



MINISTÈRE DE  
L'ÉDUCATION NATIONALE

MINISTÈRE DE  
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE

**RECTORAT**

Secrétariat général  
Direction des  
ressources humaines

Dossier suivi par :  
Jean-Paul Tenant

Téléphone :  
04.72.80.48.34

92, rue de Marseille  
BP 7227  
69354 Lyon cedex 07

**COMITÉ D'HYGIENE, DE SÉCURITÉ ET  
DES CONDITIONS DE TRAVAIL  
ACADÉMIQUE**

**(C.H.S.C.T.A.)**

-----  
**COMPTE RENDU DE LA SEANCE  
DU 18 FEVRIER 2014**

**Président :**

M. Arène, secrétaire général de l'académie

**Responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines :**

M. Dupont, secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines

**Représentants des organisations syndicales :**

Membres titulaires :

- Mme Bonnet, LP Jacques Brel à Venissieux ;
- M. Souveton, école publique Montaud à St Etienne, FSU ;
- M. Thibaud, SEGPA du collège Victor Schoelcher à Lyon, FSU ;
- M. Boucherit, dispositif académique de validation des acquis, UNSA ;
- M. Zami, lycée Chaplin Becquerel à Décines, FSU ;
- M. Vernassière, GRETA industriel, lycée la Martinière Montplaisir à Lyon, SGEN CFDT

Membres suppléants :

- M. Allafort, SEGPA du collège Picasso à Bron, FSU ;
- Mme Rakotomalala, école publique Spinosa à Saint Bernard, FO ;

**Assistaient également à la réunion :**

- Mme le Docteur Butreau, médecin Conseiller technique ;
- Mme le Docteur Roucaut, médecin de prévention ;
- M. Tenant, conseiller de prévention académique ;

## **ORDRE DU JOUR**

- Rapport d'activité de la médecine de prévention pour l'année 2012 / 2013
- Plan d'action académique STI
- Bilan de la mise en œuvre du programme annuel de prévention académique 2013
- Orientation stratégiques ministérielles 2013-2014 et programme annuel de prévention académique 2014

### **DÉROULEMENT DE LA SÉANCE**

Monsieur le directeur des ressources humaines ouvre la séance à 14h30 et demande d'excuser Madame la rectrice qui ne peut pas être présente, il explique que Monsieur le secrétaire général arrivera plus tard car il doit recevoir en audience une délégation de la manifestation qui se déroule devant le rectorat.

Monsieur le directeur des ressources humaines ouvre la séance en attendant l'arrivée de monsieur le secrétaire général.

Il explique que le compte rendu de la séance précédente, qui est en cours de validation, a pris un temps exceptionnellement long de rédaction en raison d'un problème d'enregistrement ; il sera diffusé prochainement.

Il invite les représentants des personnels à présenter leurs éventuelles déclarations liminaires.

La FSU présente une déclaration liminaire intersyndicale, qui est jointe en annexe 1.

Suite à la déclaration liminaire, Monsieur le directeur des ressources humaines reconnaît que la transmission du bilan du programme annuel de prévention académique 2013 et du projet de programme annuel de prévention 2014 le matin de la séance n'est pas idéale, mais qu'une diffusion plus en amont n'a pas été possible.

Concernant les moyens, il précise que le protocole d'accord ne pourra s'appliquer que lorsque le décret 82-453 du 28 mai 1982 sera modifié, et que l'arrêté ministériel précisant les modalités de calcul des décharges des membres des CHSCT sera publié. Dans l'attente, les préconisations du courrier de la DGRH cité dans la déclaration liminaire n'ont pas de valeur réglementaire.

Dans l'attente de la publication des modifications réglementaires, il explique qu'il ne veut pas revenir sur les moyens qui avaient été envisagés, en particulier sur la possibilité de participer au groupe de travail sur l'amélioration de la qualité de vie au travail.

La FSU souhaite revenir sur le dernier point de la déclaration liminaire intersyndicale et précise que les membres refuseront de siéger lors de la séance du 6 juin prochain si les documents préparatoires ne sont pas diffusés avant la séance.

FO rappelle que le délai réglementaire de transmission des documents de travail est de 15 jours.

Monsieur le directeur des ressources humaines répond que certains points à l'ordre du jour, comme la mise en œuvre de la réforme STI, ne nécessitent pas tous la transmission de documents préparatoires pour pouvoir être examinés par le CHSCT.

L'UNSA estime au contraire que la transmission de documents préparatoires à tous les points à l'ordre du jour est nécessaire pour préparer les séances. Il explique par exemple que pour le point sur les STI, l'UNSA n'a rien à apporter aux débats faute de document de travail préparatoire sur la mise en œuvre de la réforme dans l'académie.

L'UNSA estime que le travail en amont permet d'éviter les tensions, comme cela a été le cas pour les CIO.

Monsieur le directeur des ressources humaines ne remet pas en cause la nécessité de communiquer les documents de travail en amont, en respectant les délais réglementaires, mais

explique que la faisabilité matérielle de rédaction de notes écrites n'est pas toujours possible et/ou pas toujours nécessaire.

La FSU souhaite que l'ordre du jour soit modifié et que le deuxième point, en raison de sa sensibilité particulière, soit abordé en premier.

Monsieur le directeur des ressources humaines accède à cette demande.

Il explique que la réforme STI a été engagée depuis 3 ans, et qu'elle a débuté par une campagne de formation des enseignants.

Il souligne que dans notre académie la réforme STI a été une réussite du côté des élèves, grâce au travail des équipes de professeurs. En effet, les effectifs qui étaient en perte de vitesse avant la réforme, ont progressé de 22 % entre 2011 et 2013. De plus, les résultats au baccalauréat ont été très satisfaisants.

