

Réunion du CHSCTA du 27 septembre 2018

Procès-verbal adopté par le CHSCTA le 23 janvier 2019

Etaient présents :

Présidente de séance :

Mme Stéphanie De Saint Jean, secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines

Représentants des organisations syndicales :

➤ Membres titulaires :

- Mme Isabelle Cert, lycée Germaine Tillion à Sain-Bel (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)
- Michel Saunier, DEEP rectorat de Lyon (FSU)
- M. Dominique Sénac, lycée Chaplin Becquerel à Décines (FO)
- Mme Laure Tomczyk, collègue Daisy Georges Martin à Irigny (FSU – secrétaire du CHSCTA)

➤ Membres suppléants :

- M. Nicolas Fournier, école élémentaire Chappe à Saint-Etienne (FO)
- Mme Nathalie Valence, lycée Parc Chabrières à Oullins (FSU)
- M. Alfred Zami, lycée Chaplin Becquerel à Décines (FSU)

Assistaient également à la réunion :

- M. Daniel Bousquet, inspecteur santé 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 Nawal Hennouni, infirmière santé au travail à Lyon
- Mme Françoise Imler-Weber, médecin conseillère technique
- Mme Isabelle Janin, conseillère technique de service social
- Mme Florence Jossieron, 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 des personnels enseignants (DIPE)
- M. Pascal Perrier, stagiaire inspecteur santé au travail

La DRH ouvre la séance à 14 heures.

Elle invite les organisations syndicales à présenter leurs éventuelles déclarations préalables.

La FSU présente la déclaration liminaire suivante :

« Les membres du CHSCTA constatent un accroissement des signalements des SST et DGI avec une absence continue de réponse. L'annonce ministérielle de 2 600 suppressions de postes dans le second degré ne va certainement pas améliorer les conditions de travail des agents de l'Education nationale.

- Réforme du lycée

La réforme du lycée telle qu'annoncée par le ministère va avoir de réels impacts sur les conditions de travail des personnels, notamment des enseignants. En effet, de nombreux postes seront supprimés dans les lycées, le recul des dédoublements et des heures de travail en groupe, le travail d'orientation dévolu maintenant aux enseignants et la refonte expresse des programmes vont avoir des effets sur les conditions de travail, qu'il faudrait impérativement analyser en amont pour pouvoir faire de la prévention. La FSU déplore la non affectation de plus de 900 lycéens de l'académie ayant obtenu leur baccalauréat. En effet, les élèves sont inquiets et les collègues se sentent impuissants face à une telle détresse des élèves et de leurs parents.

- Les assistants de prévention et leur mission d'évaluation des risques professionnels

La réponse à l'avis déposé le 28 septembre 2017 concernant les AP faisait état d'un recensement des AP du second degré prévu lors de l'enquête ministérielle qui devait se dérouler début 2018. Pouvons-nous avoir connaissance de la liste des AP suite à cette enquête ? Les AP doivent être munis d'une lettre de cadrage qui précise « le temps qui doit être investi à leur mission » faute de quoi le DUERP est « souvent oublié, de qualité moyenne et non rafraîchi » comme le souligne le rapport de l'ISST de septembre 2018.

- Le service médical de santé au travail et de prévention

Comment seront gérés les dossiers de collègues dans le cadre des comités médicaux et de réforme, sachant qu'il n'y a plus de médecin de prévention dans l'académie depuis cet été ? Quand l'académie se dotera-t-elle d'un service médical de prévention à la hauteur de la politique ambitieuse liée à l'orientation ministérielle avec un chef de service, un secrétariat et des moyens humains et financiers appropriés ?

- La circulaire de rentrée

Nous saluons l'initiative de Madame la rectrice pour la diffusion de la circulaire santé et sécurité au travail de juillet 2018 auprès des chefs de service. Quels sont les moyens alloués pour la mise en œuvre de cette circulaire ? Nous resterons vigilants sur son application.

- Politique de prévention relative aux ambiances thermiques

Suite aux épisodes de fortes chaleur de cette année, nous souhaitons qu'une véritable politique de prévention des conditions de travail des personnels soit mise en œuvre et pas seulement en proposant quelques bouteilles d'eau et des ventilateurs.

- Politique relative aux RPS

Les facteurs de risques liés à l'organisation du travail persistent, tels les enquêtes à remplir, les évaluations à faire remonter et les protocoles à appliquer. Les personnels administratifs en service, les gestionnaires d'EPL, les infirmières, les enseignants subissent la multiplication de ces injonctions qui augmentent la charge mentale et peut aboutir au burn-out.

