

RÉUNION DU CHSCTA DU 2 JUILLET 2019

Procès-verbal adopté le 25 septembre 2019

Étaient présents à la réunion du CHSCT académique :

Présidente de séance :

Mme 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 Dan HELMLINGER, Collège Frédéric Mistral – Feyzin (UNSA)
 - Madame Cécile PROTHON, Cité scolaire René Pellet – Villeurbanne (FSU)
 - Monsieur Michel SAUNIER, Rectorat – Lyon (FSU)
 - Monsieur Dominique SENAC, SEP du lycée Chaplin Becquerel – Décines (FO)
 - Madame Laure TOMCZYK, Collège Daisy Georges Martin – Irigny (FSU)
- Membres suppléants :
 - Monsieur Nicolas FOURNIER, École élémentaire publique Chappe – Saint-Étienne (FO)
 - Monsieur Gilles LELUC, Collège Marcel Pagnol – Pierre-Bénite (UNSA)
 - Monsieur Alfred ZAMI, Lycée Charlie Chaplin – Décines (FSU)

Assistaient également à la réunion :

- Docteur Antoine CLAIRICIA, médecin de prévention, présent jusqu'à 15 h 30.
- Madame Bernadette GÉRARD, conseillère de prévention académique
- Madame Françoise IMLER-WEBER, médecin conseillère technique, présente jusqu'à 15 h 30.
- Madame Judith MEJEAN, conseillère de prévention du Rhône
- Monsieur Alain MICHEL, assistant de prévention du rectorat
- Monsieur Pascal PERRIER, inspecteur santé et sécurité au travail

Ordre du jour :

1. Adoption du procès-verbal de la réunion du CHSCTA du 14 mai 2019
2. Présentation rapide du guide de prévention sur l'utilisation des nouvelles technologies du CHSCTD de l'Ain par la secrétaire du CHSCTA en l'absence de M. Jambon.
 - Intervention du directeur de la DSI, M. Dominique Crétin, visant à répondre aux propositions d'améliorations des boîtes électroniques professionnelles « ac-lyon.fr »
3. Présentation d'un état des lieux de la protection fonctionnelle dans l'académie de Lyon par Mme Agnès Moraux, directrice de la direction des affaires juridiques au rectorat
4. Présentation du bilan du dispositif expérimental « RH de proximité » par Mme Stéphanie De Saint Jean, secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines
5. Adoption du rapport de la visite du CHSCTA du lycée Jean-Paul Sartre à Bron
6. Questions diverses

La DRH ouvre la séance à 13 h 45.

La DRH rappelle que le CHSCTA se tient en comité restreint, puisque la canicule qui occupe la France est à l'origine de son report sur une journée de repli, un certain nombre d'intervenants ainsi que madame la rectrice étaient, de fait, sollicités ailleurs. Les médecins, également, ne pourront pas siéger durant toute la séance.

M. Bousquet, ISST, n'a pu se libérer et ne pourra donc pas faire ses adieux en personne. C'est M. Perrier qui se charge de remercier les membres du CHSCTA à sa place :

« Veuillez excuser mon absence au dernier CHSCTA de l'année. Avant de quitter mes fonctions, je tiens à vous dire que j'ai beaucoup aimé nos temps d'échange pour leur qualité et la diversité des sujets traités. Quelle que soit la structure à venir, j'espère que les conditions de travail seront toujours abordées pour maintenir une qualité de vie au travail. Je sais pouvoir compter sur Pascal Perrier pour accompagner tous vos travaux. »

Je vous souhaite une bonne fin d'année scolaire et de bonnes vacances à toutes et à tous. »

M. Perrier tient à saluer la qualité de son accompagnement durant toute cette année et son excellence professionnelle. Il précise que M. Bousquet est toujours allé jusqu'au bout de tout ce qu'il a entrepris et qu'il fut un exemple pour lui. Il le remercie de lui avoir transmis son savoir.

La DRH remercie M. Bousquet pour la qualité du travail fourni au cours de ses années et pour son implication. L'ensemble du CHSCT lui dit au revoir, non sans émotion, et regrette de ne pouvoir le faire en sa présence.

La DRH rappelle l'ordre du jour en précisant que la qualité des interventions risque de quelque peu souffrir de l'absence de certains membres du CHSCTA.

Mme Granier, secrétaire du pôle ressources humaines, est désignée secrétaire de séance.

La DRH rappelle qu'une réunion du groupe de travail préparatoire pour ce CHSCTA s'est tenue le 4 mai dernier au cours de laquelle les différents points ont été abordés.

La DRH invite les organisations syndicales à présenter leurs éventuelles déclarations liminaires.

La FSU procède à la lecture d'une déclaration (*texte joint en annexe 1 de ce procès-verbal*).

Concernant le plan d'action de rénovation des locaux, la DRH rappelle la mise en place d'un groupe de travail académique annoncé lors de la dernière réunion.

La FSU s'interroge sur la possibilité de mettre en place, de la part des recteurs et rectrices de France, un envoi de courriers au ministre pour l'interpeller à ce sujet.

La DRH explique que le ministre réunit ses recteurs régulièrement et que des courriers ne sont donc pas nécessaires. Au vu des nombreux signalements, les questions relatives à la chaleur et à la canicule devraient certainement être abordées dans les réunions futures.

L'UNSA procède à la lecture d'une déclaration (*texte joint en annexe 1 de ce procès-verbal*).

FO procède à la lecture d'une déclaration (*texte joint en annexe 1 de ce procès-verbal*).

À l'issue de cette déclaration, FO précise qu'un avis relatif aux conditions de travail en période de canicule sera examiné et soumis au vote.

Concernant les fortes chaleurs et la canicule, la DRH indique que des décisions ont été prises dans l'urgence, le report du brevet par exemple. Cependant, elle rejoint le constat fait par FO, le bâti n'est actuellement souvent pas adapté aux fortes chaleurs. Des chantiers peuvent être envisagés, mais ils seront longs à aboutir. La DRH et la CPA précisent qu'elles ont effectivement reçu de nombreux signalements et dysfonctionnements rapportés par les écoles : de la fatigue, une cinquantaine de malaises d'enfants, essentiellement dans le 1^{er} degré et plus particulièrement dans le département du Rhône. Les directeurs des établissements ont géré au mieux cette période de canicule qui a eu lieu, exceptionnellement, en dehors de la période des vacances scolaires. Des autorisations d'absences proposées par l'IA-DASEN ont permis d'avoir des classes relativement vides, ce qui rendait les conditions plus supportables pour les enfants qui étaient ainsi regroupés dans des salles moins exposées à la chaleur, mais ce ne fut pas le cas partout.

La CPD du Rhône indique que l'IA-DASEN travaille, depuis deux ans, avec les collectivités territoriales et les IEN, afin d'identifier les établissements les plus sensibles à la chaleur.

La DRH ajoute que certains établissements, selon l'orientation du bâtiment, le nombre d'étages, le type de salles, n'ont malheureusement aucune solution de repli.

La CPD du Rhône précise qu'une demande a été transmise à la préfecture afin de permettre à chaque établissement scolaire d'avoir au moins une salle rafraîchie.

L'UNSA souhaite savoir dans quelle mesure l'Éducation nationale, sachant qu'elle a en face d'elle des collectivités bien différentes, peut-elle agir et participer activement à des sujets comme la climatisation des locaux, le verdoisement des cours de récréation dans une démarche de développement durable. Il est important, pour le bien être des élèves et des personnels, que l'état puisse se réapproprier la question du bâti qui reste pour le moment sous la conduite de la collectivité.

La DRH est d'accord avec l'UNSA. Les collectivités locales, qui sont propriétaires des bâtiments, s'interrogent présentement sur l'attitude à adopter au vu des événements récents.

L'UNSA ajoute également que les dates des vacances scolaires sont l'objet de discussions depuis de nombreuses années, il est important qu'il y ait une prise de responsabilité de la part de chacun si, à l'avenir, il devait y avoir des périodes de grande chaleur de plus en plus tôt, dès le mois de juin.

FO explique qu'il existe des normes (les normes Afnor : X35-121 ISO 7730) qui précisent que pour des activités légères, les températures des pièces doivent être comprises entre 20 et 22 °C ; pour une activité debout, des températures comprises entre 17 et 19 °C et pour une activité physique soutenue, des températures comprises entre 14 et 16 °C. Ce sont des recommandations qui se basent sur des études sur les conséquences de la chaleur sur l'organisme. FO souhaite donc savoir si la norme Afnor peut être respectée dans cette région et si l'on doit protéger les gens contre les effets de la chaleur sur la santé.

L'ISST apporte des précisions. En l'état actuel du bâti, il n'est pas possible d'appliquer de telles recommandations. La réglementation ne cite d'ailleurs aucun seuil de température au-delà de laquelle nous devons nous arrêter de travailler. S'agissant des améliorations des conditions de travail lors d'un épisode de canicule, notamment la question du rafraîchissement des bâtis, les décisions sont prises par les propriétaires. Pour les écoles primaires, ce sont les communes, pour les collèges le conseil départemental et enfin pour les lycées le conseil

régional. Il faudrait, à l'avenir, envisager des échanges entre les propriétaires et l'Éducation nationale, mais pour l'instant la réglementation n'impose rien.

La DRH, avant de clore le débat sur le sujet de la chaleur souhaite informer les participants des mesures prises par le rectorat et la DSDEN du Rhône lors de la canicule. Des salles de réunion, climatisées, ont ainsi été réservées aux agents, durant notamment les journées les plus chaudes. Un réaménagement des horaires a également été mis en place : les agents étaient ainsi autorisés à arriver plus tôt et à partir plus tôt. Exceptionnellement, les agents ont eu l'autorisation de quitter les locaux dès 13 h, le vendredi 28 juin, au plus fort de la canicule, quand bien même le rectorat restait ouvert au public jusqu'à 17 h.

