

RÉUNION DU CHSCTA DU 23 JANVIER 2019

Projet de procès-verbal adopté par le CHSCTA le 29 mars 2019

Etaient présents à la réunion du CHSCT académique du 23 janvier 2019 :

Présidente de séance :

Madame Marie-Danièle Champion, rectrice de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes,
Rectrice de l'académie de Lyon, Chancelière des universités

Représentants des organisations syndicales :

- Membres titulaires :
 - Mme Anne-Sophie Ayat, École Ferdinand Buisson – Villefranche-sur-Saône (UNSA)
 - M. Dan Helmlinger, collège Frédéric Mistral à Feyzin (UNSA)
 - M. David Mayet, école élémentaire Anatole France à Villeurbanne (FSU)
 - Mme Cécile Prothon, cité scolaire René Pellet à Villeurbanne (FSU)
 - M. Michel Saunier, DEEP rectorat de Lyon (FSU)
 - M. Dominique Sénac, lycée Chaplin Becquerel à Décines (FO)
 - Mme Laure Tomczyk, collège Daisy Georges Martin à Irigny (FSU – secrétaire du CHSCTA)

- Membres suppléants :
 - M. Serge Guinot, cité scolaire internationale Gerland – Lyon (UNSA)

Assistaient également à la réunion :

- M. Pierre Arène, secrétaire général de l'académie de Lyon
- Mme Stéphanie De Saint Jean, secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines

- M. Daniel Bousquet, inspecteur santé et sécurité au travail (ISST)
- Mme Bernadette Gérard, conseillère de prévention académique (CPA)
- M. Emmanuel Gichtenaere, conseiller de prévention départemental (CPD) à la DSDEN de la Loire
- Mme Isabelle Janin, conseillère technique de service social
- Mme Florence Josserson, conseillère de prévention départementale (CPD) à la DSDEN de l'Ain
- Mme Judith Méjean, conseillère de prévention départementale (CPD) à la DSDEN du Rhône
- M. François Mullett, directeur des ressources humaines adjoint, directeur de la direction des personnels enseignants (DIPE)
- M. Pascal Perrier, stagiaire inspecteur santé et sécurité au travail

Madame la rectrice ouvre la séance à 15 heures.

Elle présente ses vœux pour la nouvelle année à titre personnel et à titre professionnel à tous les personnels.

1. Installation du CHSCTA

- Présentation des membres

Madame la rectrice invite chacun des membres à se présenter lors d'un tour de table.

- Election du secrétaire du CHSCTA

La FSU propose la candidature de Mme Laure Tomczyk.

Madame la rectrice met la candidature au vote.

Résultat du vote :

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

La candidature de Laure Tomczyk à la fonction de secrétaire du CHSCTA est adoptée à l'unanimité.

- Election du suppléant du secrétaire

La FSU propose la candidature de M. Alfred Zami.

M. Zami étant membre suppléant il est décidé de modifier l'article 12 du projet de règlement intérieur de façon à ce que le suppléant du secrétaire puisse être choisi parmi les titulaires ou les suppléants.

Madame la rectrice met la candidature au vote.

Résultat du vote :

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

La candidature d'Alfred Zami à la fonction de suppléant de la secrétaire du CHSCTA adoptée à l'unanimité.

- Approbation du règlement intérieur

Le secrétaire général présente le règlement intérieur.

La CPA projette le texte et le modifie au fur et à mesure des décisions prises par l'instance.

Madame la rectrice demande que soit supprimé à l'article 10 du projet de règlement intérieur la mention à un enregistrement audio, sur la base duquel le procès-verbal de la séance était jusqu'à présent rédigé.

A 15 h 44 la décision est prise d'arrêter l'enregistrement audio de la séance.

Le directeur des ressources humaines adjoint est exceptionnellement désigné secrétaire de séance pour cette réunion.

Madame la rectrice demande au secrétaire général de confier lors des réunions suivantes la prise de note et la rédaction des compte-rendu de l'instance à un agent administratif du rectorat, qui pourra ainsi acquérir de nouvelles compétences.

La FSU évoque la mention, à l'article 17 du projet de règlement, du délai d'un mois prévu pour la transmission du procès-verbal, délai dont le respect est difficile. Il s'interroge de ce fait sur le maintien de ce délai, et observe qu'une rédaction plus synthétique contribuerait à favoriser son respect.

La secrétaire du CHSCTA, dans le même ordre d'idée, questionne le délai de transmission des documents, fixé à 15 jours, que l'administration peut également avoir des difficultés à respecter.

Le secrétaire général de l'académie répond qu'il n'est pas souhaitable de prévoir que les dispositions du règlement intérieur ne respectent pas des normes réglementaires. Il lui paraît souhaitable de maintenir ces dispositions qui incitent l'administration à se conformer à des obligations dont la justification ne saurait être contestée.

La secrétaire du CHSCTA évoque la situation des membres du CHSCTA suppléants qui, à défaut d'être destinataires d'une convocation, pourraient se voir refuser une absence par leur chef de service, dans l'intérêt du service.

L'UNSA précise que dans la plupart des instances, les titulaires sont convoqués et les suppléants invités et que, pour l'académie de Lyon, il a toujours constaté que la présence des suppléants ait été favorisée, et leur participation aux débats acceptée également. Il n'y a qu'en cas de vote formel que seuls les titulaires sont pris en compte.

FO propose que les membres suppléants soient invités aux séances du CHSCTA, et que les courriers les invitant précisent aux chefs d'établissement et de service de leur accorder des autorisations d'absence pour assister aux séances auxquelles ils sont invités.

Madame la rectrice indique que les membres suppléants seront bien destinataires d'une invitation, et que celle-ci comportera une demande aux chefs d'établissement ou de service de les laisser participer à ces instances, l'intérêt général étant de pouvoir bénéficier des contributions du plus grand nombre à l'occasion des instances. Elle précise toutefois que la réglementation ne permet pas le défraiement des suppléants sauf s'ils sont convoqués pour remplacer un titulaire empêché.

L'UNSA souscrit à cette position favorable à une participation du plus grand nombre.

A l'article 11, alinéa 1^{er}, la mention « titulaire » est retirée.

FO, s'agissant de l'alinéa 4 prévoyant que le secrétaire du CHSCTA est associé aux enquêtes et missions d'information, indique qu'il trouve cette mention restrictive puisque le secrétaire du CHSCTA n'est pas le seul à être associé à ces actions.

