescription de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) et 98 à 98,5 % sont accompagnés. Un volant d'élèves en attente d'accompagnement subsiste en raison des prescriptions MDPH en cours d'année mais également du fait du grand nombre d'AESH en ASA (Autorisation spéciale d'absence). L'académie dispose de 4 316 ETP : 1 811 ETP pour des contrats en CDI (titre II), 2 505 ETP pour des contrats en CDD (hors-titre II). Ceci inclut les 40 postes supplémentaires attribués au 1er janvier 2021 ainsi que le transfert de 74 ETP du hors-titre II vers le titre II auquel le ministère a procédé au titre d'une régularisation des contingents de contrats hors titre II après six ans d'exercice. Ainsi, le taux d'accompagnement moyen, en dépit de la diversité des réalités que recouvre toute moyenne, s'établit dans l'académie à 4,8 élèves pour 1 AESH.

Depuis le 1er septembre 2020, cet accompagnement est structuré en 190 PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés) qui couvrent l'intégralité du territoire. Conformément aux audiences syndicales AESH et intersyndicales antérieures, un bilan d'évaluation de ce nouveau dispositif est convenu d'ici la fin de l'année scolaire en vue de le parfaire pour la rentrée suivante. Plusieurs pistes de réflexion sont en cours ; une directrice académique a été recrutée pour coordonner ce travail avec les acteurs départementaux et académiques. La ventilation des moyens dont sont dotés les PIAL a dans son ensemble été conforme aux besoins identifiés. L'attribution récente de 40 AESH supplémentaires permettra néanmoins de réajuster à propos la dotation de certains PIAL dont les besoins réels se sont révélés plus importants que les estimations initiales. Ceci dans un souci d'équité mais sans désorganiser les dotations des autres PIAL, un transfert de poste d'AESH d'un PIAL vers un autre ne pouvant être décidé que marginalement, lorsqu'il advient qu'un tel poste devient vacant dans un PIAL excédentaire. Une nouvelle dotation est par ailleurs programmée par la loi de finance

initiale du ministère qui prévoit pour la rentrée 2021 le recrutement de plus de 4 000 AESH nouveaux à l'échelle nationale.

Sur un plan RH, un programme de formation continue à destination des AESH est à l'étude pour les accompagner au-delà de ce qui est statutairement prévu, notamment pour favoriser l'adaptation des méthodes des AESH amenés à intervenir dans le cadre du PIAL en service partagé entre premier et second degrés. Depuis quelques semaines, un réajustement salarial est mis en œuvre, de même que continue le dialogue avec les AESH visant à ajuster les nouvelles modalités de travail induites par la mise en place des PIAL et permettre l'acquisition dans de bonnes conditions des compétences exigibles au déploiement de leurs missions.

A l'issue de ces réponses, monsieur le recteur de l'académie attribue la parole à la secrétaire du CHSCTA qui souhaite revenir sur la situation du collège Les Battières.

La secrétaire du CHSCTA remercie monsieur le recteur de l'académie de sa réponse et reconnaît que des actions ont été indéniablement menées par l'administration. Mais elle indique que certaines questions restent en suspens. Elle observe ainsi que si l'enseignant a accepté de changer d'affectation c'est avant tout parce que les élèves ont été maintenus dans l'établissement sur le moment, mais elle émet l'hypothèse que, dans le cas contraire, il serait peut-être resté à son poste. Elle interroge ensuite les raisons pour lesquelles les enseignants du collège auraient fait grève à la rentrée si toutes les dimensions de cette affaire avaient réellement été prises en compte. Elle remarque enfin que l'absence de réponse au courrier commun des équipes du 28 novembre n'est pas le signe d'une communication suffisamment efficiente et rapide.

Monsieur le recteur de l'académie entend ces interrogations, soulignant que ce sont les raisons pour lesquelles il a souhaité que le soutien aux équipes soit le plus étroit possible, dans une réaction toujours adaptée aux compétences et pouvoirs dévolus. Il rappelle ainsi que l'enseignant a été immédiatement accompagné dans ses démarches et ses souhaits, dans le respect de la durée de son arrêt de travail, et que dans le même temps les parents d'élèves ont été invités à se rendre à l'inspection d'académie, mais en vain jusqu'aux vacances de Noël et sans qu'il soit juridiquement possible de les y contraindre. Dès qu'ils y ont consenti, la semaine dernière, ils ont été informés des mesures envisagées, conformes aux souhaits des équipes. Depuis ce lundi 11 janvier 2021, les deux élèves sont de fait déscolarisés du collège Les Battières. Le respect des règles telles les notifications des décisions administratives a prévalu, imposant un certain temps dans le traitement des situations. En conséquence, monsieur le recteur de l'académie réfute toute accusation de lenteur et a fortiori d'inertie. Il insiste sur les initiatives en cours destinées à favoriser un retour rapide à la sérénité au sein de l'établissement et qui attestent de la volonté pérenne du Rectorat d'accompagner les équipes : retour ce jeudi de l'inspecteur général en présence du proviseur vie scolaire du Rectorat, offre d'un travail concerté aux enseignants volontaires sur les problématiques de laïcité et de respect des valeurs de la République, écoute et attention aux demandes ou suggestions à venir.

Monsieur le recteur de l'académie attribue la parole aux représentants de FO.

Les représentants de FO souhaitent compléter le propos de la secrétaire du CHSCTA, s'interrogeant sur l'absence de poursuite à l'encontre des parents d'élèves.

Monsieur le recteur de l'académie répond que l'enseignant a déposé plainte en diffamation contre les parents d'élèves auprès de l'autorité judiciaire, et qu'il s'est lui-même associé à cette plainte ; que l'enquête menée par le procureur de la République a révélé que les parents d'élèves ne s'étaient rendus coupables ni de menace, ni de violence verbale, ni de violence physique, ni même de diffamation envers le professeur, que les témoins directs de la scène attestent d'une altercation verbale au ton élevé de la part du parent d'élève mais qu'il n'y a eu aucune agression à l'encontre

du professeur ; que le procureur de la République a donc classé la plainte pour diffamation sans suite.

Les représentants de FO remercient monsieur le recteur de l'académie de ces précisions.

En l'absence de nouvelles demandes d'intervention, monsieur le recteur de l'académie propose de passer à l'examen de l'ordre du jour prévu.

### **1. Point sur la crise sanitaire et les mesures de prévention mises en place dans l'académie**

Celle-ci ayant déjà été évoquée, monsieur le recteur de l'académie demande si des précisions sont souhaitées sur certaines mesures ou d'autres points relatifs à cette crise sanitaire.

La secrétaire du CHSCTA suggère d'aborder la mise en œuvre de la campagne de tests de dépistage et la dotation en masques.

S'agissant des masques, Madame PERRAYON, directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation précise que la distribution de nouveaux masques en tissu grand public Noyoco est en cours de déploiement. Ces masques peuvent être lavés cinquante fois. Chaque agent ayant reçu six masques 300 jours de protection sont ainsi assurés. A l'issue de cette distribution, le dispositif sera donc considéré comme mis en place et achevé jusqu'à la fin de l'année scolaire.

S'agissant des tests de dépistage, la directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation expose explique qu'une centaine de tests ont été effectués avant les vacances de Noël dans les trois départements, l'enjeu étant de permettre d'en formaliser l'organisation à plus grande échelle. Elle indique ensuite que 512 test ont été programmés cette semaine, dans des zones géographiques définies en lien avec l'ARS selon les modalités suivantes : identification d'un établissement d'accueil, définition d'un périmètre géographique regroupant des établissements des premier et second degré, envoi d'un message d'information aux enseignants d'une possibilité de dépistage avec prise de rendez-vous. L'Ain compte ainsi trois zones : Ferney-Voltaire, Oyonnax, Miribel. La Loire compte une zone exclusive destinée à des tests massifs, celle de Saint-Etienne, en association avec la mairie et à la demande de monsieur le préfet. Le Rhône compte deux zones : l'une centrée sur le lycée de Décines, l'autre, pour Lyon, sur la DSDEN. 3 200 personnes ont reçu une proposition de test s'élève à pour l'Ain, 3 500 pour la Loire, 6 000 pour le Rhône. A ce jour, la demande de tests n'est pas massive (132 demandes ont été effectives sur les 512 proposées) et le taux de positivité ne peut encore être connu (pour rappel, les tests réalisés en décembre s'étaient tous révélés négatifs). Concernant la stratégie de dépistage, le rectorat est en lien avec le ministère. Un point doit être réalisé dans la soirée. Une intensification des tests est prévisible. Elle dépendra de l'évolution de la situation sanitaire des territoires et se fera toujours en lien avec l'ARS.

S'agissant du protocole sanitaire, le secrétaire général de l'académie précise que le ministère ne l'a pas modifié. L'instruction a donc été donnée de maintenir courant janvier l'intégralité des dispositifs en place depuis début novembre. Ceci sous réserve de nouvelles notifications ministérielles dans les jours ou semaines à venir.

La secrétaire du CHSCTA évoque la grande inquiétude des personnels face aux annonces soudaines sur le sujet de la part du gouvernement, notamment en raison de la découverte de nouveaux variants du coronavirus. Elle souhaite donc connaître ce que les services académiques ont anticipé dans l'éventualité d'un nouveau confinement, en matière de plan de continuité pédagogique par exemple ou, comme évoqué dans la déclaration liminaire de la FSU, en matière de consignes pour les cantines, afin que les conditions de travail puissent être mieux organisées et plus sereines que lors du confinement précédent.

En réponse, le secrétaire général de l'académie indique que des mesures ont été décidées à l'échelle nationale et que le rectorat les applique à l'échelle académique. Il en va ainsi, depuis le 6 novembre 2020, d'une instruction nationale relative à l'instauration d'une continuité pédagogique hybride dans les lycées et, à titre exceptionnel, dans certains collèges. A cette fin, le rectorat a établi une cellule spéciale chargée d'étudier la conformité de tous les plans d'aménagements proposés par les chefs d'établissements de collège ou de lycée, plans actuellement amenés à évoluer, chacune des demandes devant être validées de monsieur le recteur, ce qui est le cas dans la très grande majorité des cas. Le rectorat a également donné instruction aux chefs d'établissement, la veille des vacances de Noël, de prolonger le plan de continuité pédagogique jusqu'au 20 janvier 2021, date déclarée par le gouvernement comme étant celle à laquelle il se prononcerait sur d'éventuels aménagements du confinement actuel. A ce jour, le rectorat n'a pas d'instruction particulière de prévoir autre chose que la veille quotidienne déjà effective sur les demandes des chefs d'établissement de collège ou lycée ; de même pour les IA-DASEN qui veillent à l'état de la situation sanitaire dans le premier degré.

Messieurs le secrétaire général de l'académie et le recteur de l'académie en profitent pour souligner qu'à ce jour aucun établissement n'est fermé pour raisons sanitaires, ni aucune école, ni aucune classe. Le secrétaire général de l'académie précise qu'il ne relève pas de la responsabilité académique mais de la responsabilité nationale des ministres de la santé et de l'éducation nationale d'étudier des scénarii prospectifs relatifs à l'évolution de l'épidémie, par exemple dans l'hypothèse d'un confinement avec couvre-feu à 18h dans certains départements - ce qui ne concernerait pas l'académie à ce stade. Pour rappel, le premier ministre a du reste déclaré que la fermeture des établissements scolaires ne serait envisagée qu'en dernier recours. Et l'échelle académique n'a pas connaissance de tels scénarii. Il est en revanche de la responsabilité académique la remontée vigilante et précise et si possible exhaustive, aux différentes instances nationales comme locales au niveau de l'ARS, de toutes les situations sanitaires signalées. Le rectorat n'a pas instruction d'aller au-delà de ces dispositions à ce jour. Tous les établissements scolaires sont donc ouverts, les protocoles sanitaires en place, la politique de dépistage en œuvre. Il est rappelé qu'en cas de nouvelles directives ministérielles, le rectorat se devra de les mettre en application immédiatement mais qu'il ne peut en aucun cas se substituer au gouvernement en matière décisionnaire. A l'échelle académique, l'effort d'anticipation se matérialise par un travail de retour d'expérience sur les épisodes du printemps et de la période novembre-décembre, destiné à gagner en efficacité dans les stratégies jusqu'alors déployées, aussi bien dans les écoles et les établissements que dans les services déconcentrés.

Monsieur le recteur de l'académie en profite pour saluer le sens de responsabilités et l'engagement de tous les collègues qui ont permis de faire fonctionner tout le système scolaire quasi-normalement en dépit des circonstances, pour tous les enfants de France, depuis les vacances d'été, contrairement à de nombreux pays voisins qui ont suspendu tout ou partie des enseignements. Il souligne qu'il s'agit d'un motif réel de satisfaction voire de fierté collective. Il se félicite que les protocoles sanitaires soient bien appliqués en milieu scolaire, que le port du masque soit devenu la règle, et que cet effort collectif ait contribué à ce qu'aucune école ni aucun établissement ni même aucune classe ne soient fermés à ce jour. Et il souhaite en ce début d'année que les écoles restent ouvertes.

