



Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de l'Ain – jeudi 5 avril 2018

Présents : DASEN (à partir de 14h00, mais absente à certains moments), SG (Secrétaire Général de la DSDEN), CPD (Conseillère de Prévention Départementale), 2 AS (Assistante Sociale des personnels), 3 élus FSU, 2 UNSA et 2 FO.

- Déclaration commune FSU-FO-UNSA, pour dénoncer la volonté du gouvernement de faire disparaître les CHSCT dans la Fonction Publique, après les avoir supprimé dans le secteur privé (loi Travail) : voir en document joint sur le site.

- Réponse SG : les éléments de cette déclaration seront remontés comme à l'accoutumée

- Déclaration FO (grèves, infos diverses CHSCT)

1. Approbation PV du 30 novembre 2017

Le PV est approuvé sans modifications.

La FSU en profite pour aborder les points suivants relatifs à l'actualisation du site internet de la DSDEN01 :

- Les PV antérieurs à 2016 sont tous absents, de même que les avis.
- Les « orientations stratégiques » sont absentes (elles y figuraient auparavant), de même que le rapport sur l'enquête « numérique ».
- Mettre le Plan de Prévention académique serait bien.

La **DASEN** n'y voit aucun inconvénient.

2. Suivi des mesures préconisées lors des CHSCT précédents

9 situations recensées par le SG :

- **2.1 Lycée d'Ambérieu** : problème de chauffage (et des locaux en général...)

DASEN : Importante restructuration qui va au-delà de ce qui était envisagé (5 M d'€ au départ) : 30 M d'€ seraient finalement investis ; la DASEN n'avait pas à disposition le montant exact.

Des réponses seront apportées dès la rentrée des vacances de printemps (des travaux immédiats d'entretien/maintenance, notamment concernant le chauffage, seront entrepris). Le président de Région s'est engagé à ce que les conditions de passation d'examens soient correctes.

Il y aura des travaux d'entretien dans certaines salles ; le pôle scientifique sera restructuré l'an prochain (travaux lourds). Des algecos de meilleure qualité seront installés cet été en parallèle des travaux de restructuration (étalés sur 5 ans). La commune d'Ambérieu a cédé une friche sur laquelle seront construits l'extension et l'espace restauration, la Région et la communauté de communes participeront à l'extension du gymnase.

Une réflexion est engagée sur la place de la gare routière, très (trop ?) proche du périmètre de

l'établissement.

Le lycée restructuré est prévu pour accueillir à terme 2000 élèves ; actuellement 1900 sont scolarisés. Il y aura donc rapidement une nouvelle saturation du lycée, si rien n'est envisagé. **La Région a donc décidé de construire un nouveau lycée dans la région d'Ambérieu (750 élèves de capacité ; localisation pas encore connue) et peut être un « petit lycée privé » (autour de 400 élèves)...**

FO se dit opposée à la subvention du privé par le public.

La FSU se félicite du fait que les choses aient enfin avancé pour le lycée de la Plaine de l'Ain, notamment en raison de la mobilisation des personnels, et de la décision de construire un nouveau lycée (public...). La mention d'un lycée privé pose problème...

- **2.2 Lycée d'Ambérieu** : problème d'amiante. Une fiche SST (papier ?) a été remplie le 27 février 2018, à propos du décollage d'un élément de plafond. La fiche demanderait (?) le changement des dalles au sol et un suivi médical des agents potentiellement exposés à l'amiante.

DASEN : le travail sera effectué cet été (sur les carreaux décollés).

- **2.3 Collège de Pont-de-Vaux** : travaux achevés sur le portail fournisseur ?

Conseillère de Prévention Départementale (CPD): travaux non achevés... et même non entamés, contrairement à ce qui avait été dit en CHSCT le... 30 novembre. Propositions du conseil départemental « non abouties » (stade de projet). (*La FSU s'inquiète des problèmes de sécurité que cela entraîne pour le collège. Rien n'a vraiment avancé...*)

- **2.4 Lycée de Ferney-Voltaire** : problèmes d'odeur/ problèmes de sécurité du labo de sciences.

DASEN : c'est une problématique de flux d'élèves et d'établissement saturé. La Région avait identifié la tension sur ce secteur, l'urgence étant sur Ambérieu. Le Proviseur a rappelé l'extrême tension sur les effectifs. La situation des locaux a été évoquée par le proviseur à la Région en présence de la DASEN dans le cadre du « contrat d'objectifs tripartite ».

FSU : en préparant la visite d'octobre et lors de la visite, nous avons appris que l'ISST avait mené une inspection en 2008. Or les problèmes identifiés à l'époque sont restés identiques, rien n'a été fait pour les régler, ce qui inquiète la FSU (état général du labo, stockage des produits, lieu de préparation des produits non adapté...) : cela pose des questions sur le rôle de l'ISST et du devenir des préconisations de cet expert des questions de sécurité.

