



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



RÉGION ACADÉMIQUE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ACADÉMIQUE

Procès-verbal de la séance du 4 octobre 2018

La réunion du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique (CHSCTA) se déroule sous la présidence de M. Pierre-Olivier SEMPERE, secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, représentant M. Vélayoudom MARIMOUTOU, recteur de l'académie de la Réunion.

Participent à la réunion :

À titre des représentants de l'administration :

Mme Annie BELOT-ARNAUD, chargée de mission CHSCTA
M. Guillaume LEMERCIER, chargé de mission CHSCTA

À titre des représentants du personnel :

Pour L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) :
M. Christian GAY, en qualité de titulaire
M. Julien LEBON, en qualité de suppléant

Pour La Fédération syndicale unitaire (FSU) :
Mme Catherine DURIEZ, en qualité de titulaire
Mme Cendrine PEIGNON, en qualité de titulaire

Pour la FNEC FP FO :
M. Alain ROQUES, en qualité de titulaire
M. Sharif BEMAT, en qualité de titulaire

Pour le SNALC SNE SPLEN-SUP :
M. Laurent LACHERY, en qualité de titulaire

Pour le SAIPER CGTR EDUC'ACTION
M. Cédric LENFANT, en qualité de titulaire
M. Patrick CORRE, en qualité de suppléant

À titre d'acteurs opérationnels :

M. Christian ECOLIVET, inspecteur santé et sécurité au travail
M. Richard MICARD, conseiller de prévention académique
Mme Cindy CHARPENTIER, médecin de prévention
Mme Ana EBRO, infirmière conseillère technique
Mme Claudine AH-NIAVE, déléguée académique à la protection des données

En outre, assistait à la réunion :

M. Georges CAMALON, secrétaire administratif du CHSCTA.

Ouverture de séance

Le président accueille les participants à 14h00. Le quorum est atteint et la séance est déclarée ouverte.

M. Cédric LENFANT, SAIPER CGTR EDUC'ACTION, est secrétaire de séance.

Rectorat
Service santé sécurité
au travail
3ST

2018-2019 / n°

Affaire suivie par
Georges CAMALON
Secrétaire administratif
du CHSCTA

Téléphone
02 62 48 13 86

Fax
02 62 48 11 40

Courriel
gcamalon@ac-reunion.fr

24 avenue Georges Brassens
CS 71003
97743 Saint-Denis CEDEX 9

Site internet
www.ac-reunion.fr



2/8

Ordre du jour

- Point 1- Approbation du PV du CHSCTA du 21 juin 2018*
- Point 2- Information relative au Règlement général sur la protection des données*
- Point 3- Bilan handicap*
- Point 4- Bilan d'activité du service 3ST*
- Point 5- Compte-rendu de la visite de la circonscription de Sainte-Marie*
- Point 6- Présentation des Orientations stratégiques ministérielles 2018-2019*
- Point 7- Proposition d'un programme annuel de prévention académique 2018-2019*
- Point 8- Questions diverses.*

Déclaration préalable commune (Annexe I)

La rentrée 2018 ne laisse pas présager une amélioration des conditions de travail comme en témoignent : les annonces ministérielles de suppression de postes, de recrutement croissant de contractuels, de l'instauration du salaire au mérite, de la simplification des instances représentatives ; une persistance des situations de travail dégradées plusieurs fois signalées ; des agressions nombreuses par les parents ou les élèves en début d'année ; l'absence de moyens, d'informations ou de formations pour accompagner la politique de l'école inclusive.

Face à cette situation inquiétante, les représentants du personnel dénoncent les menaces qui pèsent sur l'existence du CHSCT, disent l'urgence d'intégrer les RPS dans le DUER, rappellent la nécessité de faire usage des fiches RSST et réitèrent leur demande d'une attention particulière aux Psy-EN de l'académie.

Point 1- Approbation du PV du CHSCTA du 21 juin 2018

Le PV du 21 juin 2018 est approuvé à l'unanimité.
Résultat du vote : Pour : 6 ; Contre : 0 ; Abstention : 0.

Point 2- Information relative au Règlement général sur la protection des données

La déléguée académique à la protection des données explique que le Règlement européen sur la protection des données (RGPD), en vigueur depuis le 25 mai 2018, impose des règles plus strictes en matière de traitement des données (identification, collecte, enregistrement, conservation, utilisation, diffusion et bien d'autres opérations). Dans ce contexte, la fiche de signalement des faits de violence, votée lors du précédent CHSCTA, a été retirée du site académique pour être modifiée conformément au RGPD.