Concernant le dispositif évoqué précédemment selon lequel toute modification du protocole d'accueil des élèves passe par une cellule et que la décision de validation ou d'invalidation en revient à monsieur le recteur de l'académie, la secrétaire du CHSCTA mentionne que certains lycées ont contraint au retour en 100% présentiel, citant un exemple où les trois niveaux sont concernés.

La secrétaire du CHSCTA ajoute que la problématique récurrente de l'isolation thermique défailante de certains établissements nuit aux conditions de travail des élèves et des équipes aussi bien l'hiver que l'été, et que renvoyer à la responsabilité des collectivités territoriales ne peut

constituer une réponse pleinement satisfaisante. Elle cite l'exemple du collège Clémenceau qui signale de tels dysfonctionnements dans les registres depuis dix ans. Elle souhaite que ce dossier puisse être bientôt traité.

Monsieur le recteur d'académie se déclare pleinement conscient de cette réalité et soucieux des difficultés à travailler qu'elle induit. Il invite en effet les établissements à signaler ainsi par les registres tout dysfonctionnement de cette nature afin que l'institution s'en fasse le relai auprès de la collectivité concernée.

Le secrétaire général de l'académie précise au sujet du collège Clémenceau que l'IA-DASEN du Rhône est intervenu au niveau de la Métropole pour résoudre le problème.

S'agissant des mesures de prévention et la gestion de la crise sanitaire présentées précédemment, les représentants de l'UNSA interrogent sur trois points. Ils souhaitent des éclaircissements quant à la pertinence d'organiser, certes en concertation avec l'ARS, des dépistages dans des zones comme Lyon où l'offre est déjà importante et où les délais d'accès aux tests comme aux résultats sont a priori rapides. Suite à la dernière la mise à jour du 8 janvier de la foire aux questions ministérielle, qui enjoint de produire une carte professionnelle pour justifier d'un déplacement professionnel dans les départements sujets à couvre-feu dès 18h, ils sollicitent l'anticipation d'une telle configuration pour les départements de l'académie par la production dès à présent d'une attestation pour les personnels de l'éducation nationale. Cette attestation pourrait être réalisée soit par les services académiques soit par les chefs d'établissement s'ils en reçoivent la consigne. Enfin, ils souhaiteraient que soit prolongé le point de situation hebdomadaire du nombre de cas COVID recensés dans l'académie qui avait prévalu jusqu'aux vacances de la Toussaint et que soit aisément accessible sur le site internet du rectorat la mise à jour régulière de ces chiffres comme cela peut être fait par certains cabinets de DSDEN.

Concernant le point hebdomadaire des cas COVID dans l'éducation à l'échelle de l'académie, la directrice des ressources humaines confirme qu'il continue d'être effectué et envoyé chaque semaine par la conseillère de prévention académique à la secrétaire du CHSCTA. La demande des représentants de l'UNSA d'un envoi supplémentaire direct à chacun des membres du CHSCT est accordée.

Concernant le choix des centres et zones de dépistage, la directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation confirme qu'ils sont réalisés en concertation avec l'ARS. Elle précise qu'ils visent à concentrer un certain nombre d'effectifs, qu'ils seront déployés dans d'autres lieux plus ruraux à l'avenir, dans le Rhône notamment vers Beaujeu, qu'ils ont été amorcés dans la Loire dès décembre vers Unieux, Riorges et Nérondes mais que la demande s'est révélée très faible. Elle rappelle qu'outre ce dispositif spécifique, tous les agents continuent de bénéficier d'un accès prioritaire aux tests PCR en laboratoire comme les en avaient informés par message monsieur le recteur de l'académie en décembre.

Concernant les cartes professionnelles, monsieur le recteur de l'académie dit l'impossibilité de les éditer en de si brefs délais pour les 56 000 personnels que compte l'académie.

Le secrétaire général de l'académie préconise que soit réitéré le cas échéant le même dispositif qu'au printemps dernier : que chaque directeur d'école, principal, proviseur, IEN, secrétaire général soit en capacité de délivrer les attestations professionnelles de déplacement en version papier, dûment renseignées, signées et portant le tampon de l'école, de l'établissement, de la circonscription, du service déconcentré.

Les représentants de la FSU reviennent sur les problèmes d'isolation thermique des locaux évoqués, ajoutant l'exemple du lycée professionnel Gustave Eiffel où la chaudière est actuellement en panne

et où la température très basse relevée dans certains locaux est inadaptée à la réalité de l'enseignement dispensé à des élèves. Ils souhaitent donc connaître la température à partir de laquelle un établissement est fermé et qui en décide.

Le secrétaire général de l'académie répond qu'il n'existe pas de directive officielle en la matière, que les seuils existants ne sont qu'indicatifs, qu'il revient à l'autorité de tutelle d'apprécier la situation au cas par cas. En l'absence de tout texte réglementaire opposable à la collectivité territoriale, il appartient à l'autorité locale de l'éducation nationale comme de la collectivité territoriale d'estimer la soutenabilité de la situation et de décider de suspendre les cours dans telle salle, tel atelier, tel local. Et ce, dans l'intérêt de tous, qu'un élu local ne peut que considérer. Le bon sens doit prévaloir. Le fait signalé par un enseignant ou un élève doit d'abord être constaté in situ, que ce soit par le maire, les personnels municipaux ou des entreprises spécialisées, en tenant compte des fortes amplitudes possibles dans le relevé des températures selon le moment voire l'auteur de la mesure. Le sujet est complexe, la réponse ne peut être que singulière. Mais il est souhaitable que tout problème thermique persistant soit porté rapidement à la connaissance des autorités académiques afin qu'une action auprès des autorités locales soit diligentée.

A ce sujet, les représentants de FO confirment l'absence de texte réglementaire relatif à l'identification d'une température maximale. Mais ils mentionnent l'existence d'un arrêté du Sénat de 1999 établissant à 18°C la température minimale d'une salle de classe et la condamnation d'une collectivité par le tribunal administratif saisi pour un établissement du premier degré où ce seuil n'était pas respecté. Ils concluent qu'il peut convenir de s'emparer d'un tel texte normatif pour agir auprès des collectivités territoriales.

Le secrétaire général de l'académie concède l'existence de cet arrêté. Mais il précise que c'est la répétition constatée d'une température inférieure à une norme indicative qui a valu condamnation à la collectivité en question. Il insiste donc sur la nécessité évoquée précédemment de faire systématiquement constater, idéalement par un tiers assermenté comme un huissier, le dysfonctionnement répété pour dépasser les réticences à agir que pourraient manifester les collectivités territoriales qui sont juges et parties en ce domaine. Et il confirme qu'il convient d'abord de porter à la connaissance des autorités académiques tout problème thermique persistant comme celui du collège Clémenceau avant de solliciter une solution auprès des collectivités territoriales responsables voire d'entamer une démarche judiciaire à leur encontre si nécessaire.

Monsieur le recteur d'académie remercie chacun de toutes ces interventions et propose de poursuivre l'ordre du jour sous la direction de monsieur le secrétaire général de l'académie. Monsieur le recteur d'académie quitte la séance à 15 h 32.

Concernant les problématiques de défaillances de l'isolation thermique, les représentants de l'UNSA souhaitent poursuivre, conformément au passage de leur déclaration liminaire portant sur les relations avec les collectivités et notamment les frais engagés. Le protocole sanitaire impose une aération régulière des locaux qui, combinée aux températures réellement hivernales cette année, génère pour nombre d'établissements un surcoût dans les dépenses de chauffage les contraignant à puiser dans leurs fonds de réserves. La question, déjà posée lors de précédents CHSCT, est donc de savoir si le rectorat a anticipé ces enjeux budgétaires afin que les crédits pédagogiques n'aient pas à pâtir de cette situation.

Le secrétaire général de l'académie répond que les crédits globalisés d'un établissement ne peuvent en aucun cas servir à payer les factures de chauffage puisque ces lignes budgétaires sont distinctes, qu'un déficit ne peut exister dans un établissement scolaire puisque formellement interdit par la loi,

qu'un recours aux fonds de roulement, qui eux sont indifférenciés, permet de compenser un éventuel déséquilibre budgétaire et que ceux-ci sont rarement insuffisants. S'il advient néanmoins que depuis plusieurs années consécutives le budget de fonctionnement alloué par la collectivité territoriale n'est pas suffisant pour couvrir les dépenses énergétiques de l'établissement, alors le chef d'établissement en tant que président du conseil d'administration et maître du budget peut saisir la collectivité territoriale comme son autorité de tutelle pour alerter sur cette situation. Et le rectorat peut être amené à intervenir et demander à ce que le budget soit « sincère » : comme l'Etat ou les services académiques, une collectivité territoriale a obligation de prouver auprès de la DRFIP (Direction Régionale des Finances Publiques) et du CBR (Contrôleur Budgétaire Régional) que les sommes allouées sont adaptées ; en cas d'insincérité des budgets proposés, le CBR peut émettre des observations voire des avis défavorables. Il convient donc pour un chef d'établissement ou un agent comptable de porter une telle difficulté financière chronique à la connaissance du service académique de la DACE (Direction académique d'Aide et de Conseil aux Établissements) afin que le rectorat en soit informé.

Les représentants de l'UNSA insistent sur les effets financiers spécifiquement induits sur les dépenses de chauffage, accrues de 30 à 40%, par la mise en œuvre du protocole sanitaire en ce qu'ils impliquent de façon généralisée les établissements scolaires. Les inquiétudes sur la capacité des collectivités territoriales à assumer ces dépenses extraordinaires et des risques budgétaires encourus par les établissements à moyen terme ne sont pas sans rappeler celles qui avaient été signalées au printemps au sujet des fournitures en matériel de protection sanitaire de type gel hydro-alcoolique, avant que l'Etat ne prenne les livraisons à sa charge.

Le secrétaire général de l'académie explique que les collectivités territoriales ne pouvaient anticiper cette situation lorsqu'en octobre, ils ont préparé le budget suivant et que tout budget rectificatif, dans la mesure où les finances le leur permettent, exige du temps. Le conseil régional par exemple s'y emploie pour compenser certains achats avancés par les lycées. La mobilisation des fonds de roulement, particulièrement dans ce contexte inédit de crise sanitaire, permet de fait d'attendre une solution plus pérenne. En tout état de cause, la loi comptable prévoit qu'un établissement doit avoir un fonds de roulement suffisant pour assurer un nombre minimum de jours de fonctionnement, qu'en-deçà du seuil des procédures d'alerte sont mises en œuvre, et que cela impose aux collectivités de réguler et de le doter convenablement. Il peut arriver, quoiqu'exceptionnellement, que le judiciaire soit saisi sur ces questions et que des décisions prises par le préfet imposent aux collectivités des abondements budgétaires pour doter l'établissement d'un budget « sincère et équilibré ».

A 15 h 44, le secrétaire général de l'académie propose de poursuivre l'ordre du jour, sous la direction de la directrice des ressources humaines.

## 2. Visites du CHSCTA

- Présentation du rapport de la visite du CHSCTA à la cité scolaire Mauriac – Desgranges

La directrice des ressources humaines introduit la présentation de la visite du CHSCTA à la cité scolaire Mauriac – Desgranges d'Andrézieux-Bouthéon. Elle indique qu'elle a eu lieu le 1<sup>er</sup> octobre 2020 et que le directeur des ressources humaines adjoint, RH de proximité de la Loire en présidait la délégation, puis cède la parole à la conseillère de prévention académique.

La conseillère de prévention académique présente le rapport confidentiel de la visite du CHSCTA à la cité scolaire.

Elle précise les spécificités de cette visite qui s'est déroulée de manière particulière à plusieurs égards. En premier lieu le contexte sanitaire a contraint la délégation à effectuer la visite de manière adaptée. La cité scolaire se composant d'un lycée général et technologique (LGT) et d'un lycée professionnel (LP), les 7 membres de la délégation se sont répartis la tâche : 4 d'entre eux ont reçu les enseignants du LGT et ont visité ses locaux, les 3 autres ont fait de même pour le LP. La rencontre avec les enseignants du LP n'a pas rencontré beaucoup de succès : un seul enseignant présent.

Une autre modalité particulière a été introduite lors de cette visite : contrairement à l'usage selon lequel les rencontres proposées aux personnels s'organisent sans mention des métiers de chacun, la thématique pédagogique de cette visite, à savoir la réforme du baccalauréat et la réforme de la voie professionnelle, a conduit à décider de recevoir séparément les enseignants, le matin, et les autres personnels, l'après-midi.

