



**ACADÉMIE
DE LYON**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Compte-rendu
de la réunion du CHSCT académique
du 11 mars 2021

Etaient présents en visio-conférence ou en présentiel à tout ou partie de la réunion du CHSCT académique :

Présidente de séance :

Madame Stéphanie DE SAINT JEAN, secrétaire générale adjointe de l'académie, directrice des ressources humaines

Représentants des organisations syndicales :

➤ **Membres titulaires :**

- Madame Anne-Sophie AYAT, Ecole Ferdinand Buisson – Villefranche-sur-Saône (UNSA)
- Monsieur David MAYET, Ecole Anatole France – Villeurbanne (FSU)
- Monsieur Michel SAUNIER, Rectorat de Lyon – Lyon 7ème (FSU)
- Monsieur Dominique SENAC, SEP du lycée Chaplin Becquerel – Décines (FO)
- Madame Laure TOMCZYK, Collège Daisy Georges Martin – Irigny (FSU) – secrétaire du CHSCTA

➤ **Membres suppléants :**

- Monsieur Serge GUINOT, Cité scolaire internationale - Lyon (UNSA)
- Monsieur Gilles LELUC, Collège Marcel Pagnol – Pierre-Bénite (UNSA)
- Madame Caroline TISON, École maternelle Max Barel – Vénissieux 1 (FO)
- Madame Nathalie VALENCE, Lycée Parc Chabrières – Oullins (FSU)

Assistaient également à la réunion :

- Monsieur Jean-Emmanuel DENAVE, psychologue au rectorat (à partir de 15 h pour le point « GT prévention RPS », puis pour le point « intervention des psychologues et situations dégradées)
- Madame Bernadette GÉRARD, conseillère de prévention académique
- Monsieur Emmanuel GICHTENAERE, conseiller de prévention de la Loire
- Madame Isabelle JANIN, conseillère technique académique du service social
- Madame Florence JOSSERON, conseillère de prévention de l'Ain
- Madame Judith MEJEAN, conseillère de prévention du Rhône
- Docteur Myriam MICHEL, médecin de prévention (de 15 h à 16 h pour le GT RPS)
- Monsieur François MULLETT, directeur des ressources humaines adjoint, RH de proximité dans le Rhône et l'Ain
- Madame Nadine PERRYON, secrétaire générale adjointe de l'académie, directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation (de 16h15 à 17 h pour le point Covid)
- Monsieur Pascal PERRIER, inspecteur santé et sécurité au travail
- Madame Charlotte REYNOUARD, infirmière santé au travail
- Docteur Céline ROBERJOT, médecin coordinatrice du service académique de médecine du travail

La directrice des ressources humaines ouvre la séance à 14 h 03.

Elle s'assure de l'identité des représentants des personnels connectés et de n'avoir oublié personne. Monsieur Mayet s'excuse de devoir quitter la réunion vers 16h20-25 au plus tard.

Elle prie les membres du CHSCTA de vouloir excuser l'absence de monsieur le recteur de l'académie, mobilisé notamment par une visite ministérielle sur Lyon, et celle de monsieur le secrétaire général de l'académie, mobilisé par l'inauguration d'un nouveau lycée.

Elle présente les membres de l'administration présents et ceux dont la présence est prévue en cours de réunion, puis cède la parole aux membres du CHSCTA pour les déclarations liminaires (cf. annexe 1).

Les représentants de la FSU lisent leur déclaration liminaire.

Les représentants de FO lisent à leur tour leur déclaration liminaire.

Les représentants de l'UNSA lisent également leur déclaration liminaire.

S'agissant des questions relatives à la crise sanitaire, qui portent sur les tests, le protocole sanitaire, la situation en cours d'EPS et l'organisation de la continuité pédagogique dans les établissements, et qui relèvent donc du point 7 de l'ordre du jour, la directrice des ressources humaines préconise d'attendre la présence de la secrétaire générale adjointe de l'académie, directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation prévue à partir de 16h15.

S'agissant des questions relatives à la feuille de route RH, la directrice des ressources humaines préconise de même d'y revenir à l'occasion du point 3 de l'ordre du jour puisqu'il est consacré à ce sujet.

S'agissant des violences actuelles et des nombreux signalements relatifs à de nombreux établissements, la directrice des ressources humaines souligne que ces situations sont évidemment connues et gérées par les services du Rectorat, des DSDEN et tous les interlocuteurs nécessaires, que certaines ne sont pas faciles et nécessitent d'avancer progressivement. Le point 5 de l'ordre du jour permettra sans doute d'y revenir : il est consacré à la présentation des actions mises en place en cas de situations dégradées par un psychologue au rectorat qui est intervenu directement ou indirectement dans certaines situations même s'il ne s'agit pas nécessairement de celles mentionnées ce jour par les membres du CHSCTA. Ce pourra être l'occasion de réexpliquer comment l'Académie s'organise pour intervenir dans certaines situations, toutes spécifiques en dépit de similarités et qui nécessitent donc chacune une adaptation en dépit de l'existence d'un protocole.