Le secrétaire général de l'académie indique que cette précision est utile pour souligner le fait qu'il est indispensable que le secrétaire du CHSCTA soit systématiquement associé à ces actions.

Les articles 12 à 15 n'appellent pas d'observations de la part des membres du CHSCTA.

S'agissant de l'article 16, la secrétaire du CHSCTA observe qu'il prévoit que le président prononce la clôture de la réunion après épuisement de l'ordre du jour. Elle estime que la convocation du CHSCTA réuni ce jour, qui prévoit une durée de séance de 3 heures, ne permettra vraisemblablement pas d'épuiser l'ordre du jour très étoffé prévu pour cette réunion.

L'UNSA indique qu'il lui paraît préférable de prévoir que l'ordre du jour prévu soit épuisé en fin de séance et estime qu'il est souhaitable également d'adapter l'ordre du jour à la durée prévisible des séances.

FO propose de s'inspirer de ce qui est couramment fait dans le secteur privé, où des séances complémentaires du CHSCT sont convoquées dans des délais rapprochés de manière à examiner tous les points inscrits à l'ordre du jour.

La FSU évoque la possibilité d'organiser des groupes de travail préparatoires aux séances du CHSCTA, à l'instar de ce qui se pratique dans les départements de l'Ain et de la Loire.

Madame la rectrice indique que l'ordre du jour prévu pour la séance du CHSCTA convoqué ce jour est en effet très dense, et porte sur des sujets majeurs qu'il conviendra de ne pas éluder. Dans le même temps, des contraintes horaires existent et doivent être prises en compte, et les bonnes conditions pour mener la réflexion au sein de l'instance doivent toujours être recherchées. Il convient dès lors de s'interroger sur la méthode de travail la plus souhaitable.

S'agissant de l'article 17, la secrétaire du CHSCTA propose d'ajouter que les thématiques récurrentes qui ressortent des signalements dans les registres pourront faire l'objet d'une inscription à l'ordre du jour du CHSCTA.

FO ajoute qu'il convient de ne pas exclure quelque thématique ou problématique ponctuelle des travaux du CHSCTA.

Le secrétaire général de l'académie rappelle qu'il avait été décidé, dans un souci d'efficacité, d'éviter la redondance des travaux des CHSCTD et du CHSCTA. Il ajoute, s'agissant de l'ordre du jour, que le secrétaire du CHSCTA comme ses membres peuvent solliciter l'inscription de points à l'ordre du jour.

L'UNSA souhaite rappeler qu'il n'a pas été prévu que CHSCTD et CHSCTA soient spécialisés.

Le secrétaire général de l'académie confirme qu'il ne saurait y avoir de sujets interdits.

Madame la rectrice conclut qu'il est en effet souhaitable de réfléchir à une bonne articulation des travaux des CHSCTD et du CHSCTA, dans un souci d'efficacité, et notamment à une bonne circulation de l'information.

Elle ajoute que la régularité des réunions des instances permet d'envisager que tout sujet finisse par faire l'objet des travaux du CHSCTA, en fonction de son degré d'importance et d'urgence.

L'UNSA, au terme de l'examen des différents articles du projet de règlement intérieur, souhaite obtenir une précision sur la disposition de l'article 2 alinéa 4 qui prévoit la saisine de l'inspecteur du travail compétent. Il souhaite savoir s'il s'agit de l'ISST du rectorat ou d'un inspecteur du travail de la DIRECCTE.

Madame la rectrice lui confirme qu'il s'agit bien de saisir l'inspection du travail placée sous l'autorité de la DIRECCTE.

La CPA procède à la lecture des différentes modifications apportées au projet de règlement intérieur.

Madame la rectrice invite les membres de l'instance à se prononcer sur le texte du règlement intérieur du CHSCTA.

Résultat du vote :

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

Le règlement intérieur est adopté à l'unanimité.

2. Déclarations liminaires

Madame la rectrice demande aux représentants des personnels s'ils souhaitent formuler des déclarations liminaires.

La FSU procède à la lecture d'une déclaration jointe en annexe.

L'UNSA formule une déclaration orale qu'il formalisera par un écrit qui sera prochainement transmis à l'administration (cf. déclaration en annexe).

En réponse à l'observation de l'UNSA sur la souhaitable bonne circulation des informations entre représentants des personnels, et sur l'absence de précision des coordonnées des membres du CHSCTA sur le site académique, Monsieur le secrétaire général précise que c'est la responsabilité du secrétaire du CHSCTA de s'assurer de répercuter les informations aux membres de l'instance lorsqu'elle est sollicitée.

L'UNSA appelle de ses vœux une charte de gestion des appels dont la secrétaire est destinataire.

La secrétaire du CHSCTA fait part de son approbation sur cette initiative.

L'UNSA souligne que, pour la mise en œuvre du télétravail dans les services académiques, le CHSCTA n'a pas été consulté comme il aurait dû l'être. Il estime que cette consultation aurait permis de se pencher sur la question d'une expérimentation dans d'autres structures. Il ajoute que son organisation syndicale, si elle note avec satisfaction le recrutement d'infirmières spécialisées en santé au travail, déplore la situation très tendue en l'absence de médecins de prévention. Enfin, il souhaite faire part de son inquiétude sur la situation de l'EREA René Pellet.

Le secrétaire général indique que si le CHSCTA n'a en effet pas été consulté sur le déploiement du télétravail, celui-ci a pour autant fait l'objet d'une large concertation, dans le cadre du comité technique spécial académique notamment, et que la consultation du CHSCTA aura bien lieu lorsqu'il sera question de généraliser l'expérimentation mise en œuvre à la rentrée 2018. Il ajoute, s'agissant de l'hypothèse d'un déploiement sur les établissements scolaires, que la question de l'éloignement

géographique devrait être moins aigue qu'au rectorat où les agents sont confrontés à une unicité de localisation.

Madame la rectrice souhaite souligner que le télétravail représente à ses yeux un levier essentiel de la qualité de vie au travail. Elle indique qu'à l'issue de la période d'expérimentation, il conviendra de s'interroger sur l'expansion du dispositif, tout en prémunissant les agents télétravailleurs des risques liés à cette modalité de travail. S'agissant du recrutement de médecins de prévention, elle précise que le ministère a récemment levé toutes les contraintes budgétaires qui pouvaient limiter les recrutements. Dans ce contexte, ne persiste plus qu'un problème de vivier dont elle souhaite qu'il puisse rapidement être levé, comme il a pu l'être dans d'autres académies.

