RÉUNION DU CHSCTA DU 25 SEPTEMBRE 2019

Procès-verbal adopté le 19 novembre 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 David MAYET, Ecole Anatole France – Villeurbanne (FSU)
 - 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 François CLEMENT, Lycée Gustave Eiffel – Brignais (FSU)
 - Monsieur Serge GUINOT, Cité scolaire internationale – Lyon (UNSA)
 - Monsieur Gilles LELUC, Collège Marcel Pagnol – Pierre-Bénite (UNSA)
 - Madame Caroline TISON, École Léo Lagrange – Vénissieux (FO)
 - Madame Nathalie VALENCE, Lycée Parc Chabrières – Oullins (FSU)

Assistaient également à la réunion :

- Madame Bernadette GÉRARD, conseillère de prévention académique
- Monsieur Emmanuel GICHTENAERE, conseiller de prévention de la Loire
- Madame Isabelle GLOPPE, administratrice RH de proximité, DRH adjointe
- Docteur Françoise IMLER-WEBER, médecin conseillère technique, présente jusqu'à 15 h 30
- Madame Isabelle JANIN, conseillère technique académique de service social
- Madame Judith MEJEAN, conseillère de prévention du Rhône
- Monsieur Alain MICHEL, assistant de prévention du rectorat
- Monsieur François MULLETT, administrateur RH de proximité, DRH adjoint
- Monsieur Pascal PERRIER, inspecteur santé et sécurité au travail
- Monsieur Jean-Luc POUMAREDES, administrateur RH de proximité, DRH adjoint

Ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal du CHSCTA de la réunion du 25 septembre 2019
2. Calendrier annuel des réunions du CHSCTA (instance et groupes de travail)
3. Choix des visites de site, calendrier et désignation des membres
4. Bilan du télétravail dans les services de l'académie de Lyon
5. Rapport d'activité 2018-2019 des inspecteurs santé et sécurité au travail
6. Présentation du bilan social 2017-2018 de l'académie de Lyon par Mme Mireille Domenge-Vigneron, directrice de la DPS, direction prospective et statistiques, au rectorat de Lyon
7. Présentation du guide de prévention sur l'utilisation des nouvelles technologies du CHSCTD de l'Ain par M. Nicolas Jambon, secrétaire du CHSCTD de l'Ain
8. Questions diverses

La DRH ouvre la séance à 8 h 45.

Elle informe les membres du CHSCTA de l'absence de monsieur le recteur, du docteur Clairicia et de Florence Josseron.

Elle rappelle qu'un groupe de travail du CHSCTA a été réuni le 12 septembre afin de préparer cette séance.

Après un tour de table de présentation des membres afin d'accueillir les nouveaux membres elle annonce l'arrivée d'un nouveau médecin de prévention à partir du 7 octobre. Il s'agit du Docteur Myriam Michel. Elle se réjouit de cette arrivée qui va faciliter également le recrutement de médecins collaborateurs.

Le Docteur Imler Weber précise que ce médecin a une expérience professionnelle dans un service inter-entreprises ainsi qu'à la caisse primaire d'assurance maladie.

La DRH rappelle que la dernière rentrée scolaire s'était déroulée sans médecin de prévention. Cette rentrée s'effectue donc dans de meilleures conditions avec 2 médecins de prévention basés à Lyon.

La DRH annonce également le retour de l'enregistrement des réunions afin de faciliter l'écriture du compte-rendu des échanges.

Elle demande aux organisations syndicales de présenter leurs éventuelles déclarations liminaires.

La FSU regrette l'absence de monsieur le recteur et lit une déclaration liminaire (cf. annexe 1).

L'UNSA lit sa déclaration liminaire (cf. annexe 2).

FO ne présente pas de déclaration mais pose deux questions :

- l'une portait sur le recrutement de médecins de prévention et la réponse a été apportée en début de séance
- l'autre a trait à l'échéancier académique relatif à la loi Dussopt et en particulier à la suppression des CHSCT en janvier 2020 et au dispositif prévu à cet effet.

La DRH remercie les membres pour ces déclarations et ces questions.

Elle note qu'elles portent sur beaucoup de points et que certains sont communs.

Concernant la loi de transformation de la fonction publique elle précise que tous les textes d'application ne sont pas parus. Elle ajoute qu'une réunion prévue en octobre au ministère permettra d'en savoir plus sur la manière dont cette loi sera appliquée.

Concernant la fusion des CHSCT et des comités techniques la DRH souhaite rassurer les participants en réaffirmant que la réforme sera mise en place a priori seulement à la fin du mandat des membres des CHSCT. Par conséquent le programme prévu pour cette instance demeure et les groupes de travail décidés vont être mis en place.

Concernant les sujets à l'ordre du jour évoqués dans ces déclarations, comme le bilan social et le télétravail, des réponses seront apportées après les présentations de ces thématiques.

Concernant l'ambiance thermique et notamment la canicule ce point ayant été longuement évoqué lors de la précédente réunion la DRH propose d'y revenir lors d'une prochaine réunion.

Concernant le déploiement de la RH de proximité elle rappelle que les 3 administrateurs RH de proximité sont désormais invités aux réunions du CHSCTA. S'agissant d'une priorité académique à la demande du ministère elle annonce qu'un suivi des effets de ce nouveau dispositif est prévu et sera programmé en réunion du CHSCTA. S'agissant des conseillers RH de proximité sur poste

hybride conseiller RH de proximité et adjoint gestionnaire elle précise qu'il n'y a pas eu de candidats aux postes publiés. D'autre part pour les attachés d'administration ayant été affectés sur ces postes sans être volontaires un accompagnement de ces derniers est en train de se mettre en place. Il a été décidé par ailleurs qu'ils seraient affectés dans un premier temps à 100 % sur leur mission d'adjoints gestionnaires.

La DRH demande à la FSU et à l'UNSA de présenter les avis annoncés.

La FSU présente 5 avis et l'UNSA 1.

- Avis 1

« Le recrutement de psychologues scolaires doit reprendre et être à la hauteur des besoins flagrants au vu des signalements relatifs aux EBEP. Quelle réponse nous donnez-vous à ce sujet ? »

La DRH porte au vote cet avis.

Les résultats : 7 voix « pour », 0 voix contre, 0 abstention

- Avis 2

« L'académie de Lyon est l'une de celles qui connaît la plus grande hausse démographique de France. M. le Recteur va-t-il demander les moyens nécessaires afin que les effectifs dans nos EPLE retrouvent un niveau qui permette un enseignement de qualité et des conditions de travail décentes ? »

La DRH confirme la hausse des effectifs dans le Rhône et dans l'Ain. Des hausses non prévues se sont ajoutées aux hausses prévisibles et la gestion de celles-ci s'est avérée difficile. Elle précise que beaucoup d'installations se sont faites durant l'été. La question ne se pose pas uniquement pour l'Education nationale. La capacité d'accueil étant contrainte de ce fait lorsque l'on a à faire à des hausses aussi fortes sur des temps aussi limités le problème de la construction de bâtiments se pose réellement.

La secrétaire du CHSCTA trouve étrange le décalage entre le constat des organisations syndicales qui avertissent qu'une hausse de la démographie va provoquer une hausse des effectifs par classe et l'administration qui a rarement la même analyse. Elle déplore que les rénovations des bâtiments n'intègrent ni ces hausses d'effectifs ni les aides humaines qui s'ajoutent aux élèves dans une classe. La non prise en compte de ce problème aboutit à des situations aberrantes avec parfois des tables devant les portes pour accueillir les élèves. Des problèmes de sécurité se posent alors. Elle ajoute que le même problème de locaux se pose pour l'enseignement de l'EPS dans les collèges.

