

## Éléments de compte rendu du CHSCT académique du 7 février

Il s'est réuni au rectorat le 7 février de 14h à 18h30.

Les points à l'ordre du jour :

- bilan des formations santé sécurité au travail
- plan académique handicap
- dispositif mobilité carrière pour enseignants du 2nd degré
- traitement de l'enquête risque psycho sociaux
- suivi médical des personnels STI2D
- mise en place d'un programme de visites d'établissement
- point sur les moyens financiers accordés aux élus des CHSCT en matière de déplacement
- élaboration d'une fiche saisine CHSCTA
- point sur l'avancée de l'élaboration du vade-mecum des bonnes pratiques du stockage des produits chimiques
- questions diverses : utilisation de l'Ecigarette dans les locaux scolaires

Lecture des déclarations préalables FSU et UNSA.

### Bilan des formations

Tout le monde note la qualité des formations à destination des membres des CHSCT.

L'administration distribue en séance un document qui montre les formations qui se rapprochent de la prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS). Nous constatons une baisse des journées de formation qui sont plus souvent sur la prévention secondaire (corriger la situation) : analyse de pratique (as-cpe). Il est difficile de connaître exactement le contenu avec les seuls intitulés de formation. 1067 jours stagiaires, de plus en plus de candidats, mais pourtant, il reste des places pour accompagner les personnels en difficulté.

Pour les personnels administratifs, il y a des dispositifs d'aide et d'accompagnement à travers les tutorats. Si une personne est en difficulté, ce n'est pas forcément à cause d'un RPS, mais parfois lié à l'incompétence ou à une difficulté personnelle.

La FSU fait remarquer que la Formation Continue est en berne pour 2013-14, notamment dans le 1er degré où des plans de formation ont été annulés. Elle demande une formation de tous les personnels de l'académie à la politique de santé, sécurité au travail, à la prévention des RPS.

Pour l'administration, il paraît difficile de l'envisager pour tous les personnels, cela relève aussi de l'autoformation, notamment pour les cadres. Il est préférable de travailler dans le cadre des unités de travail plutôt que d'avoir une parole théorique qui descend. Il faut faire prendre conscience aux responsables d'unité de travail ; cela fait aussi peur aux responsables. Il ne faut pas stigmatiser telle personne, il y a besoin de travailler en confiance. Les stages d'établissements sur ces problématiques sont en augmentation.

L'UNSA pose la difficulté de ce type de stage dans le 1er degré.

Pour la FSU, une formation n'est pas forcément descendante, mais elle permet d'échanger, de comprendre, de se respecter, de se faire confiance car la confiance ne se décrète pas.

L'administration admet que c'est plus difficile dans le 1er degré.

FSU : Il serait possible d'utiliser les animations pédagogiques, ce n'est pas le choix de l'administration. Elle préfère une formation descendante pour accompagner les réformes. Nous demandons à avoir le maximum de personnels formés (cf. déclaration préalable). C'est un investissement sur l'avenir, nous butons une fois de plus sur les budgets insuffisants qui en plus génèrent ces RPS.

## **Plan d'action académique handicap**

Il y aura un poste complet de correspondant handicap.

Le plan d'action académique prévoit : la progression du taux d'emploi, l'amélioration du maintien dans l'emploi, un dispositif de formation-information-sensibilisation, la mobilisation des structures et dispositifs existants.

Bilan d'utilisation des crédits « Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) » :

**Aides techniques** : 92582 euros pour l'académie. Cela a permis l'aménagement de postes à partir d'une identification de difficulté, de besoins validés par le médecin conseil académique, le médecin traitant, si l'aménagement est prévu réglementairement et rentre dans une compensation raisonnable. Il y a eu beaucoup de demandes de prothèses auditives. Des formations professionnelles pour se reconvertir (5 dossiers) ont aussi été mises en place, voire des bilans de compétences. Ces crédits ont financé des formations de sensibilisation (cf. formation CHSCTA), mais aussi la sensibilisation de ceux qui accueillent une personne handicapée.