La FSU demande s'il est envisageable de mobiliser des médecins de l'éducation pour assurer de la médecine de prévention.

La DRH indique que ce n'est possible qu'à la condition qu'ils exercent ces missions aux côtés d'un tuteur lui-même médecin de prévention. Pour faire face à la situation actuelle, elle indique que le rectorat recourt à des médecins agréés.

A la question de la FSU sur le lien budgétaire éventuel entre les recrutements d'infirmières du travail et la carte des emplois d'infirmières de l'éducation nationale, Madame la rectrice précise que ces recrutements sont intervenus sans aucune ponction sur le potentiel consacré aux élèves sur le BOP 230.

FO procède à la lecture d'une déclaration liminaire jointe en annexe.

FO souhaite soumettre un avis au vote. Cet avis porte sur la signature d'une charte demandée par des inspecteurs de l'éducation nationale à des enseignants de lycées professionnels. Celle-ci s'inspire selon FO de la charte des relations humaines au travail validée par le CHSCTA.

Après discussion, il est décidé de soumettre l'examen de cet avis à une prochaine séance du CHSCTA, et de permettre aux membres de l'instance de disposer de l'ensemble des éléments de ce dossier avant de se prononcer.

La FSU propose de soumettre trois avis au vote.

- Avis 1 :

« Dans le cadre de la mise en place de la réforme du lycée général et technologique, le CHSCTA demande à être associé, dans un premier temps, à l'étude de l'impact immédiat de la réforme sur les personnels.

Un groupe de travail doit être mis en place afin d'analyser les conséquences prévisibles de la mise en place des nouveaux enseignements sur :

- *l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement des tâches...)*
- *la durée et les horaires de travail*
- *l'aménagement du temps de travail*
- *les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail »*

Madame la rectrice invite les membres du CHSCTA à se prononcer sur cet avis.

Résultat du vote :

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

L'avis n°1 est adopté à l'unanimité.

- Avis 2 :

« Dans le cadre de la mise en place de la réforme de la voie professionnelle, le CHSCTA demande à être associé, dans un premier temps, à l'étude de l'impact immédiat de la réforme sur les personnels.

Un groupe de travail doit être mis en place afin d'analyser ses conséquences prévisibles sur :

- *l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement des tâches...)*
- *la durée et les horaires de travail*
- *l'aménagement du temps de travail*
- *les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail. »*

Madame la rectrice invite les membres du CHSCTA à se prononcer sur cet avis.

Résultat du vote :

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

L'avis n°2 est adopté à l'unanimité.

- Avis 3 :

« Dans le cadre de la mise en place de la fusion des académies, le CHSCTA demande à être associé, dans un premier temps, à l'étude de l'impact immédiat de la fusion sur les personnels, notamment dans les services.

Un groupe de travail doit être mis en place afin d'analyser les conséquences prévisibles de la fusion sur :

- *l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement des tâches...)*
- *la durée et les horaires de travail*
- *l'aménagement du temps de travail*
- *les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail. »*

Madame la rectrice invite les membres du CHSCTA à se prononcer sur cet avis.

Résultat du vote :

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

L'avis n°3 est adopté à l'unanimité.

Madame la rectrice indique être favorable à la mise en place d'un groupe de travail sur les questions de qualité de vie au travail. Elle fait part de son engagement résolu dans ces travaux, et souhaite qu'à l'occasion de séances à venir, des chercheurs puissent venir enrichir les travaux du CHSCTA.

S'agissant de l'union des académies, madame la rectrice indique qu'il convient d'attendre les arbitrages ministériels. Elle fait état de la volonté du ministre de renforcer le pilotage pédagogique par les départements, ainsi que de développer la gestion des ressources humaines de proximité dans une logique de subsidiarité et de recherche du développement professionnel. Sur ce point, il conviendra d'aller progressivement vers le terrain et de se moderniser.

Madame la rectrice propose d'aborder le deuxième point de l'ordre du jour consacré à l'approbation du compte rendu de la dernière réunion du CHSCTA.

3. Approbation du projet de compte-rendu de la réunion du CHSCTA du 27 septembre 2018

La secrétaire du CHSCTA s'interroge sur la mention de la présence de trois médecins de prévention dans ce compte rendu.

La CPA répond qu'à la période à laquelle le compte rendu se rapporte (l'année scolaire 2017-2018), il y avait en effet trois médecins de prévention.

La secrétaire du CHSCTA s'interroge sur la mention de l'examen des actions prioritaires en fin de séance du CHSCTA.

Le directeur des ressources humaines adjoint lui répond qu'en effet la séance s'était achevée par l'examen de ce point de l'ordre du jour.

Madame la rectrice soumet le compte rendu au vote :

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

Le compte-rendu de la réunion du CHSCTA du 27 septembre 2019 est adopté à la majorité.

(Rappel : ce dernier est porté à la connaissance de tous sur le site internet de l'académie.)

4. Questions diverses

L'après-midi étant bien avancé, madame la rectrice propose que le CHSCTA puisse se réunir en configuration de groupe de travail préparatoire pour examiner les dossiers essentiels du programme académique de prévention pour 2019, ainsi que des risques psycho-sociaux des stagiaires. Ces groupes de travail seront l'occasion d'avancer sur les dossiers de prévention des RPS et d'expérimentation de la qualité de vie au travail. Ils pourront donc utilement examiner le dossier du programme académique de prévention. A la suite, ces dossiers feront l'objet d'un examen en plénière.

La FSU fait part de son grand intérêt pour l'analyse menée par le CHSCTD de la Loire sur l'école de Saint-Romain-le-Puy. Il indique que sur ce modèle, il serait intéressant que les membres du CHSCTA puissent se rendre sur sites pour aider à la réflexion et contribuer à faciliter la mise en place des DUERP, notamment en proposant un document de référence simple.

La CPA indique qu'un travail de fond a été entrepris avec les assistants de prévention du second degré, et qu'il lui paraît préférable de les faire monter en compétences plutôt que de se substituer à eux.

Le secrétaire général de l'académie précise que les membres du CHSCTA ne peuvent pas endosser un rôle de consultant, et qu'il convient de préserver les rôles et responsabilités des chefs d'établissement et de services.

L'UNSA estime que, pour favoriser ce dossier, l'accent pourrait être porté sur la formation des adjoints gestionnaires et des personnels de direction.