Pour la DRH ce constat met en évidence l'importance de plus en plus grande du travail qui est mené actuellement avec les collectivités territoriales.

La DRH porte au vote cet avis.

Les résultats : 7 voix « pour », 0 voix contre, 0 abstention

- Avis 3

« Le CHSCTA vous demande, M. le Recteur, de donner rapidement des consignes claires et uniformes pour l'organisation des épreuves de première. »

La DRH porte au vote cet avis.

Les résultats : 7 voix « pour », 0 voix contre, 0 abstention

- Avis 4

« À la suite de la circulaire du 27 août de M. le Ministre sur la transition écologique adressée aux recteurs, quelles mesures concrètes comptez-vous mettre en place pendant l'année scolaire 2019/2020 pour assurer la santé et la sécurité des personnels et des usagers face aux températures record prévisibles ? »

La DRH remarque que cet avis ressemble à un précédent avis voté lors de la réunion précédente. Elle note là encore l'importance de la collaboration avec les collectivités territoriales propriétaires des bâtiments d'enseignement. S'agissant des locaux des services administratifs concernés elle ajoute qu'un travail est engagé avec l'ingénieur régional de l'équipement du rectorat.

La FSU conçoit bien que les collectivités territoriales aient un budget dédié pour les bâtiments mais souhaite qu'il y ait également des mesures financées par l'Education nationale dans les EPLE.

Fo rappelle qu'un avis relatif aux chaleurs excessives a été voté par cette instance au printemps dernier et souhaite connaître la réponse de l'administration.

La CPA répond que l'administration a répondu dans le délai réglementaire sur la page « santé et sécurité au travail » du site Internet de l'académie et que cette page est accessible à tout un chacun. La procédure de réponse demeure la même depuis des années. Elle projette en séance la réponse.

La FSU demande si le conseil scientifique s'est déjà réuni.

DRH répond qu'il n'a pas été mis en place suite au changement de recteur.

La FSU demande que les choses s'accélèrent car il est urgent d'agir.

FO n'est pas d'accord avec le terme « températures sans précédent » utilisé dans la réponse à l'avis car FO avait relevé des températures dépassant 35 degrés dans certaines écoles.

La FSU demande si un courrier a été adressé au conseil régional sur l'adaptation des locaux à ces nouvelles conditions climatiques.

La CPA répond que cela n'a pas été le cas puisqu'un conseil scientifique devait se mettre en place.

La DRH porte au vote cet avis.

Les résultats : 7 voix « pour », 0 voix contre, 0 abstention

Avis 5

« A quand de véritables formations inscrites au PAF pour faire des personnels les premiers acteurs de prévention de leur santé : TMS, travail devant écran, apaisement des souffrances des enseignants face à leurs classes, mais aussi face à leur environnement professionnel... ? »

La conseillère technique académique du service social précise que 45 formateurs accompagnateurs interviennent sur le climat scolaire à la demande des chefs d'établissement dans le cadre des formations d'initiative locales et qu'un suivi post formation est réalisé.

La FSU demande que les chefs d'établissement soient également formés.

La DRH porte au vote cet avis.

Les résultats : 7 voix « pour », 0 voix contre, 0 abstention

La FSU retire un avis prévu sur l'avenir des CHSCT puisque la réponse a été donnée en début de séance.

L'avis 6

L'UNSA présente dans un premier temps le texte suivant :

« Dans le cadre de l'utilisation du Registre Santé et Sécurité au Travail, il apparaît que le registre dématérialisé pose toujours plusieurs questions.... Ce sont des problématiques déjà soulevées et pour lesquelles l'UNSA Education considère que les réponses apportées n'apportent pas satisfaction.

En effet, si elle peut être saluée comme un progrès en matière de facilité et de liberté de saisie, la dématérialisation du registre doit être repensée. Tous les personnels d'un même établissement y ont accès et les signalements qu'ils saisissent ont une durée de vie de deux ans. On ne peut que se féliciter de l'avertissement indiquant que les noms des personnels concernés par le signalement doivent être proscrits. Cependant, devant le constat que de nombreux personnels en situation de harcèlement, supposé ou véridique, s'emparent du registre pour faire ressortir leur souffrance, il nous paraît également important que les fonctions des personnes visées par ces signalements ne soient pas mentionnées, en particulier lorsqu'elles sont facilement identifiables parce qu'elles sont les seules à exercer ces fonctions.

Conscient de la difficulté pour les collègues à pouvoir respecter cette obligation faite en avertissement préalable, un comité de suivi a été créé pour traiter les cas litigieux. Mais que penser de signalements répétitifs d'une personne envers une autre à raison de plusieurs signalements par semaine, sans que ne soient apportée de réponse. Car le chef d'établissement n'est pas forcément la "bonne" personne ; il peut être partie prenante dans cette situation conflictuelle. De plus, les signalements sont conservés pendant deux ans, qu'ils aient été traités ou non, que les personnes concernées soient ou non restées dans l'établissement. Nous citerons l'exemple d'un établissement où une personne a incriminé une autre à de multiples reprises avant de changer d'affectation. Le conflit a cessé mais la trace sur le registre demeure et continue de mettre à mal la seconde personne. Pour nous, il s'agit clairement d'une situation de harcèlement d'une part, puisqu'il y avait là une intention répétée de nuire, et d'autre part, nous observons que cette situation perdure aujourd'hui de manière mémorielle. Cet exemple ne doit pas masquer la réalité de nombreuses situations proches ou analogues qui sont reproduites tout au long du registre.

Notre avis est donc le suivant : nous demandons que le registre ne soit pas détourné au profit d'un outil favorisant le harcèlement au sein d'une équipe. La souffrance des collègues doit pouvoir être consignée de manière complètement anonyme, sans référence aux fonctions occupées par les personnes si cette référence permet l'identification précise de ces personnes.

Nous posons la question de l'accès aux informations du registre d'un établissement à tous ses personnels, sur une période de deux ans, y compris lorsqu'une réponse a été apportée. Aussi, nous demandons l'effacement systématique des signalements lorsqu'une personne concernée est amenée à changer d'établissement, demande qui vaut également pour les signalements qui ont été traités. Néanmoins, nous souhaitons que tous ces cas précités demeurent archivés sur le site et donc toujours accessibles aux seuls membres du CHSCT.

Parce que nous avons conscience de la charge de travail qu'exige un RSST régulièrement mis à jour, nous demandons enfin l'attribution de moyens humains dédiés à la maintenance du registre, avec toutes les compétences nécessaires à la bonne marche de l'outil. »

La DRH souligne que ce projet d'avis soulève beaucoup de points. Elle rappelle que ce dossier a été beaucoup travaillé par la CPA en lien avec le service juridique et la DPD. Elle demande une formulation plus synthétique pour le mettre au vote.

Selon la secrétaire du CHSCTA le registre est souvent mal utilisé car il n'y a pas de réponse rapide ou pas de réponse du tout du chef de service.