**Aides humaines** : 57636 euros, même méthode de validation, remboursée en partie par le ministère (2/3) car les personnes recrutées le sont sous statut AED dans les écoles et établissements, contrat de contractuel administratif autrement. Sans aide humaine, la gestion de ces situations coûterait plus cher. Il reste aussi les allègements de service (max 1/3) et les postes adaptés qui représentent 20 ETP annuels pour le 2nd degré. Il y a un glissement des postes adaptés vers les allègements. Une difficulté, la multiplication des demandes : comme le budget n'est pas illimité, on s'oriente vers une limitation de l'allègement. Il restera la possibilité de temps partiel de droit mais avec salaire ad-hoc, c'est aussi une forme d'aide.

L'UNSA comprend et demande d'autres systèmes pour compléter

Pour la FSU : la limitation de l'allègement de service avec un recours au temps partiel, c'est la double peine. En formation, nous avons appris que 10% de personnes seront handicapées à un moment ou un autre, que la définition du handicap s'inscrit dans la durée. On ne peut pas entendre qu'une aide à un travailleur handicapée puisse être limitée dans le temps pour des raisons budgétaires. De la même façon, nous voulons aussi signaler le problème du médecin conseil dans notre académie et de sa relation aux personnels.

L'administration répond que le problème du budget n'appartient pas au recteur ; que les avis médicaux peuvent être donnés sans consultation de la personne mais avec un dossier médical. Les avis divergent entre le conseiller technique et les autres médecins c'est normal, car les médecins donnent trop souvent des certificats à la demande de leurs patients. On ne peut truster les allègements de service sur quelques personnes. Le ministère dit qu'il n'y en a pas assez, mais il n'y a pas d'augmentation pour 2014. Il faut éviter la double peine. Dans le texte, le cadrage dans le temps est inscrit, il faut prévenir avant les personnes. Il n'y a pas de dossier FIPHFP refusé. Il y a toujours des recrutements mais c'est plus difficile de recruter au M2 pour les enseignants. Dans les filières administratives, le recrutement n'est pas limité au seuil défini par le MEN. Il y a des commissions de recrutement. La loi demande de bonifier les barèmes de tous les personnels administratifs (est-ce seulement ces personnels en plus des bonifications habituelles ?). Cela pose la difficulté du lien entre affectation et handicap.

Pour la FSU : Donner une priorité de mobilité ne répond à la diversité des handicaps et des situations des collègues. Il y avait déjà prise en compte d'une compensation raisonnée du handicap en CAP. Est-ce se donner bonne conscience quand dans le même temps on entend parler de limiter dans le temps les allègements de service ?

### **Mobilité carrière pour enseignants du 2nd degré :**

La loi date de 2009, le pacte de carrière de 2010. Tout enseignant peut être conseillé pour une réorientation professionnelle. Cette réorientation est à l'initiative des personnels qui présentent leur demande, elle peut aboutir sur un bilan de carrière (voire une aide si personnel en difficulté). Un entretien est mené à partir d'un guide adressé à la personne. Il donne lieu à une synthèse écrite avec des préconisations modifiables par la personne. Ce document sera la base du bilan de carrière. Il y aura un 2ème entretien avec un travail sur les compétences. Cela se passe dans la confidentialité, le dossier mobilité carrière ne figure pas dans le dossier de l'enseignant.

50 bilans de carrière en 2012-13, depuis sept 2013 : 19 dossiers. Environ une dizaine sont des personnels en difficulté dans leur métier.

L'UNSA demande s'il y a une mobilité réelle et quelle est sa pérennité.

Pour les enseignants la mobilité par détachement dans d'autres fonctions publiques n'est pas vraiment une réalité. Il faut rester optimiste sur l'avenir. Parfois, elle se met en place sous forme d'auto entreprise). Pour les non enseignants, personnel ATSS, le dispositif est différent car les compétences permettent plus naturellement la mobilité de service. La possibilité existe auprès des référents carrières.

### **Suivi médical des personnels STI2D**

Il est fait rappel des demandes de la DGRH. Dans l'académie, il est mis en œuvre une enquête qui part bientôt. L'administration s'interroge sur la proposition d'une priorité pour un suivi médical. En l'absence de médecin de prévention, les personnels doivent consulter un médecin agréé qui pourra ensuite les diriger vers un médecin du travail. C'est une réponse à la demande du ministère et cela permet de garder une souplesse et de ne pas inquiéter les personnels qui vont bien. 170 personnes (plus de 50ans) sont concernées sur les 396 enseignants de STI (SII). Cela ne concerne pas les personnels ayant opté pour la discipline technologie.