SG : l'ISST remonte ces préconisations au chef d'établissement qui fait ce qu'il peut. Dans le cas contraire, la DSDEN se tourne vers le conseil régional. La DASEN va se tourner vers l'ISST pour que son rapport soit renvoyé à la collectivité après consultation du nouveau chef d'établissement.

FO : des années se passent entre la rédaction d'un rapport et les changements. Y a-t-il des délais à propos des travaux ?

DASEN estime que l'urgence a été de traiter la situation d'Ambérieu, mais que les problèmes de Ferney vont se traiter rapidement.

- **2.5 Disparition des contrats aidés** : une réponse de l'administration évoquait un GT académique sur les charges administratives des directeurs. Qu'en est-il ?

DASEN: ce point sera abordé lors d'un GT académique le 23 mai 2018.

- 2.6 Réseau des assistants de prévention.

La FSU avait demandé l'inscription de ce point, car elle estime que le réseau est défaillant (voire inexistant) dans le second degré, notamment. Dans l'ensemble, le réseau d'assistants de prévention est incomplet et fonctionne mal, et ne permet pas, par exemple, que chaque établissement ait conduit un inventaire des risques professionnels, et l'ait formalisé dans un DUER (Document Unique).

CPD: Dans le 1^{er} degré, les assistants de prévention (AP) sont les conseillers pédagogiques (CPC) d'EPS.

Pour les collèges, avoir des infos n'est pas simple auprès du conseil départemental. Sur les 50 collèges, il n'y a que 31 AP, dont 30 personnels du conseil départemental + 1 personnel de la Région (sur collège et lycée Saint-Exupéry de Bellegarde). Tous ont été nommés avant 2016. Aucun des 19 autres collèges n'a d'assistant de prévention.

Pour les lycées et lycées pros : 11 retours seulement sur les 18 établissements. Sur les 11, seuls 7 ont un assistant de prévention (dont un enseignant au LP Charpak et une secrétaire au lycée agricole de Misérieux).

La FSU demande quels moyens sont alloués en temps pour les AP existants, et quelle est leur formation.

CPD : pas d'infos de la part du conseil départemental. 1 seule réponse : Lycée de Bellegarde : 8h par semaine (avec le collègue). Tous les personnels du conseil départemental ont été formés en 2016 – 2017. La formation dispensée à l'origine par l'ISST n'est plus en place depuis 2 ans pour les lycées.

FSU : les informations obtenues... et non obtenues ne sont pas très rassurantes. L'état de déliquescence du réseau d'AP est inquiétant pour espérer faire impulser une vraie politique de prévention, et pouvoir former/informer les personnels sur les questions de santé au travail... Nous espérons une prise de conscience rapide de la part de l'employeur et des collectivités.

La DASEN a souhaité traiter à ce moment-là le premier point déposé en questions diverses par la FSU (Voir Pt n°10), concernant le DUER. Et a traité dans la foulée la deuxième question diverse, sur les postes d'infirmières en « santé au travail ».

- 2.7 Bilan de la réunion de Mme Rémer avec la Région

Traité lors des points précédents sur les lycées d'Ambérieu et de Ferney. Une nouvelle réunion est prévue le 6 avril (secteur Ambérieu et La Boisse).

- 2.8 Contenu de l'enquête académique « QVT » concernant le département de l'Ain

CPD : les résultats de cette enquête ne sont pas diffusés (décision en GT académique). 4 thèmes : contenu du travail, émotions au travail, autonomie, rapports sociaux et relations au travail. Réponses en majorité positives dans l'académie comme dans le bassin Ain-ouest, 3 personnes seront invitées pour remédier aux problématiques pointées dans certains secteurs. Redéploiement sur le tiers de l'académie pour l'an prochain. L'exploitation des résultats est très lourde. Infos fournies par la DSI (service informatique du rectorat) pas franchement exploitables.

La FSU cite la déclaration liminaire des élus FSU de Lyon, qui siègent au sein de la commission QVT, lors du CHSCTA le 3 avril: « la commission QVT est dans l'impasse depuis plus d'un an ». Il y a donc lieu d'être particulièrement inquiet : va-t-il réellement être fait quelque chose des résultats de cette enquête ? On peut légitimement en douter, car jusqu'à aujourd'hui, il a surtout été question de définir à

quoi cette enquête n'allait pas servir : ne surtout pas comparer des EPLE ou des circonscriptions, mais ne pas dégager non plus d'enseignements généraux...

- **2.9 RPI** : rapport de visite non parvenu aux directeurs ?

DASEN : concernant le rapport de visite du RPI de St Julien sur Reyssouze, il y a eu un arrêt maladie de la secrétaire, l'IEN s'est démené pour y palier, mais le message avec le rapport a dû se perdre. Il a été informé de cette suite à donner.