La secrétaire académique du CHSCTA craint que l'application de ce règlement ne rende impossible tout signalement, aussi bien sur la fiche des faits de violence que sur la boîte académique de prévention des RPS.

Le président fait remarquer que cette nouvelle obligation va impacter toutes les instances et toute manipulation de données en général. En l'occurrence, les modalités de consultation et d'accès aux données personnelles des agents devront être revues et, dans tous les cas, inclure une déclaration expresse de l'intéressé.

La FSU reconnaît que les commissaires paritaires n'ont pas à avoir accès à certaines données intimes sans rapport avec la question professionnelle traitée. Les représentants des personnels se disent attachés au respect de la vie personnelle.

La déléguée académique à la protection des données propose qu'une réunion de travail soit organisée pour établir la conformité de la fiche de signalement à cette nouvelle réglementation.

Point 3- Bilan handicap 2017

La secrétaire académique du CHSCTA demande si tous les établissements ont un référent handicap.

Le président répond qu'un référent est désigné uniquement lorsqu'une personne en difficulté est nommée dans un établissement qui présente les capacités d'accueil adéquates.



3/8

La FSU s'interroge à nouveau sur l'absence persistante d'aménagements dans certains établissements, contraignant ainsi les personnes en difficulté à se mettre en arrêt de maladie.

La secrétaire académique du CHSCTA déplore que l'application des préconisations du médecin de prévention, qui ne sont pas réputées être irréalistes, soit l'occasion de tensions avec la hiérarchie ou les collègues.

Le président comprend que certains obstacles d'accessibilité soient difficilement surmontables et propose que ces situations soient portées à la connaissance de la DRH, qui aidera les établissements à réfléchir à une solution optimale.

La secrétaire académique du CHSCTA souhaite connaître le nombre de personnels reclassés pour inaptitude et leur répartition par corps.

L'UNSA remarque que le bilan présenté concerne surtout le personnel enseignant et propose qu'il prenne en compte également les personnels administratifs.

La secrétaire académique du CHSCTA demande une explication au sujet de la baisse du financement par le FIPHFP.

Le médecin de prévention l'explique en partie par la suppression de la prise en charge de certains aménagements.

La secrétaire académique du CHSCTA regrette que le nombre d'agents bénéficiant d'un aménagement de poste ne soit pas connu et que le lien avec la diminution du financement ne puisse être établi.

L'UNSA souhaite que ce nombre fasse apparaître la récurrence des agents et des aménagements.

La secrétaire académique du CHSCTA demande si ce financement national a suffi pour couvrir les besoins de l'académie.

Le président envisage de communiquer un nouveau bilan complété sur tous ces points.

Le médecin de prévention demande comment est fixé le nombre de postes adaptés.

Le président répond qu'il est déterminé par le ministère en fonction de certains critères académiques.

La secrétaire académique du CHSCTA demande si le nombre attribué est suffisant.

Le président reconnaît que le nombre de supports affectés ne couvre pas le nombre de situations difficiles. Mais il pense qu'il y a aussi d'autres dispositifs pour accompagner les personnes en difficulté. Il fait remarquer que certaines situations ne relèvent pas du poste adapté. Souvent on fait entrer dans ce parcours des personnes qui sont déjà dans une situation grave et irréversible. Sa finalité de réorientation ou de reclassement est ainsi rarement atteinte. L'augmentation du nombre de postes adaptés n'est donc pas une fin ou une solution en soi. Et leur attribution devra se faire sur des critères plus adéquats.

La FSU pense qu'une étude objective de l'état de santé dans l'académie serait un outil approprié pour fixer un nombre plus adéquat de postes adaptés.

Point 4- Bilan d'activité du Service santé et sécurité au travail (3ST)

La secrétaire académique du CHSCTA rapporte une interrogation commune concernant la désignation des directeurs comme assistants de prévention dans le 1^{er} degré alors qu'il y a des ressources plus pertinentes parmi les enseignants pour cette mission.