Deux avis sont ensuite examinés et soumis au vote.

Avis n° 1 proposé par la FSU :

« Très tôt Météofrance a donné l'alerte pour la santé avec la canicule la semaine du 24 au 28 juin en particulier en Rhône-Alpes. Cette semaine a vu des nombreux signalements RSDGI, d'innombrables signalements RSST.

Que va désormais prévoir l'administration pour anticiper dans les années à venir sur le renouvellement forcément prévisible de telles alarmes ? Le temps pour agir en profondeur dans tous les domaines n'est-il pas venu ? »

La DRH soumet l'avis au vote.

Les résultats du vote sont :

- Vote « pour » : 7
- Vote « contre » : 0
- Abstention : 0

Avis n° 2 proposé par FO :

« Le CHSCTA de l'Académie de Lyon, réuni le 2 juillet 2019, constate que les températures excessives relevées lors de l'épisode caniculaire dans les écoles, les EPLE et les bâtiments administratifs de l'Académie de Lyon, constituent un risque pour la santé des personnels et des publics accueillis. Le CHSCTA se prononce pour l'élaboration par les autorités académiques en relation avec les collectivités territoriales, d'un plan canicule visant à protéger les personnels et les publics concernés et à permettre de maintenir une ambiance thermique convenable dans les locaux, conforme aux recommandations de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (l'ANACT) et de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (l'INRS) : norme Afnor X 35-121 (ISO 7730) c'est-à-dire n'excédant pas 22 °C. Ce plan impliquant des mesures immédiates de fermeture temporaire des établissements lorsque l'ambiance thermique dans des locaux ne peut être rétablie rapidement dans la fourchette de températures recommandées. »

Type d'activité :	Température de la pièce :
Activité légère, position assise	20 – 22
Activité debout	17 – 19
Activité physique soutenue	14 – 16

Le médecin conseiller technique précise que les seuils de tolérance sont différents selon les individus, l'activité effectuée, les pathologies, l'âge, etc. ; les enfants et les personnes âgées sont les plus sensibles à la chaleur, ce qui explique les nombreux signalements rapportés par les écoles.

La DRH soumet l'avis au vote.

Les résultats du vote sont :

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

1) Adoption du procès-verbal de la réunion du CHSCTA du 14 mai 2019

La DRH soumet le procès-verbal au vote.

Les résultats du vote sont :

- Vote « pour » : 7
- Vote « contre » : 0
- Abstention : 0

Le procès-verbal de la réunion du CHSCTA du 14 mai 2019 est adopté à l'unanimité.

*(Rappel : ce dernier est porté à la connaissance de tous sur le site internet de l'académie.
<http://www.ac-lyon.fr/pid32740/sante-bien-etre-securite-des-personnels.html>)*

2) Présentation du guide de prévention sur l'utilisation des nouvelles technologies du CHSCTD de l'Ain par la secrétaire du CHSCTA, en présence de M. Cretin, directeur de la direction des systèmes d'information de l'académie.

Le secrétaire du CHSCT de l'Ain et la conseillère de prévention de l'Ain étant absents, la DRH accepte que la présentation du guide de prévention sur l'utilisation des nouvelles technologies adopté par le CHSCT de l'Ain puisse être de nouveau évoqué lors d'une réunion de CHSCTA.

La secrétaire du CHSCTA se fait porte-parole du secrétaire du CHSCT de l'Ain et souhaite tout de même préciser qu'il y a une grande attente du CHSCT de l'Ain pour que ce travail soit déployé au niveau académique, le guide étant déjà abouti. Elle précise que 2 622 personnels de l'Ain ont répondu à l'enquête. Le guide fait l'inventaire des risques professionnels liés au poids du numérique. La secrétaire du CHSCTA indique que les membres du CHSCT de l'Ain refusent la réalisation d'une charte, car elle renverrait l'utilisateur à sa seule responsabilité individuelle, ce qui serait contre-productif. Elle ajoute que le secrétaire du CHSCT de l'Ain souhaiterait que le CHSCTA se penche sur le rapport de l'analyse de l'enquête et s'interroge sur les possibles améliorations à apporter.

La DRH rappelle que les questions concernant le guide de prévention sur l'utilisation des nouvelles technologies pourront être étudiées lors du groupe de travail préparatoire à la rentrée.

La DRH laisse le soin à la secrétaire du CHSCTA de présenter les propositions d'améliorations faites par le CHSCT de l'Ain concernant les boîtes mail professionnelles :

- 1) *La possibilité d'augmenter la capacité de stockage des messageries.*
- 2) *La possibilité d'envoyer des messages en différé.*
- 3) *La possibilité d'ajouter une signature « Les courriels envoyés ne requièrent pas de réponse en dehors des horaires de travail » à des messages émis en dehors des horaires habituels d'ouvertures des établissements scolaires ou des services.*
- 4) *La possibilité de mettre en indésirable certains messages indécents, piégés, qui sont de plus en plus nombreux.*
- 5) *La possibilité de relier la barre d'adresse des boîtes « ac-lyon.fr » à l'annuaire académique des agents pour réduire les risques d'envoi de courriels à des homonymes et ainsi respecter la confidentialité des échanges.*

La CPA signale que ces propositions ont été étudiées par un groupe de travail académique et que des réponses sont apportées.

La DRH remercie le directeur de la DSI de sa présence pour répondre précisément aux propositions du CHSCT de l'Ain.

S'agissant du premier point, le directeur de la DSI, répond que la DSI peut s'équiper facilement aujourd'hui de disques de grandes capacités, et qu'elle est donc capable d'augmenter les capacités de stockage des messageries sur demande des utilisateurs.

FO souligne qu'il est impossible d'éliminer d'anciens messages sur la plateforme I-Prof.

Le directeur de la DSI répond qu'il ne gère pas ce type de messagerie.

S'agissant de la question des envois différés de messages, le directeur de la DSI explique que tout dépend des clients des messageries : Webmail ne sait pas le faire, mais il existe pour Thunderbird un module téléchargeable sur le Net le permettant.

La DRH précise que les agents du rectorat utilisent davantage Thunderbird, mais que les agents mobiles utilisent surtout Webmail.

S'agissant du message de prévention sur la déconnexion, le directeur de la DSI propose deux solutions : chaque agent peut s'astreindre à faire figurer un message d'avertissement pour signaler au destinataire qu'il n'est pas tenu de répondre à ce courriel en dehors des horaires prévus ; la DSI peut également programmer les serveurs pour que chaque message envoyé en dehors des horaires prévus contiennent cet avertissement, mais celui-ci apparaîtra dans les courriels de tous les agents du rectorat, y compris ceux de la rectrice. Or, certains personnels travaillent en dehors des plages horaires classiques.

La DRH prend pour exemple le personnel des internats qui travaille de nuit.

FO cite en exemple un courriel reçu à 2 heure du matin par un agent, celui-ci s'est vu reprocher, par le chef d'établissement, et ce dès son arrivée le lendemain, de ne pas l'avoir encore interpellé à ce sujet.

L'UNSA rappelle que les agents ne travaillent ni les mêmes jours, ni aux mêmes horaires et qu'ils n'ont pas les mêmes dates de congé : comment faire, dans ce cas, si les agents n'ont pas la mainmise sur ce message d'avertissement ?

La CPA lit le message proposé par le groupe de travail académique : « les courriels ne requièrent pas de réponse en dehors des horaires de travail ».

L'UNSA cite en exemple un courriel envoyé à 18 h à un agent lui indiquant un travail à rendre le lendemain matin, ce courriel ne contiendra pas de message d'avertissement, alors que l'agent n'est plus disponible pour effectuer cette tâche.

La DRH reconnaît qu'il y aura des difficultés dans la mise en place de ce procédé.

Le directeur de la DSI explique que le message d'avertissement peut être soit manuel, avec des risques d'oubli, soit généralisé, mais une décision devra être prise.

Sachant que les datacenters requièrent de l'énergie et produisent de la chaleur, FO questionne le directeur de la DSI quant à la possibilité « technique », durant des périodes caniculaires, de réduire la demande électrique du parc informatique.

Le directeur de la DSI répond que les datacenters ne consomment pas autant que l'on pourrait le croire, notamment avec la rationalisation des infrastructures qui se poursuivra jusqu'en 2022. Le parc informatique possède peu de serveurs physiques et ces serveurs physiques contiennent de très nombreux serveurs virtuels, des progrès ont donc déjà été faits en ce sens en limitant les serveurs physiques.

La DRH précise qu'il est impossible de réduire la consommation énergétique de l'informatique, même en période de canicule, car toutes les administrations se trouveraient en difficulté.

La FSU revient sur la question des horaires de travail en précisant qu'aucun horaire acceptable n'avait été trouvé lors de leurs concertations. Certains agents sont confrontés à des supérieurs hiérarchiques qui exigent d'eux des travaux le soir ou quand ils sont chez eux. De plus, un horaire acceptable variera selon que le personnel est un enseignant ou un agent administratif.

La DRH ajoute qu'ils s'étaient interrogés quant à la journée du mercredi : l'administration fonctionne ce jour-là, mais pas la majorité des enseignants. Dans chaque service, la notion d'horaire acceptable est difficile à établir, il faudra trouver une bonne formulation qui satisfasse le plus de monde possible.

S'agissant de la mise en indésirable des courriels, le directeur de la DSI indique que les spams sont filtrés, même si les agents n'en ont pas conscience : 80 % des courriels reçus par l'académie de Lyon sont déjà retenus dans les spams. La difficulté réside ensuite dans le degré du filtrage. S'il est durci, de nombreux messages importants, notamment provenant de la part des parents ou de personnes ne possédant pas d'adresse « ac-lyon.fr », seront considérés comme indésirables.