- **Réponses aux avis du 30 novembre ?** Rien à observer de particulier... puisqu'il n'y a absolument rien de précis et concret dans les réponses de l'administration...

3. Enquête auprès des PES (Professeurs des Ecoles Stagiaires): présence du directeur de l'antenne de Bourg-en-Bresse.

Pour traiter ce point à l'ordre du jour sont présents Mathias Front, directeur de l'ESPE de Bourg-en-Bresse, invité par le CHSCT, et David Eglème, responsable de la formation à la DSDEN01.

En 2017 – 2018 : 228 PES (dont 13 renouvelés). 81 retours d'enquêtes l'an dernier (Environ 40% des stagiaires) ce qui a convaincu la DASEN de donner plus de corps aux résultats.

La FSU demande comment l'ESPE s'est-elle emparée des résultats des enquêtes précédentes.

Directeur de l'ESPE :

Point de départ : la masterisation. Le cadre a été mis en place en imaginant que le flux serait régulier. Or le public de stagiaires a changé, et n'est pas celui qui avait été prévu au départ. On peut distinguer 3 publics parmi les quelque 230 PES :

- 100 stagiaires « ordinaires », sortant d'une licence ;
- 60 stagiaires en reconversion professionnelle ;
- 70 stagiaires ayant déjà un master d'enseignement (DU5).

Il se trouve également que l'Ain accueille les queues de classement (dernier quartile du concours), avec des stagiaires qui n'ont pas forcément choisi d'être affectés ici.

Origines géographiques de ce public:

M1 : 110 étudiants formés ou implantés dans le département de l'Ain, 64 déclarant une adresse dans le Rhône, 33 dans la Loire et 22 « autres ».

Conditions d'accueil : formation PE. Les conditions matérielles sur le site sont de qualité, les équipes sont formées à la masterisation.

Satisfecit : pas de dysfonctionnement dans le suivi des PES dans ce département.

Volonté de conserver une relation de proximité avec les stagiaires, plus difficile vu le nombre.

Le partenariat avec la DSDEN est particulièrement fort, presque exemplaire. Un module de changement de contexte qui se met en place (à la demande des stagiaires l'an dernier).

Les difficultés :

- DU5 ;
 - stagiaires ordinaires : mi-temps très lourd (classe et master), les stagiaires sont épuisés.
 - étudiants en reconversion : projet de leur permettre de bénéficier de 2 années de formation.
- Charge de travail important et origine éloignée : mise en difficulté et choix à faire en termes de déménagement, impactant leur famille. La préparation des cours passe avant tout avec conséquences sur la formation.

Aménagements mis en place :

- tutorat : moyens supplémentaires (suivi individualisé renforcé).
- organisation de l'emploi du temps : les vacances universitaires sont normalement réduites par rapport aux vacances scolaires. Or du temps a été libéré sur les vacances scolaires.
- mercredis : libérés le plus possible (après-midi et parfois journée, ce qui permet un trajet en moins).
- organisation des journées : tout est fait pour que les journées durent 6 heures, afin que les stagiaires se déplacent pour une journée complète de formation.
- manque d'informations pointé l'an dernier : les infos par mail (multiplicité de boîtes pour chaque stagiaire, d'où la perte de certaines informations...) sont à présent doublées par des infos papiers (dans le hall de l'ESPE) ; cela a l'air de mieux fonctionner.
- bilans trimestriels personnels par le directeur de l'ESPE réintroduits car les plénières ne sont pas toujours remplies.
- demi-journées d'informations, notamment sur le mouvement.
- de très nombreuses informations syndicales, qui pourraient paraître trop importantes mais il vaut mieux plus que moins : elles sont réellement positives.
- stages « changement de contexte » : ouverture riche à d'autres contextes plus larges qu'un échange entre pairs.

FO : pourcentage d'échec et raison ?

DASEN : démissions en nombre assez réduit. Faible pourcentage de PES qui ne valident pas leur année. Les personnels non-titularisés sont reçus individuellement. Proposition d'un renouvellement de stage pour certains.

La FSU remercie M. Front pour la présentation et se réjouit des échanges entre le CHSCT et l'ESPE grâce au questionnaire. Remerciement également à propos de la mise à disposition de locaux pour des infos syndicales à caractère administratif et pédagogique notamment. Question sur la mise en œuvre d'une formation en « Santé Sécurité au Travail ».