La directrice des ressources humaines invite les membres du CHSCTA à faire suivre à l'issue de cette séance leurs déclarations liminaires à la conseillère de prévention académique par courriel afin de permettre à monsieur le recteur de l'académie d'en prendre personnellement connaissance et d'en faire remonter les points qui relèvent du niveau national et pour lesquels elle ne peut se prononcer. Elle entend le lien que font les membres du CHSCTA entre les dotations en moyens, les conditions de travail et des situations en

établissements, rappelle qu'une audience intersyndicale s'est tenue hier et que des réponses ont pu être apportées, note que celles-ci ne leur ont pas entièrement donné satisfaction et précise qu'un débat aura lieu lors du comité technique académique du 25 mars 2021, ces discussions relevant peu du champ de compétences du CHSCTA.

En raison d'un retour de son parasité par certains bruits, la directrice des ressources humaines demande confirmation que les représentants de l'UNSA présentent deux avis au vote.

Les représentants de l'UNSA le confirment.

Pour la même raison, la directrice des ressources humaines demande confirmation que les représentants de la FSU et les représentants de FO ne présentent aucun avis.

Les représentants de la FSU et les représentants de FO le confirment.

La directrice des ressources humaines souligne que l'ordre du jour est dense et espère qu'il pourra être respecté dans son intégralité d'ici la fin de la visio-conférence prévue à 17h00. Elle aborde donc successivement les points de l'ordre du jour. Les documents à l'étude sont partagés à l'écran au fur et à mesure.

1. Adoption du compte-rendu de la séance du CHSCTA du 6 mai 2020

La directrice des ressources humaines indique, conformément aux retours émis par les membres du CHSCTA à l'occasion du groupe de travail préparatoire du 2 mars 2021, son intérêt à relire ce procès-verbal puisqu'il traite du début de la crise sanitaire il y a un an, et permet de réaliser que si certains aspects sont encore prégnants, des avancées ont été réalisées. Elle s'assure que tous les membres du CHSCTA ont bien reçu le document et demande s'ils souhaitent faire des remarques ou y apporter des modifications.

La secrétaire du CHSCTA répond par la négative.

Le compte-rendu de la séance du CHSCTA du 6 mai 2020 est adopté à l'unanimité.

Les représentants de l'UNSA rappellent un avis porté au CHSCTA du 12 novembre 2020 relatif à la transmission des documents. Sans vouloir remettre en cause le travail effectué par la conseillère de prévention académique, ils informent ne pas toujours disposer du temps suffisant pour s'appropriier les documents envoyés et souhaiteraient donc que soit de nouveau respecté le cadre de la transmission des documents avant séance.

La directrice des ressources humaines précise que le maximum est fait en ce sens pour les leur transmettre au plus tôt, explique que les circuits de validation empêchent parfois de le faire avec suffisamment d'anticipation, mais apprécie que ce point soit rappelé et entend parfaitement qu'il soit compliqué aux membres du CHSCTA de réagir si les documents ne leur sont pas transmis suffisamment à l'avance.

2. Adoption du compte-rendu de la séance du CHSCTA du 12 janvier 2021

La directrice des ressources humaines s'assure que tous les membres du CHSCTA ont bien reçu le document et demande s'ils souhaitent faire des remarques ou y apporter des modifications.

La secrétaire du CHSCTA répond par la négative.

Le compte-rendu de la séance du CHSCTA du 12 janvier 2021 est adopté à l'unanimité.

3. Feuille de route pour les Ressources Humaines

3.1. Présentation

La directrice des ressources humaines commence par la contextualiser. Au niveau national, la Direction Générale des Ressources Humaines du ministère a la volonté de transformer en profondeur dans l'Éducation nationale la gestion des ressources humaines : même s'il s'agit de gestion de masse étant donnée l'ampleur des effectifs, l'ambition est de la rendre plus qualitative, plus personnalisée, plus moderne afin de mieux accompagner au sens large les personnels. Un objectif est fixé à l'échelle nationale, qui a fait l'objet de discussions lors du Grenelle de l'Éducation et qu'il s'agit de décliner en académies, exclusivement sur les aspects pour lesquels elles sont compétentes. Chaque académie est donc tenue de produire une feuille de route RH avec la mise en place d'actions concrètes en direction des personnels pour individualiser la relation entre les services et les personnels, offrir un accompagnement ciblé de qualité, développer le bien-être des personnels, développer l'innovation. Tout ceci s'articule autour de mots-clés - écouter, répondre, informer, orienter - et de notions - accompagnement, proximité, personnalisation des parcours, amélioration du bien-être au travail -, reprenant en cela les axes-clés du Grenelle de l'Éducation - coopération, reconnaissance, ouverture. Dans ce cadre, il s'agit de présenter aux membres du CHSCTA les actions en cours de déploiement ou déjà amorcées comme les actions envisagées pour l'académie de Lyon, les priorités académiques faisant écho aux priorités nationales. L'écoute et l'accompagnement renforcés des personnels notamment par le service RH de proximité, l'amélioration de la communication et la fédération de tous les acteurs en constituent des leviers. La crise sanitaire que traverse le pays depuis un an mais également la loi de transformation de la fonction publique ont été des accélérateurs de cette transformation, notamment en ce qui concerne la relation de l'employeur, de l'académie, des services RH de l'académie avec les personnels, en particulier par l'utilisation de l'outil VALÈRE pour les dispositifs les plus récents et par l'instauration d'une RH de proximité dans l'académie depuis quelque temps déjà. Un groupe de travail issu du CTA sur ce sujet a été réuni en début de semaine. Mais, compte tenu des thématiques abordées, il a semblé indispensable d'y associer le CHSCTA, même si les syndicats présents dans les deux instances sont identiques et même si un représentant des personnels membre du CHSCTA - en l'occurrence de la FSU - participe à ce groupe de travail puisqu'il n'était pas exigé qu'il soit exclusivement composé de membres du CTA.