S'agissant de la question de l'homonymie et du respect de la confidentialité, le directeur de la DSI estime que ce dispositif pourrait être mis en place, en faisant en sorte que le nom qui s'affiche soit bien celui de l'agent présent dans l'établissement choisi. Le problème demeure dans le choix des clients des messageries : le Webmail agit d'une certaine façon et Thunderbird d'une autre, les informations affichées seront donc différentes selon la messagerie utilisée. La DSI serait en mesure d'appliquer le dispositif sur Webmail, mais son directeur n'est pas sûr que la majorité des agents utilise ce client de messagerie, l'intention n'est pas de satisfaire les uns en mécontentant les autres.

Le directeur de la DSI souhaite repréciser, au sujet des courriels indésirables, qu'il existe la possibilité de bannir des sujets autant dans le Webmail, dans Thunderbird, que dans d'autres clients de messagerie.

La DRH le remercie pour sa précieuse intervention.

3) Présentation d'un état des lieux de la protection fonctionnelle dans l'académie de Lyon par Mme Agnès Moraux, directrice des affaires juridiques

La DRH remercie Mme Agnès Moraux d'avoir préparé cette présentation. *(Le diaporama est joint en annexe n°2).*

La directrice de la DAJ confie qu'elle trouvait intéressante l'idée d'exposer les lignes directrices de la protection fonctionnelle, car celle-ci n'est pas suffisamment connue. Elle procède à la présentation.

La directrice de la DAJ souhaite apporter une précision sur l'article 11 du statut général des fonctionnaires, celui-ci énumère les attaques, les atteintes ouvrant droit à protection. Le Conseil d'État estime cependant que la liste n'est pas exhaustive. Elle évoque, par exemple, le cas d'une enseignante du 1^{er} degré dont la blouse a été tachée par des jets d'encre provenant de la part d'élèves. Certains frais vont, dans ce cas, être pris en charge, même si ce type d'attaque n'est pas clairement stipulé dans l'article 11.

La FSU demande si recevoir une claque d'un élève permet de bénéficier de la protection fonctionnelle.

La directrice de la DAJ répond, qu'en tant que juriste, elle ne peut pas se prononcer sans avoir étudié la situation.

S'agissant de la protection fonctionnelle due à l'agent qui fait l'objet de poursuites pénales pour des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle, la directrice de la DAJ précise qu'un fonctionnaire ne peut exiger un avocat. C'est l'administration qui décidera de lui en accorder un en fonction de sa situation.

S'agissant des actions de soutien et de prévention lors de la mise en œuvre de la protection fonctionnelle, la directrice de la DAJ explique que dans le but de réparer le préjudice subi par l'agent, ce dernier peut se voir proposer un suivi avec un psychologue ou un médecin de travail etc. L'agresseur peut être sanctionné, recevoir une lettre d'admonestation. Elle précise que, dans le 2nd degré, le travail de soutien est très souvent effectué en interne par le chef d'établissement et que, quand la demande de protection fonctionnelle arrive au rectorat, il peut être estimé que les mesures prises ont été suffisantes.

S'agissant de la prise en charge des honoraires et des frais de procédure, la directrice de la DAJ ajoute qu'ils peuvent être payés par l'administration, à condition que ceux-ci ne soient pas excessifs. S'ils dépassent les limites fixées par l'administration, l'agent devra en financer une partie.

S'agissant des dégradations subies par les véhicules des agents : les franchises seront prises en charge par la DPATSS.

S'agissant du déclenchement de la protection fonctionnelle, la directrice de la DAJ précise que la demande doit toujours être adressée à l'administration sous couvert de la voie hiérarchique. Lorsque les demandes sont adressées directement à son service, le service est chargé de

renvoyer systématiquement la demande aux chefs d'établissements ou au supérieur hiérarchique direct, qui peut en plus renseigner le dossier.

La directrice de la DAJ présente l'état actuel des demandes de protections fonctionnelles au sein de l'académie : 113 demandes ont été faites à ce jour, il y en avait 92 un mois plus tôt. Les demandes sont principalement faites dans le département du Rhône et les demandeurs sont majoritairement des femmes [77 femmes pour 33 hommes]. Il est à noter que les motifs des demandes de protections fonctionnelles restent très variés.

La DRH se demande s'il ne serait pas intéressant d'affiner les statistiques et de voir si certains motifs augmentent particulièrement contrairement à d'autres.

La directrice de la DAJ précise également qu'il ne s'agit pas toujours de réelles demandes de protections fonctionnelles, certaines demandes relèvent plus de difficultés professionnelles ou psychologiques. La demande peut alors être refusée, l'agent sera alors orienté vers un psychologue ou un médecin.

La directrice de la DAJ présente un schéma préparé par la direction des affaires juridiques pour une diffusion aux agents. Elle précise que la demande de protection fonctionnelle peut être faite à tout moment, même quatre ou cinq mois après les faits. De même, certains agents se défendent parfois seuls et déposent ensuite une demande, les frais peuvent alors être pris en charge rétroactivement pour régulariser la situation si la protection est accordée.

L'UNSA demande si une protection fonctionnelle peut être proposée à un agent sans que cela vienne de lui.

La DRH répond qu'un agent peut passer par le service RH et par les DIPE qui l'aideront et l'inciteront éventuellement à effectuer cette démarche, mais il faut que cette demande émane de l'agent.

La FSU s'interroge sur les délais de traitement des demandes.

La directrice de la DAJ évoque un délai d'environ un mois, selon la charge de travail et des demandes. Elle indique que les délais sont parfois rallongés lorsque la demande n'a pas respecté le circuit prévu, et que son service doit, par exemple, renvoyer la demande au supérieur hiérarchique de l'agent. Elle rappelle également que le silence gardé par l'administration pendant deux mois équivaut à une décision de rejet, dans ce cas l'agent peut effectuer une nouvelle demande.

La FSU exprime son inquiétude face à un agent qui devrait passer par son supérieur hiérarchique alors que ce dernier est en conflit avec lui ou directement concerné par sa demande de protection fonctionnelle.

La directrice de la DAJ explique que si un agent se sent victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique direct, il peut passer par un supérieur placé au-dessus de ce dernier.

FO demande si un agent contractuel peut bénéficier de cette protection.

La directrice de la DAJ rappelle que les contractuels bénéficient du dispositif comme toutes les personnes qui participent aux missions du service public.

La DRH précise que les critères d'appréciations sont les mêmes, qu'il s'agisse d'un enseignant contractuel ou d'un enseignant titulaire.

FO demande si les agents sous contrat de droit privé peuvent bénéficier de cette demande.

La directrice de la DAJ explique que les employeurs sont les établissements, mais que les demandes de protections sont traitées directement au rectorat.

La FSU demande si les AESH peuvent bénéficier de cette demande.

La directrice de la DAJ indique que ce sont des agents publics et, de fait, ils y ont droit.

Elle tient également à préciser que les chefs d'établissement sont très impliqués, très présents dans cette démarche de protection.

L'UNSA demande si la protection fonctionnelle peut être mise en place uniquement s'il y a une plainte.

La directrice de la DAJ précise que ce n'est pas obligatoire. Elle tient aussi à signaler que seul l'agent, victime du préjudice, peut déposer plainte, la rectrice peut éventuellement s'associer à la plainte, mais elle ne peut en aucun cas déposer plainte à sa place.

FO remarque que Le bénéfice de la protection est subordonné au dépôt d'une plainte par l'agent.

La directrice de la DAJ garantit que cette pratique n'a pas lieu dans l'académie de Lyon, car il s'agirait ici d'une erreur de droit. Toutefois, l'administration peut conseiller aux agents de déposer plainte.

La FSU signale qu'il y a un déficit d'informations auprès des agents, qu'il est, de fait, très difficile de connaître tous les dispositifs mis en place dans l'académie et qu'il serait important de faire circuler le flyer présenté plus tôt par la directrice de la DAJ.

La CPA indique que ce document d'information sera publié dans l'intranet.

4) Présentation du bilan du dispositif expérimental « RH de proximité » par Mme Stéphanie De Saint Jean, secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines

La DRH aurait souhaité que la présentation se fasse en présence des conseillers RH de proximité, mais, du fait du report de date, ils n'étaient disponibles. (*Le diaporama est joint en annexe 3*).

L'UNSA s'interroge sur le profil des personnels qui vont être en charge de l'accueil des agents, notamment concernant leur niveau de compétences et le respect de la confidentialité.

La DRH présente l'accompagnement de proximité. Le principal projet est de pouvoir garantir à chaque agent de l'Éducation nationale un rendez-vous avec son employeur à 15 min de son lieu de travail et dans un délai raisonnable. Elle reconnaît qu'il y a aujourd'hui plus de facilités dans le Rhône que dans les départements de l'Ain et de la Loire. Elle ajoute qu'un agent, de fait, ne devra plus forcément venir sur Lyon pour avoir un entretien avec un conseiller, ce qui n'était pas le cas jusqu'alors et mettait en difficulté certains agents qui devaient parfois prendre une journée pour venir.

Elle précise que l'application « PROXIRH », mise en place par la DSI, facilite la prise de rendez-vous, notamment en ligne et ce à n'importe quel moment de la journée. Pour un rendez-vous

physique, téléphonique, ou par courriel, les personnels s'engagent à répondre à la demande dans les 48 h.

L'expérimentation a débuté en novembre 2018, sur trois territoires, un dans chaque département : le Bassin Rhône Sud, le territoire de l'Ondaine et le territoire de la Côtère et de la Boisse. Elle précise que tous les personnels publics de l'Éducation nationale sont concernés par ce dispositif. Deux attachés d'administration ont été formés en interne dans l'académie pour incarner et répondre aux demandes de 1^{er} niveau. Leur rôle est d'aiguiller les agents, en sachant qu'il y a des personnels compétents derrière. Ces chargés de mission ont ainsi réalisé des entretiens : 80 entretiens ont eu lieu pour 163 demandes. Il existe une surreprésentation des professeurs des écoles et l'âge moyen est de 46 ans, ce qui correspond au moment où les agents commencent souvent à s'interroger sur leur carrière.

