

Procès-verbal

Présidente de séance : Mme Bénédicte ROBERT
Secrétaire des représentants des personnels : Mme Marie-Hélène LUÇON
Secrétaire de séance : M. Wilfried DURAND

Étaient présents :

Membres représentants l'administration :

- Mme Bénédicte ROBERT, rectrice de l'académie
- M. Philippe DIAZ, secrétaire général de l'académie
- Mme Marie-Christine DUPORT, secrétaire générale adjointe, DRH

Membres représentants des personnels :

→ membres avec voix délibérative :

- Mme Marie-Hélène LUÇON (FSU/CGT)
- M. Christophe BABIN (FSU/CGT)
- Mme Christine VERGE-ARCHAIMBAULT (FSU/CGT)
- M. Christophe MAUVILLAIN (FSU/CGT)
- Mme Isabelle SOULLARD (UNSA éducation)
- Mme Perrine PROST (UNSA éducation)
- M. Olivier BRUNAUD (FNEC-FP-FO)

→ membres suppléants

- M. Stéphane CHANCEREL (FSU/CGT)
- Mme Marie GEAY (FSU/CGT)
- M. Adrien CRINIÈRE (UNSA éducation)
- M. Jean-François ROLAND (UNSA éducation)
- Mme Bénédicte MOULIN (FNEC-FP-FO)

→ Membres de droit :

- M. Denis SARRADIN, inspecteur santé sécurité au travail
- Mme Stéphanie PAOLINI, médecin de prévention
- Mme Amel CHAAF, médecin de prévention
- M. Grégory GOLABECKI, conseiller de prévention académique
- Mme Emilie MARTINIÈRE, conseillère de prévention académique adjointe

→ autres participants :

- Mme Patricia TISSIER-FIZAZI, médecin conseiller technique du recteur
- M. Sébastien TESSON, directeur de cabinet
- Mme Magali SAINT-HILAIRE, secrétaire générale DSDEN de Charente
- M. Stéphane CHARPENTIER, secrétaire générale DSDEN de Charente-Maritime
- Mme Elisabeth PEILLIER, secrétaire générale DSDEN des Deux-Sèvres
- M. Cédric MONLUN, secrétaire général adjoint en charge de la Vienne
- Mme Isabelle TILATTI, conseillère technique service social de la rectrice
- Mme Lucile ERAUD, infirmière conseillère technique de la rectrice
- Mme Charline AUPRETRE, cheffe de bureau DAFOP 2
- Mme Mélanie LAFON, cheffe de bureau DAFOP 3

Ordre du jour :

1. Adoption du PV du CHSCT du 4 juin 2019
2. Réponses aux avis du 4 juin 2019
3. Point d'étape de la démarche académique qualité de vie au travail
4. Etude ergonomique : point d'étape
5. Point sur la situation de la DSDEN79
6. Rapport ISST 2018/2019
7. Rapport de la médecine de prévention 2018
8. Rapport annuel, Bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2018/2019
9. Compte-rendu de la réunion de coordination des secrétaires des CHSCT du 28 juin 2019
10. Programme annuel académique de prévention et orientations stratégiques ministérielles 2019/2020
11. Programme de visites
12. Questions diverses

Le quorum étant atteint, Mme la rectrice ouvre la séance à 14 h 30 et rappelle les priorités affichées par le ministre, plaçant la rentrée sous le signe de la réussite des élèves, des personnels et des territoires. Le CHSCTA peut être un outil de la réussite des personnels.

Déclarations liminaires de la FSU/CGT et de la FNEC/FP/FO.

1. Adoption du PV du CHSCTA du 4 juin 2019

Le PV est adopté à l'unanimité.

2. Réponses aux avis du 4 juin 2019

Les réponses aux avis de la séance du 4 juin ont été publiés sur l'intranet dans les délais réglementaires.

3. Point d'étape de la démarche académique qualité de vie au travail

Mme la DRH présente un point d'étape de la démarche académique qualité de vie au travail avec les principales mesures envisagées :

Un certain nombre d'actions sont initiées suite à la validation du comité de pilotage du 9 janvier 2019 et présentées au dernier CHSCTA.

Un calendrier de groupes de travail animés par la DRH va être établi afin de construire un cadre commun à la gestion de crise, créer et diffuser une charte « mail - éthique » en lien avec l'IA-IPR de philosophie.

4. Etude ergonomique : point d'étape

Le cabinet Ergonova intervient au rectorat depuis mai 2019 dans trois services : secrétariat IEN de Poitiers, division des personnels enseignants et délégation à la formation continue (DAFCO) afin d'accompagner les nouveaux projets de service.