La conseillère de prévention départementale rappelle d'abord que les ADP sont nommés sur la base du volontariat, souvent en réunion de directeurs présidée par l'IEN. Ensuite, elle fait remarquer que la recommandation des 20 % du temps de travail pour la mission d'ADP est difficilement applicable aux enseignants. Elle précise par ailleurs que les directeurs, par leur fonction, ont d'emblée la connaissance des dispositifs et documents relatifs à la santé et sécurité au travail. Elle signale enfin que la pérennité de la mission d'ADP est mieux garantie par un directeur que par un enseignant, plus exposé à la mobilité.

La secrétaire académique du CHSCTA se demande si la situation des directeurs, administrativement surchargés et privés de contrats aidés, ne trouverait pas une solution dans l'ouverture du champ de recrutement des ADP aux enseignants.



4/8

La conseillère de prévention départementale insiste sur le caractère volontaire de la désignation de l'ADP qui atteste de ce fait être capable d'assumer cette charge. En cas de difficulté, il se réserve le droit de démissionner. Par ailleurs, pour accomplir sa mission, il a la possibilité de s'appuyer sur les enseignants ressources de son école ou de sa circonscription.

La secrétaire académique du CHSCTA demande si tous les établissements sont dotés d'au moins un ADP.

L'inspecteur santé et sécurité au travail répond qu'une dizaine d'établissements, publics et privés confondus, n'a pas encore nommé d'ADP.

La FNEC FP FO souhaite que la liste des ADP, les moyens mis à leur disposition ainsi que leur lettre de mission soient communiqués aux membres du CHSCTA

Le président propose que cette diffusion soit reconsidérée dans le cadre du RGPD.

Le SAIPER CGTR EDUC'ACTION demande si les ADP dispose de temps pour exercer leur mission.

L'inspecteur santé et sécurité au travail a recensé que 11 % des ADP du 2^d degré dispose d'une décharge de 20 % de leur temps de travail ; 27 %, d'une décharge comprise entre 10 et 20 % ; 18 %, d'une décharge inférieure à 10 % ; 44 % n'ont pas de quotité définie dans leur lettre de cadrage. Cette année leur nombre a augmenté et un même établissement dispose souvent de plusieurs ADP.

La secrétaire académique du CHSCTA souhaite savoir si les ADP perçoivent une indemnité.

La conseillère de prévention départementale répond que les ADP disposent de plusieurs types de moyens. Les ADP conseillers pédagogiques perçoivent des HSE. Les ADP directeurs en demi-décharge bénéficient d'une journée supplémentaire pour exercer leur mission à l'inspection ou dans les écoles environnantes.

La secrétaire académique du CHSCTA s'interroge sur la formation des ADP.

L'inspecteur santé et sécurité au travail rappelle que les ADP reçoivent une formation initiale dès leur nomination. Par la suite, 65 % d'entre eux participent régulièrement aux formations continues.

L'UNSA demande une explication sur l'absence des 35 %.

L'inspecteur santé et sécurité au travail répond que le conseiller académique de prévention mène actuellement une enquête sur cette situation, le résultat sera communiqué lors d'une prochaine séance.

L'UNSA dénonce une discrimination entre les ADP agents de la Fonction publique d'État, qui ont droit à une indemnité de déplacement, et les ADP agents de la Fonction publique territoriales, qui n'en bénéficient pas.

L'inspecteur santé et sécurité au travail attire l'attention sur l'effort de formation qui est fait en direction des agents des collectivités territoriales.

La secrétaire académique du CHSCTA souhaite avoir un bilan sur la mise en place et le fonctionnement des CHS dans les établissements.

L'inspecteur santé et sécurité au travail répond que le conseiller académique de prévention travaille à établir ce bilan.

La FSU déplore la perception négative des CHS par les chefs d'établissement.

Le président explique que certains chefs d'établissement craignent que l'instance ne devienne l'instrument de règlements de compte.



5/8

L'inspecteur santé et sécurité au travail précise que les formations contribuent à dédramatiser la vision polémique de la CHS en soulignant sa dimension préventive.

Le SAIPER CGTR EDUC'ACTION s'inquiète de l'insuffisance des remontées des fiches de signalement du RSST dans le 1^{er} degré, explicable sans doute par la surcharge des directeurs, alors qu'elles sont le préalable du DUER et constituent une alerte sur les conditions de travail difficiles des personnels.