La directrice des ressources humaines introduit ensuite les documents de travail qui vont être présentés et ont été envoyés hier, 10 mars 2021. Le but est de susciter des remarques et des propositions d'amélioration, en priorité sur le périmètre de compétences du

CHSCTA, de réaliser des documents de communication à destination des personnels, d'établir une feuille de route la plus complète possible à destination du service pour piloter cette transformation avant un passage en CTA. Les documents présentés sont des documents de travail, assez synthétiques mais qui couvrent les thématiques majeures. Pour répondre à certains éléments des déclarations liminaires, l'idée n'est pas, comme l'a d'ailleurs souligné monsieur le secrétaire général de l'académie en ouverture du groupe de travail issu du CTA, celle de procéder à un affichage de dispositions ambitieuses mais irréalisables mais bien d'identifier les domaines de perfectibilité des RH de l'académie de Lyon et d'être en mesure de mener des actions concrètes et visibles des personnels rapidement. Les documents présentés attestent de ce souci de pragmatisme et d'objectifs réalistes. Les membres du CHSCTA ayant l'habitude de fonctionner de la sorte dans le cadre du plan académique de prévention pourront transposer ces compétences dans le domaine de la RH, RH étant véritablement entendue au sens large de tout ce qui relève des ressources humaines, du recrutement voire de l'avant-recrutement jusqu'au départ des personnels, en incluant les questions de l'attractivité, de l'action sociale, du bien-être au travail, de la gestion plus individualisée des personnels. Sur ce point, il faut convenir que l'Éducation nationale sait gérer des effectifs hyper nombreux, en recrutant, rémunérant, traitant de l'avancée des carrières de nombreux personnels mensuellement, annuellement ; mais l'ambition est désormais d'individualiser et de personnaliser davantage cette gestion.

Les représentants de la FSU demandent à poser de suite des questions car ils ont déjà lu ces derniers.

La directrice des ressources humaines l'en assure puisque le but est ici bien d'échanger sur ces documents, mais propose de les balayer au préalable rapidement dans la mesure où certains membres du CHSCTA ont peut-être pu participer au groupe de travail du CTA ou en avoir un retour quand d'autres non.

La directrice des ressources humaines présente les grands domaines.

- Dans le domaine de la coopération, l'académie de Lyon entend créer un véritable écosystème RH intégrant le service de RH de proximité. Une offre de service RH de proximité a été lancée avec la création d'agences départementales il y a presque deux ans. L'objectif de pouvoir offrir des rendez-vous sur les territoires est atteint, le dispositif fonctionne bien, malgré la crise sanitaire. Mais l'idée est désormais d'en stimuler la synergie avec tous les acteurs de l'académie, notamment avec tous les services de gestion RH, qu'ils soient dans les DSDEN ou au Rectorat, afin d'éviter les effets de découplage qui peuvent être ressentis par les personnels dans leur réalité quotidienne. Une marge de progression existe assurément en la matière, que la crise sanitaire n'aide pas à réduire. L'académie de Lyon entend donc lancer de nouvelles campagnes de communication autour de cette offre de service RH de proximité afin de les élargir et de s'assurer que tous les personnels de l'académie en ont connaissance, qu'ils soient enseignants, ATSS, personnels de l'enseignement public, personnels de l'enseignement privé, contractuels, titulaires, AESH, premier degré, second degré, etc... Il convient donc d'y réfléchir. L'académie de Lyon entend aussi favoriser la participation des personnels administratifs d'encadrement au parcours Cap management. Il s'agit de formations management interministérielles visant notamment l'acquisition d'une culture managériale commune et innovante autour de valeurs. D'autres actions sont envisagées pour prolonger les enjeux « développer, piloter,

coordonner » dans ce domaine de la coopération, d'ailleurs évoquées dans les déclarations liminaires : au sujet de la mise en place d'un suivi pour les agents ayant saisi le service RH de proximité, de l'amélioration de l'outil ProxiRH, du développement de nouvelles formes d'actions, de l'ouverture à d'autres environnements et ministères afin de favoriser les mobilités, restaurer l'attractivité et de valoriser ce qui se fait dans l'Education nationale, de l'amélioration de la formation et de l'accompagnement des personnels, de la mise en place de formations au co-développement.