De plus, la visite ayant été initialement programmée pour la fin d'année scolaire précédente, l'enquête préalable menée de manière anonyme auprès de tous les personnels a été réalisée du 10 au 24 mars 2020. Certains personnels ont donc répondu juste avant le confinement, d'autres au tout début de celui-ci. La moitié des personnels de l'établissement a répondu à l'enquête. Par ailleurs, la répartition en deux groupes de la délégation a conduit à un compte rendu final inégal : les résultats portent essentiellement sur le LGT. Il est noté que l'inspecteur santé et sécurité au travail avait inspecté un atelier du LP récemment et avait conclu que tout était conforme. Reste que la seule base d'étude pour le rapport relatif au LP se réduit à l'entretien mené avec la direction d'où il ressort que la réforme ne pose pas trop de problèmes : « les équipes s'y préparent et avancent dans la concertation ». Mais l'absence du point de vue des équipes durant la visite fait défaut. Compte tenu de lacunes dans cette partie du rapport et en l'absence ce jour de retour des membres de la délégation ayant visité le lycée professionnel (en dehors de la remarque portant sur un bloc autonome d'éclairage de sécurité caché par une cabine de câblage dans un atelier), la conseillère de prévention académique précise que ces lacunes seront citées à la cheffe d'établissement.

La conseillère de prévention académique évoque enfin une cinquième difficulté : si la thématique initiale de la visite portait sur les réformes en cours, conformément à la décision du premier groupe de travail préparatoire à la visite qui s'était réuni au printemps 2020, le second groupe de travail réuni en septembre a décidé d'y ajouter un retour d'expérience sur la crise sanitaire.

La directrice des ressources humaines cède la parole au directeur des ressources humaines adjoint, RH de proximité de la Loire, qui présidait la délégation, pour quelques compléments.

Le directeur des ressources humaines adjoint, RH de proximité de la Loire, remercie la conseillère de prévention académique pour son propos exhaustif et confirme que l'ordre du jour centré sur la réforme du baccalauréat de cette visite initialement prévue en mars a dû être infléchi, dominé en définitive par celui de la crise sanitaire.

La directrice des ressources humaines ajoute que dans la mesure où une telle visite sur site s'est déroulée globalement de façon satisfaisante il est possible d'en projeter de nouvelles.

La directrice des ressources humaines sollicite ensuite d'éventuelles questions.

La secrétaire du CHSCTA confirme que tous les représentants des personnels ont eu accès au rapport en l'état, sans ajout, et qu'il peut donc être passé au vote. Elle revient sur une défaillance problématique au niveau du respect de l'anonymat des personnels présents lors de l'entretien avec la délégation. L'un des personnels présents s'est présenté comme le représentant de la direction et le directeur des ressources humaines adjoint, RH de proximité de la Loire, a dû rappeler que la direction et les personnels étaient volontairement rencontrés séparément afin que la parole soit libre. La personne a quitté la salle mais selon la secrétaire du CHSCTA la direction a eu connaissance

des personnels présents suite à cette intrusion. La secrétaire du CHSCTA soulève ensuite une seconde question, déjà mentionnée dans la déclaration liminaire de la FSU, et qui fera l'objet du dépôt d'un avis parmi les quatre annoncés, celle de la diffusion élargie du compte rendu de visite.

La directrice des ressources humaines la remercie de ces précisions. Elle confirme que ces visites méritent assurément une vigilance particulière quant à leur déroulement. Elle met le rapport au vote.

Les représentants de l'UNSA prennent acte du fait que l'objectif d'observer la mise en place de la réforme de la voie professionnelle n'a pas été atteint et proposent d'y remédier lors d'une prochaine visite en se focalisant exclusivement sur lui.

La directrice des ressources humaines soumet au vote le rapport présenté.

Résultats du vote sur le rapport relatif à la visite de la cité scolaire d'Andrézieux-Bouthéon :

- Vote « contre » : 0
- Abstention : 2
- Vote « pour » : 5

- Choix du lieu de la prochaine visite et composition de la délégation.

La conseillère de prévention académique rappelle que la visite qui était prévue après la réunion du 12 novembre 2020 dans un service académique, en l'occurrence la DSDEN du Rhône, n'a pas eu lieu parce qu'une part importante du personnel exerce en télétravail.

La directrice des ressources humaines rappelle que le choix du lycée professionnel d'Ambérieu avait été suggéré en début d'année scolaire.

Ce choix fait consensus.

Concernant la composition de la délégation, la conseillère de prévention académique précise qu'il est nécessaire pour des raisons sanitaires de prévoir un effectif plus restreint que lors de la précédente visite.

La secrétaire du CHSCTA déclare qu'elle sera présente avec un autre représentant de la FSU : Monsieur François Clément.

Les représentants de l'UNSA désignent Madame Anne-Sophie Ayat.

Les représentants de FO confirment la présence de Monsieur Dominique Sénac.

La directrice des ressources humaines fera connaître ultérieurement l'identité des représentants de l'administration, une fois arrêté le nombre de membres dans la délégation.

Concernant le choix de la date, la directrice des ressources humaines précise que la visite sera organisée autant que faire se peut entre les vacances d'hiver et de printemps.

La conseillère de prévention académique ajoute que cette date restera tributaire de la situation sanitaire et rappelle qu'une nouvelle réunion du CHSCTA est prévue le 11 mars 2021.

Après discussion la directrice des ressources humaines en accord avec les membres du CHSCTA propose de programmer de préférence en mars la date de cette visite.

- Respect de la confidentialité des propos des personnels et transmission du rapport de la délégation.

S'agissant du respect de la confidentialité des propos des personnels, la directrice des ressources humaines demande de bien rappeler cette exigence au début de la réunion sur site et, préalablement, aux chefs d'établissement.

S'agissant de la transmission du rapport de la délégation, la directrice des ressources humaines rappelle l'existence établie d'un protocole académique selon lequel « un compte rendu synthétique est présenté en séance, transmis au chef d'établissement, au chef de service ou à l'IEN de circonscription. Il est rédigé par le secrétaire du CHSCT et le conseiller de prévention ». La transmission du compte rendu de la délégation s'effectuant jusqu'alors dans le cadre de ce protocole, la directrice des ressources humaines demande donc confirmation de la volonté de faire évoluer ce protocole.

Les représentants de la FSU rappellent que cette question est récurrente. Ils notent qu'à chaque visite, les chefs de service ont accès aux éléments du rapport adopté tandis que les personnels n'ont accès à rien et sont tributaires du bon vouloir des chefs de service d'en communiquer tout ou partie. Les organisations syndicales représentées au sein des CHSCT peuvent bien sûr voter des avis diffusés à tous via le site internet de l'académie de Lyon, mais elles déplorent cet usage qui octroie des droits à l'information à l'encadrement différents de ceux accordés aux personnels, d'autant que des problématiques de dialogue entre direction et personnels existent parfois et émergent justement à l'occasion de ces visites. Donner accès aux mêmes informations aux personnels et aux encadrants permettrait de donner plus de sens aux visites. Les représentants de la FSU entendent donc faire évoluer le protocole et déposeront donc un avis en ce sens.

La directrice des ressources humaines invite les représentants de l'UNSA et de FO à s'exprimer sur le sujet.

Les représentants de l'UNSA affirment leur entier accord. Une diffusion élargie du rapport, même partielle, en permettant une prise de conscience de problématiques parfois sous-évaluées voire niées par certaines directions, serait bénéfique aux collègues qui forgent des espoirs dans ces visites pour dénouer des situations tendues. Réviser le protocole en ce sens serait pertinent.

Les représentants de FO expriment leur accord avec ce point de vue.

La directrice des ressources humaines entend le consensus autour de cette requête. Elle précise que le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique précise le caractère confidentiel des travaux des CHSCT. Elle sollicitera le service juridique du rectorat afin de savoir dans quelle mesure il est possible de faire évoluer ou pas le protocole actuel dans le sens d'une plus grande communication de certains éléments. Une réponse sera donc apportée aux représentants des personnels après cette consultation.

La secrétaire du CHSCTA s'interroge sur l'inégale protection de la confidentialité des réponses au questionnaire, selon que l'on soit chef de service ou pas. Elle insiste donc sur la nécessité que le rapport du CHSCT soit accessible aux deux catégories de personnels d'un établissement.

La directrice des ressources humaines entend la pertinence d'améliorer l'existant mais n'entend pas la nécessité d'une « égalité ». En effet, un chef d'établissement doit avoir accès au maximum d'informations sur l'établissement qu'il gère et il est astreint à une obligation de discrétion à leur égard. Plus largement, il convient d'analyser les risques encourus par chacun selon les types d'informations diffusées. Il en va ainsi du risque d'autocensure de certains agents si le rapport est amené à une diffusion élargie. Il peut être pertinent d'étudier les modalités de diffusion des informations du rapport par les responsables qui en sont destinataires et de les inciter, peut-être par un complément dans la formulation du protocole, à en assurer une communication, mais non

exhaustive, selon une forme particulière et à un moment adapté. La diversité du statut des personnels, titulaires ou contractuels par exemple, au sein d'un établissement pose aussi question.

La secrétaire du CHSCTA admet qu'il s'agirait d'un progrès dans la mesure où un chef d'établissement ou de service n'a à ce jour aucune obligation de diffusion.

La directrice des ressources humaines s'engage donc à prendre l'attache du service juridique et à faire une proposition améliorant la pratique actuelle. Elle s'engage de même à rappeler aux chefs d'établissement la nécessaire garantie de confidentialité des personnels et de leurs propos.

Les représentants de la FSU déclarent que la transmission aux collègues des résultats des questionnaires qu'ils sont enjoins de remplir serait un minimum pour permettre à chacun d'identifier la pensée collective.

La directrice des ressources humaines entend la question de la présentation du rapport aux membres du conseil d'administration, en tant que possibilité plus qu'obligation. Elle confirme en conséquence sa proposition d'obtenir un avis juridique sur la question de la diffusion des éléments du questionnaire comme du rapport pour évaluer ce qui est obligatoire, possible, impossible. Parce que leur présentation au conseil d'administration varie vraisemblablement selon la décision des chefs d'établissement et qu'il pourrait être opportun d'accompagner la collectivité locale qui porte l'établissement en en mettant également à sa disposition une version, elle conclut qu'il est en somme nécessaire de préciser ce qu'un chef d'établissement doit faire du rapport et que les préconisations du service juridique permettront éventuellement de proposer une nouvelle formulation dans le protocole.

### 3. Bilan du programme annuel académique de prévention 2020 (Cf. document publié sur le site de l'académie)

La directrice des ressources humaines renvoie en introduction au document envoyé à tous au préalable par voie électronique et déjà discuté lors du groupe de travail préparatoire à cette réunion la semaine précédente. Elle indique avoir déjà été informée par la conseillère de prévention académique et par le directeur des ressources humaines adjoint, RH de proximité du Rhône des observations émises à cette occasion par les organisations syndicales présentes, la FSU et l'UNSA, à savoir :

- L'insuffisante mise en avant des actions réalisées par l'administration et ses partenaires durant l'année 2020 ;
- L'ajout d'un propos introductif soulignant le contexte inédit de la crise sanitaire pour expliquer la non mise en œuvre de certaines actions ;
- L'intégration dans le programme académique de prévention 2021 d'une présentation générale de l'ensemble des dispositifs, mesures et actions mis en place sous forme d'un bilan synthétique consolidé pour l'année 2020.

La conseillère de prévention académique demande aux membres du CHSTA s'ils ont pris connaissance du document de travail, par ailleurs projeté, ou s'ils souhaitent que soit étudié chaque axe séparément. Elle précise qu'elle a repris l'ordre de présentation convenu l'année précédente mais qu'il n'y a cette année que peu d'actions en cours, en raison du contexte sanitaire : soit les actions sont réalisées, soit elles sont reportées. La mention « travail mis en suspens en raison de la crise sanitaire » apparaît fréquemment. Elle ajoute que, si le bilan n'a pas à être voté, le nouveau programme académique de prévention pour 2021 doit ensuite être soumis au vote.

La directrice des ressources humaines précise que les deux programmes académiques de prévention 2020 et 2021 doivent d'autant plus être mis en regard que l'intégralité des projets n'a pu être menée à terme cette année. Elle en rappelle les principaux axes : « intégrer la santé et la sécurité au travail

dans la gouvernance des académies», «développer une médecine de prévention intégrée», «mettre en place des actions de prévention en cas d'accident de travail ou de situation de travail dégradée», «renforcer la prise en compte des risques liés aux bâtiments, amiante, qualité de l'air intérieur, radon». Elle demande ensuite aux membres du CHSCTA s'ils préfèrent revenir sur certains points pour poser des questions ou émettre des remarques ou s'ils préfèrent que le CHSCTA se focalise plus immédiatement sur le programme 2021.