La conseillère de prévention départementale rappelle la procédure concernant le RSST. Les fiches de signalement sont transmises au chef de service, donc à l'IEN de circonscription. Sur la base de ces données, l'IEN met en place la cellule hygiène et sécurité destinée à la synthèse des fiches et à l'élaboration du DUER. Il lui appartient, avec l'aide de l'ADP de circonscription, d'inviter les directeurs à fournir les fiches du RSST et à fixer le calendrier des cellules.

Le SAIPER CGTR EDUC'ACTION regrette que les formations soient limitées aux directeurs. Il demande s'il n'est pas possible d'y inclure quelques enseignants référents.

La secrétaire académique du CHSCTA rapporte que le secrétariat du CHSCTA est souvent sollicité pour des questions des enseignants relatives à l'hygiène et la sécurité dans leur école. Elle constate qu'ils sont dépourvus d'informations et ne connaissent pas les outils de solution ou de prévention face à certaines situations difficiles. La charge de travail des directeurs ne leur permet pas de transmettre les connaissances qu'ils ont acquises. Sans aller jusqu'à la formation, dont la mise en œuvre est lourde, ne peut-on alors envisager que les ADP puissent transmettre aux enseignants, sous une forme qui reste à définir, les connaissances élémentaires leur permettant d'agir face aux questions d'hygiène et de sécurité ?

L'inspecteur santé et sécurité au travail précise qu'il est toujours rappelé aux directeurs, lors des séances de formation, de diffuser les informations, de faire connaître les dossiers, et de sensibiliser l'équipe éducative aux questions de santé et sécurité au travail.

La FSU s'étonne que l'obligation d'affichage ne soit toujours pas respectée.

L'inspecteur santé et sécurité au travail rappelle qu'en 2015, un courrier du recteur rappelant l'obligation d'affichage en matière d'hygiène et sécurité d'une part, mentionnant les éléments à afficher d'autre part, accompagné enfin des textes et pictogrammes à afficher, avait été adressé à tous les établissements. À ce jour, le bilan reste nul.

La secrétaire académique du CHSCTA se dit interpellée par le faible pourcentage de l'intégration du risque amiante dans le DUER.

L'inspecteur santé et sécurité au travail explique qu'en l'absence d'information ce risque ne peut être inscrit dans le DUER : en effet, les établissements ne disposent pas toujours de la fiche récapitulative du DTA. Il ajoute par ailleurs que souvent les DTA ne sont pas mis à jour. Il rappelle enfin que les communes doivent mettre à jour le DTA avant le 1^{er} février 2021, que le Conseil départemental met à jour ses DTA tous les 3 ans et que la Région s'y est engagée pour l'année 2018-2019.

Le SAIPER CGTR EDUC'ACTION demande si les mesures d'empoussièrement ont été réalisées à l'école Henri Dunant.

L'inspecteur santé et sécurité au travail répond que la mairie en a pris l'engagement sans fixer de délai.

Point 5- Compte-rendu de la visite de la circonscription de Sainte-Marie

La chargée de mission CHSCTA présente un compte-rendu de la visite de la circonscription de Sainte-Marie qui a eu lieu le 15 février 2018 sur le thème des RPS. Pour diagnostiquer et évaluer ce risque, un questionnaire a été adressé aux 320 personnels de la circonscription.



6/8

Le taux de réponse au questionnaire, qui s'élève à 32 %, a permis de poser quelques hypothèses de travail sans permettre d'établir un diagnostic précis de l'état de santé psychosocial des personnels concernés.

L'analyse de ce questionnaire met en évidence deux facteurs principaux de risques psychosociaux : les exigences au travail, principalement liées à la nature même du métier et qui présentent un risque significatif pour 36 % des personnels ; les exigences émotionnelles, qui affectent plus particulièrement les femmes entre 41 et 50 ans et semblent indiquer un « épuisement professionnel ». Sur ce nombre limité de réponses, il n'y a pas de risque avéré pour les facteurs d' « autonomie dans le travail », de « rapports sociaux », de « conflits de valeurs » ou d' « insécurité de l'emploi ».

Les résultats et préconisations de cette visite seront adressés à l'EN, qui les communiquera à l'ensemble des personnels de la circonscription.

Ce compte-rendu est soumis à approbation :

Résultat du vote : Pour : 6 ; Contre : 0 ; Abstention : 0.

Point 6- Présentation des Orientations stratégiques ministérielles 2018-2019

Le chargé de mission CHSCTA présente les Orientations stratégiques ministérielles pour l'année 2018-2019.