- Recrutement des infirmières de prévention

Nous sommes satisfaits du recrutement à ce jour de 4 infirmières sur les 9 prévues mais nous restons extrêmement inquiets quant à l'absence de médecin de prévention dans l'académie. La formation de ces infirmières est urgente et nous demandons qu'elle se mette en place immédiatement.

- Accueil des élèves

La FSU déplore l'absence de moyen pour l'accueil des élèves notamment dans le second degré. L'accroissement démographique n'a pas été anticipé si ce n'est par une diminution des postes de personnels qualifiés. 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.

- Qualité de vie au travail

La FSU demande à Madame la rectrice que le groupe de travail QVT soit reconduit cette année et qu'il poursuive ses travaux. »

Concernant la réforme du lycée, la DRH note qu'il s'agit d'une réforme nationale pour laquelle tous les éléments de mise en œuvre ne sont pas encore connus.

Concernant le recensement des assistants de prévention, la CPA rappelle que ce recensement était prévu dans le programme académique de prévention du 1^{er} semestre 2018 voté en décembre 2017 par les membres du CHSCTA. Il a été réalisé en juin 2018 par les conseillers de prévention départementaux. La CPA a aggloméré les résultats. Le taux de réponse dans le second degré est faible. Elle rappelle qu'un réseau d'ACMO avait été mis en place de 1998 à 2007 en lien avec les collectivités territoriales (à l'exception du conseil départemental de la Loire). Il correspondait aux besoins des CHS centrés alors sur la prévention des risques bâtimentaires. Les professionnels choisis pour cette mission étaient ouvriers professionnels. La décentralisation et le départ des ACMO vers les

collectivités a freiné la dynamique mise en place. Les CHSCT ont ensuite été créés incluant les conditions de travail dans les nouvelles missions des ACO, devenus assistants de prévention.

Il est donc nécessaire de reconstruire ce réseau par la nomination d'assistants de prévention dans chaque EPLE avec des profils diversifiés correspondant aux besoins actuels des CHSCT : des AP employés par l'Education nationale et des AP ATTEE. Un travail est engagé avec le conseil régional pour recenser et professionnaliser les AP ATTEE.

La CPA précise qu'elle a remis fin juillet à madame la rectrice le rapport relatif au réseau actuel des assistants de prévention comme annoncé dans le PAP et les préconisations concernant les 3 profils d'assistants de prévention (les AP du 1^{er} degré, les AP du 2nd degré et les AP des services tels que les DSDEN, le rectorat et les CIO).

Concernant le service médical de prévention, le médecin conseillère technique auprès de madame la rectrice confirme que le médecin de prévention a démissionné cet été. Le recrutement de médecins de prévention est en cours et toujours aussi difficile. Les candidatures de deux médecins de prévention ont été retenues. L'autorisation du contrôleur budgétaire de la DRFIP est attendu à ce sujet.

4 infirmières santé au travail ont été nommées le 1^{er} septembre 2018 : une dans le Rhône, une dans l'Ain et deux dans la Loire. Le service médical de Lyon a un secrétariat. Le médecin conseiller technique de l'Ain exerce à mi-temps la fonction de médecin de prévention et est également doté d'un secrétariat.

Concernant la circulaire « santé et sécurité au travail » de rentrée, la CPA précise qu'il n'y avait jamais eu de circulaire de rentrée portant sur la prévention en matière de santé et sécurité des personnels dans l'académie de Lyon. Elle ajoute qu'elle a été transmise à tous les chefs d'établissement, à tous les IEN et aux directeurs de service. Il est maintenant nécessaire d'accompagner l'encadrement et les assistants de prévention pour sa mise en œuvre.

Concernant l'épisode caniculaire qui a eu lieu cet été, et qui a touché tout particulièrement le Rhône, la CPA précise que des fontaines à eau ont été installées à tous les étages du rectorat et de la DSDEN. D'autre part, les personnels ont pu aménager leurs horaires afin de limiter l'exposition aux fortes températures de l'après-midi. Elle ajoute que l'IA DASEN du Rhône travaille en lien avec les collectivités sur ce sujet pour la mise en place d'actions concrètes dans les différents lieux d'enseignement.

La présidente propose d'aborder l'ordre du jour.