Il explique que le changement des disciplines d'enseignement, qui s'est faite de façon extrêmement rapide, entre les mois de juin et octobre 2012 a été vécue par certains enseignants comme une atteinte à leur identité professionnelle.

Au niveau académique, les organisations syndicales ont fait remonter les difficultés et ont signalé quelques situations individuelles problématiques.

Les conséquences de cette réforme ont été abordées au CHSCT ministériel, en particulier lors de la séance du 14 octobre 2013, lors de laquelle Madame la directrice générale des ressources humaines a annoncé qu'un travail serait engagé avec les directeurs des ressources humaines des académies. Une note contenant des préconisations sur l'accompagnement de la réforme STI, signée par Madame la directrice générale des ressources humaines, a ensuite été transmise aux recteurs en décembre 2013.

Madame la directrice avait, dès la rentrée 2013 demandé aux trois inspecteurs de la filière STI de rencontrer avant Noël l'ensemble des équipes pédagogiques, ainsi que les chefs d'établissements et les chefs de travaux concernés, de manière à repérer tous les enseignants en difficulté, ou éventuellement en souffrance. Il leur a également été demandé d'adapter le plan de formation académique aux attentes des enseignants.

Monsieur le directeur des ressources humaines estime que la plupart des enseignants en difficulté sont connus et sont pris en charge par les services académiques.

Pour améliorer cette prise en charge et s'assurer de son exhaustivité, un courrier signé par Madame la directrice va être envoyé aux enseignants pour leur présenter les dispositifs d'accompagnement existants, en particulier les modules de formation, et pour les inviter à s'y inscrire autant que de besoin. Il leur sera également demandé d'exprimer des besoins en formation qui ne seraient pas couverts actuellement.

Le même courrier rappellera la possibilité de recourir au dispositif de ressources humaines pour tout type d'accompagnement qui paraîtrait nécessaire, y compris par le service de médecine de prévention.

Les enseignants de STI seront invités à exprimer leurs besoins en utilisant une adresse de messagerie qui a été créée spécialement pour eux: [sti.drh@ac-lyon.fr](mailto:sti.drh@ac-lyon.fr).

Monsieur le directeur des ressources humaines ajoute qu'une importante banque de ressources pédagogiques est à la disposition des enseignants et qu'un groupe de travail réfléchit à une nouvelle organisation de mise à disposition de ces ressources pour en faciliter l'accès aux enseignants d'ici la fin de l'année scolaire.

Un courrier sera également adressé aux chefs d'établissements pour leur rappeler les possibilités d'accompagnement et de formation mises en œuvre, et en leur demandant d'organiser les services des enseignants de manière à permettre le travail collectif des professeurs des filières STI.

Pour conclure, il tient à souligner que, dans l'académie, il n'y a pas de remontées significativement plus élevées de difficultés des professeurs de STI par rapport aux enseignants des autres disciplines, ni auprès du service de médecine de prévention, ni auprès du DiRH.

La FSU indique que la formation permettant de professionnaliser les enseignants est une bonne chose dans la mesure où les modifications intervenues en 2012, soit le passage de 17 séries à 4, ont été extrêmement mal vécues par les enseignants ; certains ne s'y retrouvant toujours pas aujourd'hui. Une des difficultés qui remonte du terrain est le refus de changement de discipline. En effet, dans certains cas, qui concernent plutôt des professeurs agrégés, des changements de disciplines ont été refusés, sans explication par les corps d'inspection, ce qui a été mal vécu par les enseignants concernés. De même, au sein des professeurs de STI, des enseignants se sont vus

imposer une spécialité d'enseignement en fonction des spécialités enseignées dans l'établissement d'affectation.

Monsieur le directeur des ressources humaines répond que les choix de discipline des professeurs de STI ne sont pas définitifs et que les demandes de changement de spécialités seront étudiées avec bienveillance.

En revanche, des difficultés se posent pour les changements de disciplines hors STI, dans la mesure où les effectifs des professeurs de STI sont tout juste adaptés aux besoins, ce qui entraînerait des difficultés de remplacement. Les demandes doivent être étudiées au cas par cas.

Le SGEN CFDT souhaite revenir sur le développement du travail en équipe, qui doit être encouragé, d'une part pour permettre à des enseignants très spécialisés, comme les professeurs de génie civil, d'élargir leur champ de compétences en travaillant avec des collègues d'autres spécialités, et d'autre part pour pouvoir travailler sur des projets nouveaux, comme le développement durable.

Monsieur le directeur des ressources humaines confirme que dans les filières où les enseignements étaient très spécialisés, comme le génie civil, des difficultés sont rencontrées pour dépasser l'expertise individuelle et collective dans le domaine de la construction. L'objectif est de créer une dynamique d'autoformation interne qui doit permettre d'accroître les compétences des enseignants en mutualisant les savoirs.

FO souhaite revenir sur les chiffres d'enseignants de STI2D qui sont en difficultés. Selon les statistiques du ministère ils seraient de l'ordre de 10 % au niveau national, soit 1400 enseignants, ce qui est très important. FO s'interroge sur la nécessité de considérer ces enseignants comme des personnels à risque qui doivent bénéficier d'une surveillance médicale annuelle par le service de médecine de prévention.

FO demande d'une part si le chiffrage des enseignants de STI2D en difficulté dans l'académie a été réalisé, et d'autre part si l'augmentation du nombre d'élèves inscrits dans cette filière n'est pas simplement liée à l'augmentation des effectifs des lycéens dans le contexte de hausse de la démographie que connaît l'académie.

Monsieur le directeur des ressources humaines répond que l'augmentation de la démographie est bien inférieure aux 22 % d'augmentation des élèves de la filière STI2D. Il rappelle qu'avant la réforme, les effectifs de cette filière étaient en sensible diminution, ce qui avait alors entraîné des fermetures de sections et inquiété les enseignants de STI sur l'avenir de ces filières d'enseignement.