La CPD du Rhône indique que s'agissant des écoles du Rhône, les outils et méthodes existent, et que c'est davantage la promotion du travail à faire qu'il conviendrait de privilégier.

L'ISST précise que l'effort prioritaire à porter est un effort de valorisation de management que constitue le DUERP. Il estime qu'il est nécessaire de s'orienter vers des formations qui favorisent l'appropriation des outils existant par les agents.

L'UNSA alerte sur le risque inhérent au fait que ce type de mission repose souvent sur une personne uniquement. Il lui paraît nécessaire de responsabiliser des équipes sur ces questions.

Madame la rectrice demande aux membres du CHSCTA s'ils souhaitent formuler d'autres observations sur le dossier des DUERP.

En l'absence d'observations, la secrétaire du CHSCTA souhaite évoquer de nouveau la situation à l'EREA René Pellet.

Madame la rectrice indique qu'une enquête a été menée sur cette situation, dont les conclusions lui ont récemment été remises. Le dossier est à l'instruction, et des mesures seront très prochainement décidées, dans un esprit de respect de chacun, et la volonté de sortir d'une situation tendue par le haut.

Madame la rectrice indique qu'un prochain CHSCTA sera convoqué dans des délais raisonnables.

Elle remercie les membres présents pour la qualité des échanges et lève la séance à 18 h 11.

Fait à Lyon, le 29 mars 2019.

La présidente de séance

La secrétaire du CHSCTA

Marie Danièle Campion

Laure Tomczyk

Documents annexes :

- 1- Règlement intérieur du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'académie de Lyon adopté en séance
- 2- Déclaration liminaire de la FSU
- 3- Déclaration liminaire de FO
- 4- Déclaration liminaire de l'UNSA

Règlement intérieur du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

de l'académie de Lyon adopté en séance

Article 1^{er}: Le présent règlement intérieur a pour objet de fixer, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, les conditions de fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique (CHSCTA).

I - Convocation des membres du comité

Article 2 : Chaque fois que les circonstances l'exigent, et au minimum trois fois par an, le comité se réunit sur la convocation de son président, soit à l'initiative de ce dernier, soit à la demande écrite de trois représentants titulaires, soit sur demande du comité technique de l'académie de Lyon auquel le CHSCTA apporte son concours.

Dans ces deux derniers cas, la demande écrite adressée au président doit préciser la ou les questions à inscrire à l'ordre du jour.

Le comité se réunit dans le délai maximal de deux mois à compter du jour où la condition qui est requise par le premier alinéa pour le réunir a été remplie.

Le comité doit être réuni dans les plus brefs délais en cas d'urgence, notamment en cas d'accident grave ou ayant pu entraîner des conséquences graves et dans les 24 heures en cas d'application de la procédure fixée à l'article 5.7 alinéa 3 du décret n° 82-453 modifié du 28 mai 1982. Dans ce cadre le président en informe l'inspecteur du travail territorialement compétent.

Le président établit annuellement, en lien avec le secrétaire mentionné à l'article 66 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires de l'instance. Un calendrier prévisionnel annuel peut également être élaboré pour programmer les visites de site prévues à l'article 52 du décret du 28 mai 1982 modifié susmentionné.

Des groupes de travail peuvent être réunis entre les séances du CHSCTA.

Article 3 : Son président convoque les représentants du personnel titulaires et invite les suppléants du comité. Il en informe leur chef de service. Sauf lorsque la réunion du comité est motivée par l'urgence telle que définie à l'article 2, les convocations ainsi que l'ordre du jour et les documents qui s'y rapportent sont adressés aux représentants du personnel titulaires du comité quinze jours au moins avant la date de la réunion. Ces documents sont également adressés aux représentants du personnel suppléants.

Tout représentant du personnel titulaire du comité qui ne peut pas répondre à la convocation doit en informer immédiatement le président.

Les représentants suppléants du personnel sont invités. Un courrier adressé à leur responsable hiérarchique explique l'intérêt de leur participation aux réunions sauf nécessité absolue de service. Les représentants suppléants ne remplaçant pas un représentant titulaire défaillant ne peuvent prendre part aux votes.

Article 4 : Le président doit également informer le conseiller de prévention, le médecin de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail des réunions du comité, de l'ordre du jour et leur

transmettre l'ensemble des éléments adressés aux représentants titulaires du personnel au titre du premier alinéa de l'article 3.

Les acteurs mentionnés au premier alinéa participent aux débats mais ne prennent pas part au vote.

Article 5 : Les experts et les personnes qualifiées sont convoqués par le président du comité 48 heures au moins avant l'ouverture de la séance. Toutefois, le délai de convocation peut être plus bref dans le cas où la réunion du comité est motivée par l'urgence.

Article 6 : Dans le respect des dispositions des articles 47 à 63 et 70 du décret n° 82-453 susvisé, l'ordre du jour de chaque réunion du comité est arrêté par le président après consultation du secrétaire, désigné selon les modalités prévues à l'article 11 du présent règlement. Le secrétaire peut proposer l'ajout de points à l'ordre du jour, après consultation des autres représentants du personnel.

A l'ordre du jour sont adjointes toutes questions relevant de la compétence du comité en application des articles 47 à 63 et 70 du décret n° 82-453 susvisé, dont l'examen est demandé par écrit au président du comité par trois représentants du personnel titulaires.

II – Déroulement des réunions du comité

Article 7 : Si les conditions de quorum exigées par l'article 71 du décret n° 82-453 susvisé ne sont pas remplies, une nouvelle convocation du comité doit intervenir dans le délai maximum de huit jours suivant celle au cours de laquelle le quorum n'a pas été atteint, ce délai devant être minoré, en conséquence, dans les hypothèses d'urgence mentionnées à l'article 2. Le comité siège alors quel que soit le nombre de représentants présents.

Article 8 : Après avoir vérifié que le quorum est réuni, le président du comité ouvre la séance en rappelant les questions inscrites à l'ordre du jour.

Le comité, à la majorité des présents, décide, le cas échéant, d'examiner les questions dans un ordre différent de celui fixé par l'ordre du jour.

Article 9 : Le président est chargé de veiller à l'application des dispositions réglementaires auxquelles sont soumises les délibérations du comité ainsi qu'à l'application du présent règlement intérieur. D'une façon plus générale, il est chargé d'assurer la bonne tenue et la discipline des réunions.