Sollicités, les représentants de FO déclarent ne pas avoir de remarque particulière, écouter ce qui va être dit et que leur position est connue.

Les représentants de l'UNSA remercient pour ce bilan puis rappellent avoir signalé en groupe de travail que beaucoup de travaux qui ont dû être mis en suspens mériteraient d'être repris même si la situation sanitaire perdure. Ceci afin d'éviter de différer trop de problèmes. Ils distinguent d'abord le risque lié à l'usage informatique, le travail à distance – non le télétravail - étant plus subi que souhaité, risque renforcé par la perspective d'un nouveau confinement comme l'évoque la presse en ce moment. Ils distinguent ensuite les problématiques liées aux situations de travail dégradées, à mettre en lien avec les RPS, sujet déjà évoqué de façon très générale mais qui mérite d'être approfondi en raison de la crise sanitaire, des conditions d'exercice imposées, de l'isolement de certains collègues, personnels en ASA ou personnels se rendant en établissement mais contraints à limiter leurs contacts sociaux avec leurs collègues. Peuvent par exemple se retrouver en difficulté, en fragilité ceux qui, dans les écoles, face aux difficultés de la classe, voient le travail de concertation des équipes empêché. Attendre la résolution globale de la crise sanitaire pour ne pas occulter davantage ces problématiques risque d'être dommageable pour les personnels que représente le CHSCTA.

La directrice des ressources humaines préconise d'intégrer ces sujets à des axes du programme annuel académique de prévention 2021 plutôt que dans le bilan du programme 2020.

Les représentants de l'UNSA indiquent qu'ils apparaissent dans le bilan comme «en cours», pour certains seulement. Ils notent ainsi l'absence de mention dans la partie «3.2.» à la rubrique «formaliser les procédures, présentation des différents temps de démarches en CHSCTA».

La directrice des ressources humaines confirme que la mention «travaux en suspens en raison de la crise sanitaire» notée en rouge concerne l'intégralité de la partie «3.2» et même «3.1.» mais qu'il convient de reporter ces rubriques l'année prochaine, et ce, même si la situation sanitaire dégradée perdure.

La conseillère de prévention académique demande confirmation aux représentants de l'UNSA qu'ils sollicitent le report de la partie «3.2.» dans le programme annuel académique de prévention 2021.

Les représentants de l'UNSA le confirment.

La conseillère de prévention académique demande confirmation aux représentants de l'UNSA des références de la rubrique relative au travail numérique afin de reporter ce point dans le PAP 2021.

Les représentants de la FSU précisent qu'il s'agit du point «1.3.».

La conseillère de prévention académique prend donc acte de la demande de reprendre ces points et les intègre en direct dans le programme académique de prévention 2021.

Les représentants de la FSU ajoutent que la problématique peut être abordée par les participants au GT «prévention des RPS». Ils précisent qu'ils ont des propositions concrètes à faire sur le sujet avant la fin de l'année, pour une éventuelle mise en œuvre l'année prochaine. Le vote d'un avis est prévu pour la reprise de ce groupe de travail. Pour ce faire, une à deux réunions sont demandées dans la mesure du possible d'ici la fin de l'année scolaire.

La directrice des ressources humaines valide la perspective d'au moins une réunion. Elle en profite pour informer les membres du CHSCTA de l'existence d'un projet de feuille de route RH académique en cours d'élaboration. En ce qui concerne les différents volets RH de l'académie de Lyon de cette feuille de route le souhait est émis de réactiver un certain nombre de groupes de travail issus du CHSCTA interrompus en raison de la crise sanitaire, notamment celui relatif à la prévention des RPS et celui relatif aux conditions de travail des stagiaires du second degré. Elle souligne le bel élan initié jusqu'alors par ces groupes de travail et se félicite donc des avis concordants des représentants des personnels à les voir reprendre.

La conseillère de prévention académique confirme également que le groupe de travail relatif aux stagiaires second degré sera réintégré au programme annuel académique de prévention 2021.

La directrice des ressources humaines sollicite d'éventuelles interventions complémentaires sur le bilan du programme annuel académique de prévention 2020. Il n'y en a aucune. Ce bilan n'appelant aucun vote, elle introduit le programme académique de prévention 2021.

#### 4. Programme annuel académique de prévention 2021 (Cf. document publié sur le site de l'académie)

La directrice des ressources humaines renvoie au document envoyé et qui a déjà été modifié suite à la réunion du groupe de travail préparatoire. Il n'y a pas eu de remarque particulière hormis celles évoquées précédemment par les représentants de l'UNSA selon lesquelles il conviendrait d'intégrer au programme 2021 les actions suspendues en 2020. Elle suggère de le formuler en référence explicite à la crise sanitaire. Pour commencer la présentation plus détaillée de ce programme annuel académique de prévention 2021, elle rappelle qu'il s'inscrit systématiquement en conformité avec les orientations stratégiques ministérielles arrêtées en CHSCT ministériel, à savoir : « prendre en compte le retour d'expérience de la crise sanitaire », « structurer les actions de prévention sur la base des évaluations des risques professionnels », « préciser le rôle des pôles académiques de la prévention, des conseillers et des assistants de prévention et des inspecteurs santé et sécurité au travail », « répondre aux enjeux de la médecine de prévention » et « mettre en place des actions de prévention en cas d'accidents de service ou de situations de travail dégradées ». Ces cinq points sont ceux repris dans le plan académique.

S'agissant de l'axe 1, « prendre en compte le retour d'expérience de la crise sanitaire », il est décliné en cinq objectifs : « 1.1. Recenser les actions mises en place pendant la crise sanitaire », « 1.2. Établir un bilan de l'impact de la crise sanitaire sur les conditions de travail de tous les personnels dans trois bassins » (au moyen d'une enquête académique par des stagiaires IRA si possible), « 1.3. Organiser des groupes de paroles interprofessionnels », « 1.4. Former les cadres volontaires des services administratifs au management hybride (à distance et sur site) », « 1.5. Développer et accompagner le télétravail ».

La directrice des ressources humaines demande aux représentants des personnels s'il y a des questions ou des remarques sur l'axe 1. Il n'y en a aucune.

S'agissant de l'axe 2, « structurer les actions de prévention sur la base des évaluations des risques professionnels », il est décliné en quatre objectifs : « 2.1. Créer un comité de pilotage académique de la prévention en santé et sécurité au travail afin de coordonner les actions de prévention des services administratifs du rectorat en matière de santé, de sécurité et de sûreté » ; « 2.2. renforcer la prévention des risques professionnels », selon deux modalités (« former les préventeurs (assistants

de prévention du 1er degré et du second degré, des CIO et services) dans chacun des départements à l'évaluation des risques avec la nouvelle trame du document d'évaluation des risques professionnels (DUERP) », « diffuser des exemples d'évaluation des risques pour des unités de travail spécifiques à l'attention des écoles, des EPLE et des services »); « 2.3.poursuivre la prévention des risques psychosociaux », selon trois modalités (« proposer un plan de prévention des risques psychosociaux dans le cadre d'un groupe de travail du CHSCT académique »); « focus sur la nécessité d'évaluer les RPS à l'aide de la nouvelle trame du DUERP dans les formations », « diffusion d'exemples d'évaluation de RPS dans des DUERP »); « 2.4. Accompagner le déploiement ministériel du carnet de bord numérique centralisant l'ensemble des informations essentielles (amiante, vétusté des locaux, qualité de l'air, etc.) qui sera créé pour chaque école et établissement scolaire publics », ce dernier projet que l'académie devra accompagner relevant du ministère et devant permettre de fournir des indicateurs intéressants sur chaque établissement.

La directrice des ressources humaines demande aux représentants des personnels s'il y a des questions ou des remarques sur l'axe 2.

Les représentants de l'UNSA souhaitent revenir sur le point 1 de l'axe 2 relatif au comité de pilotage académique afin de connaître l'identité des personnels qui seront amenés à le créer ou à minima à y participer. Et d'ajouter une remarque globale sur le document : la colonne 3 « moyens mis en œuvre ou services mobilisés » n'est pas systématiquement renseignée pour chaque objectif indiqué.

La directrice des ressources humaines et la conseillère de prévention académique confirment qu'il conviendra de remplir la colonne 3 du point 1 de l'axe 2 en précisant qui composera le comité de pilotage en question.

Les représentants de l'UNSA s'enquière de savoir si les informations échangées lors des réunions du comité pilotage seront transmises au CHST académique.

La conseillère de prévention académique indique que le but premier du comité de pilotage est de faciliter la communication entre les différents services de l'administration. L'idée est de gagner en efficacité en favorisant une réponse concertée et cohérente entre les multiples acteurs appelés à intervenir dans les situations d'urgence à traiter comme celles évoquées en début de séance.

La directrice des ressources humaines précise donc qu'il n'y aura pas de retour spécifique à chaque CHSCT mais qu'un bilan est envisageable.

Les représentants de l'UNSA confirment que le sens de leur demande est conforme aux enjeux posés par la conseillère de prévention académique au sujet du déploiement d'un tel dispositif: non de connaître la charge de chacun des intervenants mais de savoir qu'il existe une réflexion ayant abouti à une chaîne de transmission face à une situation donnée.

La directrice des ressources humaines confirme qu'une information du CHSCTA sera prévue, notamment sur les éléments qui ont un impact sur l'organisation plutôt que sur les situations elles-mêmes.

La secrétaire du CHSCTA demande s'il est absolument nécessaire que la colonne « résultats attendus » soit complétée. Elle ne l'est pas en effet au point « 2.3. » En face du GT « prévention des RPS » alors que l'objectif explicité est précisément de « proposer un plan de prévention des risques psycho-sociaux dans le cadre d'un groupe de travail du CHSCT académique », ce qui induit que le résultat attendu est le plan de prévention en jeu.

La conseillère de prévention académique confirme que ce serait redondant.

La directrice des ressources humaines ajoute que le renseignement des colonnes dépend de fait des objectifs indiqués. La modification en question sur l'axe 2 est actée. La directrice des ressources

humaines demande aux représentants des personnels s'il y a des questions ou des remarques sur l'axe 2.

Les représentants de l'UNSA renouvellent une demande similaire pour le point « 2.4. Accompagner le déploiement ministériel du carnet de bord numérique ». Ils trouveraient pertinent de renseigner les moyens sur lesquels ce déploiement sera assuré.

La directrice des ressources humaines répond que cela dépend du ministère et qu'à ce jour, en l'absence de calendrier ni de précisions quant aux moyens ou outils, renseigner cette rubrique est impossible. Mais il sera rendu compte ultérieurement de ces travaux au CHSCT.

Les représentants de l'UNSA suggèrent en conséquence d'indiquer « à définir » ou « à préciser par le ministère » pour expliciter ces éléments auprès des collègues non présents au CHSCTA mais qui auront accès au programme.

La directrice des ressources humaines suggère d'indiquer en colonne 3 que le déploiement est ministériel pour signifier que l'académie n'est pas un service acteur dans un premier temps.

La conseillère de prévention académique ajoute en direct cette précision (« mise en œuvre par le ministère ») dans la colonne 3 du point « 2.4. » dans le document de travail projeté.

La directrice des ressources humaines confirme que la formulation « accompagner » le prévoit. En revanche, concernant le renseignement de la colonne 4 laissée vierge, elle ne tient pas à engager l'académie à la place du ministère en matière de « résultats attendus », celle-ci ne pouvant pas être tenue responsable par exemple d'un éventuel retard dans la mise en œuvre. La directrice des ressources humaines demande aux représentants des personnels s'il y a d'autres questions ou remarques sur l'axe 2. Il n'y en a aucune.

S'agissant de l'axe 3, « préciser le rôle des pôles académiques de la prévention, des conseillers et des assistants de prévention et des inspecteurs santé et sécurité au travail », la directrice des ressources humaines présente qu'il est décliné en trois objectifs: « 3.1. Nommer un assistant de prévention parmi les personnels de l'éducation nationale dans chaque collège et chaque lycée », « 3.2. Réunir régulièrement les conseillers de prévention et l'inspecteur en santé et sécurité au travail », « 3.3. Former les assistants de prévention nouvellement nommés ».

La secrétaire du CHSCTA pose une question relative au premier objectif pour que soit explicitée la formulation « temps dédié chaque mois » indiquée dans la colonne 3 afférente.

La conseillère de prévention académique explique que, dans la lettre de mission que reçoit un assistant de prévention et dont un modèle a été communiqué dans la circulaire de rentrée « santé et sécurité au travail », il est fait mention d'objectifs et de moyens. Dans les faits ces mentions ne sont pas toujours complétées. Elle cite en exemple le cas des CIO qui indiquent systématiquement la durée de la mission impartie mais de façon variable d'un endroit à un autre.