Monsieur le directeur des ressources humaines revient sur le nombre annoncé par FO de 1400 enseignants de STI qui seraient en difficulté au niveau national et indique que si ce ratio était appliqué aux effectifs de l'académie, environ 70 professeurs seraient concernés. Il indique que le nombre d'enseignants connus par les services académiques est en fait inférieur à 20. Il ajoute que parmi ces personnels, certains étaient déjà en difficulté avant la réforme.

La FSU estime que l'augmentation des effectifs pourrait également être due à l'orientation d'un flux croissant d'élèves qui n'ont pas été affectés dans les filières scientifiques et pour lesquels la filière STI2D s'est avérée intéressante.

Monsieur le directeur des ressources humaines répond qu'avant la réforme, les élèves qui ne pouvaient pas être affectés dans les filières scientifiques acceptaient beaucoup moins de s'orienter dans les filières STI.

La FSU souhaite alerter sur la réforme du baccalauréat professionnel gestion administrative (GA), où la perte de l'identité professionnelle entre le secrétariat et la comptabilité est très forte, et où les enseignants sont soumis à une très grosse pression. La FSU évoque de nombreuses situations d'enseignants de ces filières qui demandent des congés formation dans le but de se reconvertir car ils ont l'impression que leur métier leur échappe. La FSU estime que les mêmes difficultés risquent d'arriver dans la filière GA que dans la filière STI2D, et que des mesures de prévention devraient être prises.

L'UNSA confirme avoir connaissance de difficultés rencontrées par des enseignants de la filière GA, qui semblent moins importantes qu'en STI2D, mais qui nécessiteraient d'engager des actions de prévention.

Monsieur le directeur des ressources humaines est sensible au parallélisme existant entre la refonte du Bac Pro GA et la réforme de la filière STI2D. Il indique qu'il n'a pas de consignes ministérielles, en matière de ressources humaines, pour ces filières mais qu'un travail de repérage des enseignants que la réforme pourrait mettre en difficulté est engagé par les IEN ET de la filière. Il semblerait parallèlement que l'inspection générale travaille sur cet aspect de la réforme de manière à ne pas reproduire les difficultés générées par la réforme de la filière STI2D.

L'UNSA rappelle que ces difficultés ne sont pas nouvelles, et cite l'exemple des réformes de l'EMT puis de la technologie qui ont eu les mêmes effets.

Monsieur le directeur des ressources humaines estime que les difficultés sont liées à la nature des filières technologiques, qui évoluent en permanence et de plus en plus rapidement ce qui oblige les enseignants à actualiser leurs enseignements en continu, par une formation tout au long de la vie.

L'UNSA répond que des progrès doivent être faits dans la formation et cite des exemples de demandes formulées par des enseignants de formation sur des logiciels ou sur des machines, qui n'ont pas été assurées, ce qui limite l'employabilité que les enseignants souhaitent conserver.

Monsieur le directeur des ressources humaines répond que l'unique moyen d'accompagner les évolutions technologiques est la formation continue, qui constitue l'axe 4-2 du projet d'académie.

La FSU estime que les difficultés de la réforme GA ne sont pas liées à une évolution technologique, mais à une perte de métier qui a eu lieu sans concertation.

Monsieur le directeur des ressources humaines explique qu'il faut également prendre en compte le niveau de diplôme et d'accès à l'emploi. Dans la filière comptabilité par exemple, il n'y a pas d'accès à l'emploi avant le niveau du BTS, ce qui met le diplôme du baccalauréat professionnel de comptabilité en décalage avec la réalité du marché du travail.

Il indique qu'un travail avec les inspectrices des filières GA a été engagé fin 2013 pour accompagner les enseignants en difficulté.

Pour conclure, il s'engage à faire des points d'étape réguliers sur la filière STI2D lors des prochains CHSCT.

Madame le médecin de prévention présente le bilan du service de médecine de prévention 2012 / 2013 figurant en annexe du présent compte rendu, qui ne comprend pas les visites du médecin conseiller technique. Elle indique que depuis, début octobre 2013, le médecin de prévention exerçant à mi-temps dans la Loire a démissionné, ce qui ramène le nombre de médecins de prévention à 3, auquel il faut ajouter le médecin conseiller technique.

Elle indique que le nombre de personnes ayant une RQTH est en augmentation par rapport à l'année précédente.

Elle précise que les orientations et les préconisations des médecins de prévention, ont pour objectif de favoriser le plus possible le maintien dans l'emploi des personnels.

Elle explique que les problèmes professionnels qualifiés d'agissements répétés en milieu de travail sont des situations de grande souffrance, et que Monsieur le directeur des ressources humaines en est informé. Elle ajoute que le groupe de travail académique sera le bienvenu parce que ces situations sont difficiles à résoudre, et entraînent à la longue une détérioration de l'état de santé des personnels.

Le SGEN-CFDT constate que les préconisations de mutations (22.98%) sont les plus importantes, alors qu'elles peuvent être ressenties par les personnes comme une double peine, et s'interroge sur le déséquilibre entre cette solution et la reconversion ou le reclassement, qui seraient a priori préférées par le SGEN-CFDT, et qui ne représentent que 1.73% des préconisations des médecins.

Le SGEN-CFDT constate également que les situations de mal être professionnel dépassent les 50%, et que les situations de quasi harcèlement concernent 16 personnes. Il souhaite que le groupe de travail puisse développer des actions visant à faire baisser ces chiffres l'année prochaine.

Le SGEN-CFDT rappelle enfin que de nombreux intervenants en formation continue sont exposés à des travaux dangereux comme le travail du bois et devraient bénéficier d'un suivi médical.