Article 10 : Le secrétaire administratif du comité est assuré par un agent du service, spécifiquement désigné par le président, et qui assiste aux réunions. Cet agent est notamment chargé de la rédaction du procès-verbal des séances, en lien avec le secrétaire du CHSCTA.

Article 11 : Les représentants titulaires du personnel choisissent parmi eux un secrétaire du comité, au début du mandat de celui-ci pour sa durée.

Le secrétaire du CHSCTA contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'administration et effectue une veille entre les réunions du CHSCTA. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'administration, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission.

Le secrétaire est désigné sur proposition des membres ayant voix délibérative.

Il est associé aux enquêtes et missions d'information faisant suite à une situation relevant des articles 5-5 et 5-6 du décret n°82-453. Il est associé à l'élaboration du plan de formation.

Pour assurer ses missions le secrétaire du CHSCTA dispose d'une décharge de service. En cas d'empêchement du secrétaire à assister à une réunion ou à assurer temporairement ses missions, il est désigné un secrétaire suppléant parmi les membres du comité pour assurer temporairement ses fonctions. Le secrétaire suppléant est désigné dans les conditions définies aux alinéas 1 et 2 du présent article.

Si le secrétaire du comité ne peut définitivement exercer son mandat en raison des dispositions de l'article 45 du décret n° 82-453 du 29 mai 1982, il est procédé à la désignation d'un nouveau secrétaire du comité, dans les conditions définies aux alinéas 1 et 2 du présent article, pour la durée du mandat restant à courir.

Article 12 : Les experts et les personnes qualifiées convoqués par le président du comité en application de l'article 70 du décret n° 82-453 susvisé et de l'article 5 du présent règlement intérieur n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relatifs aux questions pour lesquelles ils ont été convoqués, à l'exclusion du vote.

Article 13 : Les documents complémentaires utiles à l'information du comité, autres que ceux transmis avec la convocation, peuvent être lus et/ou distribués pendant la réunion à la demande d'au moins un des représentants du personnel ayant voix délibérative.

Article 14 : Le comité émet ses avis à la majorité des présents ayant voix délibérative. Tout membre présent ayant voix délibérative peut demander qu'il soit procédé à un vote sur des propositions formulées par l'administration ou des propositions émanant d'un ou de plusieurs représentants du personnel ayant voix délibérative.

En toute matière, il ne peut être procédé à un vote avant que chaque membre présent ayant voix délibérative ait été invité à prendre la parole.

S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. Aucun vote par délégation n'est admis.

Article 15 : A la demande de la majorité des membres présents ayant voix délibérative, le président peut faire appel, à titre consultatif, au concours d'une personne qualifiée. Ces personnes qualifiées participent aux débats mais ne prennent pas part aux votes.

Article 16 : Le président peut décider, à son initiative ou à la demande d'un membre ayant voix délibérative, une suspension de séance. Il prononce la clôture de la réunion, après épuisement de l'ordre du jour.

Article 17 : Le secrétaire administratif du comité établit le procès-verbal de la réunion. Pour chaque point inscrit à l'ordre du jour qui aurait fait l'objet d'un vote, ce document indique le résultat et le vote de chacune des organisations syndicales représentées au sein du comité, à l'exclusion de toute indication nominative.

Le procès-verbal de la réunion, signé par le président du comité et contresigné par le secrétaire, est adressé à chacun des membres du comité dans le délai prévu à l'article 66 du décret du 28 mai 1982 modifié susmentionné. Il est approuvé lors de la séance suivante.

Lors de chacune de ces réunions, le comité est informé et procède à l'examen des suites qui ont été données aux questions qu'il a traitées et aux propositions qu'il a émises lors de ses précédentes réunions.

Il est tenu un répertoire des procès-verbaux des réunions.

Le résultat des travaux, projets et avis est porté à la connaissance des agents par tous moyens appropriés dans un délai d'un mois.

Article 18 : Le comité est informé des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail.

Le comité est également tenu informé des refus motivés de l'administration des propositions formulées par le médecin de prévention en application de l'article 26 du décret du 28 mai 1982.

Article 19 :

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants titulaires du personnel, aux représentants suppléants ainsi qu'aux experts convoqués par le président en application de l'article 70 du décret n° 82.453 susvisé et de l'article 3 du présent règlement intérieur. La durée de cette autorisation comprend :

- La durée prévisible de la réunion ;
- Un temps égal à la durée prévisible de la réunion, qui est destiné à la préparation et au compte rendu des travaux du comité. Ce temps ne peut pas être inférieur à une demi-journée.

Article 20 : Toute modification du présent règlement intérieur doit faire l'objet d'un examen dans les mêmes formes que celles requises pour son adoption.

Déclaration liminaire de la FSU

« Les membres du CHSCTA de l'académie de Lyon constatent à nouveau un accroissement des signalements des RSST et RDGI avec des réponses qui ne font que renforcer le sentiment des collègues de ne pas être entendus. Les élus FSU déplorent le manque de réactivité de l'Administration face au désarroi des personnels qui prennent le temps et le risque parfois, de saisir les registres.

Sur de nombreux points, l'Administration ne respecte pas les réglementations qu'elle doit faire appliquer :

Pour l'académie :

- **La médecine de prévention doit être assurée** : le recrutement d'un médecin pour 55 000 agents dans l'académie est fondamental. Il est intolérable et irresponsable que pour des raisons budgétaires, la santé et la sécurité des agents ne soient pas assurées.
- **L'Administration doit assurer la sécurité et la santé de ses agents : les mesures et le suivi de l'administration** dans les établissements notoirement en difficulté nous semblent largement insuffisants.
- **Les situations au travail sont explosives d'un bout à l'autre de l'Académie** : enseignants menacés, brutalisés, blessés dans des écoles, collèges et lycées. Les situations de travail se dégradent pour tous les personnels : administratifs, enseignants, de santé et de service. Les réponses de prévention primaires, secondaires et tertiaires sont insignifiantes.
- **Accueil des élèves**
La FSU déplore toujours l'absence de moyens pour l'accueil des élèves notamment dans le second degré. Les classes à 35 deviennent une norme et créent des conditions de RPS pour les personnels qui ne peuvent assurer leurs missions de service public d'éducation de qualité.