La CPA rappelle que la durée de vie des signalements est de 3 ans et non de 2. D'autre part la DSI archivera numériquement les signalements de plus de 3 ans à partir de février 2020, à la date anniversaire de la mise en ligne de l'application. Un groupe avait été créé fin 2017 suite à la mise à la place de l'application. Ses travaux se sont arrêtés lorsque ses propositions ont été prises en compte par la DSI. L'outil a été techniquement amélioré mais il reste encore des améliorations à apporter. Elle propose que toutes les questions liées au registre et à son utilisation soient étudiées de nouveau dans le cadre d'un groupe de travail. Elle pense qu'il est nécessaire de se mettre d'accord sur une procédure qui viendra cadrer les besoins de modération et les transmissions des demandes adressées au comité de suivi ainsi que le mode de transmission des réponses de ce dernier.

Selon l'ISST on a atteint la limite de la dématérialisation. Il est localement difficile d'empêcher les mauvaises habitudes prises dans l'utilisation de l'outil. Il rappelle le rôle des représentants du personnel dans la diffusion des bonnes pratiques.

Selon l'UNSA l'outil est récent et n'est pas encore assez utilisé car méconnu de certains personnels. Elle met en garde contre une montée en charge dès que tous les personnels se saisiront de cet outil. De la pédagogie doit certes être faite mais l'UNSA alerte sur l'insuffisance des moyens mis à disposition pour gérer une telle application et son usage. L'UNSA est d'accord pour se ressaisir du dossier dans le cadre d'un groupe de travail.

FO constate que tout le monde est d'accord et que ce qui se passe était cependant inévitable et ne pourra être complètement évité à l'avenir. D'autre part FO s'interroge sur la nécessité de tenir compte des signalements même si leur bienfondé est inconnu. Selon FO il est nécessaire d'avoir sans cesse la question suivante en tête : « Qui nous dit que ce n'est pas vrai ? »

La DRH ajoute que beaucoup de travail a été réalisé. Des améliorations techniques ont été apportées. Un comité de suivi des abus a été créé et se réunit sur saisine des membres du CHSCTA. Il est néanmoins indispensable d'aider au traitement des signalements. Elle annonce que ce traitement va à partir de maintenant être facilité par l'intervention des administrateurs RH de proximité. Selon elle les réponses seront plus rapides et des surenchères avec de nouveaux signalements répétitifs et abusifs seront ainsi évités.

La DRH demande de rappeler la nouvelle formulation de l'avis pour la mise au vote.

L'UNSA propose la nouvelle formulation suivante :

« On demande que l'administration se ressaisisse de la problématique des registres SST en y mettant des moyens et avec un groupe de travail dédié pour tenir compte de l'évolution du registre. »

La DRH porte au vote cet avis.

Les résultats : 6 voix « pour », 0 voix contre, 1 abstention

1) Adoption du procès-verbal de la réunion du CHSCTA du 2 juillet 2019

La DRH soumet le procès-verbal au vote.

Le procès-verbal de la réunion du CHSCTA du 2 juillet 2019 est modifié en séance : les noms des 3 EPLE qui ont fait l'objet de situations d'établissement abordées à la demande de la secrétaire du CHSCTA ont été ajoutés en fin de compte-rendu ainsi que la demande d'un retour au CHSCTA sur les actions suggérées 6 mois après chaque visite de site.

La DRH porte au vote le PV ainsi modifié.

Les résultats : 7 voix « pour », 0 voix contre, 0 abstention

(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) Calendrier annuel des réunions du CHSCTA (instance et groupes de travail)

Le calendrier suivant des réunions du groupe de travail préparatoire et des réunions des membres du CHSCTA est adopté :

Dates des réunions du groupe de travail préparatoire aux réunions du CHSCTA	Dates des réunions du CHSCTA	Dates de repli des réunions du CHSCTA
Jeudi 12 septembre de 9 h à 12 h	Mercredi 25 septembre de 8h30-12h30	
Vendredi 8 novembre de 14 h à 17 h	Mardi 19 novembre de 13h30-17h	Mardi 3 décembre de 13h30 à 17h
Lundi 6 janvier de 14 h à 17 h	Jeudi 23 janvier de 13h30-17h	Jeudi 30 janvier de 13 h 30 à 17 h
Mardi 10 mars 14 h à 17 h	Jeudi 19 mars de 13h30-17h	Mardi 24 mars de 13h30 à 17h
Jeudi 16 avril 14 h à 17 h	Jeudi 7 mai de 13h30-17h	Vendredi 26 mai de 13h30 à 17h

La FSU remarque que le jeudi apparaît beaucoup et que cela signifie que l'absence ce jour-là pénalise toujours les mêmes classes lorsque les professeurs sont absents.

La DRH explique que le débat a eu lieu longuement en groupe de travail préparatoire mais que les contraintes d'emploi du temps ne permettent pas de faire autrement. Elle rappelle qu'il est possible d'alterner aussi entre titulaires et suppléants.

Les dates de lancement des 2 nouveaux groupes de travail et leur composition sont actées comme suit :

Thématique	Date de lancement	Composition
Prévention des RPS	Lancement des travaux le <u>lundi 30 septembre</u> de 14 h à 17 h par Mme De Saint Jean	Bernadette Gérard (CPA), Laure Tomczyk (secrétaire CHSCTA), Dan Helmlinger (UNSA), Dominique Sénac (FO), Michel Saunier (FSU), Docteur Clairicia, Docteur Lapierre, Docteur Michel, Stéphanie Laurent (conseillère RH), Jean-Emmanuel Denave (psychologue du travail), Isabelle Janin (AS CTA)
Risques professionnels des stagiaires enseignants du second degré	Lancement des travaux le <u>mardi 15 octobre</u> de 14 h à 17 h par Mme De Saint Jean	Isabelle Lacroix (DIPE), Bernadette Gérard (CPA), Laure Tomczyk (secrétaire CHSCTA), Nathalie Valence (FSU), Anne-Sophie Ayat (UNSA), Caroline Tison (FO)

A la demande de FO Madame Tison demande à assister exceptionnellement en tant qu'observatrice à la première réunion du groupe « prévention des RPS » car elle est nouvelle membre du CHSCTA. La DRH et les membres du CHSCTA sont d'accord.

3) Choix des visites de site, calendrier et désignation des membres :

Après débat les lieux de visite et la composition des délégations sont votés comme suit :

Lieu de visite	Thématique	Date du GT préparatoire	Date de la visite	Date de repli	Composition de la délégation
Pôle ressources de Saint-Etienne	EBEP	Jeudi 21 novembre de 9 h à 12 h avec la participation d'Emmanuel Gichtenaere	Mardi 26 novembre		DRH, CPA, secrétaire CHSCTA, ISST, David Mayet (FSU), Anne-Sophie Ayat (UNSA), Dominique Sénac FO
Collège de Brou à Bourg en Bresse dans l'Ain	RPS dans le cadre d'une hausse des effectifs		Jeudi 5 décembre	Jeudi 16 janvier	DRH, CPA, secrétaire CHSCTA, ISST, Cécile Prothon (FSU), Anne-Sophie Ayat (UNSA), Caroline Tison (FO)

Cité scolaire d'Andrézieux Bouthéon dans la Loire	Réforme du lycée Réforme des lycées professionnels		Jeudi 26 mars	Jeudi 2 avril	DRH, CPA, secrétaire CHSCTA, ISST, François Clément (FSU), Anne-Sophie Ayat (UNSA), Dominique Sénac (FO)
L'accueil et la DPE à la DSDEN du Rhône	Réorganisation de locaux et télétravail Organisation du travail		Jeudi 14 mai	Jeudi 11 juin	DRH, CPA, secrétaire CHSCTA, ISST, Nathalie Valence (FSU), Dan Helmlinger (UNSA), Caroline Tison (FO)
Peut-être une 5 ^{ème} visite en fin d'année au collège Mourguet à Ecully	Climat scolaire, double inclusion.		Jeudi 11 juin		DRH, CPA, secrétaire CHSCTA, ISST, Alfred Zami (FSU), Dan Helmlinger (UNSA), Caroline Tison (FO)

4) Bilan du télétravail dans les services de l'académie de Lyon

La CPA présente les données transmises au préalable aux membres du CHSCTA (cf. annexes 3). Elle rappelle que ce point n'avait pu être abordé faute de temps lors de la précédente réunion. Elle ajoute que le bilan quantitatif transmis en juin a été enrichi d'éléments qualitatifs depuis.