Le médecin de prévention explique que les chiffres figurant dans le rapport concernent les préconisations suite aux consultations et aux études de dossiers, et que les dossiers sont pour la plupart des demandes de mutation, ce qui biaise les statistiques.

Le médecin confirme que les situations de mal être au travail sont en augmentation.

Monsieur le directeur des ressources humaines explique que la bonification prioritaire accordée aux personnels ayant une RQTH sous réserve que cela améliore leur condition de vie au travail en lien avec le handicap est très importante, ce qui génère un grand nombre de demandes d'octroi de cette bonification.

Monsieur le directeur des ressources humaines rappelle que le groupe QVT travaillera sur une charte du management.

La FSU a comparé les statistiques du bilan du service médical de l'an dernier et de cette année, et constate des évolutions importantes, avec des coefficients multiplicateurs de 5 pour les mutations, de 2 pour les PACD et les PALD, de 3 pour les aménagements de postes et les allègements de service.

Le médecin de prévention répond que le mode de calcul intègre cette année les travaux sur dossier, ce qui rend les comparaisons difficiles.

La FSU souligne que 114 personnes ont des problèmes professionnels liés aux trajets, ce qui pourrait être lié aux compléments de service ou aux remplacements.

La FSU constate que le suivi médical des 56 personnes exposées aux poussières de bois n'est pas complètement réalisé, et s'interroge sur la possibilité d'assurer le suivi médical obligatoire des autres personnels, comme les personnels de laboratoire ou les enseignants de STI.

La FSU s'interroge sur les priorités du service médical pour les années à venir.

Le médecin conseiller technique rappelle la demande que son rapport d'activité soit intégré à celui du service de médecine de prévention. Elle indique que le logiciel mededuc qui doit être déployé par le ministère au niveau national, et auquel les médecins conseillers techniques auront accès, prévoit de regrouper les données de tous les personnels médicaux.

Elle explique qu'elle assure le même type d'activités que les médecins de prévention, à l'exception de la participation aux jury de monitorat de secourisme et le suivi médical des personnels soumis à l'amiante ou aux poussières de bois.

Elle a reçu 263 personnes en consultation, sur un total de 2291 consultations pour 1003 patients, ce qui veut dire que certains patients doivent être vus plusieurs fois.

Ces visites sont assurées par 4 médecins représentant 3.8 équivalents temps plein : les médecins ont déjà une importante charge de travail et ne pourront pas assurer toutes les visites obligatoires.

Elle signale que seuls 25 % des personnels ont une RQTH, mais que les 75 % des autres personnels peuvent avoir des problèmes de santé graves, voire des pathologies invalidantes, mais qui ne peuvent pas ou ne souhaitent pas faire reconnaître leur handicap, ce qui ne leur permet pas de bénéficier de cette reconnaissance dans le cadre des mutations par exemple.

Le travail sur dossier avant les diverses commissions prend de plus en plus de place, ce qui entraîne un allongement des délais de consultation et des annulations de rendez-vous, faute de temps. Les médecins sont donc eux-mêmes confrontés à des difficultés professionnelles.

Le travail de suivi des situations (rencontres avec les services, contacts avec d'autres médecins) prend également beaucoup de temps.

Le suivi médical périodique pose également problème car il empêche de suivre des personnels ayant des problèmes de santé déclarés.

Le médecin conseiller technique revient sur la question posée par le SGEN-CFDT sur les raisons du déséquilibre entre les préconisations de mutation, et de reconversion / reclassement. Le médecin explique que ces préconisations ne s'appliquent pas aux mêmes personnels, et qu'elles sont motivées par des raisons médicales, qui font l'objet d'avis des médecins. Les mutations sont en effet préconisées dans les situations de grand mal être, ou de souffrance au travail, liées à des problèmes de pression, de trajet, de séparation du milieu familial, etc. Le médecin précise que les

préconisations de mutations n'aboutissent parfois qu'après plusieurs années, avec souvent une détérioration de l'état de santé des personnes concernées.

FO souhaite avoir des informations sur le recrutement d'un médecin de prévention suite à la dernière démission et souligne que dans l'Ain, la préfecture a récemment recruté un médecin de prévention. C'est donc possible.

FO revient sur le manque de soutien de la hiérarchie dans la gestion des conflits, et signale qu'à l'occasion d'une visite d'établissement par le CHSCT de l'Ain, il est apparu que l'annulation d'une exclusion définitive avec sursis par la commission d'appel avait été ressentie comme une cause de souffrance au travail extrêmement importante par les enseignants.

Monsieur le secrétaire général répond que les procédures d'appel, qui sont une garantie démocratique du droit à la défense, ne peuvent être remises en cause dans un état de droit. Il réfute l'idée qu'un collectif de travail puisse être en souffrance par le simple fait d'être déjugé dans le cadre d'une procédure disciplinaire qui doit se conformer aux principes qui régissent notre droit.

La FSU explique que dans cette situation, l'élève revient en triomphateur dans l'établissement et n'obéit plus du tout aux consignes qui lui sont données. La FSU estime que ce n'est pas le fait d'être déjugé qui peut occasionner de la souffrance, mais le fait d'avoir des élèves qui se considèrent comme plus forts que les enseignants.

Monsieur le secrétaire général répond que les élèves ne se comportent pas en vainqueurs lorsqu'ils sont entendus par la commission d'appel, et que lorsque les recours aboutissent, c'est qu'il y a eu des négligences ou des erreurs de la part de l'établissement dans la conduite de la procédure. Il estime qu'il faut accepter d'avoir des élèves difficiles, ce qui est le lot commun du métier d'enseignant. Il indique que ce sujet pourrait faire partie de la réflexion du groupe de travail sur les RPS.