La secrétaire du CHSCTA reformule sa question. Elle explique qu'avant d'édicter toute lettre de mission, il convient de disposer d'assistants de prévention. Or un chef d'établissement de lycée ou de collège ou un chef de service ne peut désigner un enseignant pour devenir assistant de prévention. Il conviendrait donc d'effectuer en amont un travail auprès des chefs d'établissement pour qu'ils communiquent et soumettent cette proposition aux équipes pédagogiques afin que cette mission soit assurée par un personnel du second degré volontaire. Aussi le renseignement de la rubrique « moyens mis en œuvre » serait-il à préciser.

La conseillère de prévention académique précise au contraire que la réglementation permet tout à fait à un chef d'établissement de désigner un personnel non volontaire pour accomplir cette

mission. C'est du reste fréquent. Mais il a souvent été constaté dans les formations que ces personnes initialement non volontaires se montrent en définitive intéressées et motivées, une fois accompagnées à dépasser les préjugés relatifs à cette mission assez méconnue et envisagée de prime abord comme rébarbative. Quant à la question des moyens, ils sont différents d'un établissement à l'autre.

Les représentants de la FSU complètent le propos de la secrétaire du CHSCTA en exposant qu'en lycée professionnel, absolument aucun collègue ne sait qu'il faut qu'un personnel enseignant du second degré soit désigné assistant de prévention. Ceci suggère que les demandes des chefs d'établissement n'existent vraisemblablement pas. Pour prendre le cas de l'établissement d'exercice de l'un d'eux, ils indiquent y avoir incité le chef d'établissement depuis six mois, soit depuis un courrier en ce sens envoyé par monsieur le recteur de l'académie le 17 juillet 2020 ; ils ajoutent qu'un assistant de prévention y est effectivement désigné depuis un mois mais sans disposer d'aucune lettre de mission ni aucun autre document ou support. S'appuyant sur la consigne forte de monsieur le recteur de l'académie de promouvoir les assistants de prévention dans les établissements, ils interrogent donc l'existence de remontées d'établissements indiquant le nombre d'assistants de prévention éducation nationale désignés et d'un tableau de recensement récapitulatif par établissement.

La conseillère de prévention académique répond qu'il existe un tableau de suivi.

La directrice des ressources humaines le confirme, précisant que sont relancés les établissements n'en désignant pas et qu'à l'instar des autres tableaux de suivi comme celui relatif à la réalisation des exercices imposés, ce tableau assure le suivi de la mise en œuvre par les établissements de la politique de monsieur le recteur de l'académie qui les en a informés par courrier. A l'occasion de ce suivi et de ces relances, les chefs d'établissement peuvent exprimer leurs difficultés à trouver ou ne pas trouver, à désigner ou non leur assistant de prévention.

Les représentants de la FSU apprécieraient des chiffres sur ce sujet afin d'évaluer comment le processus progresse.

La directrice des ressources humaines et la conseillère de prévention académique s'engagent à apporter des informations chiffrées lors d'une séance ultérieure.

La conseillère de prévention académique précise qu'un état des lieux a déjà été réalisé il y a deux ans, sur les trois départements. Il en était ressorti une carence très importante en assistants de prévention dans le second degré, carence d'autant plus préjudiciable que, dans les situations plus problématiques, de tels relais pourraient véritablement conseiller et aider le chef établissement dans ses missions. Elle pense qu'un nouvel état des lieux est une bonne idée au regard du faible nombre de remontées recensé jusqu'ici. Une nouvelle relance permettrait de s'assurer que l'information donnée en début d'année scolaire est bien arrivée jusqu'aux chefs d'établissement et aux personnels.

D'un commun accord entre membres du CHSCT, un état des lieux du réseau des assistants de prévention est donc acté et consigné en direct par la conseillère de prévention académique sur le document de travail projeté, dans la colonne 4 du point « 3.1. ».

La directrice des ressources humaines considère que le moment pour un état des lieux, impossible en septembre, est opportun à cette période de l'année scolaire.

Les représentants de l'UNSA demandent si cet état des lieux ne porte que sur les établissements du second degré ou également sur ceux de chaque circonscription.

La conseillère de prévention académique précise qu'un assistant de prévention est nommé dans chaque circonscription et qu'il conseille les écoles de cette circonscription.

La directrice des ressources humaines précise que la problématique de désigner les assistants de prévention ne vaut donc que pour le second degré où les chefs d'établissement doivent les identifier. D'où l'action académique pour améliorer l'existant. Elle demande ensuite aux représentants des personnels s'il y a d'autres questions ou remarques sur l'axe 3. Il n'y en a aucune.

S'agissant de l'axe 4, « Répondre aux enjeux de la médecine de prévention », la directrice des ressources humaines expose qu'il est décliné en cinq objectifs : « 4.1. associer systématiquement les médecins du travail à tous les travaux et dispositifs mis en place dans le cadre de la politique de prévention de la santé, de la sécurité et des conditions de travail de l'académie » qui se décline en deux modalités (« associer le médecin du travail coordonnateur ou son représentant à l'ensemble des travaux du CHSCTA notamment dans le cadre des réunions de l'instance » et « le médecin du travail coordonnateur ou son représentant fait partie des délégations des visites du CHSCTA ») ; « 4.2. Poursuivre les efforts en faveur du recrutement des médecins du travail », ce qui induit de « Rechercher des médecins du travail » et de « rechercher des collaborateurs médecins tutorés par les médecins du travail » ; « 4.3. Constituer une équipe pluridisciplinaire » soit « pérenniser dans la mesure du possible le recrutement d'infirmiers en santé au travail » ; « 4.4. Mettre en place des visites d'information et de prévention » ; « 4.5. Rendre compte de l'activité de ce service dans le cadre du rapport présenté en CHSCT ». Elle précise à l'occasion du point « 4.1. » qu'à l'exception du médecin conseiller technique qui est connectée, tous les médecins de prévention sont retenus par une autre réunion ce jour et sont donc excusés, mais qu'il est déjà d'usage que l'un d'eux soit présent aux CHSCTA. Elle précise à l'occasion du point « 4.3. » que deux infirmières du travail du Rhône sont présentes ce jour. Elle précise à l'occasion du point « 4.5. » que c'est déjà l'usage et que les outils numériques vont permettre de continuer en ce sens. Elle demande ensuite aux représentants des personnels, au médecin conseiller technique et aux infirmières du travail du Rhône s'il y a des questions ou des remarques sur l'axe 4.

La médecin conseiller technique, en accord avec les infirmières du travail du Rhône, précise qu'elles ont déjà fait part de leurs remarques à la conseillère de prévention académique avant ce CHSCTA pour apporter quelques modifications à ce projet de plan de prévention et qu'elles n'ont donc rien à ajouter.

La directrice des ressources humaines les remercie de leur présence et de leur suivi attentif de toutes les discussions sur tous les sujets abordés. Elle sollicite d'éventuelles interventions complémentaires sur cet axe de travail. Il n'y en a aucune.

S'agissant de l'axe 5, « mettre en place des actions de prévention en cas d'accidents de service ou de situations de travail dégradées », la directrice des ressources humaines présente sa déclinaison en trois objectifs : « 5.1. Analyser des accidents de travail » objectif décliné en trois modalités (« Organiser une journée de formation à l'analyse des accidents de travail destinée aux membres des 4 CHSCT de l'académie », « Analyser des accidents de travail à la suite de la formation. Présenter cette analyse en réunion de CHSCT », « Etablir un état des lieux des accidents de travail dans l'ensemble de l'académie ») ; « 5.2. Analyser des situations de travail dégradées » qui consiste en « Recenser les actions menées en 2020 » et « Formaliser des procédures » ; « 5.3. Informer les personnels des modalités d'octroi du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) » qui suppose d'« Etablir un état des lieux de la mise en place du CITIS ».

S'agissant du sous-point « Organiser une journée de formation à l'analyse des accidents de travail », la conseillère de prévention académique précise qu'elle était déjà prévue dans le plan précédent mais n'a pu se tenir. L'INRS qui avait été sollicité initialement ne se déplace quasiment plus en présentiel et se focalise sur les formations numériques à distance. Selon toute vraisemblance, c'est

donc sous ce format qu'il conviendra d'organiser cette formation pour qu'elle puisse advenir si la situation sanitaire ne s'améliore pas.

La directrice des ressources humaines souligne toute l'importance que revêt l'objectif « 5.2. Analyser des situations de travail dégradées » au regard de l'année écoulée et de celle qui a déjà commencé. Elle demande aux représentants des personnels s'ils ont des questions ou des remarques sur l'axe 5. Il n'y en a aucune. Elle s'apprête donc à engager la procédure de vote sur le programme annuel académique de prévention 2021. Avec la conseillère de prévention académique, elle rappelle au préalable qu'il convient d'y ajouter les points « 3.1. » et « 1.3. » du précédent, conformément aux observations des représentants de l'UNSA.

La conseillère technique assistante sociale demande à être ajoutée à la liste des participants au GT « prévention des RPS ».

La directrice des ressources humaines admet qu'il convient de remédier à cette omission et la remercie de ce signalement.

La conseillère de prévention académique procède à la rectification page 6, rubrique 2.3. », colonne 3.

Elle demande aux représentants des personnels s'ils ont d'autres questions ou remarques. Il n'y en a aucune. Elle engage donc la procédure de vote sur le programme annuel académique de prévention 2021.

Résultats du vote relatif au programme annuel académique de prévention 2021 :

- Vote « contre » : 0
- Abstention : 0
- Vote « pour » : 6

NB : un représentant FSU s'est déconnecté.

##### 5. Transfert des personnels « Jeunesse et sports »

La directrice des ressources humaines indique que ce thème n'a pu être abordé lors de la séance du groupe de travail préparatoire.

A 16h54, la secrétaire du CHSCTA souhaite savoir si la visio-conférence se termine à 17h00 dans la mesure où des avis sont à présenter au vote.

La directrice des ressources humaines et la conseillère de prévention académique indiquent qu'elle se termine à 18h00 et qu'elles gardent pleinement à l'esprit l'organisation du vote des avis.

La directrice des ressources humaines reprend la présentation du point 5 relatif au transfert des personnels « Jeunesse et sports » qu'elle va s'efforcer de réaliser rapidement afin de laisser tout le temps nécessaire aux questions, ce thème n'ayant pas été abordé lors de la séance du groupe de travail préparatoire mais certaines déclarations liminaires telles celles de FO ayant soulevé certains aspects. Elle invite les représentants des personnels à ne pas hésiter à poser leurs questions si un point de la présentation vient à manquer de clarté ou de précision.

La directrice des ressources humaines indique ainsi que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat, des évolutions sont opérées au niveau de l'académie de Lyon. Outre l'accueil des personnels « Jeunesse et sports » qui sera détaillé, l'académie accueille également de nouveaux personnels, les délégués régionaux académiques à la recherche et à l'innovation (DRARI), placés sous l'autorité hiérarchique du recteur de région académique, et par délégation du recteur délégué pour l'ESRI (Enseignement Supérieur et Recherche), et l'autorité

fonctionnelle du préfet de région. Ceux-ci remplacent les délégués régionaux à la recherche et à la technologie (DRRT) qui étaient placés sous l'autorité hiérarchique du préfet de région et sous l'autorité fonctionnelle du recteur de région académique. Ce transfert concerne l'arrivée de huit agents en provenance de l'ancienne délégation régionale à la recherche et à la technologie. Ils restent gérés par la préfecture car ils sont mis à la disposition d'autres administrations, mais leurs bureaux seront relocalisés, une fois achevés les travaux encore en cours, dans les locaux du rectorat rue de Marseille au 3<sup>e</sup> étage à côté des services de la DRAES. La directrice des ressources humaines tient à ce que le CHSCTA dispose de cette information et précise que ces huit agents sont donc en train de s'installer dans les locaux.

La directrice des ressources humaines souligne néanmoins que la transformation majeure consiste en la création d'une délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) et de services départementaux de la jeunesse, de l'engagement et des sports (SDJES). En effet, dans les régions et les départements, les agents qui exercent les missions relatives au sport, à la jeunesse, à l'éducation populaire et à la vie associative ainsi que les agents qui soutiennent ces missions ont intégré les services académiques au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Au niveau régional, la DRAJES a été constituée dans les services régionaux académiques et rattachée au recteur de région académique, en l'occurrence Monsieur Dugrip. Au niveau départemental, un SDJES a été constitué au sein de chaque DSDEN. Il existe donc trois SDJES pour l'académie de Lyon et douze pour la région académique.