La DRH rappelle le contexte. L'an dernier il s'agissait de la première année de mise en place dans les services académiques. Le bilan se révélant positif pour les télétravailleurs et leurs supérieurs hiérarchiques il a été décidé de continuer ce dispositif. Qui est maintenant admis et opérationnel.

L'UNSA regrette que la campagne portant sur la nouvelle année scolaire ait été close avant la rentrée privant ainsi les agents nouvellement affectés de cette possibilité et qu'il ait été décidé de limiter encore le télétravail aux services du rectorat et des DSDEN. L'UNSA déplore également la mise en place de cette nouvelle forme de travail sans concertation au préalable avec les membres du CHSCTA. L'UNSA demande des données chiffrées pour cette nouvelle année.

La DRH indique que le nombre de télétravailleurs est en augmentation en ce début d'année scolaire par rapport à l'année précédente.

L'adjointe à la DRH, administratrice de la RH de proximité dans l'Ain, corrige le terme « expérimentation ». Il s'agissait d'un déploiement réel à la demande de madame la rectrice. La seule limitation par rapport au texte réglementaire est la durée hebdomadaire du télétravail : une journée au lieu de trois. Elle rappelle que le télétravail est soumis à conditions : son intérêt pour le service et une quantité de tâches télétravaillables suffisante. Elle ajoute que le frein coûteux de l'équipement en matériel portable et en licence d'accès à l'autocom permettant l'appel téléphonique de l'agent chez lui a été levé. 100 licences d'accès à l'autocom coûtent 25 000 € et chaque ordinateur portable possédant l'équipement adéquat coûte plus de 1 000 €, soit une fois et demi plus cher qu'un poste de travail fixe standard. Au total l'académie a dépensé en 2 ans presque

3000 000 € en équipement des personnels télétravailleurs. Par ailleurs l'académie n'a refusé aucune demande de télétravail validé par un cadre. Parmi les conditions nécessaires au télétravail figure également l'autonomie. Cette condition n'est pas satisfaite pour les agents nouvellement nommés au 1^{er} septembre.

L'UNSA précise que le terme « expérimentation » est utilisé dans la circulaire de mise en place du télétravail de 2018. L'UNSA rappelle aussi qu'une évaluation à mi-parcours était prévue. L'UNSA regrette que ce dossier ne soit pas suffisamment présenté dans son évolution et remarque qu'à l'académie de Grenoble il est possible de télétravailler plus d'une journée par semaine. L'UNSA a bien conscience que les personnels doivent être bien intégrés avant de télétravailler et demande la possibilité de télétravailler après la rentrée.

L'adjointe à la DRH répond qu'il est indispensable de veiller à ne pas déséquilibrer les services avec cette nouvelle forme de travail.

La DRH ajoute que le bilan du télétravail a été présenté en CTSA en juillet dernier. Elle précise que la possibilité de télétravailler peut être donnée en cours d'année scolaire et cite l'exemple de situations de handicap pour lesquelles un aménagement de poste est indispensable pour maintien dans l'emploi.

FO demande ce qui se passe si l'agent réside dans un lieu non desservi par le réseau informatique.

La DRH répond que cet accès au réseau fait également partie des conditions à remplir pour télétravailler.

L'UNSA souhaite connaître les raisons pour lesquelles les EPLE sont exclus du dispositif alors même que 2 progiciels, Opal et Opera, permettent la télétransmission de données et ouvrent ainsi la possibilité de gestion administrative à distance.

L'adjointe de la DRH répond que les EPLE possèdent l'autonomie nécessaire pour s'en emparer au sein de leurs instances et que le décret le permet. Elle note cependant qu'une partie des personnels non enseignants ayant des tâches télétravaillables sont logés au sein des EPLE. Cela limite d'autant le besoin. D'autre part il sera nécessaire d'examiner la faisabilité de télétravailler avec certains progiciels et cite l'exemple des personnels utilisant Chorus au sein des services académiques qui ne peuvent télétravailler pour des raisons de sécurité.

5) Rapport d'activité 2018-2019 des inspecteurs santé et sécurité au travail

Pascal Perrier, ISST, renouvelle ses remerciements à Daniel Bousquet à qui il succède et qui a fait valoir ses droits à la retraite cet été, pour l'accompagnement de qualité dont il a bénéficié lors de la précédente année scolaire.

Il présente le rapport d'activité de son collègue et de lui-même au cours de l'année scolaire 2018-2019 à l'aide du diaporama qui figure en annexe 4 de ce diaporama.

Il répond aux questions après cette présentation.

S'agissant des équipements de protection individuels (EPI) des enseignants des lycées professionnels dans le cadre de la co-intervention, l'ISST confirme que l'équipement des professeurs des enseignements généraux doit se faire à minima (blouse, chaussure de sécurité, lunettes et bouchons éventuellement).

La FSU alerte en rapportant que les directions invoquent l'absence de crédits pour ces nouveaux achats.

L'ISST ajoute qu'il rencontre encore des chefs d'établissement qui ignorent que l'achat leur incombe.

FO ajoute que l'entretien de certains équipements incombe également aux EPLE (les cartouches des masques par exemple) et qu'il n'est parfois pas effectué.

L'ISST constate que généralement l'achat des EPI et leur entretien pour les PLP sont bien effectués et évoque le problème des personnels qui n'utilisent pas les EPI qui leur sont fournis.

L'ISST demande qu'une réflexion soit menée sur le registre de signalement d'un danger grave et imminent. La dématérialisation de ce dernier n'est pas conforme à la réglementation. Il constate que les signalements qui y figurent ne relèvent pas de ce registre et cite en exemple les nombreux signalements portant sur la canicule l'été dernier.

L'UNSA remarque que les collèges sont sous évalués dans ce rapport. Plusieurs problèmes doivent être mis en exergue : notamment la faible prise en compte des agents territoriaux et la nomination d'assistants de prévention de l'Education nationale et de la collectivité. L'UNSA constate que l'ISST est invité au CHSCT du conseil régional et souhaite savoir pourquoi il ne l'est pas au CHSCT des autres collectivités (conseils départementaux et métropole).

L'ISST répond que la collaboration avec le conseil régional sur ces questions est ancienne et fonctionne bien mais que les liens sont plus distendus avec les conseils départementaux, à l'exception du conseil départemental de l'Ain.

L'UNSA s'interroge sur les conventions tripartites qui existaient entre chaque EPLE, l'Education nationale et chacune de ces collectivités. Selon l'UNSA elles sont remplacées par des conventions bipartites (sans les services académiques) et ne font pas ou peu référence aux questions de santé au travail.