Ce dernier est le suivant :

- Approbation du projet de compte-rendu de la réunion du CHSCTA du 4 juin 2018
- Calendriers annuels des réunions et des visites du CHSCTA
- Bilan du programme de prévention académique du 1^{er} semestre 2018
- Rapport d'activité académique de la médecine de prévention pour l'année 2017-2018
- Rapport d'activité académique de l'ISST pour l'année 2017-2018
- Rapport de l'enquête menée par le CHSCTA le 2 juillet 2018 suite à une tentative de suicide d'un personnel
- Projet de programme annuel de prévention académique 2018-2019
- Questions diverses

1. Approbation du projet de compte-rendu de la réunion du CHSCTA du 4 juin 2018

Le projet de compte-rendu est modifié en séance et adopté à l'unanimité. (*Rappel : ce dernier est porté à la connaissance de tous sur le site internet de l'académie.*)

2. Calendriers annuels des réunions et des visites du CHSCTA en 2018-2019

Les calendriers suivants sont adoptés :

Calendrier des réunions du CHSCTA		
Séance	1 ^{ère} date	Date de repli
1 ^{ère}	Jeudi 27 septembre	
2 ^{ème}	Jeudi 14 février	Mardi 5 mars
3 ^{ème}	Jeudi 16 mai	Vendredi 17 mai
4 ^{ème}	Jeudi 4 juillet (sous réserve que ce ne soit pas le jour des résultats du BAC)	

Calendrier et choix des visites de CHSCTA		
Séance	1 ^{ère} date	Date de repli
1 ^{ère}	Vendredi 16 novembre Lieu : plateau « 25 rue Jaboulay » à Lyon (services médicaux, service social, service infirmier, CT ASH)	Vendredi 30 novembre
2 ^{ème} Après la formation des nouveaux membres à la visite de CHSCT	Vendredi 22 mars Lieu : Lycée Jean-Paul Sartre à Bron	Mardi 26 mars
3 ^{ème}	Jeudi 23 mai Lieu : Pôle ressources à Saint Etienne Est	Vendredi 24 mai

Les choix des lieux ont tenu compte de la nécessité de diversifier les types de structures visitées et les lieux géographiques.

3. Bilan du programme de prévention académique du 1^{er} semestre 2018

La CPA présente ce bilan en projetant le document « Bilan PAP 1^{er} semestre 2018 » (cf. annexe 1).

Les principales difficultés rencontrées :

- L'absence de conseiller de prévention départemental nommé dans la Loire de novembre à mai.
- L'échec de l'enquête portant sur le temps consacré par les conseillers pédagogiques de circonscription à leur mission d'assistant de prévention. Une trame simple leur permettant d'indiquer mensuellement le temps dévolu à chacune des activités de la mission d'AP avait été conçue par les conseillers de prévention et l'ISST. Il avait été demandé aux APC de la compléter de janvier à juin afin de mettre en évidence le temps investi à la mission de prévention et de connaître les difficultés qu'ils expriment à mener les deux missions de front. Les APC de l'Ain ne l'ont pas remplie. Des APC du Rhône l'ont complétée mais de manière inexploitable. La question du temps nécessaire à la mission d'AP dans le premier degré reste donc sans réponse.
- Des difficultés techniques de diffusion des informations en l'absence d'un espace intranet « santé et sécurité au travail » dédié à la diffusion des informations et au dépôt des documents liés à la SST par l'encadrement.
- Les difficultés pour les préventeurs à être invités pour intervenir sur le champ de la SST dans les réunions de bassins et les réunions des IEN.

Les avancées les plus déterminantes :

- Un travail en commun effectué par les secrétaires de CHSCT et les conseillers de prévention a permis d'améliorer la préparation et le déroulement des visites de CHSCT (amélioration du questionnaire préalable aux visites, création d'un dépliant, création d'une affiche, réalisation d'un guide recensant les pratiques avec l'aide de l'ARACT) et de mettre en place une formation pour les membres des 4 CHSCT.
- Le travail en cours avec le conseil régional permet d'envisager la formation des AP ATTEE. Cet accord est indispensable après un statut quo de plusieurs années faisant suite à la décentralisation, aux nouvelles compétences demandées aux AP, au changement d'exécutif et à la mise en place de la nouvelle Région.
- Un travail en partenariat avec le conseil départemental de l'Ain s'est mis en place autour des questions SST.
- La qualité des échanges entre chacune des conseillères techniques de madame la rectrice (médecin, assistante sociale, infirmière) et l'équipe SST (CPA, CPD, ISST) lors de réunions communes. Ce constat a mis en évidence l'intérêt de créer une instance académique de coordination regroupant tous les acteurs de l'administration intervenant sur les conditions de travail des personnels.
- La réflexion sur la formation de l'encadrement a débouché sur la conception d'un projet de formation dont l'objectif est de les aider à comprendre l'intérêt de la démarche d'évaluation des risques dans le cadre du DUERP avec la méthode ANACT. La MGEN vient de donner son accord pour le financement de ce projet.
- Des assistants de prévention ont été désignés et formés pour chaque CIO.
- Les CHSCT ont maintenant un protocole, une méthode et des outils pour mener des enquêtes suite à des suicides ou tentatives de suicides des personnels.