Pour le CHSCT de l'académie :

- **Non respect des délais réglementaires** pour les convocations, l'ordre du jour, les documents de travail, les suites des réponses aux avis et l'accès aux registres pour les membres des CHSCT. Le RI présenté ce jour devra être respecté.
- **Le PAP n'est pas budgétisé** contrairement à ce que demande l'art 61 du décret. Il serait temps pour que ce programme ne reste pas un vœu pieux.
- **La mise en place des GT** du CHSCTA est trop tardive.
- **Visites antérieures du CHSCTA** : nous proposons dorénavant qu'il y ait un suivi de l'application des suggestions suite à ces visites.

Politique relative aux RPS

Les facteurs de risques liés à l'organisation du travail persistent et croissent. Comme suite effective au GT sur les RPS, un guide, une méthode, un module, des outils doivent être proposés aux chefs de service et aux personnels.

En conclusion, les membres FSU du CHSCTA ont le sentiment de ne pas travailler pleinement avec l'administration, de déployer une énergie considérable sans réels effets pour les collègues en souffrance.

Nous tenons à rappeler que l'administration est garante de la santé et de la sécurité des personnels et qu'à ce titre elle doit prendre ses responsabilités et donner les moyens à **tous les personnels, administratifs, enseignants, techniques, de santé et de service**, d'exercer leurs missions dans des conditions de sécurité physique et mentale acceptables pour eux et pour leur public (élèves et usagers). »

Déclaration liminaire de FO

« Madame la Rectrice,

Cette réunion du CHSCTA de l'Académie de Lyon se tient dans un contexte particulièrement tendu. La mobilisation des Gilets jaunes ne faiblit pas et l'apparition des Stylos rouges replace la question du pouvoir d'achat au centre des débats. Mais il y a plus. Des questions dont FO s'était fait l'écho en leur temps, systématiquement esquivées ou formellement écartées par le Ministère et l'Administration ressurgissent avec force. Beaucoup portent sur la dégradation des conditions de travail des personnels de l'Education nationale, sur la revendication de la restauration de l'autorité des enseignants et du nécessaire soutien de leur hiérarchie, certaines sur la « création d'une médecine du travail » ... Malgré nos demandes répétées, l'examen des saisies des Registres santé et sécurité au travail, au moins de certains d'entre eux particulièrement significatifs, n'est pas à l'ordre du jour du CHSCTA.

Le ministre redit à l'envi son estime et sa considération pour les personnels. Mais outre le fait que cela ne se traduit pas par la décision attendue de dégel du point d'indice et de rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis 2010, les collègues sur le terrain font un constat amer. L'évaluation des enseignants et plus particulièrement les Rendez-vous de carrière génèrent un stress, une angoisse insupportable. Quant aux appréciations finales elles provoquent désarroi, consternation et colère. L'annonce des réformes du Lycée et de la Formation professionnelle n'a fait qu'empirer la situation. Ces réformes ne répondent à aucune des attentes des personnels et de leurs organisations. Les personnels n'en veulent pas, FO n'en veut pas. Ce que montre, aussi, la mobilisation des gilets jaunes et des stylos rouges c'est que lorsqu'on n'entend pas ce qui monte d'en bas, un peu plus tôt, un peu plus tard, l'attente devient colère et elle s'exprime sous des formes inattendues. En un mot, l'ordre du jour du CHSCTA ne peut pas se résumer à une suite de comptes-rendus généraux, si utiles et pertinents soient-ils.

Des collègues enseignants nous font part de leurs inquiétudes sur de possibles expositions à l'amiante au cours de leur carrière. Pour d'autres, l'exposition aux poussières, à la sciure de bois ou à d'autres cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) est avérée... Mais comment peut-on leur assurer un suivi médical ? Au regard du code du travail, l'employeur a obligation de résultat en matière de sécurité (Art. L.4121-1). Or, l'Etat-employeur ne cesse de se dérober à cette obligation. Une visite médicale annuelle est de droit pour tout collègue qui en fait la demande (article 22 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique) ; une visite médicale tous les 5 ans est obligatoire (article 24-1 du même décret). Aujourd'hui, il n'y a plus de médecin de prévention dans l'Académie de Lyon. Or, le « remplacement des médecins de prévention » ne vient qu'en 3^{ème} point du projet de programme de prévention académique 2019 que nous aurons à discuter lors de cette 2^{ème} réunion du CHSCTA. Force Ouvrière estime qu'elle doit être la première des préoccupations du CHSCTA et rappelle que l'objectif de recrutement de 20 médecins de prévention pour l'Académie de Lyon, rémunérés conformément aux dispositions de la grille CISME, reste pleinement d'actualité. La situation actuelle est inacceptable. Nous souhaitons savoir quelles mesures concrètes sont envisagées à ce sujet.

Le sentiment d'abandon s'est enkysté. En témoignent deux dossiers emblématiques : ceux du LP Cevert et de l'EREA DV René Pellet.

LP Cevert Ecully : certains problèmes, liés aux travaux de restructuration de l'établissement, ont été traités (bruit, poussières, non-respect des dispositions du code du travail relatif au nombre de blocs sanitaires mis à disposition des personnels). Mais d'autres demeurent. Les personnels enseignants du Lycée Professionnel François Cevert d'Ecully tiennent à signaler les faits suivants afin qu'ils soient évoqués lors de la réunion du CHSCTA :

- Un climat de violence et des personnels/des élèves en souffrance :
- Agressions de 2 collègues (jet de pétards) ayant entraîné des jours d'ITT et deux dépôts de plainte, classées sans suite par le procureur. (Lundi 24 septembre 2018)
- Propos diffamatoires sur le site L'étudiant le lendemain de ces agressions, à propos d'une des deux collègues visées, qui a été nommée et insultée violemment. (Mardi 25 septembre 2018)
- Bagarre durant la récréation entre deux élèves dans le couloir dont un a fini avec le nez cassé et lors de laquelle des collègues ont dû s'interposer physiquement pour les séparer. (Mercredi 26 septembre 2018)

- Bombes lacrymogènes lancées au 1er étage durant la pause méridienne, qui ont entraîné l'évacuation de tout l'étage et la venue des pompiers car une élève avait fait un malaise dû au gaz lacrymogène. (Lundi 19 novembre 2018)
- Un collègue violemment pris à parti dans sa salle de classe par des élèves (vendredi 19 octobre)
- Jets violents d'objets en direction des enseignants

Les collègues se sentent fragilisés par ce qu'ils considèrent comme un manque de soutien face à ces agressions notamment concernant les sanctions. Plusieurs arrêts maladies illustrent cette souffrance au travail.