L'ISST répond qu'il ne connaît pas l'historique de ces conventions mais rappelle que les agents territoriaux sont sous la responsabilité fonctionnelle des chefs d'établissements et que le décret 82-453 s'applique dans ce cadre.

FO souhaite savoir combien d'assistants de prévention sont nommés dans les EPLE et quels profils ils ont.

L'ISST répond qu'il ne connaît pas le chiffre exact, qu'il est insuffisant au regard des besoins mais en augmentation du fait du recensement réalisé l'an dernier. Concernant leur profil il s'agit principalement d'anciens ACMO agents territoriaux. Ces derniers ne sont pas toujours volontaires pour cette mission. La formation qu'ils ont reçus leur a été bénéfique et ils en étaient majoritairement satisfaits.

FO soulève la question des portes des salles de cours qui ne doivent jamais être fermées à clé selon les rapports des commissions de sécurité mais que ces directives donnent lieu à des situations ingérables au quotidien.

L'ISST répond qu'il est nécessaire de laisser les portes ouvertes pour faciliter les évacuations en cas de besoin. Il constate que ces portes sont fermées pendant les récréations afin d'empêcher les vols. Il préconise d'installer des mollettes sur les serrures afin de fermer les portes de l'intérieur. S'agissant des sorties de secours il rappelle qu'elles ne doivent pas être obstruées.

FO constate que des établissements n'ont souvent pas le diagnostic technique amiante (DTA) commandité par la collectivité.

L'ISST répond qu'ils doivent le demander s'il n'est pas transmis spontanément et ajoute que la transmission de la fiche récapitulative du DTA suffit.

La CPA répond que cette obligation a été rappelée dans la circulaire de rentrée.

L'UNSA aborde les difficultés liées à la nomination d'assistants de prévention de l'Education nationale dans les EPLE et souhaite avoir des réponses sur les moyens et l'intéressement prévus.

La FSU rappelle qu'un avis a été voté à ce sujet en 2016-2017.

L'ISST précise que des IMP (indemnités pour mission particulière) sont versées quand les assistants sont enseignants dans les EPLE. Pour les autres personnels rien n'est mis en place à sa connaissance.

La FSU rétorque que les IMP diminuent et que la mission de prévention en matière de santé et de sécurité ne figure pas dans la liste des missions concernées par cette indemnité. La FSU demande qu'une réflexion soit engagée sur la mise en place d'une indemnité spécifique.

L'UNSA voit là la limite des moyens constants pour des missions supplémentaires.

La DRH remercie l'ISST pour cette présentation.

6) Présentation du bilan social 2017-2018 de l'académie de Lyon par Mireille Domenge-Vigneron, directrice de la direction prospective et statistiques (DPS) au rectorat de Lyon

La DRH rappelle qu'elle a émis l'idée de cette présentation en CHSCTA afin que les données du bilan social constituent une base de dialogue commune. Cette base a l'avantage de fournir des chiffres sur plusieurs années et permet d'appréhender l'évolution d'une thématique. Elle remercie la DPS et l'ensemble des services qui ont contribué à alimenter cette base.

La directrice de la DPS présente le bilan social à l'aide du diaporama qui figure en annexe 5 de ce compte-rendu. Ce dernier ayant été transmis avant la réunion aux membres du CHSCTA la présentation synthétique faite en réunion porte uniquement sur les données susceptibles d'intéresser plus particulièrement le CHSCT. La protection fonctionnelle ayant fait l'objet d'une présentation détaillée lors de la précédente réunion de l'instance elle ne figure pas dans la présentation orale et le diaporama.

L'UNSA demande des précisions sur le nombre de PsyEN. Leur effectif passe de 150 à 350 dans le bilan social car les COP sont devenus PsyEN entre temps. L'UNSA souhaite avoir ces précisions afin de connaître précisément l'évolution du nombre de PsyEN dans les CIO et le nombre de PsyEN dans le second degré.

La DPS explique que le parti pris a été de se caler sur le nouveau corps et note cette demande qui permet effectivement de suivre l'évolution des effectifs de deux populations différentes.

FO demande si le chiffre de 522 AESH est constant dans l'année et concerne les mêmes personnes.

La DPS répond que ce ne sont pas forcément les mêmes personnes et que ce chiffre indique 522 AESH en plus par rapport à l'année 2016.

La DRH intervient en expliquant qu'il est nécessaire de choisir ce que l'on mesure : des ETP, des effectifs ou des personnes. Le choix a été fait de mesurer des effectifs dans le bilan social. Si un groupe de travail demande des chiffres sur une thématique particulière les chiffres pourront porter sur autre chose que les effectifs.

S'agissant des compléments de service, l'UNSA souligne qu'il s'agit d'un sujet sensible pour les enseignants, qui n'a pas le même impact sur leurs conditions de travail si le complément de service doit être réalisé à la cité scolaire internationale (qui représente une grande part des effectifs présentés) ou ailleurs. L'UNSA regrette que les services partagés soient annoncés seulement fin août et soient si peu pris en compte car ce sont des éléments importants de verrouillage des emplois du temps et une source de forte dégradation des conditions de travail. Pour l'UNSA c'est un sujet important qui mérite d'être étudié.

La DRH a bien conscience qu'un complément de service dans une autre commune n'a rien à voir avec un complément de service dans une cité scolaire. Cet exemple illustre tout l'intérêt d'étudier les chiffres issus du bilan social.

S'agissant des données transmises par le pôle des affaires médicales, la FSU souhaite connaître le nombre de demandes refusées pour des postes adaptés, des congés longue maladie et des congés longue durée.

La DRH répond que ces données figurent dans le bilan de la médecine de prévention qui sera présenté en novembre en CHSCTA.

S'agissant des déclarations d'accident de service, FO pressent un effondrement du nombre des déclarations suite au dernier décret qui oblige les victimes à faire l'avance des frais médicaux. Selon FO ce dispositif dissuasif va fausser les chiffres réels.

S'agissant des départs en retraite, la FSU souhaite connaître les effectifs globaux et plus précisément le nombre de départs à taux plein.

La DRH explique que ce ne sont pas les services académiques qui procèdent à la liquidation. Les seules données présentées sur cette question le sont en page 64.

L'UNSA demande des statistiques pour les enseignants stagiaires du second degré portant sur plusieurs années afin d'alimenter les travaux des membres du groupe de travail éponyme.

La DRH répond que la directrice de la DIPE adressera les demandes du groupe de travail à la DPS.

La DPS précise que le bilan social est publié sur site Internet de l'académie et propose au CHSCTA de fournir des données complémentaires ou de venir de nouveau présenter des données si besoin.

La FSU apprécie cette présentation et souhaite qu'un bilan de la situation générale de la santé soit présenté en CHSCTA afin de respecter la réglementation.

La conseillère technique du service social ajoute que des données chiffrées plus complètes portant sur l'activité des assistants sociaux peuvent être apportées si besoin.

La secrétaire du CHSCTA et les membres du CHSCTA remercient la DPS d'avoir pris note de toutes les demandes de données supplémentaires et de sa proposition de transmettre des données plus fines pour certaines thématiques.

La DRH s'associe à ses remerciements et ajoute que l'an prochain l'activité de la RH de proximité enrichira ce bilan.