Secrétariat IEN Poitiers. Projet initial : mutualisation des fonctions de secrétariat et de gestion du remplacement dans les circonscriptions de Poitiers et ASH, en créant un pôle dédié au secrétariat et un pôle dédié à la gestion du remplacement en lien avec le bureau DPE 5 en charge d'une partie du remplacement des professeurs des écoles.

Le local dédié est en cours d'aménagement avec du mobilier neuf, plus ergonomique.

Sur la base de la synthèse du cabinet et après consultation des personnels concernés, une organisation a été arrêtée :

- Création d'une activité de gestion de remplacement mutualisée dans un local dédié
- Les personnels de catégorie B se répartissent 3 circonscriptions
- Les personnels de catégorie C gèrent chacune une circonscription

Les membres représentant les personnels réaffirment la nécessité d'un personnel affecté pour une circonscription comme dans le reste du département. Sur cette situation s'est ajoutée la problématique des arrêts maladie et le fait d'avoir des personnels de catégories différentes sur les mêmes missions. Néanmoins cette organisation est celle qui a retenu l'adhésion des collègues concernés.

M. le secrétaire général adjoint en charge de la Vienne précise que la préconisation du cabinet d'ergonomie était de créer une activité commune dans un espace dédié. Au moment du pic d'activité en début de matinée, les secrétaires gèrent le remplacement en commun dans un bureau différent de leur lieu habituel de travail, en lien avec la DPE 5.

Les membres représentant les personnels s'interrogent sur le mobilier qui aurait besoin d'être changé pour du matériel plus ergonomique, notamment pour les personnels souffrant déjà de pathologies du dos.

M. le secrétaire général adjoint en charge de la Vienne répond que cette dimension a été intégrée dans la nouvelle organisation.

Division des personnels enseignants. Projet initial : mise en place d'une cellule de gestion collective et réorganisation des bureaux de gestion.

La cellule de gestion collective a été mise en place avant le mouvement de la rentrée 2019 et a été positionnée au cœur de l'espace de travail entre les deux bureaux de gestion individuelle. La nécessité de prévoir des temps d'échanges réguliers entre les 3 nouvelles entités.

Une nouvelle répartition des populations pour s'adapter à un fonctionnement par pôle (certifiés – bureau DPE 1 : exemple Pôle Lettres) et un fonctionnement par corps (bureau DPE 2).

Phase de diagnostic présentée aux agents de la DPE en mai 2019. A l'appui de ce diagnostic, mise en place d'un séminaire sur les fonctions d'encadrement (personnels cat A et B) pour redéfinir les missions attendues en terme de pilotage et sur les modalités de travail.

Interne :

Réunions d'information et d'échanges régulières impératives pour créer le lien nécessaire, conseils, échanges, partage de compétences.

Un pilotage par l'adjointe au chef de division (cellule de gestion collective) et par les cheffes de bureau DPE1 et DPE2 (échéances, procédures, etc...).

Les membres représentant les personnels confirment que la situation s'est apaisée, notamment grâce au travail fait par le cabinet d'écoute, d'échange qui a permis de faire ressortir des problématiques que le CHSCTA n'aurait peut-être pas identifiées. Il faut attendre la prochaine phase de mouvement par exemple pour évaluer les mesures mises en place.

M. le secrétaire général souligne d'ores et déjà la sérénité ressentie lors de la rentrée qui est une période qui expose et mobilise les équipes (prise en charge de collègues entrants et lancement d'une campagne PPCR), dans une dimension où chacun est remis dans sa situation de travail qui permet de libérer du temps utile aux encadrants pour l'animation de leur bureau. Ceci est important dans la construction du projet de service.

DAFCO (délégation académique à la formation continue)

Une restitution du cabinet auprès du DAFCO et du président du GRETA a eu lieu mi-juillet 2019. La présentation de l'étude ergonomique auprès des CFC (conseillers en formation continue) se fera très prochainement (date à valider).

Deux initiatives sont validées :

Des ateliers collectifs avec des représentants métiers du Greta sur une demi-journée (date à valider)

Un séminaire de direction pour des propositions d'actions sur une demi-journée : début janvier 2020.

Mme la rectrice exprime sa préoccupation d'améliorer les conditions de travail qui en plus de préserver la santé des agents améliore la qualité du travail. L'académie continue de s'appuyer sur la démarche interne QVT, mais reconnaît l'apport d'un tiers extérieur comme le cabinet Ergonova.