La FSU s'interroge sur le vocabulaire utilisé lorsqu'on évoque la « désignation » des AP et s'inquiète du fait qu'elle ne soit pas systématiquement faite sur la base du volontariat.

La CPA explique que la réglementation impose la désignation par les chefs de services d'un ou plusieurs assistants de prévention. Les personnes désignées doivent ensuite être formées à cette mission, avant d'être nommées assistant(e)s de prévention. Le volontariat s'avère difficile lorsque la mission n'est pas connue. Ce qui était le cas par exemple dans les CIO. Lors de la formation des AP des CIO la principale attente des futurs AP était de savoir en quoi consistait cette mission et ce qu'elle recouvrait concrètement. La formation leur a permis de mettre en place rapidement des actions appréciées par les équipes et de mettre en application ces nouvelles compétences. Les 20 personnes formées ont réalisé un travail remarquable qu'elles ont ensuite mis en commun. Il s'agit maintenant de nommer les personnes formées « assistant(e)s de prévention ».

La FSU demande quelle est la durée de la formation et évoque la présence de signalements concernant un CIO dans le registre SST dématérialisé.

La CPA répond que la formation dure 2 journées, organisées à un mois d'intervalle. Un travail inter session est demandé à un duo de stagiaires sur une thématique SST (exemple : organisation d'un exercice incendie sur leur lieu de travail). Le duo présente oralement ses travaux au groupe.

Elle ajoute qu'aucun stagiaire ne connaissait l'existence des registres dématérialisée et se félicite que ces derniers soient dorénavant connus et utilisés grâce à eux.

La FSU souhaite connaître les noms des AP recensés dans le second degré afin d'avoir un interlocuteur avec qui échanger en cas de souffrance d'un personnel.

La CPA répond que dans l'état actuel des choses donner le nom des quelques agents identifiés AP d'un EPLE lors de l'enquête aurait pour conséquence de les mettre en difficulté. La majorité d'entre eux sont des ex-ACMO non formés au traitement de ces questions. Le PAP prévoit de les former en 2019 pour l'ensemble des missions qui leur sont demandées. Lorsque le réseau sera structuré et que les personnels seront formés il sera alors temps de mettre en lien tous les acteurs de la prévention.

L'UNSA regrette que les AP ne soient pas déchargés de leurs missions premières afin d'assurer leur mission de prévention.

La secrétaire du CHSCTA demande qu'une politique ambitieuse et crédible soit mise en place à cet égard. Elle demande des moyens humains et l'octroi d'une prime ou d'une décharge pour les AP. Elle souligne que dans certaines académies il y a un AP ATTEE et un AP personnel de l'Education nationale dans des EPLE. D'autre part, elle se réjouit de l'impulsion donnée en ce début d'année scolaire par la circulaire SST de rentrée de Madame la rectrice. Elle demande comment va être suivie la mise en œuvre de celle-ci.

La DRH répond qu'une marche vient d'être franchie et qu'il est nécessaire de prendre le temps nécessaire à la construction de ce réseau. Aller trop vite risque de fragiliser le processus. Elle s'engage à rendre compte de son évolution au cours de l'année scolaire. Elle ajoute que la reconnaissance de l'investissement dans une mission d'AP peut se faire de différentes façons et qu'il y a là des pistes à creuser.

FO précise que les ex ACMO avaient auparavant une décharge horaire et qu'ils ne l'ont plus. FO souhaite qu'il y ait des personnels de l'Education nationale qui soient formés à cette mission afin de se doter d'une vraie culture de la prévention.

La DRH souhaite aussi la même chose et ajoute que la formation est un processus de reconnaissance.

La secrétaire du CHSCTA souhaite connaître les missions des infirmières santé au travail et demande si elles possèdent un diplôme universitaire de santé au travail.

Le médecin conseillère technique répond qu'elles ne possèdent pas le DIUST (diplôme interuniversitaire de santé au travail). Elles ont cependant une expérience en santé au travail en entreprise. Elle précise que le DIUSP se prépare dans le cadre de la formation continue. L'une des 4 infirmières participe à cette formation cette année. Les autres seront formées les années suivantes.

Le travail des infirmiers santé au travail devrait être principalement centré sur les entretiens avec les personnels et l'orientation soit vers le service médical soit vers le service social. Les missions des infirmières santé au travail vont être définies dans le cadre de la GRH de proximité. Elles effectueront par exemple des études de postes. Leurs missions seront définies par les médecins de prévention.

Elles ne feront pas la première partie des visites d'aptitude destinées aux enseignants détenteurs du CACES conducteur d'engin. Les tests seront réalisés par des assistants médicaux. Il est envisagé de former les secrétaires médicales à cela.