La DRH ajoute que la plateforme PROXIRH a pour ambition de répondre aux questions qui touchent à l'évolution, à la formation et à la pratique professionnelle. En parallèle, des managers de proximité (chef d'établissement, etc.) ont été désignés dans ces territoires, mais le dispositif n'a pas très bien fonctionné. Peu de demandes ont été faites.

La DRH met en avant le fait que parmi les thématiques évoquées, très peu d'entre elles portaient sur des difficultés ou des problèmes à résoudre. Les agents faisant appel à la PROXIRH s'interrogeaient, certes, sur leur avenir professionnel, mais les questions étaient positives ; la plupart d'entre eux se présentaient aux entretiens avec des projets déjà construits. Il s'agissait de gens motivés qui n'avaient jamais pu parler de leur désir d'évolution avec leur employeur.

L'UNSA signale qu'il ne s'agit déjà plus d'une réponse de 1^{er} niveau.

La DRH répond que les agents viennent sans censure ni filtre.

La FSU trouve le projet positif, mais s'interroge sur la mise en œuvre des mobilités. En effet, lorsque les gens souhaitent être mobiles, l'administration ne suit pas toujours en refusant, par exemple, des formations ou des indemnités de départ volontaire car l'Éducation nationale manque d'enseignants ou car l'agent n'a pas assez de points de formation, etc.

La DRH entend ces remarques et maintient que la volonté de la PROXIRH est de permettre aux personnels de partir pour mieux revenir ou de susciter des vocations. Elle envisage ce dispositif comme un cercle vertueux. Le système des congés de formation devra être revu. Elle a conscience que la mise en place de ce projet prendra du temps.

La FSU est dubitative, car l'administration fait selon elle à moyens constants. S'agissant des mutations demandées par les agents, une mutation se construit, les agents qui viennent voir le service RH souhaitent connaître les enjeux, les risques ; ces informations sont capitales. La FSU s'interroge donc sur la capacité des agents de PROXIRH à répondre à leurs interrogations. La FSU regrette que la démarche soit axée sur la communication, et non pas sur l'accompagnement, ni sur le relationnel.

La DRH rappelle que les gestionnaires vont être impliqués dans ce projet puisqu'ils auront de nouvelles missions : la mise en place de la PROXIRH c'est, au contraire, une prise en compte de la considération du personnel avec un délai de réponse rapide et une proximité qui n'existaient pas jusqu'à présent.

Elle ajoute que le ministre encourage les académies à mettre en place le dispositif PROXIRH, mais que ce dernier a conscience qu'une totale uniformisation sur tout le territoire sera

impossible. L'application fonctionne bien et est en test dans plusieurs académies : Lille, Dijon, Versailles, Clermont-Ferrand, etc. Dès la rentrée, des agences RH vont être mises en place dans lesquelles des cadres expérimentés – des chargés RH - permettront de faire le lien entre les personnels et les services administratifs. Ils sont recrutés dans plusieurs collèges de l'Ain, de la Loire et du Rhône. La DRH précise que le ministère s'est lui aussi interrogé sur les compétences de ces agents, c'est pourquoi une formation d'une semaine a été mise en place en début du mois de juillet de cette année. Cette formation aura pour ambition de créer un réseau de chargés RH de proximité : des agents administratifs, des enseignants, etc. Une seconde cohorte aura lieu en octobre 2019, une troisième en janvier 2020. Dès qu'il y aura des recrutements, les agents pourront alors être formés.

L'UNSA émet des réserves concernant les postes hybrides en mi-temps adjoint gestionnaire, mi-temps RH de proximité. L'UNSA s'inquiète des transferts de compétences, d'une perte de pilotage des établissements et d'un déclassement des catégories A en B. Pour l'un des collèges choisis la mise en place de ce poste ne devrait pas poser de problèmes, car l'activité du service de gestion s'est affaiblie, mais pour le collège de Rive de Gier, le poste est incompréhensible, car l'activité y est plus intense. Pour le 3^{ème} établissement, il n'y aura pas de transferts de compétences.

La DRH répond qu'il s'agit aussi d'un moyen pour l'administration de conserver certains postes.

L'UNSA cite, en exemple, l'inquiétude des personnels se trouvant au collège de Rive de Gier. L'établissement devra fonctionner avec une équipe réduite : un adjoint gestionnaire qui ne sera pas forcément là ou qu'il faudra former, et un gestionnaire qui sera sur un poste hybride à mi-temps. L'UNSA constate que le rectorat a choisi des établissements « tests » relativement centrés sur la métropole de Lyon. De ce fait la répartition est donc très réduite.

La DRH explique que les EPLE ont été choisis en fonction des vacances de postes. Elle ajoute que le dispositif nécessite une itinérance de la part des agents. La question de l'attractivité des postes s'est donc posée l'administration ayant déjà des difficultés à recruter sur des postes non hybrides. Pour cette expérimentation, il ne fallait donc pas décourager les agents en leur proposant des EPLE éloignés de tout, le but étant de recruter des gens volontaires. S'agissant des tiers lieux, un travail de réflexion doit être mené afin de déterminer des lieux qui soient accessibles au plus grand nombre.

L'UNSA s'interroge sur cette « double casquette » portée par les adjoints gestionnaires sur un poste hybride : quelle sera leur légitimité à faire de la RH de proximité et comment cette légitimité sera reconnue et perçue ?

La DRH indique que le profil recherché pour ce type de poste correspondra aux sortants des instituts régionaux de l'administration (IRA) : des adjoints gestionnaires qui vont devoir acquérir des compétences en PROXIRH, et inversement dans les établissements tests. C'est un challenge qui intéresse ces personnels. C'est pour cela qu'il est question de volontaires.

L'UNSA fait part de son inquiétude concernant les agents positionnés sur les collèges tests, qui sortiront tout juste de l'IRA, et qui n'auront pas encore été vraiment formés à la gestion et aux RH.

La FSU entend les arguments de la DRH concernant le cercle vertueux, mais elle craint un assouplissement du statut et une augmentation du nombre de contractuels.

La DRH rappelle que tout agent du public peut déjà partir en détachement, que la mobilité existe déjà, et que de nombreuses possibilités sont présentées aux agents. L'idée est de valoriser le métier d'enseignant et de faire prendre conscience aux personnels qu'il est des compétences plurielles qui se retrouvent dans différents postes du public et du privé.

La FSU indique qu'au vu de la formation et des compétences demandées sur ces postes, il faudrait rémunérer davantage les agents.

La DRH explique que les interrogations des agents ne concernent pas forcément le salaire, mais des malaises autres, notamment sur leurs conditions de travail en général : être encore à 60 ans devant une classe par exemple.

S'agissant des postes hybrides et de cette ambivalence volontaire dans le cadre de l'expérimentation, FO craint que ce statut soit imposé par la suite aux adjoints gestionnaires à coup de chantage masqué.

La DRH précise qu'il y a de nombreux départs d'attachés d'administration de l'Éducation nationale et qu'une réelle réflexion est menée, avec les représentants du personnel, pour rendre la fonction d'attaché plus attractive et pour informer les agents sortant de l'IRA qu'il existe d'autres métiers.

FO rappelle la situation qui se joue actuellement pour les enseignants qui s'inquiètent de ne pas connaître encore le sort qu'on leur réserve ni leur lieu d'affectation.

La DRH est consciente que les métiers sont amenés à évoluer dans toute l'académie dans les années à venir et que cette PROXIRH est, de fait, un moyen pour aider toutes ces évolutions, mais ce n'est pas le seul.

FO ajoute également qu'il faut s'attendre à une explosion des modifications de la filière professionnelle et un effet de volume inattendu, avec notamment la loi Pénicaud qui est devenue effective avec l'entrée en mars dernier des 3^e prépa-métiers : soit 36 000 jeunes recrutés avant le niveau CAP. FO rappelle également que 700 CFA sont menacés de disparition rapide et que les lycées professionnels sont tous menacés de disparition sans exception.

La DRH ne partage pas toutes les interprétations de FO, mais elle constate, elle aussi, que la filière professionnelle évolue.

L'UNSA attire à nouveau l'attention sur l'hybridation et souhaite parler au nom des adjoints gestionnaires : ces derniers sont inquiets pour leur avenir et en souffrance, car ils ont des difficultés dans leur EPLE, des difficultés de positionnement par rapport à leur chef d'établissement et à la collectivité territoriale. Il leur est difficile de réussir à répondre à la polyvalence du métier. Dans la Loire, les gestionnaires observent la mise en place de ces postes hybrides dans le collège test et s'inquiètent de se voir imposer ce statut, une réadaptation sur un nouveau poste, ainsi qu'une perte d'un demi-poste dans l'EPLE. Jusqu'à quel moment cette situation sera choisie et non imposée ?

La DRH précise qu'il a été proposé de compenser ce demi-poste en moins. Elle entend les inquiétudes des adjoints gestionnaires, leurs souffrances, et cette crainte de devoir se réadapter, mais, par le biais de la PROXIRH elle entend aussi des agents en souffrance, car leurs postes actuels ne les satisfont pas.

La DRH propose de convier des chargés RH de proximité à un CHSCTA l'année prochaine.

La FSU propose que la présentation du bilan du télétravail dans les services de l'académie de Lyon soit reportée à la rentrée.

Il est décidé d'un commun accord que cet ordre ne sera pas abordé durant ce CHSCTA.

5) Adoption du rapport de la visite du CHSCTA du lycée Jean-Paul Sartre à Bron

Le rapport est adopté à l'unanimité.

Le CHSCTA rappelle qu'il souhaite avoir un retour 6 mois après chaque visite de site.