Les membres représentant les personnels proposent que les analyses de situation de travail soient transmises au CHSCT.

Mme la DRH rappelle l'intérêt de la MGEN, cofinanceur, et de l'académie d'avoir des outils livrables à l'issue de cette étude, selon les situations rencontrées, à l'usage des encadrants pour l'ensemble des personnels.

5. Point sur la situation de la DSDEN79

Mme la rectrice rappelle les règles de confidentialité des échanges à venir sur ce point de l'ordre du jour puis présente les mesures prises depuis les premiers signalements (registre santé sécurité au travail, rapport du médecin de prévention). Mme la rectrice a rencontré le DASEN des Deux-Sèvres trois fois (le 19/09, le 25/09 et le 07/10) depuis sa prise de fonction, s'est rendue sur place ; elle s'est entretenue avec Mme le médecin de prévention ainsi que Mme la secrétaire du CHSCTA. Face à la multiplicité des signaux, Mme la rectrice a décidé de diligenter une enquête de l'inspection générale dont la mission débutera dès le 15 octobre. Cette mission est composée de M. Bertrand Jarrige, inspecteur général jeunesse et sport et de Mme Béatrice Cormier, inspectrice générale de l'éducation nationale, ancienne rectrice de l'académie de Poitiers. Cette enquête doit permettre d'objectiver la situation, identifier les responsabilités. Il est nécessaire d'assurer la protection de tous les personnels et éviter de sortir de cette crise avec deux clans. Il faut se projeter dans l'avenir et reconstruire des relations professionnelles.

Les services académiques ont été mobilisés pour accompagner entre autres la secrétaire générale, en charge de l'intérim. L'archiviste de l'académie va intervenir afin de proposer des solutions pour réduire l'encombrement des locaux.

Les membres représentants des personnels (UNSA éducation) jugent leurs rapports cordiaux et efficaces dans les instances avec le DASEN des Deux-Sèvres, mais confirment que rien ne peut justifier certaines attitudes et le rapport de la médecine de prévention est très clair. Ils expliquent que la problématique déborde le comportement du DASEN. De nombreux personnels expérimentés ont quitté les services. L'absence de la cheffe du S3E amplifie ces pertes de compétences.

Les membres représentants des personnels (FSU/CGT) rappellent les dysfonctionnements nombreux du CHSCT départemental des Deux-Sèvres ainsi que la nomination du conseiller pédagogique départemental EPS comme directeur de cabinet au détriment de sa mission originelle. Ils soumettent un avis aux membres du CHSCT :

M. le secrétaire général entend dans cet avis le droit de retrait. Il rappelle la volonté de l'administration d'un retour à des conditions sereines d'exercice.

M. l'ISST rappelle qu'un droit de retrait est précédé d'une alerte. Si l'employeur prend les mesures conservatoires qui s'imposent pour permettre de continuer ou de reprendre le travail en toute quiétude, le retrait ne se justifie plus.

Les membres représentants des personnels (UNSA éducation) sont gênés par l'utilisation du droit de retrait dans cet avis.

Les membres représentants des personnels (FSU/CGT) expliquent qu'à partir du moment où le rapport de la médecine de prévention fait état de pensées suicidaires de la part des agents, ils considèrent être dans une situation de danger grave et imminent. Le sens de cet avis est de demander aux autorités administratives de prendre des mesures conservatoires pour assurer la protection des personnes.

Les membres représentants des personnels (FNEC/FP/FO) se félicitent des décisions prises dans le cadre de la protection fonctionnelle qui respectent le statut de la fonction publique.

Les membres représentants des personnels (UNSA éducation) répètent leur condamnation des comportements intolérables. Ils expliquent qu'ils vont voter l'avis présenté, étant d'accord sur le fond. Des réponses ont déjà été apportées.

Les membres représentants des personnels (FSU/CGT) craignent que cette situation dure. Si le cadre est maintenu en poste à l'issue de son arrêt, les personnels doivent pouvoir s'extirper de cette situation de tension et être protégés par l'autorité académique.

Avis n°1 : Considérant, aux vues des alertes de la médecine de prévention, que la situation de la DSDEN 79 constitue une situation de danger grave et imminent, les représentants des personnels au CHSCTA demandent que l'administration prenne toutes les mesures nécessaires à titre conservatoire pour assurer la protection des personnels de la DSDEN 79 au titre de l'article 11 de la loi n° 83.634 du 13 juillet 1983, dont le troisième alinéa dispose que : « La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages, dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leur fonction, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».