L'UNSA regrette que la participation de l'académie au service de médecine de prévention mutualisé entre administrations publiques initiée par la préfecture de région ait été abandonnée.

Le médecin conseillère technique répond qu'elle a assisté avec le DRH aux réunions organisées par la préfecture. Le projet présenté consistait à partager du temps de médecin de prévention entre plusieurs administrations. Cette offre étant insuffisante au regard du nombre de personnels de l'académie et n'était donc pas intéressante.

FO n'est pas favorable à cette offre de temps partagé et souhaite des médecins entièrement dédiés à l'Education nationale, en raison de la bonne connaissance attendue des spécificités du travail dans ce ministère.

L'UNSA pense que ce service partagé permettrait d'avoir une présence médicale. C'est une solution alternative. Le fait est qu'il n'y a toujours pas de médecin de prévention.

La DRH pense qu'il ne faut négliger aucune piste concernant la médecine de prévention, en particulier pour des situations urgentes. Il n'est pas nécessaire d'avoir dans tous les cas un médecin ayant des connaissances spécifiques liées à l'Education nationale.

La FSU souhaite savoir si le document présentant le protocole EBEP de la Loire présenté en CHSCTA a été diffusé dans les autres départements.

La CPA répond qu'elle a fait publier le document sur le site de l'académie avant même l'approbation de la réunion du CHSCTA de juin dernier afin que chacun puisse en prendre connaissance.

Le CPD de la Loire ajoute que le document a été présenté en conseil d'IEN et diffusé aux AP des circonscriptions.

La CPD de l'Ain précise qu'il a été présenté au CHSCT le 18 juin et que le document va être mis en ligne sur le site de la DSDEN de l'Ain.

La CPD du Rhône précise que le document a été étudié en groupe de travail du CHSCTD. Il n'a pas été diffusé car le Rhône a son propre protocole sur cette question.

La CPA souligne que tous les CHSCT de l'académie avancent ensemble sur chaque thématique. La visite prévue en mai 2019 au centre de ressources de Saint-Etienne permettra de voir comment ce dispositif est mis en œuvre et comment ces appuis sont perçus sur le terrain.

Le bilan du PAP du 1^{er} semestre est voté à l'unanimité.

La DRH remercie la CPA et les membres du CHSCTA pour l'ensemble de ces actions menées sur le dernier semestre.

La FSU ajoute que les groupes de travail ont été nombreux et particulièrement productifs et efficaces. Il est par conséquent temps d'en mettre en place de nouveaux pour continuer à progresser.

4. Rapport d'activité académique de la médecine de prévention pour l'année 2017-2018 (cf. document « annexe 2 »).

Le médecin conseillère technique de madame la rectrice rappelle qu'il y avait 3 médecins de prévention durant cette année scolaire. La Loire n'ayant plus eu de médecin de prévention à partir de novembre 2017, elle a étudié elle-même les situations sur dossier ayant trait aux mutations et demandes d'allègement de poste à partir de décembre. Pour elle ce n'est pas satisfaisant car les personnels ont besoin de s'exprimer et d'avoir un contact.

La DRH ne trouve pas non plus cela satisfaisant et demande aux membres du CHSCTA s'ils ont besoin de précisions concernant les données présentées dans le document examiné.

La FSU souhaite connaître le nombre de personnels ayant pris contact pour un rendez-vous avec un médecin de prévention et qui n'ont pas pu l'obtenir.

Le médecin répond que ce chiffre n'est pas connu.

La DRH précise qu'il sera nécessaire d'informer l'ensemble du personnel lorsque les médecins de prévention auront pris leur fonction afin que les agents sachent que la possibilité d'être reçu existe de nouveau. Elle ajoute qu'il sera intéressant dans le prochain bilan de mettre en évidence avec les médecins de prévention et les infirmiers santé au travail les évolutions d'une année sur l'autre.

L'infirmière santé au travail indique qu'un infirmier à temps plein dans un service de santé au travail consacre en moyenne 60 % de son temps à mener des entretiens infirmiers. Ce temps correspond à environ 1 500 à 2 000 personnes vues par an.

FO met en garde contre le burn-out des médecins de prévention.

La DRH met au vote le bilan. Il est adopté à l'unanimité.

5. Rapport d'activité de l'ISST pour l'année 2017-2018

L'ISST présente le rapport de son activité à l'aide du diaporama ci-joint projeté en séance (cf. annexe 3).

Peu de changements sont constatés au niveau de l'activité par rapport à l'année précédente. A noter cependant qu'une visite d'inspection particulière a eu lieu. Il s'agit de l'inspection de la direction des affaires et moyens généraux (DAMG) du rectorat.