- L'absence de l'infirmière, non remplacée entraîne de nombreux dysfonctionnements et une possible mise en danger d'élèves :
- Monopolisation des personnels de vie scolaire ou de direction pour la gestion de ces problèmes médicaux
- Problèmes médicaux non pris en charge : les pompiers sont appelés plusieurs fois par semaines, voire parfois plusieurs fois par jour : blessures (genoux, chevilles tordues, dents cassées) et coma éthylique (Mardi 20 novembre 2018)
- Dossiers de P.A.I et liés au handicap, non traités, les enseignants ne sont donc pas informés de l'identité des élèves bénéficiant pourtant normalement de ces prises en charge spécifiques.
- Visites médicales pour déclarer les élèves aptes à l'atelier non effectuées par le médecin scolaire en raison de l'absence de l'infirmière. Les élèves entrants ne peuvent pas aller à l'atelier et donc apprendre leur métier jusqu'à nouvel ordre...
- Froid constaté dans certaines salles de classe (salles 17 et 15), salle des professeurs. La situation dure depuis le lundi 19 novembre et risque de perdurer durant tout l'hiver.

EREA DV René Pellet de Villeurbanne

Les personnels de cet établissement expriment depuis des mois leur souffrance au travail. Les témoignages sont nombreux et concordent. Il y a manifestement un problème de management inadéquat. Parmi les faits rapportés : décisions unilatérales prises sans concertation préalable, autoritarisme, arbitraire à l'égard d'élèves ou de personnels de l'établissement... Diamétralement, selon nos informations, le chef d'établissement serait également en situation de souffrance au travail.

Les personnels de la cité scolaire René Pellet ont cherché à dialoguer avec leur chef d'établissement afin de d'apaiser les tensions et de rétablir des conditions de travail normales. Cela n'a pas fonctionné. Ils ont alerté la hiérarchie. Une enquête administrative a été diligentée. Mais, à ce jour, aucune évolution notable de la situation n'a été perçue. Pire ! Lors des entrevues individuelles organisées dans le cadre de cette enquête administrative, certains collègues ont eu la très nette sensation de faire l'objet d'une forte suspicion de malveillance à l'égard du chef d'établissement ; ce qui n'a fait qu'accroître le malaise. Manifestement à bout, les personnels ont sollicité toutes les organisations syndicales et leur ont demandé d'encadrer une réunion qui s'est déroulée lundi 21 janvier 2019. Les personnels demandent qu'une délégation composée de délégués élus et mandatés par eux et de représentants de chacune des organisations syndicales, soit reçue dans les plus brefs délais afin de trouver une solution et de rétablir des conditions de travail sereines.

ALOURDISSEMENT CONTINUEL DES CHARGES DE TRAVAIL

Le SNUDI-FO 01 a, par exemple, récemment alerté l'Inspectrice d'Académie de ce département à ce propos suite à l'ouverture du service EduConnect LSU 1er degré. A juste titre, FO indique :

« L'ouverture de ce nouveau service ne peut qu'alourdir une nouvelle fois la charge de travail des directeurs d'écoles. En effet, qui sinon le directeur, va devoir créer les identifiants ? Qui va devoir demander des adresses mail aux parents pour pouvoir créer l'identifiant ? Qui va devoir gérer les pertes de mots de passe des parents ? Qui va devoir gérer les problèmes d'activation de compte ? D'autre part, ce nouveau dispositif entraînant des tâches supplémentaires liées aux nouvelles technologies n'a été présenté ni au CHSCT départemental, ni au CHSCT académique. »

Encore une fois, l'Administration se dérobe à ses obligations. L'article 57 du décret n°82-443 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, dispose en effet :

« Le comité est consulté :

1° Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;

2° Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

NOTA :

Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 article 32 :

I. – Les présentes dispositions sont applicables à compter du prochain renouvellement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail intervenant en 2011.

II. – Les comités d'hygiène et de sécurité, créés en 2010 ou dont le mandat a été établi sur la base du résultat des élections organisées en 2010 pour la composition des commissions administratives paritaires ou des comités techniques paritaires, demeurent régis par les dispositions du titre IV du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans sa rédaction antérieure au présent décret jusqu'au terme de leur mandat. Toutefois, le présent article est applicable à ces mêmes comités à compter du 1er novembre 2011 »

FO demande que cette question soit mise à l'ordre du jour du CHSCTA.

CHARTES

Comme le rappelle un dicton populaire : « l'enfer est pavé de bonnes intentions ».

La Charte des relations humaines au travail, élaborée par une commission « Qualité de vie au travail » (QVT) à laquelle ne participait d'ailleurs aucun représentant de FO, a été présentée en séance du CHSCTA de l'Académie de Lyon (6e point d'un ordre du jour chargé) le 12 décembre 2016, et déclarée adoptée.

Mais ce qui pouvait, au premier regard, apparaître comme une simple pétition de principes bien-pensante, lourdement moralisatrice voire exhalant quelques relents corporatistes mais sans réelle portée pratique, se révèle maintenant, être un redoutable instrument de gestion des ressources humaines de proximité se caractérisant par une forte pression sur les collègues. Le rôle du CHSCTA c'est de prévenir les risques, non de les favoriser. En l'occurrence, le CHSCTA s'est trompé : il peut et doit rectifier. Cette charte est dangereuse, de nature à nuire à la santé des agents car constitutive de RPS, et doit donc être retirée.

Un premier exemple de cette nocivité nous est donné par la « Charte d'éthique et de conduite des intervenants dans le dispositif d'observations croisées et d'analyse professionnelle », directement inspirée de la Charte des relations humaines au travail, adressée aux PLP de mathématiques et sciences physiques par les IEN de la discipline.

On y lit :

« L'objectif de cette charte est d'assurer un climat de confiance en définissant les comportements déontologiques attendus de chacun des participants pendant l'acte d'observation et d'analyse d'une séance d'enseignement. [...] La charte doit donc servir de support à la réflexion pour guider chacun dans ses actions et l'aider à adopter les gestes les plus appropriés pour analyser le travail d'un collègue ».