Directeur de l'ESPE : pas d'obligation dans la formation initiale d'organiser un module « SST » : proposition à plus de 110 stagiaires avec 2 retours positifs l'an dernier. Formation en ligne avec un parcours « m@gistère » ouvert depuis l'an dernier (en direct, c'est impossible de les réunir tous sur cette question). 22 % des PES avaient l'an dernier répondu à cette « proposition », en se connectant à la formation : études de cas + outils présentés en complément cette année
 Cette formation en ligne a été reconduite cette année: il y a eu des échanges sur le forum cette année, contrairement à l'an dernier, et 45 % des PES ont suivi ce parcours.
 Raisons de cette augmentation ? Hypothèses : meilleure communication, utilisation du mail pro fonctionne de mieux en mieux. Piqûre de rappel lors de la réunion « mouvement ».

La DASEN s'interroge sur le fait de placer ce temps de formation à cette étape de la carrière, les PES ayant d'autres priorités à ce stade. Mais au regard de l'augmentation de la fréquentation du parcours m@gistère, elle retire son interrogation.

CPD : à la rentrée, chaque personnel recevra sur sa boîte académique le dispositif « SST » : étude de cas compilée sur un document.

Les assistantes sociales confirment que cette année elles sont sollicitées très tôt, reconnaissent une forme de tension précoce à propos du mouvement.

Le SG envisage de les informer à propos du logement par mail.

FSU : rappel historique de l'origine de la construction du questionnaire. Dans l'enquête, des points étaient positifs (rapports avec les tuteurs, travail dans la classe), d'autres franchement négatifs

(insuffisance de l'information, conditions de logement et de transport avec impact sur la santé des personnels, très faible connaissance de la SST). La FSU indique à ce propos que l'information « SST » pendant l'année de stage ne s'oppose pas à l'information en T1, en T2... Idéalement, on pourrait imaginer qu'une partie de la formation/information en SST puisse être délivrée par le directeur, dans l'école, mais sur le terrain, le manque de connaissance des enseignants est un frein à cette forme de « compagnonnage ».

DASEN: on peut imaginer que dans l'avenir, l'acculturation des enseignants peut être induite par les PES ayant été sensibilisés à cette question.

M. Eglème décrit le stage « changement de contexte » : proposer à tous les PES d'aller voir ce qui se passe dans tout le département sur 9 thématiques identifiées (CP, CM2, REP+, ASH, politique de la ville, co-intervention avec PDMQDC, multi-niveaux, TR, projets particuliers ...) : 4 fois 2 jours (sur la base du volontariat d'une partie d'entre eux : prévu dans la maquette des DU mais ouvert à tous les PES : 2, 4, 6 ou 8 jours sur 1 à 4 thématiques différentes évoquées ci-dessus (pas obligatoire pour ceux qui doivent passer leur master car ils ont une charge accrue de travail en cette fin d'année). Stage présenté cette semaine, retours positifs.

SG : l'enquête du CHSCT auprès des PES sera reconduite cette année. Les PES n'étant plus là en juin, il est envisagé de diffuser cette enquête à la rentrée des vacances de printemps.

4. Fiches SST et autres signalements

CPD: depuis le dernier CHSCT, il y a eu 5 signalements + 1 test et 1 essai. Aucun n'est clôturé. Il y a 2 semaines, envoi des demandes de modifications du module de saisie à la DSI (demande d'onglets pour savoir que le message a été lu par le chef de poste, invitation à une prise en compte rapide)

La FSU observe que 11 (+ 2 TEST) fiches SST ont été saisies depuis le 1^{er} septembre 2017. Sur les 11 ... une seule réponse ! Quelques mésusages en effet, mais la plupart des fiches signalent des risques bien réels. Nous sommes frappés par le peu de fiches saisies dans l'Ain (11) en comparaison avec le Loire (autour de 50) et le Rhône (plus de 200), ce qui s'expliquerait par un manque de communication à propos de la dématérialisation des registres. Le gros problème est relatif à l'absence de réponse à ces fiches ! Peur de rédiger un écrit ? Omission de répondre ? Manque de conscience des responsabilités par les chefs de service ?

Retour sur le dernier signalement qui illustre une forme de mépris du chef d'établissement, qui a refusé de répondre à une demande d'entrevue du personnel qui avait rempli la fiche.

La FSU s'interroge sur les raisons qui poussent les chefs de service à ne pas répondre malgré un courrier du SG de l'académie. Que fait-on ?

L'administration ne formule pas de réponse...

La FSU soumet donc au vote du CHSCT deux avis :

Avis n°1, déposé par la FSU (Unanimité : 6 POUR (3 FSU, 1 UNSA et 2 FO)):

Le CHSCT de l'Ain constate que les personnels du département se sont encore très peu emparés des registres de prévention dématérialisés, car très peu de fiches du registre SST ont été remplies depuis un an. D'autre part, certaines fiches remplies relèvent d'un mésusage de ces registres. Ces éléments montrent la très faible connaissance actuelle, par les personnels, de l'existence, de l'objet et de l'utilisation de ces registres.