Il pointe les éléments suivants à améliorer (score en dessous de 60 %) :

- La mise à jour du DUERP souvent oubliée, document perçu comme un document obligatoire et non comme un outil de pilotage.
- La quasi absence d'intégration des RPS dans le DUERP.
- La moitié des DUERP sont le résultat d'un travail isolé. Les personnels ignorent l'existence de ce document et ne voient pas à quoi il peut servir.
- L'absence de plans d'action.
- Les levées de réserves faites par les commissions de sécurité peu suivies dans le premier degré car souvent le directeur n'en est pas informé
- La vacuité des dégagements dans le 1^{er} degré.
- L'absence de transmission de la fiche récapitulative du document technique amiante (DTA) par le propriétaire. Certains DTA sont vieillissants. L'enquête nationale des ISST de l'EN portant cette année sur la prévention des risques liés à l'amiante, 10 écoles ont fait l'objet d'un examen approfondi sur ce sujet. L'ISST remarque que l'état de conservation des matériaux amiantés est globalement bon dans l'académie et ne nécessite pas de mesures conservatoires spécifiques. Les travaux sont toujours programmés pendant les congés scolaires. En revanche quand les travaux sont faits l'obligation réglementaire d'informer tous les personnels des résultats des mesures d'empoussièrement n'est pratiquement jamais respectée. Pour pallier cela les IA-DASEN en informent l'association des maires et/ou les préfets.

L'ISST énumère ensuite des préconisations pour l'année à venir (cf. diapositives 17 à 29). Il rectifie en séance l'utilisation d'une application en ligne dédiée au DUERP annoncée par le ministère. Celle-ci n'étant plus à l'ordre du jour il demande qu'une application soit conçue par l'académie de Lyon.

FO fait part des difficultés d'enseignants des ateliers de SEGPA à obtenir le DTA : les services du conseil régional et des conseils départementaux « se renvoyant la balle ».

L'ISST s'étonne de cette situation car l'enseignement en SEGPA ne fait pas partie de la formation professionnelle. Il n'a jamais eu de remontées de cet ordre et les DTA dont il a connaissance ne font pas de différence entre les zones occupées par la SEGPA et le reste du collège.

L'UNSA revient sur le suivi réglementaire qui est jugé relativement positif dans le second degré. L'UNSA précise que depuis que les collectivités territoriales le font les adjoints gestionnaires en poste dans les collèges du département du Rhône et de la Métropole ont perdu la main sur ces questions. Ils ont bien du mal à récupérer les DTA.

L'ISST constate effectivement la même chose. Il explique néanmoins que dans le second degré l'adjoint gestionnaire a en charge ces questions alors que dans le 1^{er} degré il n'y a pas d'équipe dédiée pour celles-ci. Il remarque que les difficultés évoquées dans les collèges dépendent avant tout de l'interlocuteur de la collectivité

L'UNSA fait part d'une tendance des principaux à interpeler directement cet interlocuteur technique plutôt que l'adjoint gestionnaire et demande si l'ISST rappelle le rôle de chacun dans les formations destinées aux personnels de direction.

L'ISST répond que c'est bien le cas.

La DRH remercie l'ISST pour ce rapport précis.

6. Rapport de l'enquête menée par le CHSCTA le 2 juillet 2018 suite à une tentative de suicide d'un personnel (document confidentiel transmis aux membres avant la réunion).

La CPA rappelle qu'il s'agit de la première enquête réalisée par un CHSCT de l'académie. Elle a pu être menée grâce aux outils créés par un groupe de travail du CHSCTA. Le rapport est confidentiel. Une fois validé par le CHSCTA il sera transmis au chef d'établissement.

Elle présente le rapport rédigé en grande partie de façon collégiale par les membres de la délégation à la fin des auditions.

Elle évoque le refus de la personne qui a fait cette tentative de suicide à être entendue par l'un des binômes de la délégation le jour de l'enquête, puis lors d'un rendez-vous fin août. Elle n'a pu être reçue par le médecin de prévention fin juin comme il était prévu. Aucun autre rendez-vous n'a pu être proposé ensuite en l'absence d'un médecin de prévention.

L'UNSA apprécie la qualité du travail effectué mais regrette l'impression donnée aux personnels auditionnés qu'aucune mesure ne soit prise pour changer les choses à la rentrée.

La CPA rappelle que les suggestions du CHSCTA seront transmises au chef d'établissement une fois le rapport adopté. Elle rappelle également que le DRH avait conseillé aux membres du CHSCTA de ne mener l'enquête qu'une fois la situation administrative de l'agent suicidaire résolu.

Les membres du CHSCTA modifient en séance les suggestions émises par la délégation en fin de rapport.