Vote pour : 7 ; L'avis est adopté à l'unanimité

Mme la rectrice explique qu'elle s'est pleinement saisie de la situation, et que commander une enquête administrative sur une DSDEN est un acte extrêmement lourd. Elle a pris cette décision en connaissance de cause, en ayant partagé avec le cabinet du ministre, sur la base de l'ensemble des signaux faibles. Cette enquête va avoir lieu très rapidement, elle va permettre d'objectiver la situation. Mme la rectrice est

soucieuse de la protection de tous les personnels et souhaite sortir de cette situation de crise sans avoir deux clans. Ce qui ne résoudra pas cette crise. Il faut pouvoir se projeter à moyen terme et pour ça reconstruire des relations professionnelles au sein de la DSDEN. Le cabinet Ergonova peut contribuer à une des solutions mais il faut d'abord l'audit de l'inspection générale et laisser les collègues reconstruire ensemble un collectif. L'administration les accompagnera ainsi que la secrétaire générale dans sa fonction d'intérim.

Les membres représentants des personnels (FSU/CGT) considèrent cette enquête de l'inspection générale comme un acte extrêmement fort. Ils rappellent que les rapports n'étaient pas toujours cordiaux avec l'IA-DASEN. Deux situations de nomination ont posé problème, notamment sur un poste de conseiller pédagogique départemental EPS transformé en directeur de cabinet. Cette pratique d'affectation opaque n'était jusque-là pas l'usage qui a entaché cette nomination d'illégitimité.

Les membres représentants des personnels (UNSA éducation) rappellent que la problématique de la DSDEN 79 ne s'arrêtera au départ de l'IA-DASEN. Le départ de collègues expérimentés a fragilisé le bureau S3E. L'aide de la DSDEN86 est la bienvenue mais les besoins sont très importants.

M. le secrétaire général confirme que cette problématique a été identifiée ; avec une dimension de répartition des charges, de travail sur des compétences parties trop rapidement. Un travail a été entamé afin de permettre aux collègues concernés de retrouver des conditions d'exercice favorables.

Mme le médecin de prévention attire l'attention sur la nécessité de discrétion et de protection des personnels, dont certains peuvent avoir des craintes à s'exprimer en présence de l'IA-DASEN.

Mme la Rectrice rencontrera les inspecteurs pour un échange sur cette situation. Le modus operandi de l'inspection ne doit pas être contestable et l'attention portée aux conditions de témoignage des agents fait partie du protocole d'enquête. La connaissance de Mme Cormier de la DSDEN 79 devrait permettre un regard objectif et professionnel qui participera à la remise en fonctionnement normal.

Les membres représentants des personnels (FSU/CGT) craignent que la présence de Mme Cormier, rectrice de l'académie de Poitiers il y a 10 ans, puisse être mal perçue par les collègues de la DSDEN 79, sans remettre en cause l'intégrité de Mme Cormier.

Mme la Rectrice met en avant l'expérience, la disponibilité, la mixité (femme/ homme et éducation nationale/jeunesse et sport) des deux inspecteurs qui devraient favoriser les échanges et la bonne tenue des entretiens.

M. le secrétaire général rappelle que les inspecteurs généraux travaillent selon un protocole établi selon des principes éthiques et déontologiques. Ils auront à cœur de poser le principe de confidentialité et de protection et de resituer leur cadre d'intervention dans les principes de déontologie qui sont les leurs.

Les membres représentants des personnels (FSU/CGT) soumettent un avis aux membres du CHSCT :

Avis n°2 : Les représentants des personnels au CHSCTA demandent que les arrêts de travail occasionnés par les dysfonctionnements de la DSDEN 79 soient reconnus sans plus attendre par l'administration comme imputables au service et que des mesures de réparation des préjudices subis soient envisagées.

Vote pour : 4 (FSU/CGT) ; abstention : 3 (UNSA et FNEC/FP/FO) L'avis est adopté

Les membres représentants des personnels (FNEC/FP/FO) indiquent qu'ils ne souhaitent pas voter cet avis car ils considèrent ne pas avoir été contactés par la FSU/CGT. Cette situation est très complexe. Ils ne peuvent pas prendre de décision. Ils n'étaient pas informés au préalable de l'intention de la FSU/CGT de présenter un tel avis.

Les membres représentants des personnels (FSU/CGT) rappellent qu'il y a eu un temps de travail la matinée précédant l'instance pour les membres représentants les personnels auquel les membres de la FNEC/FP/FO n'ont pas participé. Ce ne sont pas les organisations syndicales qui sont convoqués à cette réunion mais les membres du CHSCTA qui travaillent en toute confidentialité.