Au total, 385 postes ont été transférés à la région académique Auvergne-Rhône-Alpes, dont 72 postes à la DRAJES (90% implantés sur le site de Lyon et 10 % sur le site de Clermont-Ferrand et PNMESSA à Grenoble), 144 postes de conseillers techniques sportifs rattachés à la DRAJES mais affectés au sein des fédérations sportives, 8 postes transférés au sein des services académiques au titre des fonctions support de la DRAJES (fonctions RH, finances et logistique), et 161 postes dans les 12 DSDEN, avec des équipes de 9 à 21 agents par service départemental (SDJES).

L'académie de Lyon constituant le siège de la région académique, c'est elle qui accueille le nouveau bureau chargé de la gestion de proximité de l'ensemble de ces personnels (leur paie reste assurée par le ministère). Un attaché a donc été recruté sur poste vacant en la personne de monsieur SUT responsable de ce bureau créé au sein de la DPATSS. Il est aussi en lien avec les autres départements de la région académique dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale.

Plus spécifiquement pour l'académie de Lyon, ces transferts représentent 11 postes pour le SDJES de l'Ain, 14 postes pour le SDJES de la Loire, 19 postes pour le SDJES du Rhône, 48 postes pour le site de Lyon de la DRAJES ; 7 postes support sont transférés au sein des services du rectorat de l'académie de Lyon.

Dans les faits, les agents des DSDEN ne sont pas encore accueillis dans les sites des DSDEN en raison, selon les départements et les effectifs, de problématiques de locaux en cours de résolution. Les agents de la DRAJES sont hébergés sur le site de la cité administrative boulevard Garibaldi, ce qui induit que des personnels des services logistiques de la DAMG du rectorat de Lyon interviennent désormais sur ce nouveau site de la DRAJES et que les assistants de prévention devront désormais considérer ce nouveau local ainsi que le 3<sup>e</sup> étage du rectorat accueillant certaines fonctions support avec l'attention particulière que mérite tout local où exercent des personnels académiques.

Par ailleurs, les personnels transférés seront gérés selon deux cadres de gestion distincts en fonction des corps concernés.

Premier cadre de gestion : les agents des corps spécifiques Jeunesse et Sports (282 postes dans la région académique), qui sont des nouveaux corps qui n'existaient pas auparavant dans l'éducation nationale et donc dans l'académie. Il s'agit des corps de professeur de sports (à ne pas confondre avec les professeurs d'EPS gérés par la DIPE), conseiller technique et pédagogique supérieur (CTPS), inspecteur de la jeunesse et des sports (IJS), conseiller d'éducation populaire et de la jeunesse (CEPJ)

ainsi que les emplois fonctionnels. Ces corps sont gérés par l'administration centrale : la DGRH pour la partie administrative et le SAAM pour la partie financière. Un nouveau bureau a été créé au sein de la DPATSS du rectorat de l'académie de Lyon afin d'assurer la gestion RH de proximité des personnels de ces corps spécifiques pour l'ensemble de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes. Ces personnels seront gérés dans l'application RenoirRH, nouvellement mise en place dans notre ministère. Le bureau nouvellement créé sera constitué d'un chef de bureau et de deux gestionnaires.

Second cadre de gestion : les autres agents sur missions jeunesse et Sports (103 postes). Il s'agit des fonctionnaires relevant des corps d'administratifs ou techniques des ministères de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports ou des affaires sociales, des corps CIGEM et des contractuels. Pour ces agents, chaque académie gère ses personnels dans AGORA. Pour l'académie de Lyon, la gestion de ces agents est intégrée dans les directions respectives selon les corps : DPATSS pour les catégorie B et C et contractuels, DE pour les catégories A. Les agents ont été interrogés sur leur souhait d'être détachés ou intégrés. En fonction de chaque choix individuel, les services RH sont actuellement en train d'intégrer ou compléter les dossiers dans AGORA et ont préparé la paie du mois de janvier.

Un dialogue social s'est déjà engagé. Et un programme de dialogue social est mis en œuvre pour aborder dans les prochaines semaines différents points tels que l'action sociale et les indemnités. Placé sous l'égide de la région académique, il associe les représentants des trois CTA des trois académies de la région académique et des représentants des anciens comités techniques Jeunesse et Sports. Si ceux-ci n'existent plus, le recteur de la région académique a fait le choix d'intégrer leurs représentants au groupe de travail, en veillant à conserver en l'état la représentation des organisations syndicales qui variait d'une académie à l'autre afin que les échanges permettent à la fois de préserver ce qui existait pour les personnels Jeunesse et Sports et ce qui existe pour les personnels de l'éducation nationale, le but de cette réforme étant de créer des synergies.

La directrice des ressources humaines souligne aux membres du CHSCTA l'impact important de cette réforme sur les personnels de l'académie, les services, la localisation des services, avant de s'enquérir de leurs éventuelles questions ou remarques.

Les représentants de l'UNSA remercient la directrice des ressources humaines de cette présentation et attendent le compte rendu pour s'approprier les nombreux chiffres et sigles nouveaux.

La directrice des ressources humaines en convient et s'engage à ce que toutes les informations données au sujet de ce dispositif figurent dans le compte rendu.

Les représentants de l'UNSA interrogent sur la gestion de ces nouveaux personnels selon deux cadres le premier similaire à celui prévalant pour les agrégés avec gestion locale et décision ministérielle, le second relevant de l'académie.

La directrice des ressources humaines apporte une nuance en ce que les agrégés sont également gérés pour la paie par l'académie alors que les agents des corps spécifiques Jeunesse et Sports seront gérés par le ministère qui dispose par ailleurs d'un outil pour la paie dont les académies ne sont pas encore dotées. Les concernant, l'académie n'assure donc que la RH de proximité, par exemple en matière de congés.

Les représentants de l'UNSA demandent ensuite si, concrètement, ces personnels relèveront du CHSCT académique et des CHSCT départementaux.

La directrice des ressources humaines répond par l'affirmative puisque ces missions et personnels Jeunesse et Sports intègrent ceux de l'académie. De même, ces personnels seront amenés à consulter les services sociaux ou médicaux de l'académie. Pour rappel, ce dispositif représente un accueil d'une centaine de personnes pour l'académie de Lyon. Cela n'entraîne pas une variation

importante des effectifs de l'académie. En revanche, la connaissance de leurs missions et de leurs habitudes de fonctionnement qui sont nouvelles pour nos services exigera une attention et une bienveillance particulières, pour apprendre de leur expérience et stimuler les synergies.

Les représentants de FO apprécieraient que soit communiqué le document sur lequel la directrice des ressources humaines s'est appuyée pour cette présentation. Ceci afin d'obtenir des informations plus complètes que celles dont ils disposaient jusqu'alors. Ils se font ensuite le relai d'une question de personnels Jeunesse et Sports relative au nombre de postes perdus pendant le transfert qu'ils considèrent très conséquent.

La directrice des ressources humaines indique que le nombre de postes transférés correspond bien aux missions Jeunesse et Sports. Ceci étant, le transfert de postes vers la région académique auvergne-Rhône-Alpes a concerné des postes pour certains occupés, vacants pour d'autres, ce qui peut expliquer un décalage éventuel. Des recrutements sont donc en cours sur certains de ces postes vacants. Ainsi pour la gestion des Ressources Humaines dont les trois postes –implantés pour rappel au rectorat- sont arrivés vacants, un recrutement est en cours. En revanche pour la logistique les postes sont arrivés pourvus. C'est la même chose pour les métiers spécifiques : des recrutements sont en cours, des concours également, des stagiaires déployés, comme pour tous les corps de l'académie en somme. Par ailleurs, le choix laissé aux personnels entre intégration à l'éducation nationale ou rattachement à d'autres services, préfectoraux par exemple, a aussi pu contribuer à générer des postes vacants ou pas. En résumé, tous les postes transférés ne sont pas encore pourvus et le nombre de postes vacants varie selon les départements et les services.

Les représentants de FO s'interrogent sur la nature, contractuelle ou statutaire, des postes vacants pour lesquels un recrutement est à l'œuvre.

La directrice des ressources humaines informe que ces postes sont publiés à la PEP (Place de l'Emploi Public), qu'il s'agit donc a priori de fonctionnaires, mais qu'il pourra s'agir de contractuels le cas échéant, à l'instar de tous les recrutements.

Les représentants de FO souhaitent la confirmation qu'il s'agit théoriquement de postes de fonctionnaires titulaires.

La directrice des ressources humaines répond par l'affirmative. Elle indique néanmoins, s'agissant des postes RH par exemple, que faute de trouver des titulaires le recrutement de contractuels sur poste vacant est envisagé, comme il est d'usage en pareil cas dans les services du rectorat.

Les représentants de FO remercient la directrice des ressources humaines de ses réponses.

La médecin conseillère technique informe que le service de médecine de prévention a déjà été sollicité pour intégrer les dossiers médicaux de ces agents Jeunesse et Sports. Elle souligne que le nombre d'agents Jeunesse et Sports à absorber pour le service de médecine du travail représente une charge additionnelle de travail conséquente. Elle souhaiterait donc savoir si le transfert de postes s'est accompagné d'un transfert de moyens et si ces agents bénéficieraient préalablement d'un médecin du travail ou d'un service de promotion de la santé susceptible d'intégrer en renfort le service de médecine du travail.

La directrice des ressources humaines rappelle que les seules fonctions support ayant obtenu des emplois sont les RH, finances et logistique. Aucun renfort de postes de médecin, assistante sociale, informaticien ou autre ni aucun moyen directement dédié n'est en revanche prévu, la centaine d'agents à accueillir pesant peu au regard des 56 000 agents que compte déjà l'académie. Concernant l'éventuelle existence antérieure d'une médecine de prévention des agents Jeunesse et Sports, la directrice des ressources humaines admet que cette question n'a pas encore figuré à l'agenda des nombreux échanges relatifs à ce transfert. Mais ces échanges n'étant pas clos, elle invite

la conseillère technique à se rapprocher de Messieurs SUT et HILAIRE pour de plus amples informations, quant à la récupération des dossiers médicaux par exemple.

La directrice des ressources humaines demande s'il y a d'autres questions ou remarques.  
Il n'y en a aucune.

#### 6. Questions diverses

Aucune.

La directrice des ressources humaines suggère de procéder au vote des avis demandés par les représentants de la FSU et de l'UNSA.

La directrice des ressources humaines soumet les avis suivants au vote :

##### Avis n°1

*« La FSU demande la reprise rapide du GT RPS. »*

Résultats du vote :

- Vote « contre » : 0
- Abstention : 0
- Vote « pour » : 6

##### Avis n°2

*« La FSU demande la réouverture du GT sur l'application des registres dématérialisés. »*

Résultats du vote :

- Vote « contre » : 0
- Abstention : 0
- Vote « pour » : 6

##### Avis n°3

*« La FSU demande que le rectorat envoie une information régulière concernant le CHSCT (actions, publications etc.) en direction de l'ensemble des personnels. »*

Résultats du vote :

- Vote « contre » : 0
- Abstention : 0
- Vote « pour » : 6

##### Avis n°4

*« La FSU demande que le CR des visites du CHSCT soit diffusé à l'ensemble des personnels de l'établissement visité. »*

Résultats du vote :

- Vote « contre » : 0
- Abstention : 0
- Vote « pour » : 6

#### Avis n°5

*« Depuis de nombreuses semaines, les registres mentionnent de nombreuses situations liées à des comportements d'élèves à besoins éducatifs particuliers.*

*Souvent, il s'agit d'enfants ayant une notification MDPH. Néanmoins, malgré le déploiement des PIALs au niveau de l'Académie, force est de constater que les personnels AESH ne sont pas assez nombreux pour faire face au besoin.*

*Nous demandons donc, dans le cadre de la gestion des RPS liés à ces situations et des signalements nombreux d'enseignants en détresse, de procéder rapidement aux recrutements nécessaires d'AESH.*

*Nous demandons également un bilan chiffré de la situation actuelle (nombre d'enfants notifiés, par cycle et par répartition géographique, et nombre d'heures d'accompagnement notifiées), et le nombre d'AESH et nombres d'heures devant élèves sur ces mêmes zones géographiques, afin de pouvoir suivre l'évolution des recrutements demandés. »*

Résultats du vote :

- Vote « contre » : 0
- Abstention : 0
- Vote « pour » : 6

La directrice des ressources humaines remercie les membres du CHSCTA de leur collaboration et de leur implication dans cette instance et rappelle que le prochain CHSCTA se tiendra le 11 mars 2021.

La séance est levée à 17 h 22.

Fait à Lyon, le 18 février 2021.

Le président de séance

La secrétaire du CHSCTA

Olivier Dugrip

Laure Tomczyk

**Annexes :**

- Déclaration liminaire de la FSU
- Déclaration liminaire de l'UNSA
- Déclaration liminaire de FO

## 1. Déclaration liminaire de la FSU :

« Monsieur le Recteur,

Nous nous réjouissons de votre présence à notre instance, notamment parce que nous allons mettre au vote le Programme Académique de Prévention 2020 mais aussi parce qu'en cette période si particulière de crise sanitaire qui s'éternise, il nous semble plus que jamais nécessaire que le représentant du Ministère montre son intérêt pour les questions de santé et conditions de travail de ses personnels.