Par conséquent, le CHSCT de l'Ain demande à l'employeur de se donner tous les moyens nécessaires afin

d'informer tous les personnels de l'Ain à propos des registres SST et DGI, pour qu'ils puissent jouer pleinement leur rôle, en matière de sécurité, de prévention, et d'amélioration des conditions de travail.

Avis n°2, déposé par la FSU (Unanimité : 6 POUR (3 FSU, 1 UNSA et 2 FO)):

Après un premier avis déposé en ce sens le 30 novembre 2017, le CHSCTD01 constate à nouveau, à ce jour, le très faible taux de réponses apportées aux fiches des registres dématérialisés (SST et DGI) par les chefs de service concernés. Aucune nouvelle réponse n'a d'ailleurs été rédigée depuis la dernière séance du CHSCT.

Les représentants des personnels s'inquiètent de ces absences de réponses, qui pourraient engager la responsabilité juridique de l'employeur ou de son représentant en cas de nouvel incident, ou de concrétisation du risque signalé.

Le CHSCT de l'Ain demande à l'employeur de se donner tous les moyens nécessaires afin de s'assurer d'un traitement de l'ensemble de ces signalements.

5. Bilan d'étape sur le numérique.

Il y a eu 3 GT thématiques cette année en novembre, décembre et mars. Le prochain aura lieu le 29 mai à 14 heures (synthèse des échanges annuels).

Présentation des travaux par **la FSU** : concrétisation d'un travail entamé en 2015. Ces réunions, et les résultats de l'enquête en ligne de 2016, mettent en avant la nécessité de ce travail qui nous l'espérons aboutira à quelque chose de concret : rédaction d'un « guide d'utilisation du numérique » (Nom définitif à définir ; il a fait consensus qu'une « charte » n'était pas du tout adaptée aux problématiques soulevées), parmi d'autres mesures de prévention. Il avait été question que le travail de l'Ain soit porté et déployé au niveau académique (en relation avec M Dupont, DRH de l'académie). Pour la FSU, il est important de créer des indicateurs afin de mesurer l'impact des mesures de prévention. La solution la plus simple pourrait être de créer un additif « numérique » à l'enquête académique « QVT ».

Le SG invite les membres du GT à préparer en amont des propositions.

6. Rapport annuel de la présidente du CHSCTD01 sur la santé des personnels (bilan des accidents du travail et des maladies professionnelles ; statistiques sur les démissions des personnels)

Un dossier de 9 pages a été transmis en amont aux OS.

Accidents de service (*classés en « mission », « trajet » et « travail » pour ceux restants*) : légère augmentation (de 47 en 2015-2016, on est passé à 57 en 2016-2017). Sur les 57 accidents, 35 ont donné lieu à un arrêt de travail, dont 6 ont une durée supérieure à 100 jours (souvent accident de trajet : 17 sur les 57).

La FSU constate que les accidents de mission ont diminué, les accidents de trajet ont augmenté, et les autres (accidents « de travail ») ont augmenté. Elle souhaite savoir le nombre de refus d'imputabilité au service : y a-t-il un écart entre les accidents de service déclarés, et ceux reconnus comme tels ?

Pour la DIPER, les refus sont très rares.

La FSU demande s'il y a des cas de maladies professionnelles.

La DIPER n'a pas d'informations. A sa connaissance, il n'y en a pas.

La FSU demande quel est le nombre de démissions (dans l'intitulé).

La DIPER précise que les informations sont données régulièrement en CAPD. 5 PES (hors renoncement au concours) + 15 titulaires.

Le SG essaiera d'obtenir le chiffre du secondaire.

La FSU fait mention d'un document présenté en CHSCT en 2013 faisant mention du motif de l'accident de service, permettant d'évaluer l'évolution des motifs (lésions physique et psychologique notamment) et demande à ce qu'il puisse être transmis au CHSCT. Dans ce document de 2013, sur la quarantaine d'accidents recensés, un seul relevait d'un motif non-physique : il s'agissait d'un choc post-traumatique. Qu'en est-il aujourd'hui ?

La DIPER mentionne le fait qu'il y a de plus en plus d'accidents consécutifs à des agressions verbales, des chocs psychologiques ...

La FSU en conclut qu'il y a un effet de vase communicant entre des causes physiques qui diminueraient et des causes psycho-sociales qui augmenteraient nettement.

La FSU demande si des chiffres départementaux sont disponibles relatifs aux suicides et tentatives de suicide. Infos issues du CHSCTA du 3 avril : depuis février 2017, dans l'académie de Lyon, 12 suicides et 2 tentatives sur les 52 000 agents de l'académie de la Fonction Publique d'Etat... (mais il ne s'agit pas de chiffres fournis par l'administration, mais d'une totalisation faite par la FSU au niveau académique). Les suicides représentent 24 cas pour 100 000 salariés, ce qui n'est pas négligeable.

Pas d'infos de la **DIPER** à ce sujet.