6) Questions diverses

Après échanges sur 3 situations particulières l'UNSA souhaite évoquer l'absence d'anonymat dans un signalement du registre de santé et sécurité au travail. Une personne concernée veut faire retirer son nom ainsi que des propos qu'elle considère diffamatoires à son encontre.

La secrétaire du CHSCTA rappelle la procédure qui a été décidée durant le CHSCTA de mai dernier : dès qu'un nom est présent dans un signalement, il faut alerter le secrétariat du pôle RH afin que ce nom soit masqué.

La CPA précise que la procédure a pu être mise en place grâce au renfort d'une stagiaire, mais que depuis son départ, ce travail n'a pu être poursuivi. Elle rappelle que le projet d'envoyer deux messages distincts aux rédacteurs de signalements comportant un nom ou des propos pouvant être diffamatoires n'a pu être mis en œuvre par la DSI. Elle rappelle le rôle du comité de suivi en cas de demande de retrait de propos jugés calomnieux et invite l'UNSA à formuler sa demande par écrit en précisant clairement les propos qu'elle considère comme tels.

La secrétaire du CHSCTA demande des réponses concernant 3 situations d'établissement dans les collèges suivants Valdo, Schoelcher et Mourguet.

La DRH clôt le débat et annonce que les CHSCT conjoints des 3 académies de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes seront probablement réunis à la rentrée pour débattre de la réforme territoriale.

Elle remercie les participants pour les échanges constructifs et lève la séance à 17 h 30.

Fait à Lyon, le 25 septembre 2019.

La présidente de séance

La secrétaire du CHSCTA

Stéphanie De Saint Jean

Laure Tomczyk

Annexes :

Annexe 1, les déclarations liminaires :

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

Annexe 2, la protection fonctionnelle :

- Diaporama de présentation de la protection fonctionnelle
- Flyer de présentation de la protection fonctionnelle

Annexe 3, la RH de proximité :

- Diaporama de présentation de l'expérimentation RH de proximité

Annexe 1 :

Déclaration liminaire de la FSU :

« Le Ministre nous propose une loi “pour l'école de la confiance”. Vous-même, Mme la Rectrice, indiquez que “L'école de la confiance, c'est aussi la confiance que chaque personnel place dans l'institution pour l'accompagner dans sa pratique professionnelle et lui offrir les conditions de sa réussite au service de celle des élèves”.

Comment construire cette confiance quand les choix budgétaires effectués conduisent à des suppressions de postes, des hausses d'effectifs par classe, des compléments de service plus nombreux, une dégradation des conditions d'étude des élèves et de travail des personnels ?

Comment construire cette confiance quand on sait que la réforme du bac - 3/bac + 3 (réforme des lycées, réforme du bac, Parcoursup) est profondément inégalitaire et ségrégative ?

Comment construire cette confiance quand la réforme Dussopt de la Fonction Publique prend le contre-pied de 50 ans de progrès social ?

En effet, elle dépouille les fonctionnaires des garanties concédées en contrepartie des contraintes spécifiques du statut. “Laisser libre cours à la déconcentration managériale” pour donner aux supérieurs hiérarchiques locaux les leviers du recrutement, de l'affectation, de l'avancement, de la promotion, et même de la sanction, avec la nouvelle sanction des 3 jours de suspension sans traitement, cela revient à asservir le fonctionnaire, à le placer sous la coupe des petits chefs là où le statut de 1983, confirmé en 2009 sous Nicolas Sarkozy, consacre “le fonctionnaire citoyen”.

Comment construire cette confiance quand justement cette loi pour l'École de la confiance, dans son article 1, porte le fondement idéologique renouvelé de cette volonté de mettre au pas les personnels ?

Comment construire cette confiance quand le rapport Charvet sur l'orientation fait si peu de cas des personnels PsyEN et propose une surcharge de travail pour les enseignants et CPE ainsi que la dénaturation de leurs missions ?

Vous indiquez également, Mme la Rectrice, qu'il s'agit de “remettre de l'humain au cœur des organisations”.

Mais devant la multiplication des résistances locales, des contestations, des grèves et des mouvements de la profession et des parents d'élèves, convaincus que les cobayes seront leurs enfants, le ton n'est pas celui-là.

Finie la confiance aux équipes, finie “l'expression des potentiels de chacun au bénéfice des élèves”. Ces propos cèdent la place à un pilotage, et surtout à un discours très rigide, fait d'injonctions au silence, de menaces de sanctions, de dénigrements systématiques et de contre-feux médiatiques lancés dans une fuite en avant au mensonge.

À s'entêter à ne pas écouter ce que disent les personnels depuis des mois, le ministre porte désormais seul la pleine responsabilité de la situation de tension que sa rigidité alimente. Il prend la pleine responsabilité d'examens de fin d'année perturbés, et d'une rentrée 2019 qui accumulerait les graves dysfonctionnements.

Comme pour Parcoursup, le Ministère prévoit-il d'ores et déjà de faire porter la responsabilité des errements de la réforme et de la rentrée aux équipes de personnels des établissements ? Ce serait clairement inadmissible et ajouterait au mal-être des personnels.

Nous constatons une flambée des signalements (sur le mois de juin, 208 RSST et 63 RSDGI) qui reflètent la souffrance des personnels induite par toutes les dérives managériales, l'absence de moyens pour assurer le bon fonctionnement du service public d'éducation et le mépris affiché du ministre.

Concernant les collèges Mourguet, Schœlcher et Valdo, sur lesquels la secrétaire académique du CHSCT a alerté plusieurs fois l'Administration, quelles mesures ont été prises par vos services ?

Nous voudrions savoir où en est le plan de communication prévu au PAP et sur lequel nous vous interpellons depuis plusieurs réunions de CHSCTA ?

Pourquoi n'avons-nous pas eu de réponse à l'avis déposé lors de la réunion du CHSCTA du 14/05 ?

Enfin, concernant les ambiances thermiques, Mme la Rectrice, avez-vous envoyé les courriers aux propriétaires du bâti afin d'établir un plan d'action de rénovation des locaux ? »

Déclaration liminaire de l'UNSA :

« Madame la Rectrice,

Lundi 24 juin, notre ministre M. Blanquer a annoncé le report du brevet à cette semaine pour raison de canicule. Si nous nous félicitons du souci du ministre pour les conditions de travail et d'examen des élèves et des personnels de surveillance, nous déplorons que l'information ait été donnée par voie de presse avant que les chefs d'établissement, en première ligne en cette circonstance, en soient avisés par l'administration.

Cette décision nous semble aussi l'aveu par les pouvoirs publics que de nombreux locaux scolaires sont inadaptés aux périodes de chaleur importante. En qualité de membres du CHSCT-A, il nous paraît nécessaire que notre instance se saisisse de cette actualité pour demander le démarrage d'actions concrètes avec les collectivités territoriales, communes, départements, métropole de Lyon, région, sur la question des bâtiments et de leurs conditions d'accueil en période de fortes chaleurs.

La question des personnels en situation de fragilité pour raisons de santé est également posée. Nous souhaitons qu'un véritable accompagnement soit pensé, mis en place et appliqué pour ces personnes dans des circonstances dont on sait aujourd'hui qu'elles se reproduiront de plus en plus à l'avenir.

Notre instance doit prendre connaissance et discuter aujourd'hui de plusieurs bilans de dispositifs ou nouvelles formes de travail récemment mises en œuvre : télétravail, usage du numérique, RH de proximité. Autant de dossiers qui ont trait à la qualité du travail des agents. Concernant la RH de proximité, sachez Madame la Rectrice, que si nous sommes favorables à l'amélioration de la gestion des carrières, nous nous interrogeons quant à l'équité et à l'efficacité de ce service dont la transparence en termes de compétences des agents traitant les demandes n'est pas encore garante.

De plus, le projet de loi de la fonction publique qui vise à compresser les instances paritaires – et diluer au passage de manière très dommageable la mission de nos CHSCT – remet profondément en cause une gestion des carrières équitable puisque les commissions administratives paritaires deviendront des instances disciplinaires et de recours sur certains sujets seulement. La RH de proximité ne sera-t-elle pas, à terme, l'outil de cette nouvelle gestion du devenir des agents où l'équité et la transparence ne seront plus garantes et devant laquelle ces agents se sentiront démunis et isolés face à ce qu'ils ressentiront comme le bon vouloir de l'administration.

Nous notons d'ailleurs, au registre SST du mois de juin, une recrudescence de signalements relatifs à des situations de harcèlement et de charge mentale liée aux conditions de travail, ce qui démontre clairement une dégradation des relations humaines au sein de notre académie.

Nous avons en outre dénombré, dans l'utilisation du registre SST, de nombreux abus et dérives. Plusieurs signalements comportent des jugements personnels jusqu'à parfois être utilisés comme des outils de volonté de nuire. Ainsi, nous avons relevé, par exemple, un signalement comportant une allusion citant nommément notre secrétaire général académique dans le contexte que vous connaissez de la Cité scolaire René Pellet. Outre le fait que le registre doit préserver l'anonymat des personnes, nous dénonçons une instrumentalisation manifeste de l'outil et demandons à l'administration de sanctionner les contrevenants qui avaient pourtant pris connaissance de la charte de la saisie du registre. Nous notons d'ailleurs, dans le registre des mois de mai et juin, concernant plusieurs établissements, collèges Jules Romains,

Mourguet, Schœlcher, Pierre Valdo pour ne citer qu'eux, une récurrence anormale de signalements qui montre que les souffrances des personnels demeurent non traitées et que cette situation de non-réponse entraîne une réitération des signalements aboutissant à une aggravation des tensions dans les établissements concernés et à la tenue de propos contraires à la réglementation du registre.