Le médecin conseiller technique rappelle que la souffrance est une altération majeure de l'état physique et psychique, et se demande si dans ce cas il faut s'interroger sur les élèves ou sur la vulnérabilité des personnels. Elle estime que le fait d'être déjugé peut générer du mal être plutôt que de la souffrance. Elle rappelle que le métier d'enseignant est un métier à risque, et que la prévention est de s'assurer que les enseignants sont d'une part adaptables et d'autre part pas trop vulnérables pour assumer ce métier.

Le SGEN interroge le médecin au sujet des 40 % de personnels qui rencontrent un mal être au travail, pour savoir si la cause est plutôt liée aux conditions de travail ou bien à la personnalité des individus confrontés à des difficultés personnelles. Il demande s'il y a une détérioration des relations hiérarchiques ou des conditions de travail en général, ce qui sera utile au groupe de travail QVT.

Le médecin conseiller technique répond que les statistiques ne sont pas assez précises pour répondre, mais explique que la souffrance au travail est la conjonction de la vulnérabilité de la personne (comme la maladie, ou les difficultés d'adaptation) et d'un contexte professionnel particulier. La souffrance au travail n'est donc pas uniquement un problème médical ; des personnes vulnérables peuvent aller tout à fait bien dans un contexte de travail serein. Mais cet équilibre est fragile, et peut être rompu par des événements mineurs.

Des statistiques pour évaluer le part de chacune des composantes de la souffrance ne seraient pas significatives, car chaque situation est particulière et évolue au cours de la vie des personnes.

La FSU constate également des différences dans la réception des décisions d'appel par les enseignants ; selon les personnes, la décision peut être tout à fait bien acceptée, ou inversement conduire à des arrêts de travail de plusieurs semaines. La FSU estime qu'il est nécessaire de réfléchir à ce qui pourrait éviter ces situations.

La FSU réitère une demande qui avait été faite lors d'une précédente séance, d'avoir connaissance des statistiques de satisfaction des préconisations formulées par les médecins (mutations, adaptations de postes, ...).

Monsieur le secrétaire général constate qu'il y a une rupture entre l'exigence déontologique des enseignants qui devraient respecter la possibilité de faire appel, et la possibilité que l'appel puisse ne pas être conforme à leur souhait.

Il répond à la demande de suites données aux préconisations des médecins en expliquant qu'il appartient à l'administration de donner suite ou pas à ces préconisations, et que les chiffres des écarts entre les demandes et ce qui est obtenu pourront être fournis.

Monsieur le directeur des ressources humaines répond à la demande de FO concernant le recrutement de médecin de prévention en indiquant que des annonces ont été passées dès la rentrée scolaire dans les deux revues les plus lues des médecins susceptibles de répondre, qui n'ont donné lieu à aucune candidature. Deux annonces sont en cours de publication pour rechercher des médecins dans l'Ain et la Loire.

L'UNSA fait remarquer que le recrutement est infructueux depuis plusieurs années et se demande s'il ne faut pas élargir le recrutement à des personnes qui ne sont pas des médecins, mais qui pourraient participer à la prise en charge de missions exercées sous le contrôle des médecins. L'UNSA précise que c'est ce qui se fait déjà dans les centres de médecine du travail où les équipes fonctionnent de plus en plus en interdisciplinarité, avec par exemple des infirmier(e)s ou des psychologues.

Monsieur le directeur des ressources humaines répond que la médecine de prévention est un outil essentiel, mais que ce n'est pas le seul, et rappelle que des psychologues exercent au sein du DiRH.

Il ajoute que les missions actuellement exercées par le service médical, comme les propositions de priorités pour le mouvement, nécessitent l'expertise des seuls médecins.

Le médecin conseiller technique remarque que la possibilité de recruter des médecins collaborateurs qui exerceraient sous la responsabilité des médecins de prévention est toujours en cours d'étude au niveau national.

Elle suggère le renforcement des moyens en secrétariat des services médicaux de la Loire et du Rhône, pour faire face à l'augmentation importante des appels téléphoniques et des dossiers à traiter.

Monsieur le secrétaire général prend note de la demande et rappelle qu'il est déjà intervenu suite à une demande analogue dans le département de l'Ain.

L'UNSA souhaite savoir si la possibilité de passer une convention avec la MGEN, qui avait été évoquée lors d'une précédente réunion du comité, a abouti.

Monsieur le DRH répond que la réponse avait déjà été apportée lors d'une précédente séance, à savoir que la MGEN n'a pas de ressources à mettre à la disposition de l'académie.

La FSU confirme qu'il existe un vrai problème de secrétariat du service médical de la Loire : des moyens supplémentaires ne régleraient pas le problème, mais simplifierait le travail des médecins en répondant aux appels téléphoniques, en rassurant et en orientant les personnels.

Monsieur le directeur des ressources humaines invite le conseiller de prévention à présenter le bilan du programme annuel de prévention 2013 et le programme de 2014.

Le conseiller de prévention invite les membres à échanger sur le bilan qui a été communiqué aux membres avant la réunion de préparation de la séance.

L'UNSA considère que l'absence de moyens donnés aux membres n'ont pas permis le travail entre le secrétaire et les autres représentants des personnels, comme il est indiqué dans le bilan.

Le secrétaire du CHSCT confirme que les modalités de l'organisation des réunions à l'initiative des personnels ne sont pas clairement définies (ordres de mission, remplacement des personnels)



Monsieur le directeur des ressources humaines croyait que cette question avait été réglée avant son arrivée dans l'académie et prend note de la demande.

La FSU souhaite indiquer que le délai d'un mois de transmission des comptes rendus n'a jamais été respecté en 2013, et que la coordination entre les instances n'existe pas. La publication des réunions du CHSCT académique par exemple permettrait de faciliter la planification des CHSCT départementaux. De même, certaines décisions ne peuvent pas être prises par les présidents des CHSCT départementaux sans directives académiques, comme par exemple la mise à disposition des moyens pour les membres des CHSCT.