Elles sont articulées autour de 4 axes principaux : renforcer le pilotage de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ; prioriser la prévention des risques professionnels particuliers ; diffuser des connaissances sur la santé et la sécurité au travail ; renforcer le service de médecine de prévention.

Point 7- Proposition d'un programme annuel de prévention 2018-2019

Le chargé de mission CHSCTA présente une proposition de Programme annuel de prévention académique 2018-2019 après avoir fait un bilan du Programme annuel de prévention 2017-2018.

Le PAP académique décline les quatre axes des Orientations stratégiques. Il a été établi avec la collaboration des acteurs opérationnels académiques du domaine de la Santé sécurité au travail.

Certaines propositions font l'objet de discussions et modifications : les modalités de mise en œuvre du plan de prévention des risques psychosociaux, la réalisation du DUER numérique, les demandes de dérogation, la prise en compte des risques particuliers thermiques et sonores, le recrutement d'un médecin de prévention.

Le Programme annuel de prévention académique est soumis à approbation :

Résultat du vote : Pour : 6 ; Contre : 0 ; Abstention : 0.

Point 8- Questions diverses

QUESTIONS DE LA FSU

1 ► Lycée Nord.

Pourrait-on avoir un point sur la sécurité au regard du bâti dans cet établissement, au vu de toutes les remontées inquiétantes des personnels ?

L'inspecteur santé et sécurité au travail a pris contact avec le chef d'établissement qui dit n'avoir aucun signalement de cette situation par les différents registres, ni même par courrier. Le nouveau gymnase a été livré. Le passage imminent de la Commission de sécurité devrait rendre à nouveau possible l'exploitation de l'auditorium. Les travaux de sécurisation de la tour-crayon sont en cours et ceux du bout de piste programmés. Les ascenseurs devraient être opérationnels fin octobre. Une solution pour le nettoyage des sols carrelés du restaurant scolaire et des toilettes est recherchée. Une visite de l'établissement avec la Direction du bâtiment et de l'architecture de la Région est prévue le 2 novembre. L'ISST communiquera les conclusions de cette réunion.



2 ► Situation des femmes enseignant dans des disciplines professionnelles à dominante masculine. Plusieurs semblent en difficulté suite à des comportements de discrimination sexuelle se répétant de façon régulière avec des dénigrement constants.
Est-il possible de faire une évaluation de ces risques pour ces enseignantes ? Ne serait-il pas possible de promouvoir l'image professionnelle de nos collègues femmes à l'instar de ce qui se fait dans le BTP ?

Le chargé de mission CHSCTA répond qu'une remontée des comportements et propos sexistes par l'application « Faits établissement » pourrait permettre une évaluation et la mise en place de mesures de prévention en la matière.

La FSU précise que la présence de professeurs ou élèves femmes dans les disciplines fortement masculinisées (BTP, ateliers de mécanique ou de carrosserie) donne lieu à des comportements sexistes, sources de mal-être et de découragement. Elle propose une campagne de sensibilisation sur l'égalité homme-femme.

Le président reconnaît que la rencontre entre les anciens professionnels, qui se disent expérimentés, et les femmes, souvent pédagogiquement mieux formées, occasionne des tensions.

Pour le cas cité, les personnes concernées ont été invitées ou convoquées au service de la DPES du rectorat.

Plus généralement, la question de l'égalité homme-femme, notamment celle de la place des femmes dans les disciplines et métiers fortement masculinisés, fera l'objet d'une réflexion avec l'IA-IPR Etablissement et vie scolaire, chargée de cette mission. Un travail a déjà été engagé avec les inspections de disciplines pour essayer d'intégrer au niveau académique des lauréates de concours et renforcer ainsi la mixité dans les disciplines professionnelles.

Le président rappelle que ce type d'agissement et de conflit devrait être géré au niveau de l'établissement, et non du rectorat.

3 ► Quelles informations pouvez-vous nous apporter sur le suicide d'un professeur d'éducation musicale au collège Bois de Nèfles ?

Le président répond qu'il ne s'agit pas d'un suicide mais d'un décès causé par une crise cardiaque qui a eu lieu hors du département, et même hors du territoire métropolitain. Cet enseignant était déjà suspendu à titre conservatoire suite à une décision judiciaire.