Le fonctionnement actuel du registre ne permet pas la défense des agents dans leurs droits et leurs conditions de travail. Aussi, Madame la Rectrice, vous qui nous avez promis un plan académique de prévention avec la création d'un vrai service Prévention Santé Sécurité au travail et l'affectation de moyens à hauteur des besoins, nous demandons dans l'urgence la mise en œuvre des procédures de traitement des signalements que nous avons adoptées lors de notre dernière réunion du 14 mai 2019 et le traitement des situations dérivantes.

Nous vous remercions de votre écoute.

UNSA Éducation »

Déclaration liminaire de la FNEC FP FO :

« Madame la Rectrice,

Cette réunion du CHSCTA de l'Académie de Lyon se tient au lendemain du pic d'intensité de l'épisode caniculaire et du pic de pollution.

Mardi 25 juin, lors du Comité départemental de l'Éducation nationale (CDEN) du Rhône, présidé par le préfet, Force Ouvrière a indiqué que des températures de 38 °C avaient été relevées le jour même, dans des classes d'écoles primaires et maternelles de la métropole et du département. L'Inspecteur d'Académie, Directeur académique des services de l'Éducation nationale du Rhône, a lui-même mentionné le fait que les personnels de la DSDEN y travaillaient alors que la température dans les locaux avait atteint 41 °C ! Depuis, des températures supérieures ont été relevées. Les écoliers, les collégiens, les lycéens, les candidats aux examens, souffraient. Les personnels aussi. Des enfants et des collègues ont été victimes de malaises. Il fallait que cela cesse. Force Ouvrière a demandé une mesure générale et immédiate de fermeture des écoles du Rhône. Elle a été rejetée par l'IA-DASEN. Deux ans plus tôt, en juin 2017, FO avait déjà alerté l'Administration sur le danger que représente ces températures excessives pour la santé des élèves et des personnels et demandé qu'outre la mise en œuvre des recommandations du plan canicule de 2014, des mesures concrètes soient étudiées et mises en œuvre rapidement, en relation avec les collectivités, propriétaires des locaux des écoles et des EPLE, pour que ces établissements, ainsi que les locaux administratifs (IA, rectorat...), propriété d'État, soient aménagés et équipés pour y garantir une ambiance thermique convenable (isolation, ventilation, climatisation...). Quelles suites ont été données ? Alors que plus personne ne conteste la perspective de la fréquence et de l'amplitude croissantes des épisodes caniculaires pour cause de dérèglement climatique. Faudra-t-il attendre l'accident grave pour que le Ministère de l'Éducation nationale et les collectivités locales prennent enfin les mesures adaptées et urgentes pour protéger les personnels et les publics accueillis ? Nous réaffirmons l'actualité et l'urgence de satisfaire cette revendication. Nous présenterons donc un avis au vote à ce sujet.

Le contexte général, c'est aussi la crise politique, économique et sociale aigüe dans laquelle s'enfonce le pays. À un pôle, il y a une politique gouvernementale toute entière tournée vers les intérêts de la Finance internationale, des multinationales et des entreprises du CAC40 qui casse le Code du travail, liquide les acquis sociaux (assurance chômage, retraite à points...), livre des fleurons industriels au dépeçage, détruit les services publics, casse les statuts (général et particuliers) des fonctionnaires et réduit à rien les droits et garanties qui y sont liés... c'est aussi, le monologue social, la remise en cause du droit de manifester, l'intimidation et le déchaînement de la violence d'État dans des proportions inouïes depuis la guerre d'Algérie ; à l'autre pôle : un très profond rejet de ces orientations et un puissant mouvement de révolte qui a commencé à s'exprimer avec l'irruption puis la reconduction des manifestations des Gilets jaunes depuis 8 mois... C'est une immense colère qui s'exprime par la grève des urgences hospitalières qui ne cesse de gagner en puissance et de s'étendre, par les grèves et conflits qui se multiplient dans le secteur privé... C'est aussi, ce qui est en train de mûrir dans les écoles, les collèges, les lycées, les lycées professionnels comme dans les services administratifs, avec le mal-être et l'impression de gâchis, l'incompréhension face à ce qui semble ne pas avoir de sens, avec le sentiment d'insécurité, d'abandon et d'injustice, l'angoisse des collègues, et les risques psycho-sociaux afférents, générés par les contre-réformes, celles des gouvernements précédents et celles de ce gouvernement-ci : blocage des salaires, arbitraire du PPCR, territorialisation... Ce sont le même rejet, la même colère, qui s'expriment déjà depuis des mois dans l'Éducation nationale et qui continuent de monter et de grandir à quelques jours des vacances scolaires. Les

projets de loi Dussopt de transformation de la Fonction publique, de loi Blanquer dite de « l'école de la confiance », la réforme de la voie professionnelle, parachevée par la loi Pénicaud dite de « la liberté de choisir son avenir professionnel » qui organise la généralisation de l'apprentissage et la privatisation totale de l'enseignement professionnel initial public et laïque... nuisent gravement à la santé des personnels.

Force Ouvrière le répète, ces projets de loi doivent être retirés, les contre-réformes, dont la loi Pénicaud, doivent être abrogées. Les revendications des personnels doivent être prises en compte. À commencer par l'augmentation générale des traitements et pensions et le maintien des 42 régimes de retraite, dont le code des pensions civiles et militaires.

Enfin, avec la Fédération Générale des Fonctionnaires-Force Ouvrière, nous contestons « toutes volontés et tentatives du gouvernement d'affaiblir les organisations syndicales », particulièrement : « le projet de loi de transformation de la fonction publique qui affaiblit et réduit les organismes consultatifs, donc les droits des élus du personnel et des élus syndicaux ». Nous revendiquons le maintien de tous les organismes consultatifs (CAP, CT, CHSCT) avec l'ensemble de leurs compétences ».

Annexe 2 :

Présentation de la protection fonctionnelle :



SOMMAIRE

- les principes généraux de la protection fonctionnelle
- La mise en œuvre de la protection fonctionnelle
- Le déclenchement de la protection fonctionnelle

Les principes généraux de la protection fonctionnelle

Les principes généraux de la protection fonctionnelle

- La protection fonctionnelle est garantie par l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- La protection fonctionnelle est due aux agents publics dans deux types de situation :
 - les agents publics bénéficient de la protection de l'administration contre les attaques dont ils sont victimes à l'occasion de leurs fonctions
 - Les agents publics sont protégés par l'administration lorsque leur responsabilité pénale est mise en cause à l'occasion de faits commis dans l'exercice de leurs fonctions
- Les agents publics bénéficiaires de la protection sont :
 - les fonctionnaires titulaires et stagiaires,
 - les agents contractuels,
 - Les maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat avec l'Etat,
 - Les collaborateurs occasionnels du service public,
 - Les ayant droits de l'agent public (conjoint, concubin, PACSE, enfant, ascendant direct) en cas d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire.

La protection de l'agent victime d'attaques

La protection de l'agent public victime d'attaques

- Les attaques sont énumérées par l'article 11 et peuvent prendre la forme suivante :
 - Atteintes volontaires à l'intégrité de la personne
 - Violences
 - Agissements constitutifs de harcèlement
 - Menaces
 - Injures
 - Diffamations
 - Outrages
- Cette liste n'est pas exhaustive. Toutes les formes d'attaque sont retenues.

Les attaques ont pour but de nuire à l'agent et sont dirigées contre lui en raison de ses fonctions ou contre ses biens personnels

Les attaques doivent être réelles et établies

La protection de l'agent public pénalement mis en cause

La protection fonctionnelle est due à l'agent qui fait l'objet de poursuites pénales pour des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle

- Les poursuites pénales sont la citation directe devant la juridiction pénale, la mise en examen par un juge d'instruction, la convocation dans le cadre d'une procédure de comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité (CPRC)
- En 2016, la protection fonctionnelle a été étendue aux cas suivants : lorsque l'agent est placé en garde à vue, lorsqu'il est entendu en qualité de témoin assisté ou se voit proposer une mesure de composition pénale

La faute personnelle exonère l'administration de son obligation de protection

- Est qualifiée de faute personnelle la faute commise par l'agent en dehors du service, ou pendant le service si elle présente un caractère incompatible avec le service public ou les « pratiques administratives normales », qu'elle revêt une particulière gravité ou révèle la personnalité de son auteur et les préoccupations d'ordre privé qui l'animent.



La mise en œuvre de la protection fonctionnelle

- **Le principe :** Les mesures prises par l'administration relèvent de son choix et doivent être appropriées aux circonstances de l'espèce.
- **Des actions de soutien et de prévention**
 - assurer la sécurité, le soutien et la prise en charge médicale de l'agent
 - assister l'agent juridiquement en cas d'attaques ou de poursuites pénales :
 - Désignation d'un avocat et prise en charge des honoraires et des frais de procédure
 - réparer le préjudice subi par l'agent



Le déclenchement de la protection fonctionnelle

- **L'agent doit présenter une demande de protection fonctionnelle**
 - La demande écrite émane directement de l'agent. Elle est individuelle. Elle peut être présentée à tout moment.
 - La demande est motivée et doit apporter toutes pièces et précisions utiles pour éclairer l'administration
 - La demande est adressée à la rectrice de l'académie de Lyon sous couvert de la voie hiérarchique
- **Le supérieur hiérarchique accompagne si nécessaire la demande de protection fonctionnelle d'un avis ou d'un rapport au vu des circonstances de l'espèce**
- **La direction des affaires juridiques instruit la demande de protection fonctionnelle et propose une décision d'octroi ou de rejet.**
 - La décision de rejet est motivée et comporte les voies et délais de recours
 - La décision d'octroi de la protection fonctionnelle doit indiquer comment l'administration envisage d'accorder sa protection

Flyer de présentation de la protection fonctionnelle :

ACCORD

Pour les atteintes :

La rectrice peut cumulativement ou non :

- prendre toutes les mesures appropriées et suffisantes au regard de la situation (ex : admonestation, sanction, prise en charge psychologique, etc.)