7) Présentation du guide de prévention sur l'utilisation des nouvelles technologies du CHSCTD de l'Ain

3 experts sont conviés pour aborder ce point :

- Nicolas Jambon, secrétaire du CHSCT de l'Ain,
- Dominique Cretin, directeur de la Direction des systèmes d'information
- Denis Millet, délégué académique au numérique

La DRH rappelle que ce point a déjà été abordé lors de la précédente réunion et que des réponses ont été apportées par le DSI. Il s'agit cette fois de présenter le guide.

Le secrétaire du CHSCT de l'Ain présente cette démarche de prévention primaire à l'aide du diaporama joint en annexe 6.

La DRH le remercie. Elle se réjouit de ce fort investissement du CHSCT de l'Ain sur ces questions et invite le DANE, qui n'était pas présent lors de la précédente réunion du CHSCTA, à faire le lien entre ces travaux et ce qui est en place ou en cours dans l'académie.

Le DANE n'a constaté aucun problème de fond dans ce guide. Il retrouve un contenu identique à celui d'études similaires menées dans d'autres ministères. L'échantillon constitué à environ 80 % d'enseignants est la cible de la politique académique numérique. Beaucoup d'autres documents pertinents existent et sont utilisés et diffusés lors de formations par exemple. D'autres académies ont par ailleurs réalisé des documents de qualité et l'académie de Lyon a travaillé sur un certain nombre d'aspects liés à cette thématique. Les risques psychosociaux liés à l'utilisation d'Internet, comme le cyber harcèlement, ont été étudiés par exemple et des choses ont été mises en place.

Selon le DANE on ne peut réunir un collectif qui travaille sur les usages sans avoir défini au préalable une politique du numérique. Un inventaire des différents éléments complémentaires à cette étude est en train d'être réalisé et il n'est pas souhaitable qu'un seul et unique document fasse office de loi dans le cadre d'une diffusion massive. Cette diffusion a besoin d'être accompagnée d'autres documents pour être efficace. Le DANE propose de mettre en place un espace dans lequel les personnels auraient accès à toutes ces sources d'information et de conseil.

Le DANE ajoute que numérique est complexe et évolue vite. De ce fait cette étude réalisée en 2016 est déjà en deça de la situation actuelle. Un guide intitulé « Les inquiétudes des jeunes enseignants sur le numérique » vient de paraître et permettrait de faire évoluer le guide présenté. En 3 ans beaucoup de choses ont évolué. Le règlement sur la protection des données n'est pas évoqué par exemple car il date de 2018.

La secrétaire du CHSCTA demande où trouver ces documents qui existent déjà.

Le DANE répond qu'une sitographie des éléments qui peuvent être mis à disposition est en cours de finalisation. Un agent a été missionné sur ce sujet.

FO entend bien qu'on ne doit pas se limiter à une étude mais les membres représentants du personnel de l'Ain ne veulent pas de charte. Si parmi les documents mis à disposition il y a une charte comment va-t-on gérer cela ?

Le DANE répond que chaque établissement doit s'approprier les outils qu'on lui met à disposition. Le taux d'équipement par exemple du premier degré, des collèges et des lycées n'est pas le même. Il est nécessaire de proposer un panel d'outils pour que chacun puisse s'approprier ce qui lui convient.

Pour la FSU le guide est présenté comme un outil d'aide à la rédaction du DUERP et les personnels doivent y avoir accès ainsi qu'à d'autres documents.

Le DANE pense qu'un espace sur l'intranet Ideal dédié au numérique serait parfaitement adapté pour que tous les personnels aient accès à des documents permettant de nourrir la réflexion des équipes.

La CPA rappelle qu'un projet d'espace dédié à la prévention en matière de santé et de sécurité est prévu dans le programme académique de prévention. La prévention des risques liés au numérique aurait tout à fait sa place dans un tel espace, au même titre que les travaux issus du groupe de travail portant sur les produits dangereux.

Le secrétaire de l'Ain précise que l'annexe juridique du guide a été écrite par les représentants du personnels faute d'avoir obtenu une aide de la part de la DSDEN de l'Ain. Pour lui l'aide du service juridique du rectorat sera par conséquent la bienvenue. Il pense qu'effectivement des choses qui figurent dans l'analyse de 2016 sont caduques et qu'il est nécessaire de les actualiser. Il souhaite également attirer l'attention du CHSCTA sur le fait que le numérique éducatif est faiblement source de risque alors que le risque numérique bureautique l'est bien davantage. Enfin il propose que la prévention de ces risques soit inscrite dans le prochain plan de prévention académique

Pour l'UNSA un espace dans la plateforme Ideal serait bien utile. L'UNSA s'interroge sur la capacité des établissements à gérer une masse conséquente d'information sur le numérique. D'autre part concernant le risque numérique bureautique évoqué, l'UNSA ne voit aucune analyse portant sur la remise en cause permanente des pratiques professionnelles liée à l'évolution des outils dans le guide.

La FSU rappelle les remarques assez négatives faites par l'ISST sur la qualité des DUERP et suggère que le CHSCTA propose des consignes indiquant les bonnes pratiques comme cadre général et un échéancier. La FSU cite par ailleurs le cas d'un mail adressé par le conseil régional à une personne non concernée qui met à mal toute la confidentialité à respecter sur un sujet délicat.

Le DANE pense que cette erreur est sans doute due à un besoin de formation. Il cite des modules intitulés « Internet sans crainte » et « Maîtriser mes données » qui sont proposés dans l'académie. Il propose de mettre en place d'autres formations en réponse aux questionnements des membres du CHSCTA.

En réponse au cas cité le DSI fait l'hypothèse qu'il s'agit d'une erreur d'adressage de mail à partir des adresses figurant dans l'annuaire de celui qui l'a envoyé. Il indique que les outils proposent des aides pour éviter à l'utilisateur d'écrire entièrement une adresse mais l'utilisateur doit faire attention aux adresses proposées.

Le DANE précise que dans l'enquête de 2018 portant sur les jeunes enseignants le premier risque est le risque informationnel et politique (la désinformation), ensuite viennent les risques psychosociaux. Il est par conséquent important de se nourrir de ces études.

La secrétaire du CHSCTA demande de quelle façon adapter ce guide afin qu'il soit intégré aux projets académiques.

La DRH répond qu'il est nécessaire d'actualiser le guide et de prendre en compte le travail de recensement réalisé par le DANE. Une synthèse devra ensuite être faite et présentée à un groupe de travail.

Après discussion il est décidé d'un commun accord de travailler ce point dans le cadre du groupe de travail préparatoire au CHSCTA du 6 janvier 2020.

8) Questions diverses

Aucune.

Elle remercie les participants pour les échanges constructifs et lève la séance à 13 h.

Fait à Lyon, le 19 novembre 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

Les annexes suivantes étant volumineuses elles font l'objet de 4 documents publiés séparément à la suite de ce compte-rendu :

Annexe 2 :

- Bilan du télétravail

Annexe 3 :

- Diaporama de présentation de l'activité des ISST

Annexe 4 :

- Bilan social de l'académie de Lyoin

Annexe 5 :

- Guide de prévention des risques numériques du CHSCT de l'Ain

Annexe 1 : Déclarations liminaires

1. Déclaration liminaire de la FSU :

« Mme la Rectrice écrit dans l'introduction au bilan social 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 celles des élèves ».

La FSU constate que les personnels ont perdu confiance envers l'institution pour les raisons suivantes.