Monsieur le directeur des ressources humaines explique qu'une concertation existe déjà, et cite l'exemple de sa participation au CHSCT départemental de la Loire en Février 2014 au sujet de la fusion de deux établissements.

Il partage la nécessité de renforcer cette concertation, ce qui est un des objectifs du programme annuel de prévention académique pour 2014.

Le bilan du programme annuel de prévention académique de 2013 qui intègre les demandes des représentants des personnels est joint en annexe 2.

Le conseiller de prévention présente les différents points du projet de programme annuel de prévention académique 2014, qui a été rédigé en intégrant les orientations ministérielles, et en intégrant les demandes du secrétaire du CHSCT.

Le secrétaire du CHSCT demande que la possibilité de faire participer aux travaux le secrétaire suppléant soit mentionnée dans le programme et rappelle l'importance d'un calendrier de travail pour que la participation du secrétaire et de son suppléant puisse être planifiée.

Le programme annuel de prévention est soumis au vote et est adopté à l'unanimité, il est joint en annexe 3.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17h45.

Fait à Lyon,  
Le 24 mars 2014

Le secrétaire du CHSCT

*Signé*

Marc Souveton

Le président de séance

*Signé*

Pierre Arène



### **Déclaration liminaire unitaire intersyndicale**

Les restructurations, les réorganisations de services, les réformes conduites ne sont pas sans conséquences sur l'organisation des services, le contenu et les conditions de travail des personnels.

Au regard de ces évolutions, nous avons à connaître, un nombre croissant de dossiers ayant à voir avec des situations de souffrance au travail, de mal être au travail, de détérioration du climat scolaire ....

Nous nous félicitons que l'ordre du jour prévoit une relance du travail sur la prévention des risques psycho-sociaux et que l'amélioration de la qualité de vie au travail soit relancée.

Nous réaffirmons que l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ne peuvent se faire sans s'interroger sur l'organisation du travail et sans la participation des personnels concernés.

Nous nous interrogeons sur les moyens mis à la disposition des autres acteurs académiques, notamment en ce qui concerne le service comme le prévoyait déjà le BO 34 du 17/09/2009 en charge de définir, de mettre en œuvre et d'assurer le suivi de la politique de prévention des risques dans l'académie ou le service de santé au travail pour faire face aux obligations légales ou à l'accroissement de la charge de travail lié à la mise en œuvre des derniers accords ou protocole sur la santé et la sécurité au travail.

Par ailleurs, le développement d'une politique de prévention des risques, d'amélioration de la santé et des conditions de travail ne peut se faire sans que les moyens concernant tous les représentants des personnels déclinés dans le courrier de Mme Gaudy du 25 juillet 2013 soient déployés sans délai.

Pour finir, les élus des personnels dénoncent l'absence de documents préparatoires nécessaires au bon déroulement du CHSCTA. Découvrir ces derniers en séance présente un inconvénient majeur : être un frein à l'exercice serein du droit syndical.

## Bilan du programme annuel de prévention académique 2013

### Point du programme

### Bilan

#### 1. Fonctionnement des CHSCT académique et départementaux

Les décharges des secrétaires des 4 CHSCT sont effectives depuis septembre 2013 et permettent des rencontres régulières avec l'administration:

1.1 Attribuer aux **secrétaires des CHSCT** une décharge de service leur permettant d'être les interlocuteurs privilégiés des présidents de chacune des instances et des représentants des personnels, dont la quotité réponde aux besoins des missions effectivement accomplies ;

- CHSCT D 01 : 2h de décharge d'enseignement
- CHSCT 42 et CHSCT académique : une journée de décharge pour les deux instances
- CHSCT D 69 : une journée de décharge

Les rencontres entre les représentants des personnels n'ont pas pu avoir lieu dans l'attente de l'attribution des moyens aux membres titulaires et suppléants des CHSCT.

1.2 Préciser l'**articulation** du rôle des **CHSCT académique et départementaux** ;

Le principe de proximité a été adopté en CHSCT du 17/12/12 : le CHSCT académique traite plutôt du pilotage des actions et des sujets ayant une portée générale, les CHSCT départementaux traitent plutôt des situations particulières.

1.3 Améliorer le fonctionnement de l'instance notamment par : La tenue de **3 réunions annuelles, selon un calendrier prévisionnel** ;

Le rythme de 3 réunions par an est atteint, mais les calendriers prévisionnels et coordination avec les CHSCT D doivent encore être améliorés.

- Le respect des **délais de diffusion des documents de travail** ;

Le délai de transmission des convocations aux séances et des documents de travail (15 jours) est généralement satisfaisant. Par contre, le délai de transmission des comptes rendus dépasse toujours le délai réglementaire d'un mois.

- l'organisation de **rencontres** systématiques entre les **secrétaires des CHSCT et les présidents** (ou leurs représentants), au moins avant chacune des séances, permettant notamment un travail sur le choix des points figurant aux ordres du jour;

Des rencontres ont lieu systématiquement avant chaque réunion des CHSCT, en associant les secrétaires aux ordres du jour.

- Des **réponses** systématiques de l'administration aux **avis** émis (en adaptant aux services académiques les outils utilisés au niveau ministériel, voir annexe 1).

Les réponses aux avis émis par le CHSCT académique sont publiées sur le site internet de l'académie (sauf en ce qui concerne la médecine de prévention). Des réponses aux avis émis par les CHSCT départementaux sont progressivement apportées aux représentants des personnels.

#### 2. Outils de la prévention

2.1. Revoir les procédures de rédaction des **documents uniques** : démarches à mettre en œuvre, personnes chargées de la rédaction (directeurs d'écoles, chefs de services administratifs, chefs d'établissements, ...), ...