Les membres représentants des personnels (FNEC/FP/FO) expliquent que ce n'est pas la position de leur fédération.

M. l'ISST explique que l'administration a fait le nécessaire dans sa convocation, rappelant l'article 15 du décret 82-447 « *La durée de l'autorisation d'absence comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation* ».

Les membres représentants des personnels (FSU/CGT) demandent une suspension de séance.

Les membres représentants des personnels (FSU/CGT) soumettent un avis aux membres du CHSCT :

Avis n°3 : Les représentants des personnels au CHSCTA demandent que la situation de la DSSEN 79 soit l'occasion d'une réflexion pour comprendre la genèse des dysfonctionnements, pour repérer ce qui auraient dû constituer autant de signaux d'alerte et qui n'a pas éventuellement fait l'objet d'une attention suffisante, ceci dans la perspective de prévenir les risques professionnels ainsi que le préconise les Orientations Stratégiques Ministérielles pour l'année 2019-2020 : « Les accidents de travail, les incidents et les situations de travail dégradées sont révélateurs de faille dans l'organisation du travail ou dans la mise en œuvre d'actions de prévention. Une analyse de ces situations permet d'en identifier les causes et de mettre en œuvre des actions correctrices, ce qui peut conduire à mettre à jour le DUERP ».

Vote pour : 4 (FSU/CGT) ; abstention : 3 (UNSA et FNEC/FP/FO) L'avis est adopté

L'avis est adopté

6. Rapport de l'ISST 2018 / 2019

M. l'inspecteur santé et sécurité au travail présente quelques points saillants issu de son rapport, disponible sur l'intranet académique :

- Les risques professionnels touchent à la fois les installations, les équipements, les matières et les personnes. Les risques psychosociaux sont trop souvent absents des documents uniques.
- Une réflexion académique est nécessaire sur la gestion des déchets, notamment par les collèges qui, contrairement aux lycées ne sont pas adhérents d'un groupement de commande. Les déchets sont trop souvent rejetés à l'évier ou dans l'environnement proche.
- Le risque amiante, la dégradation des matériaux ou les travaux réalisés sur l'existant, sont mal gérés par les collectivités.
- Collecte des sources radioactives dans les lycées. C'est un problème préoccupant car le coût est important et les filières de reprise seront fermées mi-2020.
- Nouvelle réglementation radon qui catégorise toutes les communes françaises. Les propriétaires et les exploitants des locaux sont concernés.

Beaucoup de travail pour les conseillers de prévention et assistants de prévention qui suivent la mise en œuvre de ces mesures. Ils ont besoin de temps suffisant pour accompagner les démarches de prévention, compilées dans le document unique.

Les membres représentants des personnels souligne l'importance du travail de l'ISST dont les recommandations sont précieuses.

M. le secrétaire général indique l'importance du dossier des sources radioactives. L'académie a eu plusieurs démarches auprès du conseil régional avec les deux autres académies de la région académique. La collectivité s'est engagée financièrement pour l'année 2020.

7. Rapport de la médecine de prévention 2018

Mme Tissier-Fizazi informe les membres du CHSCT que le rapport annuel de la médecine de prévention est établi dorénavant sur l'année civile.

Les membres représentants les personnels informent que les collègues du premier degré du département de la Vienne ont dû justifier leur demande de temps partiel devant des inspecteurs ou M. le secrétaire général adjoint. Cela a été difficile pour des collègues de dévoiler leur situation.

M. Monlun, secrétaire général adjoint, rappelle que les personnels convoqués l'ont été pour des demandes de temps partiel sur autorisation. Certaines demandes se sont avérées être de droit. Les éléments médicaux étaient cachetés et uniquement à destination des médecins de prévention. Si jamais la situation devait se reproduire l'année prochaine, la liste des demandes sera transmise au service de médecine de prévention.

Mme Paolini, médecin de prévention précise l'activité de son service :

15% pour des visites programmées à la demande de M. l'ISST pour des expositions aux risques

30% pour RPS

20% pour des agents souffrant de problèmes psychiatriques ou psychologiques avec besoin d'accompagnement, d'aménagement de leur poste.

La principale mission de la médecine de prévention est de faire des visites afin d'établir des préconisations en vue d'éviter la dégradation de la santé physique et psychologique des agents à leur poste de travail. L'octroi d'un temps partiel peut permettre de réduire la dégradation de la santé des agents concernés. Cependant ces démarches qui nécessitent un avis du médecin embolissent le service. Une campagne de temps partiel (100 dossiers), les postes adaptés (200 dossiers) et les mutations (200 dossiers) vont accaparer le temps disponible. Les départs d'un médecin et de l'infirmière vont impacter l'activité du service.