- Dans le domaine de la reconnaissance, l'académie de Lyon entend communiquer, accompagner, personnaliser. Pour ce faire, trois actions-phares. Tout d'abord l'amélioration de la relation usager. Le terme « usager » ayant pu choquer certains lors du groupe de travail alors qu'il désignait simplement tout personnel saisissant le service RH qui était alors considéré comme « usager du service public » sera remplacé dans les futurs documents par le terme « agent » ou « personnel ». Cette amélioration de la relation aux agents s'articule notamment à la mise en place du nouvel outil de communication qu'est la plateforme VALÈRE. Elle a été utilisée la première fois pour les opérations du mouvement intra-académique des enseignants du second degré. Elle a permis, en dépit de la crise sanitaire, pour ce dispositif imposant de liaison entre les personnels et les services, de déposer des documents, poser des questions, demander des informations, des liens, des rappels téléphoniques. Elle a permis une traçabilité et une visibilité, une reprise des dossiers par un autre gestionnaire le cas échéant, une accessibilité car elle est utilisable depuis n'importe quel terminal, donc depuis un smartphone aussi. L'usage de cette plateforme s'étant ainsi révélé très positif à l'occasion des opérations du mouvement intra, les services RH de l'académie s'emploient à l'utiliser de façon progressive à un nombre plus étendu de dispositifs voire à tous les dispositifs, pour tous les personnes de l'académie. Elle va par exemple être utilisée dans le premier degré pour le mouvement de cette année dans les trois départements. Elle a déjà été utilisée pour les congés de formation professionnelle, pour les CPF, pour les postes adaptés, premier ou second degrés, pour les promotions, ATSS notamment. Facile d'accès, elle permet de simplifier les relations. Elle n'empêche pas le contact direct par téléphone quand il est nécessaire. Elle permet de gagner du temps. Deuxième action-phare, l'amélioration de l'accès à l'information et à la communication, notamment pour les enseignants du 1^{er} degré, directeurs d'école et IEN 1^{er} degré qui peinent parfois à accéder à certaines informations académiques voire départementales. C'est ce qui est ressorti notamment des services RH de proximité. Chaque département a déjà mis en place certaines actions, mais il s'agit d'un enjeu sur lequel les Ressources Humaines académiques entendent veiller. Troisième action-phare, l'expérimentation de la Mission Académique de l'Encadrement (MAE), opérationnelle dans l'académie de Lyon depuis quelques mois. Il s'agit de repérer des talents, des personnes qui souhaitent évoluer dans l'académie, de mettre en place des entretiens pour les accompagner selon leurs besoins. Sont co-référents du dispositif Monsieur Mullett administrateur RH de proximité, DRH adjoint et Madame Lamy-Au-Rousseau, DAASEN du département de l'Ain. Le service académique des Ressources Humaines en a été expérimentateur cette année. Le dispositif devrait être généralisé aux autres académiques, puisqu'il a plutôt bien fonctionné, avec 28 entretiens. L'administrateur administrateur RH de proximité, DRH adjoint est invité à apporter des compléments sur ce point.

L'administrateur RH de proximité, DRH adjoint confirme que 28 entretiens sont prévus dans la phase expérimentale qui se termine fin mars 2021. 25 ont eu lieu à ce jour, avec des personnes d'horizons très variés : professeurs des écoles, professeurs du second degré, personnes non encore officiellement chargées de fonctions académiques, cadres intermédiaires, inspecteurs, personnels de direction. L'idée de cette phase expérimentale était d'avoir matière à sonder les attentes des interlocuteurs reçus dans le cadre des entretiens en termes d'accompagnement aussi bien sur les aspects formatifs, pour lesquels de nombreuses prestations sont déjà offertes par les différents services dont les services de formation, que sur les aspects plus strictement liés à l'accompagnement, tels l'aide à la constitution de dossiers de candidature, aide à la recherche de perspective en lien avec les nombreuses ressources déjà existantes ou avec les modalités plus récentes comme l'immersion auprès de personnels vers les compétences desquels les personnels reçus en entretien envisagent de se diriger. Une phase de bilan de ces entretiens sera bientôt entamée. Elle permettra d'affiner ce que pourrait être l'offre de service à mettre en place et la mesure dans laquelle elle pourra l'être puisque des ressources seront nécessaires pour faire face aux différentes attentes.

La directrice des ressources humaines le remercie de cette intervention et indique que ce sujet sera repris si les membres du CHSCTA ont des questions. Elle ajoute qu'outre ces trois actions-phares dans le domaine de la reconnaissance, de nombreuses autres pistes sont envisagées. Par exemple, améliorer la formation des enseignants contractuels, mettre en place des formations à destination des personnels administratifs pour favoriser les évolutions de carrière, faire un bilan des attributions CPF (compte personnel formation) et accompagner les agents concernés, affiner la politique académique autour des demandes de ruptures conventionnelles. Les organisations syndicales ont d'ailleurs mentionné ce sujet dans leurs déclarations liminaires. L'idée est d'établir un suivi des agents dont la demande de rupture conventionnelle n'a pu être acceptée, en raison de « la rareté de la ressource » selon la formule d'usage, c'est-à-dire d'un besoin dans une discipline. Autre exemple de piste : mieux organiser l'accueil des nouveaux personnels notamment ceux de Jeunesse et Sport comme l'ont d'ailleurs mentionné les organisations syndicales dans leurs déclarations liminaires. Il serait l'occasion d'en profiter pour favoriser la présentation, les échanges, la découverte des nouveaux métiers, ceux-ci pouvant représenter des opportunités professionnelles dans les deux sens. Dernier exemple de piste : réactiver le groupe de travail sur les conditions de travail des enseignants stagiaires issu du CHSCT, notamment dans le contexte particulier de la rentrée scolaire 2021 qui imposera d'intégrer, outre les enseignants stagiaires, des alternants mais aussi des AED en pré professionnalisation. Il s'agira donc de réactiver ce groupe de travail pour accompagner tous ces personnels qui entrent dans le métier et auront des statuts très différents notamment sur l'année 2021-2022 suite à la réforme des concours et des masters MEEF.