Ce point a été vu en groupe de travail du CHSCT académique, il est à retravailler, notamment pour intégrer les RPS (ce qui est prévu par le groupe de travail académique).

## Point du programme

## Bilan

- 2.2. Renforcer l'**accompagnement des personnes chargées de la rédaction du DU** par les assistants et les conseillers de prévention
- EPLE : un accompagnement à la demande des établissements est assuré par le conseiller de prévention académique.  
Ecoles : les assistants de prévention des circonscriptions ont été formés et ont formé à leur tour les directeurs d'écoles. Ils n'ont pas le temps nécessaire pour assurer un accompagnement de chaque école, qui serait nécessaire pour qu'un travail fiable et efficace soit fait.
- 2.3. Analyser les besoins fonctionnels en vue du développement d'un **outil informatique d'aide à la rédaction du document unique**, permettant notamment de retracer et de hiérarchiser les priorités, d'arrêter un plan d'actions et de faire remonter les informations aux services académiques, et aux CHSCT.
- Le travail est en cours avec le service informatique du rectorat.
- 2.4. Proposer une information et/ou une **formation** des personnels à cette démarche
- A faire suite au point 2.3
- 2.5. **Atteindre 100% de DU dans les secteurs où sont réalisés des travaux dangereux** (par les personnels et les élèves) : plateaux techniques des lycées (professionnels et technologiques), laboratoires, ...
- Un accompagnement des 8 lycées professionnels concernés a été assuré par le conseiller de prévention académique, en organisant des interventions dans les lycées, avec les chefs d'établissement et les chefs de travaux, et des enseignants des plateaux techniques dans lesquels sont réalisés des travaux dangereux.  
Travail est en cours pour les laboratoires de science avec l'ISST et les corps d'inspection (IA-IPR et IEN-ET)
- 2.6. Revoir les **procédures de rédaction des registres santé et sécurité**: forme des registres (outil papier ou informatique), suivi, communication des synthèses aux CHSCT, ...
- Le travail est en cours  
Des difficultés d'identification ne sont pas encore réglées, en particulier des assistants de prévention des collèges et des lycées qui sont majoritairement des personnels territoriaux qui ne sont plus identifiés dans les bases de données académiques.
- 2.7. Assurer l'**information et/ou la formation de tous les personnels aux registres santé et sécurité**
- Une information a été communiquée dans les 3 départements, mais ces registres sont toujours peu connus et utilisés par les personnels.
- 2.8. Revoir les procédures de rédaction et de traitement des **signalements des dangers graves et imminents**, en précisant le niveau pertinent de traitement (critère de proximité), et en intégrant, en cas d'enquête, un ou des représentants du CHSCT concerné
- En lien avec le point 2.6 : le même outil servira de registre de santé et de sécurité et de registre de signalement de danger grave et imminent.
- 2.9. **Inform**er les personnels et les services concernés de ces procédures de signalements des **dangers graves et imminents**
- Le « guide sur les violences et incivilités au travail » est en ligne sur le site académique et permet une information sur la conduite à tenir face à une situation de danger grave et imminent :  
<http://www.ac-lyon.fr/securite-et-sante-travail/presentation-dispositif.html>
3. **Prévenir les risques psychosociaux (RPS)**
- 3.1. Créer un **comité de pilotage** du traitement des RPS qui sera chargé de poursuivre le travail académique avec pour objectif la définition d'un plan d'actions qui sera présenté aux CHSCT (formation, modalités de signalement des situations de RPS, indicateurs, outils RH, ...)
- Le comité de pilotage prévu n'a pas été constitué en 2013 (mais est créé et sera opérationnel en 2014, en associant le secrétaire du CHSCT académique)

## Point du programme

## Bilan

3.2. Adapter le **guide ministériel type « violences et incivilités au travail »** à l'académie et le diffuser à tous les personnels, selon des modalités arrêtées en CHSCT

Fait

3.3. Développer des actions de **formation et d'information destinées à tous les personnels**

Les formations des nouveaux chefs d'établissements, adjoints-gestionnaires, chefs de travaux, personnels de laboratoire, assistants de prévention des circonscriptions du premier degré sont assurées par l'ISST et/ou les conseillers de prévention. Les professeurs des lycées professionnels sont formés par le groupe « enseigner la santé et la sécurité au travail ». Le site internet académique comprend une partie « santé et sécurité ». La formation ou l'information des autres personnels est à retravailler avec le CHSCT. Des offres de recrutement ont été publiées, sans candidat.

### 4. Renforcement de la médecine de prévention

4.1. Continuer le **recrutement** de médecins de prévention

4.2. Développer la **surveillance médicale particulière** des personnels concernés, en lien avec la direction des ressources humaines

Les visites médicales des personnels exposés aux poussières de bois sont en cours

4.3. Evaluer la possibilité d'associer d'**autres acteurs** intervenant sous l'autorité des médecins :

- les conseillers de prévention pourraient apporter leur concours dans des actions de formation ou de sensibilisation, et dans certaines actions sur le milieu professionnel (visite de locaux par exemple)
- des psychologues (du DiRH ?) pourraient, à la demande des médecins, assurer le suivi de certains personnels, ...

Un travail ministériel est en cours.



## Comité d'hygiène, de sécurité

## et des conditions de travail académique

MINISTÈRE DE  
L'ÉDUCATION NATIONALE

MINISTÈRE DE  
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE



Secrétariat général

### Programme annuel de prévention académique 2014

Ce programme annuel de prévention intègre les orientations stratégiques ministérielles 2013/2014<sup>1</sup> publiées au B.O. n°32 du 5 décembre 2013.

Il a reçu l'avis favorable du CHSCT académique, en sa séance du 18 février 2014.