Les membres représentants des personnels demandent pourquoi les médecins de prévention ne sont pas destinataires des dossiers d'accident de travail et de maladie professionnelle.

Mme le médecin de prévention, répond que le service de médecine de prévention n'est informé que des dossiers passant en commission de réforme.

Les membres représentants des personnels s'étonnent que le nombre de visites pour RPS ou alerte suicidaire ne soient pas renseignés.

Mme le médecin de prévention, explique que le ministère a changé sa grille d'évaluation et que les médecins ne disposent pas de logiciel permettant d'obtenir des statistiques. Elle évalue la proportion de visites pour RPS à 30 %, comme l'année dernière.

Les membres représentants des personnels (FSU/CGT) soumettent un avis aux membres du CHSCT :

Avis n°5 : Les représentants des personnels au CHSCTA demandent que soit considéré comme une priorité académique le recrutement de plusieurs médecins de prévention.

Vote pour : 7 ; L'avis est adopté à l'unanimité

Les membres représentants des personnels demandent le nombre de supports de médecin de prévention.

M. le secrétaire général informe que les supports de médecin sont ceux aujourd'hui mis en œuvre et le recrutement en cours est pour remplacer le Dr Potevin.

Les membres représentants des personnels (FSU/CGT) soumettent un avis aux membres du CHSCT :

Avis n°6 : Les représentants des personnels réitèrent la demande faite lors du CHSCTA de Juin 2019 de repenser l'aménagement des locaux du service de la médecine de prévention qui, en l'état, ne garantissent pas la confidentialité du fait de leur proximité avec des zones d'accueil et de passages importants (Hall d'accueil, toilettes).

Vote pour : 7 ; L'avis est adopté à l'unanimité

Les membres représentants des personnels souhaitent que le service soit déplacé dans un autre lieu, afin de garantir la confidentialité des visites.

8. Rapport faisant bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

Mme la DRH présente les éléments déterminants de l'académie, notamment ceux en lien avec la thématique « fin de carrière ».

Effectifs de l'académie : hausse globale due au recrutement d'AESH (1758 personnes en 2018 contre 1189 en 2017 dont seulement 121 hommes (7%) et une population relativement âgée (44 ans)).

Pour les personnels titulaires, légère baisse des effectifs (- 53) par rapport à 2017/2018, principalement dans le 1er degré (-36) et les personnels d'éducation (-12).

Tendances 1er degré :

Une féminisation déjà importante, qui augmente (83%). Existence d'un « pic » démographique d'homme arrivant en fin de carrière et une entrée dans le métier de professeur des écoles très majoritairement féminin. Ecart de l'âge moyen (45 ans pour les hommes, 41.5 pour les femmes).

Tendances 2nd degré :

Effectifs relativement stables (+ de certifiés et agrégés et 19 PLP en moins) ce qui influe peu sur la répartition dans les établissements (41% collège ; 30% lycée ; 11% LP ; 8% autres). La part des femmes

augmente ainsi que l'âge. En fin de carrière (au-delà de 58 ans) le nombre d'hommes est quasiment le même dans chaque cohorte.

Taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap continue de progresser à 4.84% (4,73 % en 2017). Pour comparaison, l'éducation nationale a déclaré un taux d'emploi direct de 3,72 %.

Accidents du travail :

En 2018/2019, 318 agents titulaires ou non ont eu un accident du travail, de trajet ou de mission (avec et sans arrêt de travail), soit 1.25 % des agents. 186 accidents ont entraîné un arrêt de travail. Plus d'accident mais moins graves (468 jours d'arrêt de moins). Tendance à la baisse des AT pour chutes mais hausse des accidents de la circulation.

Les accidents reconnus avec arrêt de travail se répartissent en 69.5 % d'accidents sur le lieu de travail, 21.5 % d'accidents de trajet et 9 % d'accidents en mission. Les femmes, 73 % des agents, ont eu 76.4 % des AT et 68.3 % des journées d'arrêt de travail.

En 2017/2018 il n'y avait pas de lien entre les accidents de trajet et des agents affectés en poste partagé sur plusieurs établissements. Une étude sera faite sur l'année 2018/2019 pour déterminer si la situation est identique.

Les membres représentant les personnels estiment que la situation des collègues qui sont affectés sur plusieurs établissements pour des compléments de service augmente le risque d'accidents de trajet. Ils s'interrogent sur les accidents de mission.