Le rapport est adopté à l'unanimité en séance. Il est décidé que la CPA prendra contact avec le chef d'établissement avant transmission du rapport.

7. Projet de programme annuel de prévention académique 2018-2019

La DRH précise qu'il s'agit des prémisses d'une réflexion. Le projet finalisé sera présenté lors de la prochaine réunion du CHSCTA. Cette présentation permet avant tout de recueillir les remarques des membres du CHSCTA afin de compléter le document de travail. Elle ajoute que les thématiques liées à la qualité de vie au travail sont à l'étude et que d'autres propositions liées notamment à la RH de proximité seront faites lorsque la réflexion en cours aura progressé en la matière.

Le projet de programme est projeté en séance et présenté par la CPA.

La CPA met ce projet au regard du bilan du précédent PAP étudié en début de séance.

Elle précise que les intitulés des 4 grands axes de celui-ci sont les intitulés des orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et les établissements de l'Education nationale pour l'année 2018-2019 :

- 1^{er} objectif : renforcer le pilotage et la coordination de la santé, de la sécurité et des conditions de travail
- 2^{ème} objectif : renforcer la prévention des risques professionnels
- 3^{ème} objectif : renforcer le service de médecine de prévention
- 4^{ème} objectif : diffuser des connaissances sur la santé et la sécurité au travail

La CPA présente ensuite les déclinaisons possibles en proposant des actions pour l'académie de Lyon.

L'UNSA demande que les propositions soient hiérarchisées afin de se centrer sur les objectifs les plus importants.

La DRH propose aux membres du CHSCTA de sélectionner les actions qu'ils jugent les plus importantes à mettre en œuvre.

Les membres du CHSCTA indiquent alors les actions prioritaires qu'ils souhaitent voir mises en place parmi celles proposées :

1. Pour renforcer le pilotage et la coordination de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

« Créer un comité de pilotage académique regroupant tous les préventeurs afin de coordonner les actions concomitantes engagées par le rectorat ayant un impact sur la santé et la sécurité au travail des personnels : DRH, conseillers techniques (médecin, assistant social, infirmier), PVSA, CPA, ISST, psychologue du travail, conseillers en ressources humaines, chargés de mission RH de proximité, correspondants handicap. »

2. Pour renforcer la prévention des risques professionnels :

« Actualiser la grille d'évaluation du DUERP proposée par l'académie en y intégrant la hiérarchisation des risques et développer avec la DSI une application permettant la saisie en ligne des DUERP. »

Concernant le réseau des assistants de prévention :

Pour le 1^{er} degré :

« Rédiger des lettres de mission des AP du 1^{er} degré ciblées en fonction des recommandations ministérielles et des besoins de la circonscription.

Mobiliser les IEN sur l'encadrement de la mission de prévention afin de recentrer les AP sur le suivi des registres et l'évaluation des risques.

Mener un travail de réflexion avec des APC et des IEN sur le temps investi à la mission d'APC. »

Pour le 2nd degré :

« Mettre en place un comité dédié à la refondation du réseau des AP (mission, accompagnement de l'encadrement, suivi de la montée en puissance des désignations – nominations et des formations, communication). »

Pour les services :

« Nommer les AP des CIO formés en juin 2018.

Mener une réflexion sur l'exercice de la mission des AP et les profils de ces derniers au sein des DSDEN, des sièges des circonscriptions, du rectorat et des sites satellites. »

3. Pour renforcer la médecine de prévention

« Recruter des médecins de prévention »

4. Pour diffuser des connaissances sur la santé et la sécurité au travail :

« Mettre à disposition de tous les agents des informations sur la santé et sécurité au travail dans un espace « santé et sécurité au travail » dans l'intranet afin qu'ils aient connaissance des obligations, des personnes ressources académiques et départementales, des travaux des CHSCT et des informations en matière de prévention de la santé au travail. »

« Créer un espace « santé et sécurité au travail » partagé entre les chefs d'établissement, les directeurs, les IEN et les CP-ISST, dans lequel seront déposés les documents obligatoires (DUERP, lettre de nomination AP...). »

« Mettre à disposition des outils types permettant à l'encadrement de mettre en œuvre la circulaire « santé et sécurité au travail » : lettre de nomination, DUERP, veille des réponses aux signalements dans les registres dématérialisés, guide pour les exercices d'évacuation, diagnostic de sécurité type, exemple d'EPI, exemple de programme d'action pour une CHS ... »

« Former l'ensemble de l'encadrement à la prévention des risques psycho sociaux et à leur inscription dans les DUERP et plans de prévention. »

« Programmer la formation des assistants de prévention de circonscription, d'EPL et de service avant leur nomination en leur dispensant les bases de leurs missions selon le référentiel présenté dans le guide ministériel « Assistants et conseillers de prévention ». »

Les membres du CHSCTA souhaitent connaître ce qui est prévu en matière de RH de proximité.