#### 1. Fonctionnement du CHSCT académique

##### 1.1. Rôle du secrétaire

Le secrétaire doit être<sup>2</sup> l'interlocuteur privilégié de l'administration et le relais des demandes des représentants des personnels, dans la collecte et la transmission d'informations, dans la définition de l'ordre du jour des séances, dans l'élaboration du calendrier des travaux (réunions, visites programmées des locaux, réunions des groupes de travail...), et dans la validation du compte-rendu des séances.

##### Objectif :

Des rencontres mensuelles seront organisées entre le secrétaire du CHSCT (ou son suppléant) et le président (ou son représentant), pour faire le point sur les travaux en cours et échanger sur les demandes des autres représentants des personnels.

Le calendrier de ces rencontres sera communiqué aux représentants des personnels.

Le secrétaire rendra compte des échanges aux autres membres.

##### 1.2. Liens entre CHSCT académiques et départementaux

Les liens entre le CHSCT académique et les CHSCT départementaux doivent être renforcés, en améliorant la transmission d'information dans les deux sens, en coordonnant les travaux et les calendriers des réunions et en organisant des travaux communs (réunions, groupes de travail...).

##### Objectif :

Organiser au moins deux réunions par an associant les conseillers de prévention départementaux et les secrétaires des CHSCT ou leurs suppléants pour échanger et mutualiser les bonnes pratiques.

##### 1.3. Communication en direction des agents

L'information des personnels sur les dispositifs académiques de santé et de sécurité existants et sur le rôle du CHSCT, doit être améliorée.

##### Objectifs :

<sup>1</sup> [Orientations stratégiques](#) - année scolaire 2013-2014

<sup>2</sup> Référence : note DGRH C1-3 n° 2012-0034 du 9 février 2012.

- Actualiser et uniformiser les informations santé et sécurité du site académique et des sites des DSDEN.
- Concevoir et diffuser des outils d'information (plaquettes, affiches, ...) sur les dispositifs existants et sur le rôle du CHSCT.

#### **1.4. Articulation entre le CHSCT et le CT**

Les modalités de consultation des deux instances seront discutées avec les représentants des personnels des deux instances, et tout particulièrement avec le secrétaire du CHSCT.

Objectif :

Généraliser la consultation des CHSCT avant tous projets importants de modification des conditions de travail des personnels, préalablement au CT.

#### **1.5. Moyens attribués aux membres des CHSCT**

Les moyens à attribuer aux membres des CHSCT figurent à l'annexe I du protocole d'accord relatif à la prévention des risques psycho-sociaux dans la fonction publique<sup>3</sup>. Les conditions de mise en œuvre de ces moyens, en particulier les modalités de conversion du temps syndical exprimé en jours en barème horaire, doivent être précisés par un arrêté ministériel pour tenir compte des conditions particulières des fonctions de certains personnels.

Objectif :

Reconduire les décharges des secrétaires des CHSCT départementaux et académique, dans les mêmes conditions que l'année en cours.

Dans l'attente de la publication de l'arrêté ministériel, favoriser la participation des membres titulaires et suppléants aux travaux du CHSCT.

### **2. Médecine de prévention**

Un travail ministériel est en cours, qui aboutira en cours d'année à des préconisations concernant le pilotage de la médecine de prévention, l'articulation des différents acteurs et le développement de la pluridisciplinarité.

Objectifs :

Dans l'attente des préconisations ministérielles, Monsieur le directeur des ressources humaines va poursuivre le recrutement d'un médecin de prévention et va piloter un travail d'amélioration des conditions d'exercice des médecins de prévention en exercice.

### **3. Plan de prévention des risques psychosociaux**

Il a été décidé lors du CHSCT académique du 19 décembre 2013 de relancer le groupe de travail sur les risques psycho-sociaux.

Lors de la réunion du groupe de travail du CHSCT académique du 31 janvier 2014, il a été décidé de parler de qualité de vie au travail soit QVT plutôt que de RPS pour être plus positif et intégrer les nouvelles orientations nationales.

<sup>3</sup> [Protocole d'accord](#) relatif à la prévention des risques psycho-sociaux dans la fonction publique du 22 octobre 2013.



Un comité de pilotage réunira le DRH, le médecin conseiller technique de la rectrice, le médecin de prévention coordinateur, l'ISST, le conseiller de prévention académique et le secrétaire du CHSCT. Son rôle est de coordonner le travail des sous-groupes travaillant sur des thématiques plurielles.

Quatre sous-groupes sont mis en place :

1. détermination d'indicateurs permettant de mesurer les RPS qui pourraient alimenter le bilan social, piloté par l'ISST.
2. intégration de l'amélioration de la QVT dans les documents uniques d'évaluation des risques, piloté par le conseiller de prévention académique
3. élaboration d'une charte du management et une charte de relations au travail entre pairs, piloté par le chef de la division des personnels administratifs d'inspection et de direction.
4. procédures d'alerte de situations psycho-sociales individuelles, piloté par la responsable du dispositif ressources humaines.

Tous les membres titulaires et suppléants du CHSCT académique participeront à ce groupe de travail.

Les secrétaires des CHSCT départementaux et les conseillers de prévention départementaux seront invités à ces travaux.

Objectif :

Intégrer au programme annuel de prévention académique 2015 les conclusions des travaux du groupe de travail académique.

#### **4. Outils de prévention : document unique d'évaluation des risques professionnels, et registre de santé et de sécurité au travail et de danger grave et imminent**

Un travail avec les services informatiques du rectorat est en cours, pour mettre à disposition des personnels concernés un outil en ligne d'aide à la rédaction du document unique, du registre de santé et de sécurité au travail, et du registre de signalement de danger grave et imminent.

Objectifs :

- Finaliser, tester et déployer ces outils informatiques pour la rentrée 2014 / 2015
- Accompagner les personnes chargées de la rédaction du DU, en lien avec les assistants et les conseillers de prévention