Quelles que soient les intentions de ses auteurs, la Charte d'éthique et de conduite des intervenants dans le dispositif d'observations croisées et d'analyse professionnelle provoque d'ores et déjà un sentiment de profond malaise et d'inquiétude, voire de rejet, parmi ses destinataires. A sa lecture, loin de constater la bienveillance affichée, ils perçoivent une forte suspicion de l'Administration quant à la qualité de leurs relations avec leurs pairs, quant à leur aptitude et à leur conscience professionnelle... Alors que nos conditions de travail n'ont cessé de se dégrader, constamment aggravées par les politiques d'austérité et les contre-réformes successives en découlant, que notre charge de travail n'a cessé de s'alourdir, que de toutes parts les témoignages affluent sur la violence que subissent les enseignants, particulièrement les PLP, dans l'exercice de leurs fonctions, alors que la réforme du lycée, la réforme de la formation professionnelle, dont ni FO ni les personnels ne veulent, devrait entrer en application à la rentrée 2019 (toutes choses dont le ministère et l'Administration n'entendent pas saisir les CHSCT), cette charte prétend imposer des contraintes supplémentaires qui viennent se surajouter à toutes les autres, à commencer par la pratique plus que discutable qu'est cette observation collective du cours d'un collègue. Les collègues se voient ainsi ramenés à la situation de perpétuels stagiaires dont le travail devrait être, de plus, constamment jugé et corrigé par leurs pairs. C'est non seulement une inadmissible pression tendant à l'évidence à la remise en cause de la liberté pédagogique et à l'uniformisation des pratiques, c'est aussi une mise en cause personnelle pour chaque collègue. Cela ne peut que générer un important

stress, voire créer des tensions entre pairs, et favoriser l'apparition d'une souffrance au travail pouvant conduire au syndrome d'épuisement professionnel.

Force Ouvrière rappelle, tout d'abord, que les PLP sont fonctionnaires d'Etat. L'article 4 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose que « Le fonctionnaire est, vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire ». Les enseignants du service public - dont les PLP - n'ont donc pas à signer quelque document contractuel que ce soit, à l'exception notable de leur état VS, et encore moins quelque charte que ce soit. Mais face à l'injonction de l'Inspecteur, lors d'un entretien individuel, combien de collègues oseraient refuser ?

Les enseignants sont attachés à leur liberté pédagogique. Celle-ci est d'ailleurs garantie par l'article L912-1-1 du code de l'Education et s'exerce « dans le respect des programmes et des instructions du ministre chargé de l'éducation nationale et dans le cadre du projet d'école ou d'établissement avec le conseil et sous le contrôle des membres du corps d'inspection ».

Les enseignants sont des « créatifs ». C'est ce qui détermine leur implication, donne un sens à leur métier en leur procurant la satisfaction justifiée d'avoir aidé des élèves à progresser dans la voie de la connaissance. Or précisément, c'est cela que la charte met en péril.

Le ministère du travail publie en collaboration avec l'ANACT et l'INRS un « guide prévention du syndrome d'épuisement professionnel ou burn out » qui conforte notre propos (https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Exe_Burnout_21-05-2015_version_internet.pdf) . On peut notamment y lire :

« Le burnout touche les personnes qui ont de fortes attentes envers leur travail : ce qui est déterminant pour elles, c'est le métier et le sens donné au travail. [...] La fatigue émotionnelle est associée aux deux autres composantes : - dépersonnalisation ; - et perte d'accomplissement personnel au travail. Apparaît suite à une tension psychique ou un stress de longue durée. Lié au travail. »

Pour toutes ces raisons, Force Ouvrière présente l'avis suivant :

Le CHSCTA de l'Académie de Lyon, réuni le 23 janvier 2019, constate que la charte des relations humaines au travail est essentiellement un outil de gestion des ressources humaines de proximité. La Charte d'éthique et de conduite des intervenants dans le dispositif d'observations croisées et d'analyse professionnelle qui s'en inspire, non seulement n'améliore pas les conditions de travail des personnels et la « qualité de vie au travail » mais contribue, au contraire à les dégrader. Le CHSCTA demande donc que ces deux chartes soient immédiatement retirées. »

Déclaration liminaire de l'UNSA

« L'UNSA souhaite intervenir en préambule sur plusieurs points :

I/ Premièrement concernant l'organisation générale et le fonctionnement du CHSCT-a :

- Nous notons que la transmission des documents de travail permettant l'organisation et le bon déroulement des séances se fait tardivement, ce qui pénalise fortement notre temps de préparation.
- Nous demandons dès le début de cette mandature que tous les membres élus du comité bénéficient d'une formation afin de répondre à l'exigence de leurs missions.
- Nous demandons la mise en place d'une organisation (pourquoi pas la mise en place d'une charte de gestion) permettant d'améliorer le partage des appels et des mails reçus de la part des personnels en détresse sur le portable et l'adresse du secrétaire du CHSCT-a.

II/ Deuxièmement, concernant la mise en place du télétravail au sein de l'académie :

- Nous faisons remarquer l'absence de consultation du CHSCT-a (contrairement à ce qui est préconisé par l'article 57 du décret 82-453 du 28-05-1982 modifié) ;
- Nous notons la limitation de l'expérimentation aux seuls services centraux de l'académie ;
- Nous notons l'absence de données accessibles concernant le nombre d'agents concernés par le télétravail ;
- Nous notons l'absence de retour sur l'état des réflexions collectives menées au sein de chaque direction et service sur les réorganisations induites par la mise en place du télétravail depuis septembre 2018.

En conséquence l'UNSA demande que l'administration associe plus largement les représentants de personnels et les instances dédiées afin que chaque représentation syndicale puisse accompagner activement et efficacement la mise en place d'une charte sur le télétravail suivi de protocoles adaptés à chacune des structures et services de l'académie.

III/ Troisièmement, concernant la situation dégradée de la médecine du travail au sein de l'académie de Lyon :

Alors même que l'UNSA reste parfaitement conscient des difficultés rencontrées par le rectorat pour recruter des médecins de prévention ;

L'UNSA revendique un suivi médical régulier de tous les personnels et la constitution d'un véritable pôle de médecine du travail.

IV / Enfin, concernant la situation de l'EREA René Pellet à Villeurbanne :

L'UNSA attire l'attention sur le climat régnant au sein de cet établissement :

On note 27 signalements restés sans réponse depuis septembre 2018 (dont 18 depuis le 1^{er} janvier 2019)

En conséquence l'UNSA demande que le CHSCT-a puisse se rendre sur site pour enquête. »

**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**

Rectorat de Lyon
Pôle Ressources Humaines
cpa@ac-lyon.fr