- Dans le domaine de l'ouverture, l'académie de Lyon entend écouter, répondre, valoriser toutes les actions menées et qui continuent à être menées visant au renforcement et stabilisation de l'équipe de médecine de prévention sur les trois départements, avec le recrutement de nouvelles infirmières « santé au travail » et de nouveaux médecins du travail. De même s'agissant de l'accélération de la dématérialisation des procédures notamment autour de VALÈRE dont il a été fait mention précédemment, des procédures

d'accompagnement de la crise sanitaire avec par exemple la tenue récente de conférences en partenariat avec la MGEN en direction des directeurs d'école. Se poursuivent également le développement du dispositif QVT/QVE en EPLE qui avait été présenté lors d'un précédent CHSCTA par le directeur de la délégation à la formation innovation expérimentation (DFIE), du télétravail notamment dans les services déconcentrés. S'agissant d'actions en cours de réflexion, on peut citer la mise en place d'un groupe de travail sur le harcèlement tant pour les élèves que pour les personnels, rejoignant en ceci les déclarations liminaires des organisations syndicales, le lancement d'un partenariat pour le logement des personnels avec « Action logement » pour lancer par exemple des actions de colocations même si l'idée est contrariée par la crise sanitaire, le projet de revisiter l'action sociale académique au regard des actions existantes pour les personnels Jeunesse et Sport accueillis au sein de l'Education nationale mais dont on sait qu'ils ont des services différents en termes d'action sociale et qui pourraient inspirer l'Education nationale. Plus en lien avec le CHSCT, on peut encore citer les projets de valoriser les visites sur sites du CHSCT, de relancer le groupe de travail « prévention des RPS » issu du CHSCT, de développer les actions de médiations et de coaching.

La directrice des ressources humaines conclut cette présentation en soulignant qu'il s'agit d'idées mises en avant mais que l'attente est réelle de toutes les préconisations que les membres du CHSCTA pourront produire, pour mieux identifier notamment les points qu'ils estiment plus décisifs. Et elle soumet à l'écran une esquisse de plaquette de communication à destination des personnels, reprenant les principaux mots-clés de cette feuille de route RH. Elle cède la parole aux représentants des personnels pour toutes leurs questions et remarques et à tous les personnels de l'académie présents compétents pour y répondre.

3.2. Questions

Les représentants de la FSU considèrent que certaines formulations du document manquent de précision et ne permettent pas de discerner clairement les actions induites. Ainsi de la formule « amélioration de l'accès à l'information et à la communication ».

La directrice des ressources humaines répond qu'à titre d'illustration, les trois départements, chacun à sa manière, ont mis en place des lettres d'information aux personnels du premier degré, certains ciblant davantage les directeurs d'école, d'autres l'ensemble des personnels, en fonction de leur analyse. Ainsi de la LIR dans le Rhône. Elles sont nées du constat que certains personnels n'accédaient pas aux informations réglementaires ou liées à l'académie, et qu'il convenait donc de les leur apporter, mensuellement par exemple.

Les représentants de la FSU indiquent, en tant que personnels du second degré, ne pas recevoir la LIR alors qu'il y est souvent fait référence en CHCST départemental du Rhône. Or ils constatent que beaucoup de collègues enseignants ne connaissent pas l'existence des registres, pour ne citer que cet exemple. Alors qu'ils se posent de nombreuses questions, il leur manque de fait beaucoup d'informations de la part de leur administration.

La directrice des ressources humaines répond que ceci confirme la question déjà posée par les représentants des personnels de savoir comment communiquer sur l'action sociale ou sur les actions liées au CHSCT. Elle indique que cela peut passer par là. Mais qu'il faut trouver des moyens de communication, en priorité à destination des personnels du premier degré qui semblent a priori plus isolés que ceux du second. Le BIR permet en effet de transmettre à ceux-ci nombre d'informations administratives.

Les représentants de la FSU annoncent ensuite des questions assez concrètes, se faisant le relai de questions que leur posent syndicalement des collègues enseignants.

Concernant par exemple les promotions et les mutations. Auparavant, les syndicats disposaient des documents ce qui leur permettait de répondre à des questions très précises. Désormais, les syndicats ne disposent plus des documents. En conséquence, les collègues posent des questions, par exemple actuellement, face aux résultats des mutations qui viennent de tomber, auxquelles les syndicats ne peuvent plus répondre. Ils prennent donc rendez-vous avec ProxiRH ; ils sont ainsi orientés vers les services du rectorat pour obtenir des réponses à toutes leurs questions, typiquement sur les barres départementales.

La directrice des ressources humaines répond que les mutations sont des opérations très techniques et qu'elles relèvent plus du développement de la plateforme VALÈRE qui est mise en œuvre pour chaque grande opération (mutations ATSS, mutations des personnels du second degré, etc...) que de ProxiRH qui a trait aux évolutions de carrière, même si des réponses relatives aux mutations ou une orientation vers les services gestionnaires experts leur y seront proposées en cas de questions. La plateforme VALÈRE permet le dépôt des candidatures et dès l'ouverture un système de questions-réponses ou l'obtention d'un rendez-vous, téléphonique et non en présentiel en cette période.

Les représentants de la FSU concèdent qu'au-delà des informations disponibles sur un écran, il est mieux pour les collègues enseignants d'obtenir des éléments de vive voix pour comprendre ce qui justifie une promotion, une non promotion.