L'UNSA demande de rajouter les professeurs de physique appliquée. Accord de l'administration.

Pour la FSU, ce sont les conséquences de la « réforme », elles ne sont pas seulement physiques, mais aussi psychiques. Il faudrait éviter de stigmatiser une tranche d'âge, les plus de 50 ans qui ne seraient pas capables de s'adapter.

Pour l'administration, il faut se saisir de cette opportunité pour faire un constat. Il y a accord pour abaissement à 45 ans.

### **Enquête RPS**

Il s'agit de se mettre d'accord sur la poursuite du travail, proposition de mettre en place 5 groupes de travail (GT) pour chaque catégorie. Certains groupes trop faibles numériquement ont été retirés de l'étude mais il y a eu complément d'analyse par « catégorie-âge » et « catégorie-établissement ». Pour chaque catégorie, il y a un groupe de travail puis des sous-groupes sur des spécificités avec des représentants correspondant à la population étudiée. Les GT ne seront pas l'émanation du CHSCTA.

L'UNSA demande comment seront désignés les membres, et la possibilité d'associer les membres des CHSCTD.

La FSU demande si elle aura la capacité de proposer des noms.

Pour l'administration, c'est non. Elle remet, en prime, en cause notre représentativité et notre capacité à représenter les personnels.

Pour la FSU, il s'agit de faire un constat partagé, l'administration n'a pas le monopole de représenter les collègues. Il faut que dans les groupes de travail, il y ait les membres du CHSCTA, des personnes désignés par l'administration et d'autres désignés par les organisations syndicales.

Finalement, il y aura un groupe sur chaque catégorie puis des sous-groupes sur chaque sous-population : dans chaque groupe il y aura systématiquement des membres du CHSCTA ,voire de

CHSCTD, des personnels représentatifs, des personnels « lambda » qui pourront être proposés par les organisations syndicales, des personnes qui ont rédigés l'enquête, un animateur. Les premières réunions auront lieu rapidement.

Une psychologue du travail va être recrutée avec pour tâches de suivre le dossier de l'enquête, de la prévention, de la gestion des conflits...

En complément à ce point sur l'enquête RPS, la FSU alerte sur la situation des enseignants de langues vivantes. Elle demande s'il est possible de connaître le nombre de ces enseignants en disponibilité, PARADE, congé maladie et de les comparer à la moyenne des enseignants. L'administration en prend note et verra si elle peut extraire ces données.

### **Visites en établissements envisagées et problématiques visées :**

Collège de Jussey : risque chimique, pédagogique, ajouter Champlitte la même journée si possible.

Cité scolaire Salins Mouchard : risque chimique plus fusion d'établissement. Luxeuil : fusion Lumière-Beauregard

A travers ces visites et les échanges, le but est d'avoir des relais dans les établissements, de les aider pour avancer et progresser. Ces visites auront lieu avant la fin de l'année scolaire. L'IA concerné sera informé par politesse.

### **Moyens CHSCT pour 2014-2015 :**

Pour faire le point des moyens en temps, en locaux, en frais de déplacement un groupe de travail se réunira.

### **Fiche saisine du CHSCTA :**

Pour les représentants des personnels il y a besoin d'avoir un moyen rapide pour contacter les CHSCT en cas de difficulté. Sans remettre en cause le site, son architecture impose un nombre de clics trop important en cas d'urgence.

L'administration prend note et étudie mais souligne qu'il existe déjà les registres et qu'il ne faut pas multiplier les documents. L'ISST préfère avoir des registres qui fonctionnent et sont utilisés.

A suivre.

### **Vade-mecum sur les produits dangereux :**

C'est une proposition des syndicats, un groupe de travail sera organisé pour le finaliser.

### **Question diverse :**

Ecigarette, l'UNSA pose la question de son interdiction au sein des établissements.

Pour l'administration : actuellement il n'y a pas de loi pour cela. Mais les chefs d'établissement ont obligation de préserver la santé. L'interdiction peut intégrer le règlement intérieur, il n'y a pas d'autre moyen. Certains pourront dire qu'il y a atteinte à la liberté. On peut aussi utiliser le DUERP pour justifier l'inscription au règlement intérieur.

Le prochain CHSCTA aura lieu en mai (RPS ; accidents du travail 2013 ; enquête pour le Ministère ...)

Les représentants FSU au CHSCT Académique