M. le conseiller de prévention académique évoque une hausse des accidents survenus lors de séjours à la montagne dont ont été victimes les enseignants encadrant ces séjours.

Les membres représentant les personnels précisent que les enseignants d'EPS se blessent en travaillant, et non lors de leurs congés. Il y a beaucoup d'engagement de la part des professeurs, jusqu'à mettre leur intégrité physique en jeu, pour accompagner les élèves sur des expériences motrices et des activités de pleine nature.

Les membres représentant les personnels déplorent le manque d'items d'évaluation du précédent programme annuel de prévention.

Mme la DRH expose la mise en place de la GRH de proximité dans l'académie. Après une première expérimentation dans la Vienne début 2019, de nouveaux référents ont pris leurs fonctions à la rentrée : un en Charente, deux en Charente-Maritime, deux en Deux-Sèvres. Une formation à l'IH2EF est organisée et un complément indemnitaire est versé pour ces référents.

Les membres représentant les personnels s'étonnent du choix de ne recruter que des personnels administratifs de catégorie A et ne pas ouvrir cette fonction aux autres catégories avec des profils différents.

Mme la DRH explique ce choix par le fait que ces collègues d'expérience sont des cadres implantés sur le terrain.

M. le secrétaire général précise que dans un premier temps, l'académie s'appuie sur l'expérience et la bonne volonté de ces collègues. L'académie prend en compte les territoires, les personnels, et in fine la réussite des élèves. Le zonage sur les bassins école du dispositif est susceptible d'évoluer, notamment sur la qualité de la réponse au 1^{er} degré. Les champs ont été travaillés avec les IENA dans les départements afin que la qualité de réponse au 1^{er} degré puisse être apportée.

Les membres représentant les personnels auraient souhaiter qu'apparaissent dans les faits saillants la réforme du lycée comme une modification importante ayant un impact sur les conditions de travail, par exemple pour les personnels d'encadrement qui devaient élaborer des emplois du temps avec ces nouvelles contraintes.

9. Compte-rendu de la réunion de coordination des secrétaires de CHSCT

Mme la secrétaire du CHSCTA rappelle qu'il y a encore des améliorations à apporter dans deux départements où des représentants de l'administration ne sont pas présents lors de visites ou de groupes de travail.

M. le secrétaire général propose de réitérer la démarche auprès des DSDEN afin de s'assurer de la prise en compte de ces éléments.

10. Programme annuel de prévention

M. le conseiller de prévention académique présente le PAP 2019-2020 :

Plusieurs objectifs de formation et d'accompagnement à destination des personnels d'encadrement (document unique, évaluation des risques) et des acteurs de la prévention (lettres de cadrage, formation initiale et continue, analyse des accidents de service) :

Mise en œuvre du plan de prévention « qualité de vie au travail »

Évaluation des TMS dans le 1er degré suite au pré-diagnostic

Prévention du risque radon (recensement des établissements et des mesures dans les zones susceptibles de dépasser les seuils réglementaires)

Les membres représentant des personnels (FSU/CGT) soumettent un avis aux membres du CHSCT :

Avis n°4 : Conformément aux Orientations Stratégiques Ministérielles de l'année 2016-2017 et conformément aux recommandations présentées dans le rapport annuel 2018-2019 de l'Inspecteur Santé Sécurité au travail, les représentants des personnels au CHSCTA réitèrent la demande que les conseillers départementaux de prévention puissent disposer d'un temps plein pour exercer leur mission.

Vote pour : 7 ; L'avis est adopté à l'unanimité

Les membres représentant les personnels proposent des ajouts au programme :

Inciter les chefs d'établissements à faire de la CHS un des leviers de la prévention

Consulter les membres représentant les personnels souhaitent rédiger dans la revue prev'acad.

Proposer les formations de l'analyse d'accident aux membres des CHSCT.

Concernant le Prev'acad, M. le secrétaire général salue le travail des conseillers de prévention, et engage les membres du CHSCT à faire des retours dans le cadre de la responsabilité éditoriale de Mme la rectrice.

Un membre titulaire représentant l'UNSA éducation quitte la séance. Il reste 6 membres titulaires ayant voix délibérative (4 FSU/CGT ; 1 UNSA éducation ; 1 FNEC/FP/FO).

Les membres représentant des personnels (FSU/CGT) soumettent un avis aux membres du CHSCT :

Avis n°7 : L'obligation qui est faite aux CHSCT de procéder à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnelle (art.53 du décret n°82-453 modifié), nécessite que les CHSCT D et A soient systématiquement informés des accidents de service, des maladies professionnelles ou à caractère professionnelle. Il en va de même pour la médecine de prévention.