Nous commencerons d'abord par dénoncer les dérives de plusieurs chefs d'établissement qui, comme lors de la rentrée de novembre, demandent aux personnels vulnérables de nouveaux certificats médicaux, voire enjoignent les collègues placés en ASA ou en isolement de revenir à leur poste.

Nous attendons ensuite que notre demande concernant les événements au collège des Battières faite lors du GT préparatoire à cette séance trouve une réponse dans votre prise de parole. En effet, même si l'administration affirme avoir tout mis en œuvre pour traiter la situation, les personnels de cet établissement, et plus largement tous les personnels de l'académie voire de France, restent amers et inquiets. De quelle protection bénéficions-nous vraiment de la part de notre employeur ? Comment peut-il s'être écoulé plus de 2 mois entre les premiers signalements, le dépôt de plainte, le courrier des personnels, et la réponse de l'administration ? Cette réponse a-t-elle été à la hauteur de la gravité de la menace ? Ne serait-il pas temps de reconnaître que le protocole de traitement de ce type de situation est insuffisant ?

D'autre part, l'administration revendique la prise en charge d'une situation individuelle, or c'est toute la communauté éducative qui est choquée. Vous aurez beau dire que vous faites ce que le protocole prévoit, vous ne devez plus nier les répercussions que de tels actes ont sur les collègues des personnels mis à mal.

Enfin, que prévoit ce protocole en matière de communication ? Pourquoi l'opinion publique retiendra-t-elle de l'incident des Battières que l'enseignant est déplacé, comme un désaveu de ce dernier ?

Pour une situation de départ différente, mais toute aussi difficile pour les personnels, les mêmes questions se posent concernant le collège de Mornant. Une prise en compte de l'émoi général suscité par cette affaire est-elle envisagée ? En effet, comment la communauté éducative peut-elle fonctionner normalement ? La collègue concernée a-t-elle été contactée par vos services pour être informée des mesures mises en œuvre et du soutien que lui assure l'administration ?

La FSU déplore que la secrétaire du CHSCT académique ne soit pas informée par l'administration des situations individuelles qui relèvent de la SST, ainsi que des mesures que l'administration prend pour protéger et accompagner ces personnels.

En ce qui concerne la gestion de la crise sanitaire dans notre académie, la FSU s'inquiète de l'apparition du variant anglais du coronavirus mais aussi et surtout de l'écart de discours, c'est de coutume, entre les propos du ministre de la santé et ceux de notre ministre sur une "vigilance accrue dans les écoles". La FSU craint qu'une nouvelle fois, le ministre Blanquer mette les établissements scolaires et leurs acteurs en difficulté par manque d'anticipation. Une réflexion sur l'application d'un protocole réellement renforcé dans les cantines doit être menée.

A ce sujet, alors que le ministre parle d'attendre le 20 janvier pour reprendre les cours à effectifs complets en seconde, première et terminale, vous, Monsieur le Recteur, avez pris le 7 décembre la

responsabilité de donner la consigne aux chefs d'établissement de revenir au 100% présentiel, et aujourd'hui dans de nombreux lycées de l'académie, les cours ont repris en effectifs complets. La FSU reste perplexe face à une telle décision qui peut favoriser la propagation du virus.

En EPS, nous ne pouvons comprendre les injonctions du corps d'Inspection auprès des enseignants EPS, tant en lycée général et technologique qu'en lycée professionnel, de réécrire les référentiels des examens pour cette session 2021, alors que leurs préoccupations sur les installations sportives face aux contraintes sanitaires plus que compliquées les obligent au quotidien à réfléchir à une autre manière d'enseigner. Nous rappellerons que les calendriers avaient déjà montré une inadéquation entre ces demandes et comment les enseignants EPS avaient commencé leur année scolaire en prenant appui sur les textes officiels d'alors.

Sur un tout autre sujet, mais très prégnant dans notre académie, le nombre d'AESH : la mise en place des PIAL, qui rend les conditions d'exercice de ces personnels déjà précaires encore plus difficiles, les absences non remplacées faute de personnels, l'impossibilité d'en recruter en cours d'année, et en parallèle l'augmentation du nombre d'élèves à comportement hautement perturbateur, mettent les écoles et leurs personnels dans une situation intenable et certains sont en réelle souffrance. Qu'en est-il du recrutement anticipé d'AESH évoqué par l'IA DASEN ?

Comment enfin dans cette instance ne pas parler de la santé mentale, grandement fragilisée pour de nombreux collègues ? La communauté éducative est en souffrance. Que fait l'institution pour donner concrètement aux personnels des outils de gestion des émotions et du stress, pour leurs élèves et pour eux-mêmes ? Ces outils permettraient aussi de lutter contre le décrochage scolaire qui augmente.

Les infirmières de l'éducation nationale ont toute leur place dans cette crise pour répondre aux besoins des élèves et pour soutenir la communauté au sens large. Le SNICS FSU vous alerte sur la décentralisation programmée de ces personnels qui ne leur permettra plus l'action directe sur le terrain, les liens et l'interactivité constante avec la communauté éducative.

Chaque année en hiver, la question du travail et des conditions de travail par grand froid revient. Que met en place l'administration lorsque les températures sur le lieu de travail sont extrêmement basses et ne permettent plus de travailler dans des conditions satisfaisantes ? Il est important d'obtenir une réponse claire de votre part, Monsieur le Recteur. Plusieurs établissements sont concernés par ce type de difficulté. La seule solution est-elle que les personnels exercent leur droit de retrait pour se protéger, alors que leurs conditions de travail ne sont plus supportables ?

Enfin, la FSU déplore depuis longtemps la politique de diffusion des comptes rendus de nos visites d'établissements. Nous vous demandons donc, Monsieur le Recteur, si vous assumez pleinement que le compte-rendu soit envoyé au chef de service et à lui-seul, sans obligation aucune de le communiquer aux équipes. Quelles raisons sous-tendent ce choix qui, pour la FSU, est injuste, et injustifié ? Dans certains établissements en souffrance, la visite du CHSCT est, pour les personnels, porteuse d'espoir d'améliorations, d'une reprise du dialogue avec la direction. Si nos visites ne servent qu'à suggérer la réparation d'une dalle cassée, elles passent à côté de leur vocation qui est, entre autres, l'amélioration des conditions de travail. Qu'y a-t-il dans nos rapports de visite qui soit confidentiel pour les personnels et pas pour les chefs de service ? Comment justifiez-vous que le chef de service ait connaissance des doléances des personnels (parfois sans respect de l'anonymat) par exemple, et n'en fasse rien, quand les personnels eux, n'ont pas connaissance des déclarations des équipes de direction et des remarques de la délégation ?

Sur ces nombreuses questions, Monsieur le Recteur, la FSU attend vos réponses. »

## 2. Déclaration liminaire de l'UNSA

« Monsieur le Recteur,

Ce début d'année est placé sous le signe de l'espoir avec le lancement d'une campagne de vaccination qui devrait nous permettre de passer un cap dans cette crise sanitaire éprouvante pour toutes et tous.

C'est en tout cas le vœu que nous formulons en cette nouvelle année, espoir auquel s'ajoute la satisfaction de voir enfin adoptée la suspension du jour de carence pour les personnels ayant contracté la Covid-19. Certes, cette décision est limitée dans le temps, un trimestre seulement, et elle n'est pas non plus rétroactive ; mais nous préférons y voir un signe positif de nos échanges dans l'attente que ce décret soit prorogé tant que le risque de contagion du Coronavirus n'est pas entièrement éradiqué.

Malheureusement, ces quelques lueurs d'espoir sont ternies par une affaire récente qui montre combien votre administration a du mal à agir en temps réel lorsque des urgences se présentent et que ses interventions en termes de clarté et de fermeté ne sont pas sans poser question. Le 19 novembre dernier, le registre SST de l'académie faisait état d'un signalement de la part d'un enseignant du collège des Battières à Lyon évoquant qu'il avait été pris à partie par un parent d'élève à l'encontre de ses cours sur la laïcité, ce qui n'est pas sans rappeler le triste épisode du décès de Samuel Paty. Puis trois semaines plus tard, cet enseignant signalait au retour de son arrêt de travail que la fille de ce parent d'élève était venue avec une arme blanche dans le collège et qu'il déplorait une situation non traitée par votre administration.

Nous avons appris à cette rentrée, par voie de presse - car malheureusement, cela semble être une habitude de notre ministère de passer d'abord par les médias pour informer ses personnels - que l'enseignant aurait été muté sur proposition de vos services et que les élèves concernés n'auraient pas fait l'objet d'un changement d'établissement alors que le registre SST suggère par ailleurs que vous n'êtes pas intervenu avec célérité auprès du parent menaçant. Celui-ci ne se serait pas présenté à votre convocation tardive, trois semaines après les faits. L'avez-vous finalement rencontré ? En tout état de cause, depuis la rentrée, pas moins de 20 signalements consécutifs ont été saisis sur le registre SST par des enseignants du collège des Battières qui se sentent effectivement menacés pour leur sécurité.

Au regard de la nature de cet incident dont la gravité n'est pas à démontrer, nous nous interrogeons sur les délais de traitement de cette affaire alors qu'il s'agissait d'un double enjeu, public et républicain d'une part, vital pour la sécurité d'un enseignant d'autre part, dans le contexte que nous connaissons. Ce traitement défensif et non offensif de l'incident nous amène à vous demander des explications ; nous constatons par ailleurs que le rôle préventif de notre instance est mis en question : celle-ci ne doit pas être une chambre d'enregistrement de situations déjà traitées par vos soins. Nous tenons à vous rappeler notre résolution lors de l'installation du CHSCT-A de présenter en réunion les cas les plus urgents des incidents déclarés sur les deux registres SST et DGI, l'idée étant d'intervenir dans les plus brefs délais et dans la durée, pour plus d'efficacité. Il faut bien admettre qu'ici, notre projet a failli. D'où la nécessité, selon l'UNSA Education, de remettre sur la table cette question des modalités du traitement des deux registres.

Enfin, pour revenir brièvement sur la situation de crise sanitaire, nous espérons que vous nous ferez un bilan 2020 et une projection pour 2021 en prévision de la campagne de testing, de la campagne de vaccination et des réponses sanitaires et d'organisation face aux variants du virus. En cette rentrée, le taux de positivité des élèves de moins de dix ans atteindrait désormais 10 %. Et nous voudrions pointer du doigt l'impérieuse nécessité de votre entente avec les collectivités locales et territoriales pour aider à l'anticipation des budgets en souffrance des EPLE du fait des dépenses de chauffage accrues et des surplus de fournitures liés à la crise sanitaire. Beaucoup d'établissements ont dû puiser dans leurs fonds de réserves avec le risque de voir leurs budgets dédiés aux enseignements impactés si ces fonds ne sont pas rapidement compensés.

Nous vous remercions de votre écoute. »

### **3. Déclaration liminaire de FO**

« Monsieur le Recteur,

Comment ne pas entendre la colère qui ne cesse de monter de toute part ? Le contexte dans lequel se réunit aujourd'hui le CHSCTA de l'Académie de Lyon est toujours marqué par les tentatives du gouvernement de camoufler derrière la « crise sanitaire », d'une part, son incurie et celle des pouvoirs publics (nombre ridicule de vaccinations effectuées... Où sont passés les tests « massifs » annoncés à la mi-novembre pour les enseignants et les personnels des écoles et des EPLE ? Pourquoi les renouvellements de masques sont-ils si erratiques ?) Et surtout, d'autre part, ses mesures de destruction des acquis sociaux, des services publics et de remise en cause des droits et garanties des salariés du public et du privé, ainsi que ses projets de loi liberticides (loi de « sécurité globale », etc.), auxquelles répondent des grèves, et des manifestations depuis des semaines, malgré la répression. Tout nourrit cette colère...

Le 9 novembre 2020, une semaine après l'hommage rendu à Samuel Paty, un professeur d'histoire-géographie du collège Les Battières (Lyon 5e) s'est fait agresser verbalement par un parent d'élève suite à un cours sur la laïcité. Le collègue a porté plainte. L'Administration n'a pris aucune mesure pour assurer sa protection, au mépris des dispositions de l'article 11 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983, modifié par la loi 2016-483 du 20 avril 2016, qui font obligation à l'Administration :

« La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. » L'Administration s'est contentée - un mois plus tard ! - de proposer « un temps d'échange » à ce parent d'élève et de suggérer qu'il inscrive ses enfants dans un autre établissement... Ce que ce dernier s'est empressé de rejeter en bloc. Le 15 décembre, sa fille s'est présentée au collège avec une arme blanche. Cela n'a pas amené l'Administration à plus de réactivité. L'inertie et la gestion de cette scandaleuse affaire par l'Administration sont inacceptables. Le comble c'est que l'enseignant agressé n'a plus d'autre choix que de quitter l'établissement. C'est une honte !