La directrice des ressources humaines confirme que certaines situations ne nécessitent pas une conversation très longue quand d'autres nécessitent un entretien téléphonique de longue durée.

Les représentants de la FSU posent une autre question émanant des collègues enseignants. Elle est relative aux conditions de travail, notamment au fait de se voir imposer de travailler plus, de faire plus d'heures. En effet, la DHG de l'an dernier contraint les enseignants à absorber cette année de plus en plus d'heures supplémentaires, les chefs d'établissement à les leur imposer. Or beaucoup de collègues n'en veulent pas. Se pose dès lors la question de la santé au travail. Typiquement, un collègue doit-il prendre contact avec cette plateforme quand il aspire à des conditions de travail correctes où il ne se voit pas imposer des heures supplémentaires qu'il refuse ?

La directrice des ressources humaines répond qu'il s'agit d'un autre type de questions même si elle entend le lien entre temps de travail et conditions de travail. Elle rappelle avoir souligné l'effort de pérennisation d'un service de médecine du travail et que des collègues peuvent donc s'en rapprocher pour des aménagements relatifs à leurs tâches. Quant à la

question plus stricte des heures supplémentaires, il faut s'en référer aux textes qui s'appliquent. Le chef d'établissement fait le lien entre les enseignants et les heures à assumer. Plus généralement, et comme évoqué d'ailleurs dans les déclarations liminaires, dans l'optique d'établir un écosystème RH dans l'académie, il convient de rappeler que tout le monde fait de la RH, le chef d'établissement en premier lieu, et se doit d'avoir une culture commune, en apportant les mêmes réponses, fondées sur le même état d'esprit et les mêmes valeurs, la bienveillance notamment. On entend que les choses ne sont parfois pas bien faites, ou mal ressenties, celles-ci étant souvent plus complexes qu'il n'y paraît. Il faut donc diffuser une culture en ce sens. D'où le rôle de la formation au management. Certaines choses sont mieux acceptées quand on en comprend mieux le sens.

Les représentants de la FSU souhaitent continuer à intervenir.

La directrice des ressources humaines invite à bien respecter l'organisation de cette séance et donc à faire que ce temps consacré à la feuille de route RH n'ampute pas sur les autres temps. Elle souhaite attribuer également la parole à d'autres représentants des personnels.

Les représentants de la FSU demandent quand l'expérimentation QVT doit reprendre, se souvenant qu'il y a six ou sept ans, elle avait commencé avant que madame la rectrice de l'académie ne décide d'arrêter, à l'époque.

La directrice des ressources humaines précise que le document fait référence à l'expérimentation QVT/QVE présentée par le directeur de la DFIE il y a un an, selon laquelle sept établissements de l'académie s'étaient portés volontaires. Elle rappelle que ce dispositif est adossé à la recherche: il s'agit, sur la base de questionnaires adressés aux élèves et aux personnels, de dresser un bilan et d'établir un plan d'action en lien avec le projet d'établissement. Certains établissements sont toujours actifs dans ce processus, d'autres vont y être intégrés. Il avait été initié par madame la rectrice de l'académie Champion qui y tenait très fortement, piloté par son directeur de cabinet de l'époque. Malgré la crise sanitaire, l'idée de le relancer s'est affirmée, dans le souci de la qualité de vie au travail, de la qualité de vie des élèves, pour un environnement harmonieux au bénéfice de tous, et notamment de la performance des élèves.

La directrice des ressources humaines attribue la parole à la secrétaire du CHSCTA puis aux représentants de FO.

La secrétaire du CHSCTA demande si un bilan de l'expérimentation QVT/QVE est prévu et s'il porte sur le gain en qualité de vie au travail, puisqu'il vient d'être dit que des établissements allaient être ajoutés. Ce point avait été évoqué lors de la séance du CHSCTA, mais les représentants des personnels n'avaient pas été destinataires de cette liste, à moins qu'elle ne se retrouve sur le site de la DFIE.

La directrice des ressources humaines informe qu'elle ne répond pas de façon précise ce jour mais qu'un bilan a été fait, qu'elle demandera au directeur de la DFIE de le faire parvenir au CHSCTA ou de venir le présenter en CHSCTA pour informer des établissements qui relancent cette expérimentation, sauf si ses membres ne le souhaitent pas.

Les représentants de FO préviennent qu'ils risquent d'être perçus comme désagréables. Ils rappellent que FO est une organisation indépendante, qu'ils ont exprimé à maintes reprises leur extrême réserve sur la RH de proximité, et qu'ils avaient déclaré en temps utiles être radicalement opposés au Grenelle de monsieur Blanquer. Le document proposé s'inscrivant dans cette logique du Grenelle, comme la directrice des ressources humaines l'a elle-même indiqué, ils ne pourront donc s'associer à ce travail d'aucune manière. Par ailleurs, un outil relatif aux mutations intra-académiques a été présenté. Mais ils pensent que le meilleur outil pour les mutations intra-académiques est le rétablissement des CAPA.