Dans le premier degré, le mouvement intra départemental des personnels a engendré des situations de mal être au travail aussi bien pour les personnels concernés que pour les personnels administratifs qui ont dû faire face d'une part, à un algorithme non finalisé à l'ouverture des opérations de mouvement et d'autre part, au mécontentement de la profession. Dès le départ, différents bugs n'ont pas permis de tenir les délais afin de garantir une rentrée des plus sereines. Alors que ce nouveau support aurait dû faciliter la tâche des services administratifs et permettre la nomination du plus grand nombre, nombreux sont les enseignants qui étaient encore en attente de nomination à la veille de la rentrée.

*D'autre part, dans l'académie de Lyon, **la mise en place des CP/CE1 dédoublés à moyens constants impacte la brigade de remplaçants, leur nombre a été diminué de 95.** Cette situation risque très rapidement de mettre à mal le bon fonctionnement des écoles et de désorganiser les équipes si les remplacements ne sont pas assurés, dégradant non seulement la scolarité des élèves mais aussi les conditions de travail et en conséquence la santé physique et mentale des personnels.*

Enfin, la question des postes de psychologues scolaires vacants inquiète les collègues du premier degré qui se retrouvent seuls avec des élèves sans possibilité de bilan : élèves précoces, élèves hautement perturbateurs, élèves relevant peut-être du champ du handicap. En effet, le rectorat a bloqué les recrutements de contractuels dans l'Ain et le Rhône. Les collègues concernés peuvent avoir des secteurs à couvrir équivalent à 2 voire 3 postes.

Au regard du nombre de fiches SST concernant ce type d'élèves, comment fonctionner avec une douzaine de psychologues en moins sur l'académie (avis) ?

Dans le second degré, le collège est fortement touché par les suppressions de postes alors qu'il doit accueillir 1000 élèves de plus dans notre académie, bien plus que dans d'autres académies. Cette augmentation n'a pas été suffisamment anticipée et engendre un accroissement du nombre d'élèves par classe. Cela a un impact direct sur la santé morale et physique des personnels du fait de l'impossibilité de mener à bien leur mission première, à savoir la réussite de tous les élèves. M. le Recteur va-t-il exiger les moyens dont les EPLE de son académie ont besoin pour permettre un enseignement de qualité et des conditions de travail acceptables (avis) ?

*Avec la réforme du collège, l'EPS a disparue es-qualité du DNB – phase certificative. Aujourd'hui, la réforme du lycée comme celle de la voie professionnelle se caractérisent par un vide sidéral quant aux programmes disciplinaires en EPS. Ainsi, les équipes des enseignants EPS ne peuvent plus prendre appui sur ces quelques orientations ministérielles pédagogiques pour négocier la mise à disposition d'installations sportives indispensables auprès des communes sur lesquelles les EPLE sont installés. Dès lors, la seule solution est une mise à disposition de « salles » EPS en intra-muros aux EPLE. Les nombreux projets de construction doivent en tenir compte. Or les dernières constructions d'établissements scolaires sur notre académie se sont faites sans installations sportives adaptées. **Pour les enseignants EPS, ne pas pouvoir enseigner à leurs élèves dans des installations sportives adaptées et surtout de proximité est un METIER empêché, source de risques psychosociaux.***

Au lycée, la réforme engendre aussi de nouvelles souffrances. Dès l'an passé, sa préparation combinée avec parcoursup avait provoqué tensions et hausse de la charge de travail des personnels.

Les contraintes liées aux spécialités pèsent sur les emplois du temps et créent des situations aberrantes : on peut décompter dans l'académie jusqu'à 40 enseignants pour un même groupe classe. D'ailleurs, cette notion de classe disparaît avec la réforme du lycée puisque 16H d'enseignement seulement se font avec ce groupe classe, ce qui remet fortement en cause le travail pédagogique et le suivi collectif des élèves par les collègues.

La course à l'évaluation dès la classe de première participe à la perte de sens du métier et va profondément désorganiser le fonctionnement des établissements. Nous notons dans notre académie des consignes contradictoires : les IPR, lors des réunions de juin, demandent aux collègues d'organiser les épreuves anticipées communes à toutes les classes d'un même niveau dans l'établissement, alors que les consignes de M. le Recteur, relayées par les CE, sont inverses, aucune heure banalisée pour l'organisation de ces épreuves donc autant d'épreuves à planifier que de classes à évaluer. Les collègues sont perdus. L'organisation matérielle de ces épreuves reste très floue (scan des copies, correction, notation, sujets différents pour une même épreuve dans un EPLE...). La confiance des personnels en l'institution est ébranlée. Cette situation engendre stress et inquiétude pour tous les personnels (avis).

La réforme de la Voie Professionnelle impose deux nouvelles modalités pédagogiques, la co-intervention et le chef d'œuvre. Elles impliquent la présence de professeurs d'enseignement général dans les ateliers : **la FSU demande qu'un message soit adressé en direction des chefs d'établissement et des DDFPT pour leur demander de prévoir les équipements de sécurité nécessaires** pour ces enseignants comme pour toute personne présente autour de machines en ateliers, c'est-à-dire blouse, chaussures de sécurité, lunettes et protections auditives. Ces équipements ne doivent pas être des surplus retrouvés dans un coin de l'atelier, mais être d'une hygiène indiscutable.

Nous nous félicitons de la mobilisation l'an dernier des infirmier-es diplômé-es d'état : ils/elles demeurent sous la gouvernance de l'EN et les CE restent leur supérieur hiérarchique.

Pour autant le travail de l'infirmier-e en milieu scolaire est mal reconnu. Le logiciel dédié et les tableaux statistiques annuels sont inadaptés pour évaluer réellement leur activité au regard de leurs missions. **Une réelle prise en compte de leur activité permettrait de comprendre qu'une présence plus importante de ces personnels sur les établissements est nécessaire.** Les chefs d'établissements plébiscitent la présence des infirmier-es au sein de leurs structures.

Où est l'ambition de l'école inclusive revendiquée par le Ministre ? Pour exemple, les difficultés des personnels face aux situations d'EBEP (élèves à besoin particuliers ; "élèves perturbateurs") signalées dans le registre SST illustrent bien l'échec de leur prise en charge.

Concernant les personnels administratifs, si les fusions d'académie ont été suspendues, le cache-misère des redéploiements se poursuit avec son cortège de conditions de vie dégradées.

D'autre part, les personnels administratifs, principalement au rectorat et dans les DSDEN, sont parmi ceux qui ont le plus souffert des vagues de chaleur record de fin juin et de juillet dans des locaux désormais inadaptés thermiquement. Le spécialiste des crises auprès des préfets Patrick Lagadec dit qu'il faut « se préparer à être surpris, et arrêter de penser que la crise est un moment d'exception ». Que prévoit de demander M. le Recteur pour que le ministère et les pouvoirs publics engagent une véritable politique de fond et de prévention (avis) ? Comment va-t-on faire des 800 000 élèves et des 52 000 personnels de l'académie de vrais acteurs de leur santé face à ces

menaces gravissimes devant lesquelles personne n'est à l'abri (avis) ? La circulaire ministérielle d'août sur la « transition écologique » nous paraît pour l'instant loin de ces enjeux.

La volonté affichée du gouvernement d'instaurer un régime de retraites par points vise, au travers d'un système individuel, à organiser la baisse du niveau des pensions et le recul de l'âge de départ à la retraite.

Cela ne peut en être autrement lorsque que l'on plafonne la part des retraites à 14% du PIB alors que l'on sait que le nombre de retraités doit fortement augmenter.