7. Rapport annuel de l'assistante sociale des personnels

Réorganisation du service avec l'arrivée d'une nouvelle Assistante Sociale des Personnels. Secrétaire désormais à mi-temps. L'Assistante sociale des Personnels, Mme Pacalet, rappelle qu'il s'agit de faire valoir les problématiques relatives à leur travail. Il y a de nombreuses sollicitations par les personnels arrivants, en Ain-Est notamment.

La FSU observe plusieurs tendances, par rapport à l'an dernier: une très nette baisse du nombre d'entretiens menés par les AS... mais une hausse sensible des demandes (dossiers, PACD, PALD etc...), et des questions liées à la santé, alors que la population des personnels a plutôt tendance à rajeunir un peu.

L'**AS** fait observer que l'accueil des travailleurs handicapés, dans le cadre de la loi de 2005, et le maintien dans l'emploi de personnes atteintes de handicaps ou de pathologies a un impact sur certaines statistiques.

8. Bilan de la visite du collègue Ampère d'Oyonnax (Dernier point traité, en fait)

Le SG estime qu'un point « saillant » est apparu, qui a occupé une grande partie des échanges lors de la visite : l'expérimentation d'inclusion totale dans les classes de 6^{ème} des élèves « pré-orientés SEGPA » ; le reste semblait marginal. Cela posait également la question plus générale des rapports entre les personnels et l'équipe de direction. L'expérimentation, validée par la CARDIE, est quasiment unique

sous cette forme. Les difficultés rencontrées sont parties d'une mauvaise explication du projet, et d'indicateurs pour évaluer ce projet à mieux partager entre les différentes équipes. Le projet est à mieux identifier, car le contrat n'était pas clair au départ.

La FSU observe que la visite a effectivement fait apparaître une situation de conflit entre les personnels et l'équipe de direction, et un climat dégradé entre certains personnels, notamment entre Professeurs de collège et Professeurs des Ecoles. Même si l'ambiance n'a pas toujours été au beau fixe à Ampère, c'est bien l'expérimentation menée qui a fait exploser les choses. La FSU note malgré tout que la visite s'est relativement bien déroulée, et surtout que les constats effectués sur place ont rapidement fait consensus au sein de l'ensemble de la délégation, administration et élus des personnels confondus.

Pour la FSU, ces constats étaient les suivants :

- Un projet mal amené, perçu comme imposé, qui n'a pas réussi à fédérer les équipes, et a parfois semblé se faire contre elles (Pour exemple, la volonté assumée de ne pas informer les enseignants de 6^{ème} de l'identité des élèves pré-orientés SEGPA, pour éviter qu'ils « les stigmatisent », qui a été assez logiquement ressentie comme de la défiance). Dans le cadre de cette expérimentation, des demandes contradictoires formulées en direction des enseignants : adapter le travail pour les élèves « pré-orientés »... mais sans en connaître l'identité ; voir disséminer ces élèves... alors que les élèves ULIS et repérés « dys » sont au contraire regroupés dans certaines classes, pour être accueillis par des professeurs volontaires, et qui ont l'habitude de s'en occuper ;
- Un positionnement pas clair du tout de la direction de la SEGPA : en charge du niveau 6^{ème} ? supérieur hiérarchique de tous les enseignants de 6^{ème} ? Et sans doute une responsabilité dans l'ambiance tendue entre PLC et PE ;
- L'inclusion totale des « pré-orientés SEGPA » semble être un échec. Questions : la formation des enseignants est-elle insuffisante ? les moyens alloués (encadrement) sont-ils suffisants pour que ça puisse fonctionner ? Ou bien, comme le disait l'ISST, « en matière d'hétérogénéité, un seuil d'acceptabilité n'a-t-il pas été franchi ? » Tout simplement, est-ce que ce fonctionnement est viable ?

Pour la DASEN, qui a dit avoir écouté avec attention ce que disaient les uns et les autres, il y a effectivement eu un problème. Il y a nécessité d'un partage au départ, que tous les personnels adhèrent aux postulats de départ : cela n'a visiblement pas été le cas. Elle est en accord avec toutes les préconisations émises ; l'une est même légèrement étoffée, à sa demande.

Le rapport de visite et les préconisations élaborées en GT sont adoptés ; ils seront transmis par la DASEN à la principale du collège Ampère d'Oyonnax :

Thèmes	Préconisations
Situation de tension, autour de l'expérimentation d'inclusion des « pré-orientés SEGPA » de 6 ^{ème}	Choisir et élaborer des indicateurs partagés par tous, pour évaluer l'inclusion des élèves « pré-orientés SEGPA » de 6 ^{ème} .
Situation de tension, autour de l'expérimentation d'inclusion des « pré-orientés SEGPA » de 6 ^{ème}	Poursuivre la réflexion commune engagée récemment, afin d'emporter l'adhésion de tous les personnels, et de trouver des modalités pratiques acceptables par tous.
Situation de tension, autour de l'expérimentation d'inclusion des « pré-orientés SEGPA » de 6 ^{ème}	Solliciter l'accompagnement des corps d'inspection, de l'ASH et de la CARDIE.
Besoins de formation	Identifier précisément avec les équipes les besoins de formation, afin d'y répondre.