SAIPER CGTR ÉDUC'ACTION, SNUIPP-FSU 974, FNEC-FP-FO, UNSA ÉDUCATION

Le remplacement dans le 1er degré.

4-1 ► Il s'avère que suite à la mise en place des cinq pôles de remplacement, « l'adéquation mission de remplacement/profil du remplaçant missionné », comme indiqué dans la circulaire n° 4 du 27 août 2018, n'est pas effective. De nombreux collègues sont en souffrance par rapport à leur ancienne affectation.
Peut-on respecter la circulaire ?

4-2 ► Des ordres contradictoires existent entre les pôles de remplacement et les circonscriptions, ce qui engendre du stress chez les remplaçants. Les personnels contractuels gérant les pôles de remplacement sont en difficulté (arrêt maladie ou démission).

Comment répondre à cette souffrance qu'engendre la mise en place de cette nouvelle organisation de la gestion du remplacement dans le premier degré ?

Le chargé de mission CHSCTA a pris contact avec l'IA-DAASEN adjoint qui dit prendre la mesure de ces dysfonctionnements déjà connus des services et travailler à améliorer l'adéquation entre la mission et le profil du remplaçant d'une part ; la communication entre les pôles de remplacement et les circonscriptions d'autre part.

La FNEC-FP-FO soulève un certain nombre de difficultés : surcharge de travail et démission des secrétaires de pôle, dysfonctionnements du logiciel de gestion, missions sans ordre de mission.

Le président assure que les services académiques ont pris en compte ces dysfonctionnements et travaillent à y remédier.



8/8

Le SAIPER CGTR ÉDUC'ACTION considère que le contact des enseignants par téléphone portable ou mail à certaines heures du matin ou du soir pour les informer de leur mission constitue une atteinte à la vie personnelle.

Le président rappelle que les contraintes de remplacement imposent d'anticiper et de prévenir les enseignants à des heures parfois inhabituelles pour qu'ils puissent commencer leur mission dans les délais requis.

Par ailleurs, ajoute-t-il, dans la mesure où les enseignants non encore affectés ne se trouvent pas toujours dans leur école ou établissement de rattachement, il n'y a pas d'autres moyens de les contacter que par le biais de leur téléphone personnel en dehors des horaires de travail réglementaires.

Mais le système en cours reste perfectible et les services académiques s'y attachent.

FNEC-FP-FO

Les évaluations nationales en CP et en CE1.

Ces évaluations nationales ont un impact sur les conditions de travail des collègues. Certains subissent des directives, des injonctions et des pressions diverses de la part de leur hiérarchie.

5-1 ► Ne peut-on pas laisser le choix aux collègues d'utiliser ou pas ces évaluations et de saisir ou pas les résultats ?

La FNEC-FP-FO ajoute que dans certaines académies, l'IA-DAASEN a suspendu les évaluations ou a chargé les personnels de circonscription de faire passer les épreuves.

Le président déclare que l'académie est respectueuse de la réglementation et que les obligations nationales ne sont pas une option.

5-2 ► Que faire si au bout des 5 heures allouées la saisie n'est pas terminée ?

Le chargé de mission CHSCTA répond que la mission doit être achevée pour remplir cette obligation.

5-3 ► Les parents d'élèves ne devraient-ils pas être informés de ces difficultés, notamment que certains exercices ne permettraient pas la mise en réussite de l'élève ?

Le chargé de mission CHSCTA fait remarquer qu'il n'y a pas lieu de juger du bien-fondé de ces exercices dans le cadre d'une évaluation nationale.

5-4 ► Peut-on demander à l'institution d'examiner au plus près la situation et de nous rendre des heures sur les 108h pour les collègues qui souhaiteraient terminer la saisie ?

Le président répond que le temps de saisie des données des évaluations nationales s'inscrit dans le cadre des 5 heures déduites des 36h d'APC, compensation qui a fait l'objet d'une négociation nationale et ne peut faire l'objet d'une exception académique. La solution à la lenteur des saisies est à chercher sur le plan technique puisque le problème est lié au réseau informatique et à la connexion internet des écoles.

5-5 ► Enfin, comment obtenir du CHSCTA notamment des réponses quant à l'utilisation prolongée de l'outil informatique et les conséquences associées sur la santé des agents ?

