

### Questions préalables et déclaration liminaire

L'ordre du jour ne mentionne pas explicitement les réponses aux avis votés ni le suivi des situations, évoqués lors des CHSCTD précédents.

L'Administration reconnaît que ces deux points doivent être traités car elle a l'obligation de répondre sous deux mois aux avis votés, et d'autre part le suivi des situations est évoqué lors de l'approbation du PV du CHSCT précédent, à condition qu'elle ait eu connaissance de nouveaux éléments.

Déclaration liminaire de la FSU, pour souligner le retard pris dans les travaux du CHSCT, principalement dû à la mauvaise volonté et l'inertie de l'Administration. Il y a urgence à enclencher une réelle politique de prévention au bénéfice des agents.

Déclaration à retrouver en annexe.

### Approbation des PV du 2 avril et du 27 juin 2013

#### Bilan du médecin de prévention

Renvoyé au prochain CHSCT, en raison de l'absence du D. Dumont.

#### Bilan des accidents du travail et des maladies professionnelles

Dans l'année scolaire 2012-2013, 51 accidents ont été déclarés : 39 accidents du travail, 10 accidents de trajet et 2 accidents de mission. L'Administration nous communique un tableau récapitulatif des différents accidents précisant leur nature, les dates d'arrêt et l'évolution médicale.

Nous nous félicitons d'avoir un tel document, cependant nous demandons une synthèse analytique des accidents (nature des postes concernés et géographie, tout en conservant l'anonymat des personnels).

Priorités médicales : est-ce que tous les collègues bénéficiant d'une priorité médicale rencontrent systématiquement le D. Dumont ?

Il y a un besoin de transparence sur l'octroi des priorités médicales.

Le Docteur Dumont n'étant pas présent, ce point sera proposé au prochain CHSCTD.

#### Cellule d'écoute pour les personnels

Le dispositif « ressources humaines » du Rectorat est présenté par Madame Barnavon, rattachée à la DRH. Il ne s'agit plus d'une cellule d'écoute, prévue pour les seuls enseignants en difficultés, mais d'un dispositif s'adressant tous les personnels.

Ce dispositif concerne 3 domaines particuliers :

- La prévention des difficultés en partenariat avec la MGEN
- Accompagnement des personnels
- Mobilité carrière



Les demandes de reclassement sont formulées par l'Institution ou par l'intéressé lui-même (65% de ces demandes actuelles). Le reclassement ne peut-être envisagé qu'en cas d'incapacité avérée, déclarée par le comité médical départemental.

Il est par ailleurs possible de demander un détachement dans une autre administration en passant par le BRIEP (bourse interministérielle de l'emploi public régional) ou par le portail *mobilité*, sur le site du Rectorat de Lyon.

3 autres types d'accompagnement sont proposés : le tutorat pédagogique, poste adapté (PALD et PACD, pris sur des contingents très limités) et accompagnement psycho-professionnel.

Dans le cadre de la mobilité carrière, tout enseignant qui comptabilise plus de 15 ans d'ancienneté peut bénéficier d'un bilan de compétences éligible au Droit Individuel à la Formation (DIF) : 6 séances de travail et un suivi à 6 mois.

Formation en milieu de carrière (PAF académique) et module RH ont notamment pour objectif l'aide à la rédaction d'un CV.

De façon unanime, les représentants du personnel déplore un manque criant d'information et donc de prévention à destination des collègues en difficultés.

A notre demande l'Administration s'engage à étudier des stratégies de communication efficaces. La FSU a formulé la demande d'une publication d'un BIR « santé et sécurité au travail et ressources humaines ». N'hésitez pas à consulter régulièrement le BIR, sachant qu'après la première connexion, il est possible d'en recevoir le sommaire chaque semaine sur sa boîte mail personnel.

Madame Barnavon souligne l'augmentation importante (+ 30%) de sollicitations de son service par des collègues du 1<sup>er</sup> degré.

### **Formation des membres du CHSCT**

Vos élus au CHSCT ont renouvelé leur demande de formation réglementaire. 2 sessions sont programmées :

- 1) Visite des locaux et documents de prévention
- 2) Formation et réflexion autour des Risques Psychosociaux

### **Information et communication auprès des collègues**

Désormais les PV et les avis adoptés par le CHSCT seront mis en ligne sur le site de la DSDEN de l'Ain.

Comme à chaque tenue de l'instance depuis sa création, vos élus ont renouvelé leur demande d'une journée banalisée pour les personnels dans le but de permettre à chacun de s'approprier les enjeux et les outils de la santé et de la sécurité au travail. Cette demande a fait l'objet d'un avis voté en CHSCT-Académique. L'Administration n'a, à ce jour, pas donné suite.

### **DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques) : Bilan d'étape**

La mise en œuvre est balbutiante dans le 1<sup>er</sup> degré

Après l'intervention de M. Esposito, conseiller de prévention, dans certaines circonscriptions, un bon nombre d'écoles ont engagé le travail de rédaction du DUER et des différents registres. D'autres formations sur la question à l'attention des directeurs d'écoles sont programmées en lien avec les assistants de prévention (circonscription de Jassans et formation des futurs directeurs).

... quasi inexistante dans le secondaire.

J-P Tenant, conseiller de prévention académique ou Y. Esposito interviendront à la demande des établissements désireux de former des personnes ressources à la mise en œuvre les différents outils de prévention.

Vos élus ont demandé qu'une formation d'établissement en la matière soit proposée au PAF. M. Bousquet, Inspecteur de Santé et Sécurité au travail a précisé que cette formation était déjà proposée initialement, mais sans succès.

### **Visites d'établissements**

Actées lors du CHSCT du 27 juin 2013, les visites d'établissements ne seront effectives qu'après la formation des membres élus. L'Administration n'a pas souhaité arrêter de calendrier prévisionnel, malgré notre demande insistante.

Les dates de formation n'étant pas connues, il sera difficile d'effectuer les 4 visites prévues au cours de l'année scolaire 2013-2014 (lycée Carriat, collège de Châtillon-sur-Chalaronne, école de Drom et services de la DDEN), d'autant plus qu'un délai de 30 jours avant la visite est nécessaire pour instruire et étudier les questionnaires de pré-visites.

### **Rythmes scolaires et conséquences sur les conditions de travail**

L'Administration locale a déclaré sans objet la question des rythmes scolaires considérant qu'elle ne relève pas de la compétence des CHSCT. Gageons que ce ne sera plus le cas dès lors que la réforme aura eu des répercussions sérieuses sur la santé, la sécurité et le bien-être des personnels et des usagers.

### **Orientations ministérielles**

Elle témoigne d'une volonté affichée du MEN de s'emparer des questions de santé, de sécurité et de bien-être au travail en accordant une importance accrue au CHSCT et à ses membres.

Vos élus FSU au CHSCT veilleront scrupuleusement à ce que l'Administration respecte à la lettre ses engagements.