La directrice des ressources humaines indique ne pas avoir trouvé les représentants de FO désagréables et avoir entendu les remarques qu'ils avaient déjà émises. S'agissant de leur réserve à l'égard de la RH de proximité, elle entend leurs remarques, même si les personnels qui y ont recours actuellement en voient l'intérêt, et parfois aussi les limites. Celles-ci, dont les personnels du service RH ont bien conscience, justifient d'ailleurs les marges d'action : la RH de proximité ne peut en effet se réduire à un rendez-vous sans suite. S'agissant du Grenelle, il convient d'insister : l'idée du projet présenté est de focaliser sur les spécificités de l'académie, au service des personnels de l'académie. Il s'agit certes d'une commande nationale mais avec une coloration académique dont il est souhaitable qu'elle soit menée de concert avec les représentants des personnels membres du CHSCTA. D'où la présentation qui en a été faite, non de façon générale mais adaptée aux réalités existantes ou en projet dans l'académie. Sont proposées des actions concrètes destinées à aider les personnels de l'académie. Pour apporter ces améliorations, l'aide et les avis des représentants des personnels membres du CHSCTA seront véritablement appréciés. Et c'est la raison pour laquelle ils sont consultés. S'agissant de la disparition des CAPA, la loi de transformation de la fonction publique, quoi que chacun en pense, a été votée et s'applique. Si le rôle des organisations syndicales dans la diffusion des informations, dans l'accompagnement des personnels, était bien connu, de fait, ce système n'existe plus. Les services académiques ont dû en tirer les conséquences et se réorganiser, ce qui a induit de revisiter en profondeur le métier des gestionnaires RH afin que ce ne soit pas défavorable aux personnels. Tel est typiquement l'objet de l'outil VALERE. Lors du mouvement intra-académique, en période de confinement strict, quand les gestionnaires de la DIPE et les personnels devaient soudainement travailler à distance à compter de la mi-mars, il a permis de réussir à informer et accompagner les personnels. Le travail avait heureusement été amorcé avant, et le service informatique s'est montré très réactif et agile pour mettre en place de tels outils. Il est certain qu'un outil ne suffit pas, mais il aide, permet de gagner du temps et de réinvestir ce temps sur la relation de proximité.

La directrice des ressources humaines donne la parole aux représentants de l'UNSA, tout en invitant tous les membres présents à bien vouloir se rendre visibles à l'écran, pour plus de convivialité, sauf problème de connexion.

Les représentants de l'UNSA confirment avoir trouvé la plateforme VALÈRE plutôt efficace : lancée au bon moment, en plein confinement dur, elle a permis aux enseignants de procéder plutôt correctement aux opérations de mutation. Pour en revenir à la partie communication, ils identifient un écueil : ils considèrent le BIR comme une très bonne modalité de communication de la part du rectorat puisqu'il est aisé à retrouver sur le site

internet académique ; en revanche, l'usage d'IDÉAL pour les communications produites par les DSDEN les rend très difficiles à retrouver ensuite. Aussi souhaitent-ils savoir pourquoi leur publication sur le site internet existant de chacune des trois DSDEN n'est pas privilégié. La multiplication des moyens de communication entraîne une perte de lisibilité des informations et augmente la complexité lors de la recherche d'une information précise puisqu'on ne sait où la chercher. Ceci ne vaut pas pour les informations produites par le rectorat : leur accessibilité est plus simple. Elle est beaucoup plus compliquée pour le premier degré.

La directrice des ressources humaines confirme aux représentants de l'UNSA que ces questions étaient bien ressorties lundi et les secrétaires généraux des DSDEN étaient présents. Il leur a été dit qu'avec le BIR, l'accès par les personnels du second, sans être parfait, était satisfaisant tandis que pour le premier degré, un travail de réflexion existait pour la communication d'informations à destination des enseignants. Le rectorat va les inviter à bien s'y engager et le faire aboutir. Il existe des lettres d'information mais, dans certains départements, elles sont à destination des IEN et des directeurs d'écoles. Se pose donc la question de la ventilation de l'information jusqu'à chaque enseignant : revient-elle aux directeurs d'école ou doit-elle être réalisée directement, certes selon les types d'informations ? La mise en place de l'outil VALÈRE pour le mouvement des enseignants du premier degré sera intéressante, elle pourra peut-être permettre de déboucher sur d'autres dispositifs : pour centraliser toutes les informations précises et poser toutes les questions sur un dispositif particulier. Mais cela ne répond pas à une autre attente réelle, celle d'avoir des informations sur tout. Il convient d'articuler ces deux attentes. L'aspect communication interne est important. De même pour l'action sociale, la médecine de prévention ou d'autres types d'actions.

La secrétaire du CHSCTA s'interroge sur la disparition des CAPA et le travail monumental que cela semble avoir provoqué dans les services académiques.

La directrice des ressources humaines indique que cela a nécessité une adaptation et représenté un changement important. Elle l'avait d'ailleurs mentionné en CTA. L'académie de Lyon s'est saisie très tôt, en 2019, du fait que les CAPA allaient perdre leurs compétences en matière de mutations et de promotions, et avait anticipé l'évolution des missions des gestionnaires RH qui devaient être accompagnés. La mise en place d'un outil comme VALÈRE prouve que cela a été travaillé en amont. Sur la forme, le changement est très important : pour les services académiques comme pour les personnels et pour les organisations syndicales.