Pour : 6 L'avis est adopté à l'unanimité

Mme la DRH considère que ce n'est pas forcément pertinent de donner l'information de chaque accident du fait entre autres du nombre d'accident dans l'académie.

M. le secrétaire général comprend la nécessité que le bureau dipear 4 qui reçoit les déclarations d'accidents du travail, puisse travailler de manière plus fluide avec les médecins de prévention sans emboliser les structures. La gestion du registre SST représente un enjeu pour les acteurs.

Mme Paolini, médecin de prévention précise qu'un travail commun existe déjà avec le bureau dipear 4 sur les dossiers AT/MP, et ne se plaint pas de cette collaboration.

Les membres représentant des personnels (FSU/CGT) soumettent un avis aux membres du CHSCT :

Avis n°8 Les représentants des personnels au CHSCTA demandent qu'une information soit diffusée auprès de tous les personnels concernant le dispositif CITIS, conformément aux préconisations des Orientations Stratégiques Ministérielles 2019-2020

Pour : 6 L'avis est adopté à l'unanimité

Mme la DRH informe que les collègues du rectorat en charge de ce dispositif vont assister à un séminaire. L'académie relancera une information sur cette thématique.

Les membres représentant les personnels proposent de rajouter dans le programme un plan de prévention des RPS sur lequel viendrait s'appuyer la démarche QVT. Les actions proposées sont les suivantes :

Intégrer l'onglet RPS dans les documents uniques

Développer l'information en direction des agents concernant les moyens de signaler les RPS

Ils regrettent le manque de lisibilité de ce programme annuel, notamment les actions concrètes, pour les collègues.

Ils proposent d'intégrer le risque de fortes chaleurs avec une réflexion à avoir sur le bâti.

M. le secrétaire général entend cette demande mais souhaite garder un programme opérationnel. Il remercie Mme le médecin conseiller technique du recteur qui a travaillé sur les mesures d'accompagnement des fortes chaleurs. Ce travail doit s'accompagner d'un dialogue avec les collectivités propriétaires des bâtiments.

Le programme annuel de prévention est mis au vote :

Les membres représentant les personnels propose de voter le programme sous réserve que l'administration prenne en compte leurs propositions d'ajouts dans une version consolidée.

Pour : 5 (4 FSU/CGT et 1 UNSA) ; abstention : 1 (FNEC/FP/FO)

11. Programme de visites

La problématique choisie est celle des « fins de carrière ». Un prochain GT se tiendra le 15 octobre. Les membres représentant les personnels demandent la production de statistiques plus précises que celles du BSA concernant les effectifs et les temps partiels.

Mme la DRH évoque l'impossibilité de fournir le nombre de demandes de temps partiel.

Le CHSCTA a proposé de s'adjoindre les compétences de Mme Cau-Bareille, maitresse de conférence en ergonomie à l'université de Lyon, afin de mieux cerner cette question. Une première journée de formation est programmée le 19 novembre 2019 et sera ouverte aux membres des 5 CHSCT de l'académie, aux médecins de prévention, conseillers de prévention, doyens des corps d'inspection, conseillers techniques de la rectrice, secrétaires généraux de DSDEN et chefs de division de gestion de personnel.

M. le secrétaire général confirme que le principe de cette intervention a été acté pour deux jours de formation.

12. Questions diverses

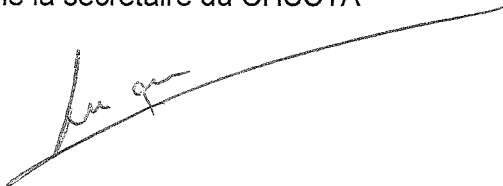
Les membres représentant les personnels s'interrogent sur la réorganisation du service d'entretien du rectorat qui a entraîné une surcharge de travail pour les agents.

Mme la DRH informe le CHSCTA que la réorganisation mise en œuvre a été accompagnée par la médecine de prévention. Un des objectifs de cette réorganisation était d'éviter les va-et-vient entre les bâtiments et l'isolement par la mise en place de binômes.

Cette réorganisation peut créer des tensions. L'administration est à l'écoute et reste attentive. Cette situation a aussi été évoquée en comité technique des services académiques.

L'ordre du jour étant épuisé, M. le secrétaire général remercie les membres du CHSCTA et les services et lève la séance à 17h30.

Mme la secrétaire du CHSCTA



Mme la présidente du CHSCTA




Bénédicte ROBERT
Rectrice de l'académie de Poitiers