La FNEC FP FO et la Fédération Générale des Fonctionnaires-Force Ouvrière, apportent tout leur soutien aux personnels du collège Les Battières qui ont fait grève, les 4 et 5 janvier pour protester contre l'absence totale de soutien de la hiérarchie à ce collègue victime d'une agression.

La FNEC FP FO considère qu'il est de la responsabilité du recteur de l'Académie de Lyon de porter plainte contre ce parent d'élève et de prendre toute mesure utile à ce que ses enfants soient inscrits dans un autre établissement.

Les propos du premier ministre, Jean Castex, le 15 décembre, sur la présence facultative des élèves en cours les 17 et 18 décembre « pour limiter la diffusion du virus pendant les fêtes de fin d'année » ont provoqué la désorganisation dans les écoles et les EPLE. Cette annonce faite à l'improviste, au dernier moment, sur les chaînes de télévision exprime une absence totale de considération de notre travail, le mépris de l'école de la République et de notre métier. La préoccupation « sanitaire » évoquée a tout d'un alibi. Qui peut croire qu'il n'était pas possible d'anticiper, de prendre les mesures nécessaires, et de diffuser en temps utile l'information aux établissements par les canaux administratifs normaux ?

Le jour de carence n'a pas été abrogé. Face à la pandémie, l'absurdité de cette mesure saute aux yeux ! Faudrait-il choisir entre perdre une partie de son traitement ou faire du « présentéisme » au risque de contaminer collègues et élèves ? Certes, une décision de « suspension » du jour de carence a été adoptée le 8 décembre « pour les agents publics dont l'arrêt maladie est directement lié à l'épidémie de covid-19, comme c'est le cas pour les salariés du secteur privé. » et exclusivement pour

la période du 1er janvier au 16 février 2021. Il n'est pas prévu d'effet rétroactif. Il y a donc trois poids, trois mesures :

- Alors que le jour de carence avait été « suspendu » pour tous les salariés du privé et de la fonction publique durant le premier état d'urgence sanitaire, au printemps dernier, et ce, quelle que soit la pathologie concernée, il en irait différemment cette fois.

- D'une part, tous les collègues malades de la Covid 19 entre le 1er septembre et le 18 décembre 2020, voient leur traitement amputé d'un trentième, puisqu'ils ont été malades avant le 1er janvier 2021.

- Les collègues malades de la Covid 19 entre le 1er janvier et le 16 février 2021 seraient les seuls à bénéficier de cette bienveillante décision ... qui implique une violation du secret médical : l'employeur, y compris l'Etat-employeur, n'a pas à savoir quelle pathologie motive la prescription d'un arrêt de travail par le médecin.

La FNEC FP FO revendique l'abrogation pure et simple du jour de carence et demande, à titre transitoire que la mesure de suspension du jour de carence concerne toutes les pathologies, que le secret médical soit ainsi préservé, qu'elle s'accompagne d'un effet rétroactif à compter du 1er septembre 2020, et que les sommes retenues à ce titre sur les traitements des collègues leur soient intégralement restituées.

Alors que la pandémie n'est pas maîtrisée, que les problèmes liés aux détresses sociales n'ont jamais été aussi nombreux depuis près de 80 ans, les effets des suppressions de postes de médecins et d'infirmières scolaires, d'assistantes sociales, se font cruellement sentir dans les écoles et les EPLE. Il y a urgence à créer des postes de médecins scolaires, d'infirmières scolaires, d'assistantes sociales à hauteur des besoins... Mais au lieu de cela, le gouvernement envisage de nouveau un transfert aux collectivités locales. Pour la FNEC FP FO. C'est tout-à-fait inacceptable.

La question de l'inclusion systématique conduit de nombreux enseignants et AESH à faire face à des situations absolument ingérables : Est-il normal et acceptable que dans de nombreuses écoles et établissements, nos collègues soient frappés, mordus, bousculés, obligés de courir après des élèves accueillis à toute force dans leurs classes.

Plus de 40 fiches concernent des questions de gestion de situations d'inclusion, rien entre le 1er décembre et aujourd'hui, ce qui prouve la gravité de la situation.

Ne parlons même pas des enseignants à qui l'on demande de quitter leur poste, car ils seraient incapables de gérer les élèves à besoins particuliers, au motif que cela fait partie du référentiel des professeurs !

Pourtant à l'impossible nul n'est tenu, et encore plus avec la généralisation des PIAL et la pénurie organisée des AESH.

Le fonctionnement en PIAL conduit à une plus grande mutualisation des moyens humains et entraîne la baisse du nombre d'heures d'accompagnement pour les élèves notifiés. Ce dispositif place les AESH dans une plus grande précarité, puisqu'ils doivent se déplacer d'avantage et ne peuvent plus cumuler leur fonction avec un autre travail.

La FNEC FP FO demande à ce que des AESH soient recrutés à hauteur des besoins en accompagnement de tous les élèves et que la généralisation du dispositif des PIAL soit abandonné.

Nous souhaiterions à ce sujet, connaître l'enveloppe dont vous disposez pour le recrutement d'AESH à mesure que de nouvelles notifications arriveront pour les nombreux mois qu'il reste pour terminer cette année 2020-2021.

Force Ouvrière s'est prononcée contre la fusion-absorption de Jeunesse et sports par le Ministère de l'Éducation Nationale. Les personnels de Jeunesse et sports concernés attendent toujours des réponses précises aux questions que leurs représentants ont posées : au 1er janvier 2021, les représentants syndicaux de la DRDJSCS ont perdu leur mandat, comment les personnels Jeunesse et Sports pourront-ils être représentés localement ? Quels sont les organigrammes ? Quel est le nombre de postes perdus avec ce transfert ? Les départements pour lesquels nous avons le décompte font tous, sans exception, état d'une perte de postes conséquente alors que dans le même temps le secrétariat général commun, lui, voit son nombre d'ETP augmenter. Dans ce contexte encore plus dégradé qu'auparavant, il ne faudra pas compter que les missions, qui elles sont en augmentation, puissent être menées à bien. FO tient à vous alerter des dangers psychosociaux que cette organisation fait courir aux personnels.

En annexe : la liste des questions posées par les représentants des personnels Jeunesse et Sports.

Dans le cadre du Grenelle, l'Agenda social du ministre de l'Éducation Nationale, M. Blanquer, se résume à la tentative d'obtenir un consensus des organisations syndicales sur une remise en cause complète des droits et garanties statutaires des personnels. Toutes les mesures évoquées (télétravail déréglementé, accompagnement PPCR, formation continue type « constellation », RH de proximité, loi Rilhac, fusion des corps d'inspection, réforme des concours...) s'articulent et avancent vers un objectif commun de remise en cause de nos statuts et du fonctionnement même de l'École publique.

La prétendue « revalorisation » des enseignants est un leurre. Non seulement, il n'est pas question de rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis 20 ans, et aggravé depuis 2009 par le gel du point d'indice ; non seulement, il s'agit encore moins d'une réelle augmentation des traitements, mais la majorité des personnels est exclue de la revalorisation ! Elle ne concerne que certains corps et seulement les personnels dont l'échelon est compris entre le 2e et le 7e échelon de la classe normale. Incontestablement, le ministre se moque de nous !

La FNEC FP-FO a refusé de participer aux « ateliers » du Grenelle, animés par des « experts » auto-proclamés issus de la société civile. La CGT et la FSU ont annoncé leur départ de ces ateliers. Le communiqué intersyndical FSU-FO-CGT-SUD-SNCL du 3 décembre 2020 indique : « Le Grenelle du ministre est inacceptable, d'autant plus qu'il vise à modifier en profondeur le fonctionnement de l'école, les missions et les statuts des enseignants. »

La FNEC FP FO appelle l'ensemble des personnels à se réunir, à rédiger leurs cahiers de revendications et à exiger notamment :

- La création immédiate de tous les postes statutaires nécessaires ;
- Le maintien intégral de nos statuts ;
- L'abandon des contre-réformes ministérielles ;
- L'abandon des attaques statutaires du « Grenelle » ;
- L'abrogation du décret PPCR, de la loi Blanquer, de la loi de transformation de la Fonction publique ;
- L'Augmentation générale des salaires : 183€ comme les personnels hospitaliers pour tous, maintenant, sans contrepartie, et ouverture immédiate de négociations pour rattraper nos 20 % de pouvoir d'achat perdu en 20 ans.

Sur cette base, la FNEC FP FO appelle l'ensemble des personnels à se saisir de l'appel intersyndical à la grève du 26 janvier.

## Annexe

### Rappel des questions posées par les personnels de Jeunesse et Sports

Les questions que se posent les personnels, aussi bien administratifs que les PTP, sont nombreuses, ainsi que leurs demandes ; les voici :

- Concernant le nombre de postes transférés, combien de pertes faut-il déplorer ? A notre connaissance, il faut déjà compter 2 postes dans l'Ain, 1 dans la Drôme, 2 en Haute-Savoie et 2 sur le site de Clermont-Ferrand de la DRAJES. Nous demandons à ce que les postes vacants soient au plus rapidement pourvus et que des créations de postes viennent combler cette baisse d'effectifs drastique et supplémentaire après de nombreuses années de pertes successives.
- Concernant les indemnités, quelles garanties ont les personnels ? Le projet de protocole national mentionne qu'elles sont garanties sur la première affectation, mais des informations contradictoires évoquent une période de 3 ans renouvelable une fois ? Pour FO, il est inconcevable de demander aux personnels de perdre une partie de leur salaire, et nous demandons à ce que ceux-ci puissent bénéficier de primes compensatrices sur l'ensemble de leur carrière. Nous demandons que l'ensemble des agents, administratifs comme PTP ou inspecteurs, soient destinataires de la fiche financière relative à leur présent poste et de la fiche financière concernant leur futur poste, comme cela a été le cas pour les agents partant dans les SGC.
- Concernant l'action sociale, à quoi pourront prétendre les agents ? Ces aides constituent parfois une part non négligeable des ressources pour les personnels aux faibles revenus, et constituerait une perte grave pour les agents si celle-ci diminuait. Nous demandons à ce que les agents puissent disposer d'un comparatif des aides de l'action sociale sur leur précédent poste et sur leur futur poste.
- Concernant les droits à congés, quels seront-ils pour les agents ? Pourront-ils conserver leurs CET ? Sur quelle période les droits à congés sont-ils calculés, en année civile ou scolaire ? Nous demandons des précisions sur ces sujets et serons vigilants pour que les personnels ne perdent pas leurs acquis.
- Quel sera le temps de travail pour les agents ? A quel règlement intérieur devront-ils obéir ? Les agents devront-ils pointer ? Nous demandons à ce que les PTP puissent conserver leur fonctionnement conformément à leur statut.
- Concernant les temps partiels, surtout de droit, nous demandons à ce que les agents puissent les conserver sans avoir à redéposer un dossier, comme cela a été demandé à certains. Nous demandons que la médecine de prévention du rectorat soit destinataire des dossiers des agents et prenne le relai sur ces questions sans avoir à demander de documents supplémentaires aux agents.
- Concernant le télétravail, les agents demandent à pouvoir conserver les autorisations dont ils bénéficiaient jusqu'à présent.
- Concernant les conditions matérielles : les agents demandent à pouvoir conserver leurs outils de travail : les véhicules de services et les ordinateurs.
- Comment va s'organiser le passage à l'Éducation Nationale au niveau des messageries professionnelles et des serveurs ? Les agents pourront-ils retrouver rapidement leurs dossiers sans perdre de temps ? Certaines missions nécessitent que des articles soient publiés sur le site internet de la structure pour renvoyer le public et les associations vers ce site, comment cela va-t-il fonctionner désormais ?
- Pour les agents de la future DRAJES en site distant à Clermont-Ferrand : qui va gérer ces personnels, le Rectorat de Lyon ou celui de Clermont ? Comme aucun poste n'est prévu pour les aspects logistique, RH ou secrétariat général, comment ces aspects seront-ils pris en charge pour ces agents, qui ne seront pas dans les locaux du rectorat ? Quel matériel pourront-ils conserver ? (Imprimantes, etc.).
- Dans quelles instances seront discutées les questions relatives aux personnels Jeunesse et Sports ? CTA ? CTSA ? CTSD ? Comment seront-ils représentés
- Combien d'agents sont concernés par le transfert aux CREPS dans le cadre du sport de haut niveau, et quelles seront les conséquences pour ces agents ? Devront-ils déménager ?