Pérorer une harmonisation des régimes pour un « système plus juste et transparent » créera de nouvelles inégalités. La retraite par points, c'est une solidarité mise à mal pour favoriser les assurances individuelles et la capitalisation.

En renonçant au calcul des pensions sur les 6 derniers mois et en intégrant des primes très inégales, voire inexistantes, comme pour le corps enseignant, ce système actera une baisse mécanique et importante du niveau de pension.

Les membres FSU du CHSCTA demandent pour les agents de la fonction publique de l'académie de Lyon, une augmentation des salaires, une garantie des droits familiaux et des pensions de réversion, une revalorisation du niveau des pensions, l'éradication des inégalités femmes/hommes...

Pour conclure, l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique va provoquer d'importants reculs pour le respect des droits des agents. La fusion des comités techniques avec les CHSCT ne devrait devenir effective qu'au renouvellement général des instances en 2022. Mais les CHSCT seront exclus d'une partie de leurs compétences dès le 1er janvier, notamment en ce qui concerne la réorganisation du travail.

La FSU dénonce cette loi qui va de fait à l'encontre de la priorité donnée par le Ministre à l'amélioration des conditions de travail des personnels. Les représentants FSU des personnels du CHSTA de Lyon demandent à M. le Recteur quelle place il compte donner à notre instance et aux travaux engagés. »

Déclaration liminaire de l'UNSA :

« Monsieur le Recteur, Chancelier des Universités de l'académie du Rhône, Monsieur Olivier DUGRIP,

A l'occasion de cette première séance du CHSCT académique de l'année 2019-2020, nous souhaitons nous associer aux nombreux messages de bienvenue qui vous déjà été adressés depuis votre nomination au sein de l'académie du Rhône.

Dans la continuité de nos vœux, nous appelons bien sûr au maintien de la qualité du dialogue social, dans la perspective que celui-ci soit poursuivi durablement, voire renforcé au sein de toutes les instances représentatives de l'académie. Mais nous savons tous ici que nous sommes déjà à l'aube de grands changements avec notamment la réforme programmée des CT, CHSCT et demain la limitation du rôle de CAP.

Nous condamnons naturellement ces orientations et nous sommes légitimement inquiets du devenir de la qualité du partenariat qu'il faudra nécessairement préserver demain avec l'ensemble des représentants des personnels.

On nous a promis le maintien du dialogue, sous une autre forme à l'évidence. Nous attendrons donc de voir comment les travaux entrepris par les différents CHSCT de l'académie seront pilotés et si la même dynamique saura être au rendez-vous.

En attendant nous espérons tous ici votre entière implication autour des sujets dont l'instance à la charge et l'UNSA attend avec impatience votre venue en qualité de président de séance. De nombreux dossiers sont ouverts devant nous comme en témoignent les ordres du jour de nos séances toujours très denses ; nous avons choisi aujourd'hui de vous interpellier plus spécifiquement sur cinq sujets au centre de notre actualité.

Notre CHSCT-A de rentrée prévoit d'abord la présentation du bilan social académique et force est de constater que ce bilan n'affiche pas des indicateurs aussi optimistes que le gouvernement le laisse entendre après son engagement à mener de nombreuses réformes visant, entre autres, à une amélioration du service public d'éducation. Où donc ces réformes améliorent-elles la situation, notamment en ce qui concerne l'ensemble des personnels et agents ?

Nous notons dans ce bilan social une avalanche de chiffres qui montre une réalité plutôt inquiétante voire alarmante, et dont nous relèverons seulement trois points. D'abord la hausse permanente des contractuels au détriment des titulaires à l'heure où les besoins sont avérés, contractuels dont on sait qu'ils ne bénéficient pas de tous les droits que nous réclamons depuis longtemps au regard de leurs compétences, de leurs responsabilités et de leur projet d'avenir professionnel.

En second lieu, sur la question des salaires, nous dénonçons cette forme d'hypocrisie qui consiste à mettre en avant une amélioration des rémunérations. A ce propos, le gouvernement a affiché une politique généralisée de hausse des salaires ; par exemple, pour les enseignants, hausse de 300 € pour 2020, alors que celle-ci est le simple fait de la mise en œuvre du PPCR et qu'elle profite aux agents de manière inégale selon les indices et les grades. La question de la revalorisation des rémunérations demeure une question d'actualité du fait de la perte continue du pouvoir d'achat des agents et du contexte de réforme des retraites.

Le bilan social s'attache enfin à valoriser les actions de formation continue. Sur cette question, on peut penser que la mise en place au niveau national d'un schéma directeur visant à renforcer la formation continue et la mettre en phase avec les besoins des collègues est une bonne initiative. Nous souhaitons réellement qu'un tel projet permette aux agents une véritable évolution dans leur carrière et de vraies possibilités de mobilité professionnelle. Mais nous demandons que les formations longues qui nécessitent des temps de formation en période de congés soient compensées financièrement.

Notre système actuel doit également progresser sur le décroisement des formations au sein des différents métiers de l'Education nationale. Notre organisation a demandé au niveau national la création d'une plate-forme de recueil des demandes ainsi que celle d'un conseil académique de formation avec les représentants des personnels. Nous espérons que cette demande acceptée en CTM sera véritablement créée dans les mois qui viennent. Il en va non seulement de

l'amélioration des compétences des agents mais aussi de celle des conditions d'exercice de nos métiers, sujet primordial de notre instance CHSCT-A.

Les statistiques du bilan social font donc indirectement référence à de nombreux grands enjeux sans entièrement nous rassurer sur le futur proche.

Un autre dossier présenté ce jour concerne la mise en place du télétravail. A ce sujet, nous nous étonnons que l'expérimentation menée en 2018-2019 aux seuls bénéficiaires des services centraux académiques n'ait pas eu vocation depuis septembre 2019 à être élargie aux EPLE et aux autres services extérieurs de l'académie.

De la même façon il est étonnant que la campagne de promotion du télétravail soit finalement si peu visible pour les personnels non concernés, et non initiés. Il s'agit pourtant d'une possibilité réelle d'amélioration des conditions de travail des personnels (si on en juge des premières données issues de la phase d'expérimentation). Il est aussi très surprenant de voir que la campagne pour le télétravail 2019-2020 a été clôturée avant la rentrée scolaire (empêchant ainsi les potentielles aspirations des personnels nouvellement nommés ou affectés début septembre).

En dernier lieu, nous souhaitons revenir sur le déploiement de la RH de proximité, pour réitérer nos remarques concernant le choix discutable de l'hybridation de certains postes d'adjoint gestionnaire en EPLE, notamment lorsque celle-ci porte sur des établissements nécessitant une forte implication des personnels administratifs dans le fonctionnement quotidien.

Nous alertons également sur certains profils retenus (parfois par simple défaut de candidature) à savoir des personnels novices nommés en premier poste d'adjoint gestionnaire et/ou de conseiller RH de proximité. N'est-ce déjà pas mettre les principaux intéressés en difficulté alors que ces derniers sont en théorie appelés à répondre aux interrogations de leurs collègues ?

A l'UNSA nous constatons que la démarche (positive et louable sur le papier) ne pourra pas être réellement opérationnelle dans de telles conditions de mise en œuvre. Nous demandons qu'un suivi régulier de cette expérimentation soit possible avec présentation en CHSCT de bilans d'étape régulier.

Aussi, Monsieur le Recteur de l'académie, c'est avec certaines réserves que nous voulons bien croire aux avancées promises par les réformes en cours.

Nous vous remercions de votre écoute. »

**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**