- s'associer à la plainte de la victime ou dénoncer les atteintes dont l'agent est victime au titre de l'article 40 du CPP, auprès du procureur de la République

- prendre en charge les honoraires de l'avocat proposé par la rectrice ou choisi par la victime et les frais de procédure en justice.

- réparer le préjudice résultant de l'atteinte.

Pour les dégradations :

- Rembourser les sommes restées à la charge de l'agent (ex : franchise, etc.)

DELAIS

La demande peut intervenir à tout moment. Il est conseillé de solliciter la protection fonctionnelle dans **les plus brefs délais**.

En cas d'urgence (ex : comparution immédiate de l'auteur) saisir directement la direction des affaires juridiques du rectorat
(daj@ac-lyon.fr / 04 72 80 64 06)

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

(Article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée)

QUI PEUT DEMANDER ?

Tous les agents publics titulaires ou non titulaires :

Les fonctionnaires en activité titulaires ou stagiaires, les anciens fonctionnaires, les vacataires, les contractuels, les AED, les AESH, les enseignants des établissements privés sous contrat avec l'Etat, CUI, etc.

DANS QUELLES CIRCONSTANCES ?

A l'occasion des fonctions.

- En cas d'**atteintes volontaires** à l'intégrité de la personne, de violences, d'agissements constitutifs de harcèlement, de menaces, d'injures, de diffamations ou d'outrages, etc.
- En cas de **poursuites pénales ou civiles** engagées contre l'agent,
- En cas de dégradation d'un bien appartenant à l'agent.

L'atteinte doit découler directement de l'exercice des fonctions. Peu importe que l'agent soit ou non en service.

COMMENT LA DEMANDER ?

Une **demande écrite, volontaire et individuelle de l'agent** doit être adressée à la rectrice **par la voie hiérarchique**, comprenant :

- **un rapport circonstancié du supérieur hiérarchique** de l'agent, **accompagné de son avis**.

Pour les atteintes et les poursuites :

- la description des faits ou des poursuites,
- les témoignages éventuels,
- la copie du dépôt de plainte ou de la main courante, le cas échéant,

Et pour les dégradations :

- l'attestation d'assurance précisant le montant de la franchise ou les sommes restées à la charge de l'agent, la facture, un RIB.

+ L'agent peut **demandeur** à ce que la protection fonctionnelle soit **étendue à son conjoint, concubin ou pacsé, ses enfants et à ses ascendants directs**, pour les instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires, soit à l'intégrité de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes, soit à la vie du fonctionnaire, qu'ils subissent du fait des fonctions exercées par l'agent.

REFUS

Après étude de la demande, la rectrice peut refuser d'accorder la protection fonctionnelle à l'agent lorsque les dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 ne sont pas remplies.

(faute personnelle détachable du service imputable à l'agent, absence d'atteintes volontaires, etc.)

Annexe 3 :

Présentation de l'expérimentation RH de proximité :



Expérimentation RH de proximité

• Présentation des résultats de l'enquête interview

CHSCTA du 28 juin 2019

SOMMAIRE

- Contexte de l'enquête
- Résultats de l'enquête
- Verbatims



Contexte de l'enquête

▪ Destinataires et date de l'enquête

- Ensemble des personnels des 3 territoires d'expérimentation (4267 personnes)
- Enquête accessible du 21/05/2019 au 11/06/2019 (relance le 03/06/2019)
- 5 questions avec champ libre de commentaire

Contexte de l'enquête

■ Les questions

- 1/ L'académie de Lyon expérimente une nouvelle offre de service pour accompagner individuellement les personnels sur les thématiques de développement et transition professionnels. Avez-vous connaissance du dispositif ressources humaines de proximité déployé ?
- 2/ Connaissez-vous la plateforme numérique dédiée, PROXIRH accessible depuis votre portail ARENA ? Avez-vous navigué dans l'interface ?
- 3/ Pensez-vous que ce service d'accompagnement individualisé soit utile ?
- 4/ Pensez-vous solliciter les conseils d'un chargé RH de proximité ?
- 5/ Selon vous, quels sujets relatifs aux ressources humaines devraient également être gérés en proximité ? En quoi souhaiteriez-vous bénéficier d'un accompagnement individualisé par un chargé RH de proximité ?

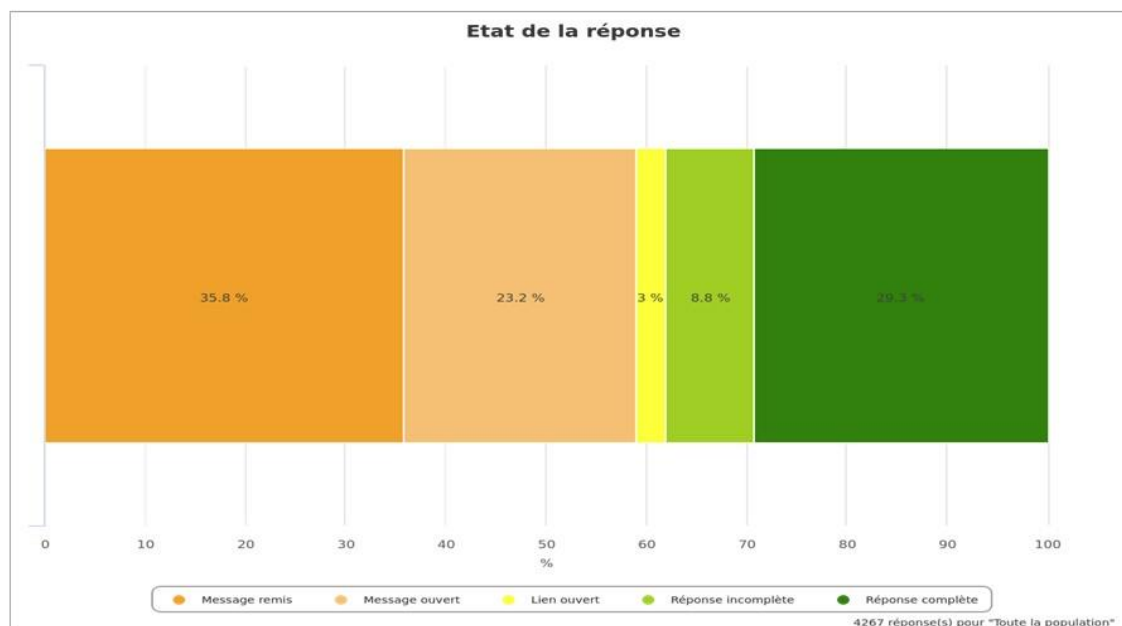
TITRE DE LA PRÉSENTATION

POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE

5



Nombre de répondants

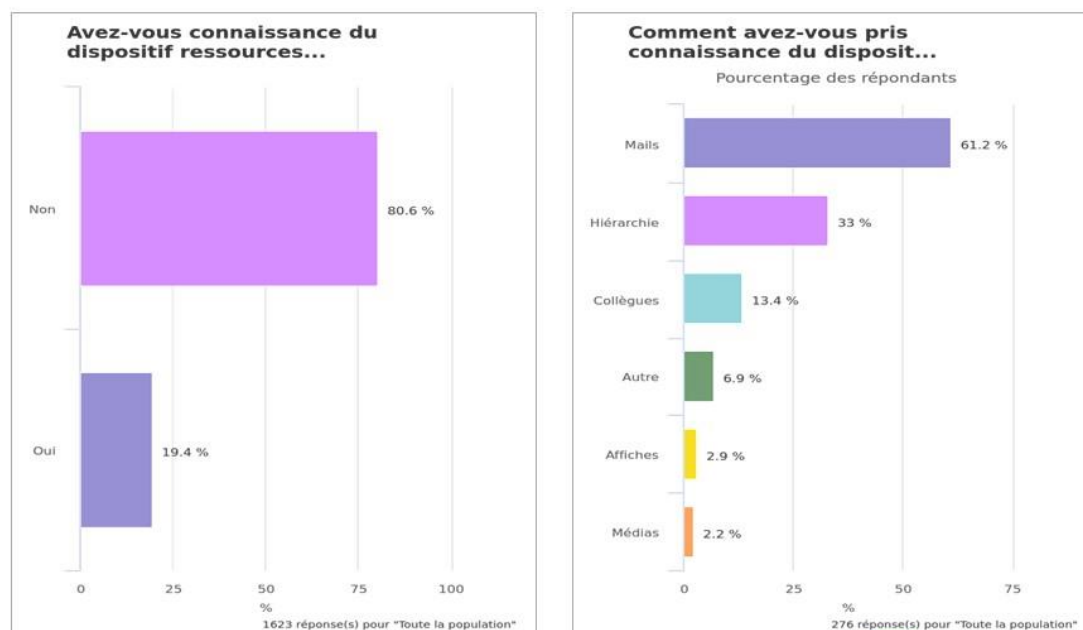


TITRE DE LA PRÉSENTATION

POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE

7

La connaissance du dispositif par les personnels

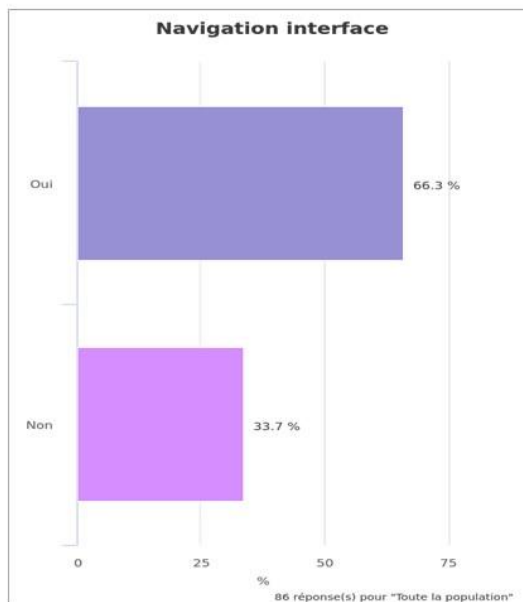
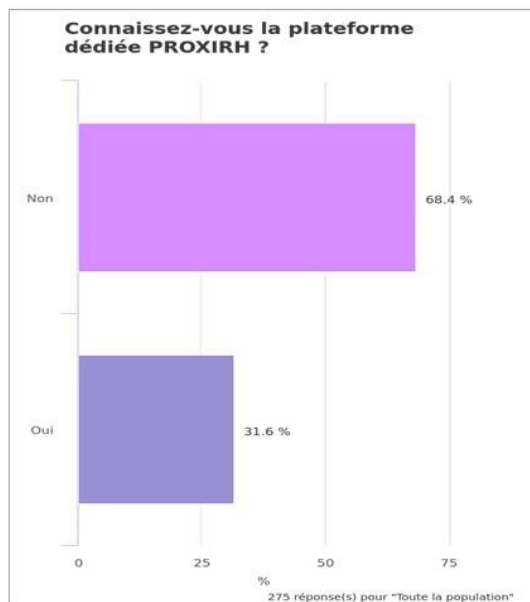