Méconnaissance de la « santé et sécurité au travail » par les personnels	Organiser une sensibilisation des personnels aux questions de Santé et Sécurité au travail, sous la forme d'une formation d'établissement, en collaboration avec la conseillère de prévention académique, la conseillère de prévention départementale et/ou l'inspecteur SST.
Méconnaissance de la « santé et sécurité au travail » par les personnels	Insérer dans le livret de rentrée des informations sur le DUER et les registres de signalement (SST et DGI).

Suite aux échanges, FO souhaitait soumettre un avis concernant l'inclusion, demandant que le volontariat et la qualification des personnels soient respectés. L'ensemble des syndicats semblaient prêts à le voter en l'état... mais contre toute attente, après de très longs échanges, la DASEN a contesté le bien fondé de cet avis, et finalement refusé qu'il puisse être voté...

Pour la FSU, cet événement est très grave. Il rappelle d'autres obstacles mis ces dernières années en travers du chemin du CHSCT ; c'était par l'ancien DASEN :

- refus d'une visite des locaux de l'inspection académique (!!!) ; il avait fallu la parution d'une « une » du Progrès de l'Ain, intitulée « *Que cache l'Inspection académique ?* », suite à une conférence de presse de la FSU, pour que le DASEN recule... parlant de « malentendu ». Mais oui bien sûr...
- toujours à propos de cette visite, qui avait donc finalement eu lieu, le DASEN s'était permis de « tronquer » une partie des avis votés... alors qu'il a l'obligation de les publier...

Affaire à suivre...

9. Visite de l'école Pasteur-Sud d'Oyonnax : organisation de la visite, composition de la délégation

Visite Ecole Pasteur Sud le jeudi 31 mai. Pour la FSU, Blandine Girardet, en tant qu'élue, y participera. Enquête EBEP reconduite. ISST absent, IEN présente, directeur totalement déchargé.

10. Questions diverses posées par la FSU (traitées en début de CHSCT, dans le point n°2 « suivi »).

1. DUER

D'après nos informations, le Conseil départemental de l'Ain a engagé des démarches auprès des collèges du département, afin de se mettre en conformité avec la loi, en s'assurant de l'existence, dans chacun de ces établissements, d'un DUER rédigé en bonne et due forme, ainsi que de la prise en compte, parmi les risques professionnels recensés dans ces DUER, des RPS (Risques Psycho-Sociaux). Dans ce cadre, certains personnels des collèges de l'Ain ont d'ailleurs pu renseigner un questionnaire en ligne.

La FSU veut que le CHSCT soit informé du détail de cette démarche, pour y être pleinement associé, et savoir comment la DSDEN01 se coordonne avec le Conseil départemental pour mener à bien cette tâche.

L'Education Nationale a en effet pris beaucoup de retard dans l'inventaire des risques professionnels, notamment dans le 2nd degré, alors que la rédaction du DUER est une obligation légale depuis plus de 15 ans.

La DASEN a repris contact avec le conseil départemental à propos d'injonctions relatives au DUER : le conseil départemental a directement contacté les principaux de collège pour leur demander une copie de leur DUER. Elle estime qu'une vingtaine de collèges n'ont pas encore établi de DUER : l'IA va remettre en place la demande et l'accompagnement pour obtenir la rédaction de ce document pour être en conformité avec la loi.

UNSA : les chefs d'établissement ont reçu un courrier du conseil départemental en début de mois. Reconnaît que les chefs d'établissements ne sont pas en conformité avec la loi. Difficile sans modèle et sans accompagnement. Travail important de rédaction du DUER, mais qui peut aller très vite avec un accompagnement adéquat.

La **DASEN** se justifie en affirmant qu'elle pensait que le DUER était déployé partout, à son arrivée, car c'était le cas dans son précédent département.

La FSU rappelle que de nombreux avis ont été régulièrement déposés dans cette instance sur le retard pris à propos du DUER. L'intervention d'une entreprise privée sous-traitant la rédaction du DUER est une ineptie et un gaspillage des fonds publics, car il suffirait de donner du temps aux établissements afin de réunir ensemble tous les personnels, et cela n'aurait aucun coût ! Par contre, sur le fond, l'intervention du conseil départemental est tout-à fait logique : la collectivité s'inquiète d'avoir des personnels dans les collèges, non couverts par un DUER, alors que c'est une obligation légale...