La DRH répond que la réflexion n'est pas aboutie. Cependant elle peut d'ores et déjà leur dire que celle-ci repose sur la notion de « référent unique » et de « point d'entrée » pour que les personnels puissent s'exprimer. Des outils pour saisir le référent unique ont été conçus. Le référent unique recueille les demandes des agents et les oriente vers les personnes ressources (assistants de service social, médecin de prévention, conseillers RH, psychologues...). L'objectif recherché consiste à accélérer la prise en charge des demandes des personnels.

La FSU demande que l'on n'oublie pas les assistants de prévention en tant qu'interlocuteur de proximité.

La DRH répond qu'une articulation avec les assistants de prévention sera faite pour certaines demandes.

La FSU propose d'intégrer les groupes de travail dans le PAP. Elle souhaite qu'un groupe étudie les conditions de travail des enseignants stagiaires du second degré.

La CPD de l'Ain précise qu'un groupe de travail de CHSCTD existe dans l'Ain et dans la Loire sur les stagiaires du premier degré. Elle préconise une large analyse car une réforme du CAPES est prévue à la rentrée 2019.

FO est réticent à ces travaux.

L'UNSA souhaite qu'une réflexion sur le télétravail soit intégrée au PAP.

La DRH note cette demande. Elle précise qu'un bilan sera présenté.

La DRH remercie les membres du CHSCTA pour leur contribution au projet de PAP. Le prochain CHSCTA étant programmé en février 2019 elle s'engage à essayer de proposer une date de réunion avant, mais ne promet rien car cela va s'avérer difficile en raison des élections et du changement de mandature.

8. Questions diverses

- Avis 1 proposé par la FSU : « Personnels AESH : Les AESH sont de plus en plus nombreux dans les écoles et les établissements du second degré. Leur métier est maintenant reconnu puisqu'ils peuvent être titularisés. Nous déplorons que ces agents aient à cumuler 6 années de CDD renouvelables avant d'accéder à une titularisation. L'insécurité du travail est un facteur de RPS. Comment, dans ces conditions, peut-on inciter ces personnes à rejoindre l'Education Nationale pour l'aide aux élèves en situation de handicap ? »

Le directeur des ressources humaines adjoint souligne que le terme « titularisation » ne convient pas pour les AESH.

La DRH met l'avis au vote. Résultat : 5 voix « pour » et 2 abstentions.

- Avis 2 proposé par la FSU : « Absence de consultation du CTS et/ou du CHSCT sur « les projets de modifications importantes » : le décret 82-453 du 28/05/1982 modifié relatif à la l'hygiène et la sécurité au travail stipule dans son article 57 que le « comité est consulté sur les projets d'aménagement important (...) et notamment avant toute transformation importante (...) de l'organisation du travail ». Ceci concerne la fermeture pour fusion des CIO, le télétravail, la GRH de proximité sans oublier la fusion des académies. Quelles réponses l'administration entend-elle donner et dans quels délais ? »

La DRH met l'avis au vote. Résultat : avis voté à l'unanimité.

-Avis 3 proposé par la FSU : « Enseignants en dispositifs UPE2A. Les conditions de travail des enseignants en UPE2A se dégradent. Aucun cadre réglementaire n'est prévu. Quelles sont les missions des enseignants en UPE2A ? Quelle est la rémunération prévue pour faire face à cet accroissement de travail ? Quelle est la valeur d'une note technique en la circonstance ? »

La FSU précise que les UPE2A travaillent auprès des élèves allophones et demandent à percevoir des IMP. Les élèves allophones sont de plus en plus nombreux.

La DRH met l'avis au vote. Résultat : 5 voix « pour » et 2 abstentions.

-Avis 4 proposé par FO : « Le CHSCTA de l'académie de Lyon réuni ce jour se préoccupe des enseignants de disciplines professionnelles qui demandent, pour des raisons de sécurité et de responsabilité, que soit déterminé avec précision le nombre maximal d'élèves en atelier, qui n'excédera pas 12 en lycée professionnel et 8 en SEGPA. »

La DRH met l'avis au vote. Résultat : 5 voix « pour » et 2 abstentions

L'ordre du jour étant épuisé la présidente clôt la séance et remercie l'ensemble des participants pour leur attention et leur participation active.

La séance est levée à 18 heures 15.

Fait à Lyon, le 23 janvier 2019.

La secrétaire du CHSCTA

La présidente de séance

Laure Tomczyk

Stéphanie De Saint Jean

**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**

Rectorat de Lyon
Conseiller de prévention académique
cpa@ac-lyon.fr