TITRE DE LA PRÉSENTATION

POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE

8

L'utilisation de la plateforme PROXIRH

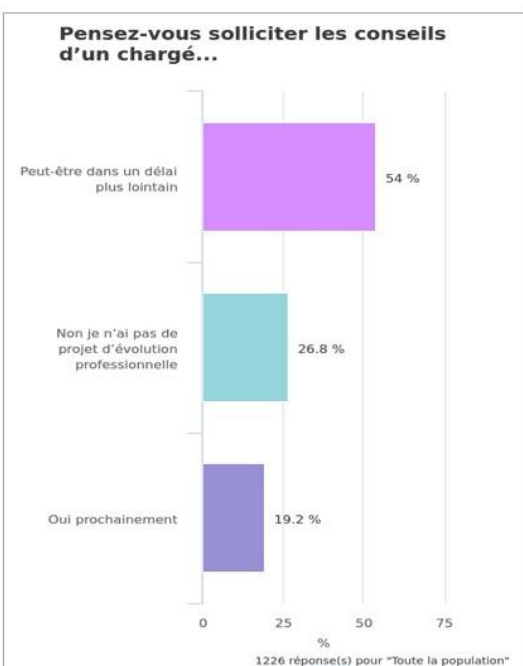
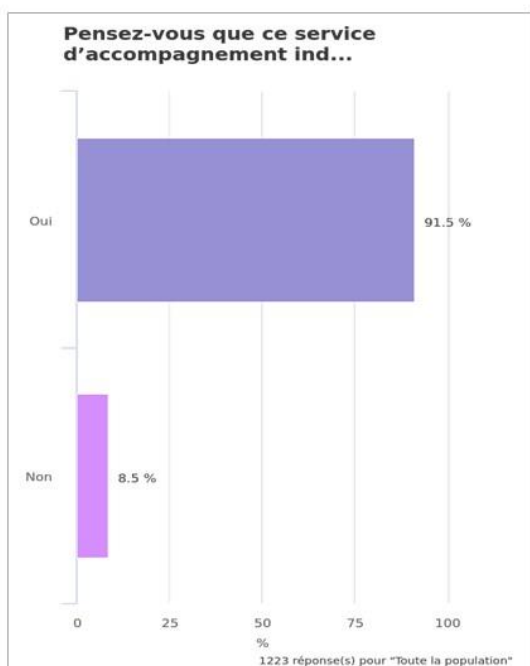


TITRE DE LA PRÉSENTATION

POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE

9

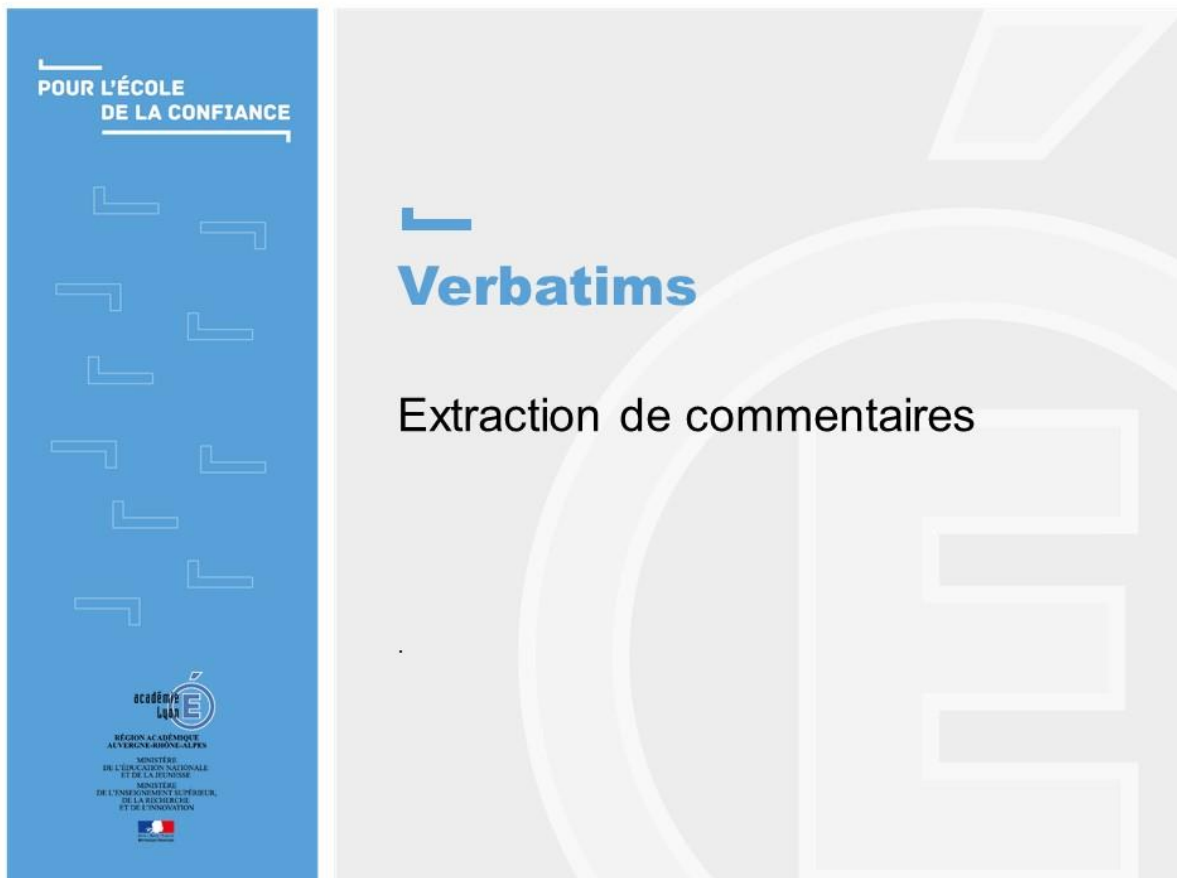
L'intérêt du dispositif pour les personnels



TITRE DE LA PRÉSENTATION

POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE

10



Verbatims

- **Questions :** Pensez-vous que ce service soit utile ?
 - Oui. Je pense qu'il y a toujours un ou plusieurs moment(s) dans une carrière, où on aura besoin d'être accompagnés, guidés ou stimulés. Vu l'éloignement des IPR, leur charge de travail et celle des chefs d'établissement, on peut se sentir un peu seul face à ses questions professionnelles ou de gestion de carrière.
 - Oui. Il est parfois très compliqué de se rendre sur Lyon...ce service est beaucoup plus pratique!
 - Oui. Nous ne sommes pas particulièrement au courant des reconversions ou possibilités qui s'offrent à nous en tant qu'enseignant
 - Oui. Les conditions de travail ont évolué et il devient compliqué d'envisager toute sa carrière dans un face à face pédagogique. Les possibilités d'évolution en tant qu'enseignant paraissent bien réduites. Un accompagnement pour agrandir le champ des possibles est nécessaire.

Verbatims

- **Questions :** Selon vous, quels sujets relatifs aux ressources humaines devraient également être gérés en proximité ?
 - Gestion des situations de stress ou de mal-être au travail.
 - Médecine du travail.
 - Changement d'échelon, de grade.
 - Lien école-collège-lycée.
 - Gestion d'équipe, travail collaboratif, coopératif; formation d'école aux nouvelles découvertes en sciences de l'éducation; accompagnement des équipes dans une réflexion individuelle et collective sur notre rapport aux élèves, notre positionnement, la place ou l'autonomie qui leur est donnée (apprendre à faire confiance aux enfants, construire les conditions nécessaires aux apprentissages dans un climat serein); aider les enseignants à accepter d'être perfectibles, dédramatiser les erreurs humaines (et aussi améliorer la relation aux partenaires éducatifs, en premier lieu, les parents).
 - Accompagner un départ à la retraite.
 - Travail sur le bassin, projet inter disciplinaires et inter établissements.

Verbatims

- **Questions :** En quoi souhaiteriez vous bénéficier d'un accompagnement personnalisé ?
 - Pour m orienter vers le 1er degré
 - Titulaire de diplômes Educ Nationale (CAAPSAIS, DDEEAS), je serais curieux de savoir si ces diplômes ont encore une valeur.
 - Je veux devenir CPE (je suis professeur). C'est un parcours chaotique et nébuleux pour connaître les démarches. Je ne trouve pas que les conditions pour le devenir soient bonnes.
 - Je souhaite connaître quelles sont les compétences que je dois développer pour postuler sur des postes à l'AEFE et comment les développer.
 - Éventuellement pour partir dans la fonction publique territoriale. Les postes proposés en détachement de niveau A, sont très peu accessibles pour des professeurs des écoles (manque de compétences et de qualification adaptées à ces postes) et je ne vois pas comment un changement serait possible.

**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**