La DASEN se dit émue de ne pas avoir été informée de ce courrier envoyé aux personnels sous son autorité. Sur la forme, elle reconnaît que les délais imposés par le conseil départemental ne sont pas tenables (1 mois).

La FSU revient sur les chiffres donnés initialement : il y a bien plus de 15 à 20 DUER manquants ! Les DUER rédigés, complets (intégrant les Risques Psycho-Sociaux) et à jour, se comptent probablement sur les doigts d'une main... Il serait d'ailleurs intéressant que ces quelques DUER puissent être présentés au CHSCT à des fins constructives, afin que ces outils servent d'accompagnement aux équipes ne disposant pas de DUER à jour. La FSU le demande d'ailleurs depuis plusieurs années...

CPD: nous sommes en attente d'un document national sur la base de celui de l'académie de Montpellier, en modifiant l'entrée, non pas par les risques, mais par l'activité.

La FSU fait observer que la partie « mise à jour annuelle » est toute aussi importante que le document lui-même, pour être dans une vraie dynamique de prévention. Il y a de toute façon plusieurs freins à la rédaction du DUER, qu'il faut essayer de supprimer. Il faut tout d'abord « dédramatiser » : cela n'est pas si compliqué, et chacun peut amener des idées, vu que l'inventaire des risques doit associer l'ensemble des personnels. La formation des personnels doit être améliorée (initiée ?). Les assistants de prévention doivent jouer tout leur rôle... à condition qu'il y en ait, et qu'ils soient formés. Autre point important, il manque également des instances adaptées dans le secondaire pour faire vivre la prévention des risques. La solution peut être de créer une CoHS (Commission Hygiène et Sécurité), qui existe dans très peu d'établissements, car non obligatoire ; ou bien de créer une commission ad hoc sur le thème du DUER.

DASEN : oui, la mise à jour annuelle est importante. Le chef d'établissement fait un diagnostic de son établissement à son arrivée. Il peut prendre attache auprès de l'autorité académique qui pourra se baser sur le DUER. L'utilisation du DUER n'est pas encore entrée dans notre culture professionnelle.

Point réévoqué vers 18h15, car la DASEN sortait précisément d'un entretien avec le conseil départemental sur cette question.

La DASEN reconnaît que sa responsabilité est engagée, mais aussi celle du conseil départemental, en cas d'absence de DUER. La démarche de rédaction du DUER dans tous les collèges va s'enclencher, mais il y a besoin d'un délai. L'éducation nationale s'est engagée à fournir un modèle. Le conseil départemental et ses services se sont pour leur part engagés à se mettre à disposition des chefs d'établissements. D'autre part, le vice-président va faire voter en juin une harmonisation du temps de

travail de ses agents territoriaux des collèges.

La FSU fait observer que les organisations syndicales ont également un rôle à jouer pour l'inventaire, sur le terrain, des risques professionnels, car cet inventaire doit normalement associer tous les personnels. Elle souhaite être informée par la DASEN du calendrier et des actions engagées.

2. Infirmières en santé au travail

Il y a quelques jours ont été publiés au BIR trois fiches de postes d' « infirmiers ou infirmières en santé au travail », une par département de l'académie. La FSU veut savoir en quoi vont consister leurs missions, quel sera leur champ d'intervention, comment ces personnels se coordonneront avec les personnels de santé et de prévention existants, et de quelle manière le CHSCT de l'Ain sera régulièrement informé de leur activité.

DASEN : la Rectrice a évoqué hier en CTA, en réponse aux difficultés de recrutement de médecins de prévention, le fait de faire bénéficier chacun des trois départements d'une « infirmière en santé au travail » afin de répondre à nos difficultés. Manière de démultiplier nos opportunités de faire bénéficier nos personnels d'un service de prévention un peu plus étoffé. Recrutement d'un ETP, en complément aux 2 jours alloués actuellement au Docteur Lapierre. Poste à pouvoir au 14 mai 2018. Bureau à la DDT, ce qui est une bonne chose en termes de confidentialité. Le recrutement d'un médecin de prévention est toujours un objectif actuel.

Docteur Lapierre : c'est une nouveauté dans l'académie. Missions : visite et entretien infirmiers, visites de site, campagne de sensibilisation, conseils professionnels.

FO : y a-t-il des candidatures ? Le poste de secrétaire du médecin de prévention est-il maintenu ?

DASEN : je n'ai pas d'informations, c'est le Rectorat qui recrute. Pas de remise en cause du secrétariat dans l'absolu en espérant qu'il y ait des candidats qui puissent être recrutés.

La séance est levée à 19h15.

Les élus FSU en CHSCT de l'Ain :

- Nicolas JAMBON (SNES-FSU), secrétaire du CHSCTD01
- Evelyne GOETZ (SNES-FSU)
- Yoann ROBERT (SNUIPP-FSU)