Le médecin de prévention explique que l'utilisation prolongée de l'outil informatique peut être à l'origine de troubles musculo-squelettiques (TMS), ou peut révéler des troubles visuels latents. Quelques cas de maladies professionnelles concernant les TMS ont été déclarés.

L'ordre du jour étant épuisé, le président lève la séance à 17h30.

Le président	La secrétaire académique	Le secrétaire administratif
Pour le recteur et par délégation, Le secrétaire général adjoint		

ANNEXE I DECLARATION PREALABLE COMMUNE

La rentrée 2018 est porteuse de profonds changements à venir : suppressions de postes, recrutements croissants de contractuels, affaiblissement de la représentation syndicale, développement du prétendu « salaire au mérite » Ces projets ministériels suscitent une forte inquiétude qui n'est pas synonyme d'amélioration des conditions de travail.

Par ailleurs, la réalité vécue par une partie des collègues dans cette académie est révélatrice d'un malaise croissant dans un certain nombre d'établissements (École des Lilas, Clg Terrain Fayard, Clg 1000 Roches, Clg A. Bouvet, LP Patu, LP Vue Belle...). Les difficultés connues de ces établissements ne semblent pas trouver de solutions, voire même la dénonciation des problèmes semble s'accompagner de mesures de rétorsion pour le moins condamnables. Ces malaises sont trop souvent directement liés à des problèmes de management.

Quand des dysfonctionnements perdurent et ne sont pas réglés, quand se creuse l'écart entre les ressources estimées et les exigences perçues lors de situations contraignantes, le personnel est mis à mal, **il y a risques psychosociaux nombreux et graves.**

Dans le même temps, pour ce début d'année, il nous remonte des agressions par des parents d'élèves et élèves, (premier degré et second degré). Cela appelle de notre part un certain nombre de remarques :

- l'absence de soutien de la hiérarchie dans de nombreux cas ;
- l'absence de prise en compte des situations d'école ou d'établissements dans lesquels les élèves à besoins éducatifs particuliers ne sont pas pris en charge en l'absence de dispositif ULIS, dans la rétention des informations médicales concernant ces élèves qui amènent souvent à des situations ubuesques voire bien pire dangereuses, ou bien en l'absence de moyens dévolus à une formation continue, notamment autour des enjeux que soulèvent l'école inclusive. Le passage de l'intégration à l'inclusion ne se décrète pas. Dans les SEGPA, les LP notamment, des collègues sont en difficulté, certains par manque de formation initiale ou continue, d'autres face au nombre de ces élèves à prendre en charge sur une même classe. Nous souhaitons attirer votre attention, par exemple, sur la situation de collègues P.E néo-titulaires, sans qualification adaptée, affectées à la SEGPA Jean Albany, victimes d'agressions d'élèves. Ces collègues ne sont ni armées pour faire face à cette difficulté, ni soutenues par leur hiérarchie.

De plus, nous constatons que de plus en plus d'AESH sont affectés sur des services éclatés. Prendre comme modèle ce qui est pire ailleurs, n'est pas une solution. Passer de 10 % à 40 % de service mutualisé, à l'instar de ce qui se fait en métropole aura comme conséquences une dégradation importante de leurs conditions de travail tout en dégradant aussi la qualité du service du aux élèves porteurs de handicap.

Il est urgent d'intégrer le volet RPS dans les DUER. Tenir et utiliser les fiches RSST est indispensable. Il faut accentuer les efforts en ce sens.

Enfin nous renouvelons notre demande qu'un soin particulier soit apporté par l'académie aux collègues Psy-EN. À un mois et demi de la rentrée, nous ne voyons pas d'amélioration dans le management de ces personnels. Dans cette année de bouleversement professionnel, l'accompagnement sera fondamental.

Par ailleurs, à la lecture du document d'orientation intitulé « Refonder le contrat social avec les agents publics », nous pouvons légitimement nous interroger sur la volonté du gouvernement de parvenir à diminuer les risques professionnels dans le futur. En déclarant « vouloir simplifier et déconcentrer les instances représentatives », ce gouvernement fait peser une menace claire sur les instances paritaires et leur rôle d'amélioration des conditions de travail et de contrôle des opérations du déroulement de carrière des agents. La FSU dénonce ce projet d'emprise sur les personnels.

Les Comités d'hygiène, sécurité et santé au travail (CHSCT) qui viennent à peine de faire leur apparition dans la Fonction publique, méritent-ils d'être déjà condamnés ?