Les représentants de la FSU font plus globalement remarquer que les collègues, dans leur majorité, ont perdu confiance, plus précisément la confiance qu'ils avaient en leur institution. Première explication, en raison de la suppression des CAPA de toutes les mutations et de toutes les promotions. 80% pensent que le rectorat va faire ce qu'il veut. Un exemple, dans un lycée de Lyon, un inspecteur général venu inspecter une jeune collègue de 25 ans, a décroché son téléphone devant la salle des professeurs pour signifier au rectorat qu'il voulait que celle-ci soit nommée en lycée et en aucun cas en collège. Les

collègues savent bien que les vérifications qui étaient assurées par les organisations syndicales en CAPA pour les mutations ne se font plus. De même pour les promotions, les collègues ne savent pas à qui s'adresser, les réponses données ne leur semblent pas toujours satisfaisantes. Les collègues ont perdu confiance. Deuxième explication, en raison des conditions catastrophiques de travail des enseignants : en cinq ans, avec la réforme du lycée, avec 35 élèves par classe, il leur est demandé de réaliser un travail individualisé pour chacun, ce qui est impossible compte tenu des nombreux problèmes à gérer, problèmes d'absence, problèmes de violence, problèmes de harcèlement, compte tenu de la mise en œuvre d'un programme de plus en plus contraint en terme de temps avec les nouvelles épreuves de mars. Preuve que les conditions de travail sont catastrophiques, recruter des enseignants devient la grande question du ministère. Alors il demande à chaque académie de produire une feuille de route RH, pour les quelques collègues qui veulent devenir chefs d'établissement ou IPR, en mettant de côté toutes ces questions qui, elles, concernent la majorité des enseignants. Beaucoup déclarent être empêchés de faire leur métier. On ne pourra que se réjouir si la feuille de route fonctionne, ravit les collègues, stimule de jeunes étudiants à s'inscrire aux concours parce qu'ils veulent devenir professeur de mathématiques, de sciences physiques, de français. Mais le cœur du problème à résoudre, vécu par les enseignants devant leurs classes, ce sont les conditions de travail et un manque de confiance. Par exemple pour tous les collègues qui demandent à exercer à temps partiel et voient cette demande rejetée pour nécessité de service : c'est le cas de deux tiers des collègues qui le demandent, alors qu'ils sont prêts à gagner 800 à 1000 € de moins. Comment dès lors adhérer à une plateforme ProxiRH, aux annonces avancées par les ressources humaines d'une RH de proximité ?

La directrice des ressources humaines pense que chacun des personnels de l'académie a le droit et l'espoir de bénéficier d'un accompagnement au moment où il le souhaite. Cela ne changera pas le nombre d'élèves par classe mais pourra offrir un moment de respiration, conformément à l'attente que les représentants de la FSU ont soulignée. Or il est connu que ces temps de respiration sont plus difficiles à obtenir dans certaines disciplines ou dans certains départements. Il s'agit donc de mettre en place des cercles vertueux, valorisant toutes les compétences acquises par les enseignants et favorisant l'attractivité. C'est le cas de ceux qui ont envie de changer de métier, momentanément ou pas : quelle réponse leur apporter ? Si l'on parvient à recruter plus facilement, il pourra être accordé plus facilement de partir. Pour ce faire, il convient de valoriser le métier. Permettre les détachements et une seconde carrière y contribue : car exercer le métier d'enseignant ne consiste pas seulement à faire cours face à une classe, c'est une multitude de compétences à valoriser et à faire connaître. La RH de proximité y travaille. Cela prend du temps. Mais cela contribue à modifier l'état d'esprit évoqué par les représentants des personnels : la confiance se construit. C'est une question de management, et à tous les échelons : doivent être associés à la RH de proximité, par la communication et le même partage de valeurs, les services du rectorat, les services des inspections académiques, les chefs d'établissement, les inspecteurs, les DASEN, les adjoints, les enseignants titulaires qui accueillent les enseignants contractuels ou en pré professionnalisation, etc... Les progrès ne sont pas rapides mais réels. Le service de médecine du travail en est la preuve. Il n'existait plus il y a 3 ans mais accueille aujourd'hui chaque jour des personnels dans des délais acceptables, grâce à l'abnégation des médecins et psychologues du travail qui ne comptent pas leur peine. Chaque semaine, la directrice des ressources humaines indique leur signaler des

situations relativement urgentes et chaque semaine ces personnels sont reçus. C'est une véritable réussite qu'il s'agit de saluer. Tout le monde n'a pas besoin de consulter un médecin du travail et ce service ne changera donc sans doute pas le quotidien de tous les personnels. Mais pour ceux qui rencontrent un problème de santé, notamment de santé au travail, les médecins du travail sont présents, écoutent et assurent un suivi, par exemple pour les postes adaptés, les aménagements et les allègements. Ceux qui en ont le plus besoin sont ainsi soutenus.

La secrétaire du CHSCTA revient sur le sentiment du décalage mentionné dans la déclaration liminaire des représentants de la FSU et éprouvé à l'écoute des propos de la directrice des ressources humaines. Quand la directrice des ressources humaines parle de médecine du travail, le secrétaire général de l'académie lors du groupe de travail sur la feuille de route RH a dit qu'il était évidemment impossible d'assurer la visite médicale fonctionnelle qui doit être planifiée tous les cinq ans au motif que le nombre de médecins n'est pas suffisant. La médecine du travail est pourtant obligatoire partout. Les représentants des personnels se retrouvent donc à acter des choses inacceptables. Et cette situation n'est bien sûr pas de la faute des médecins. La question de l'attractivité se pose, mais comment expliquer le manque de professeurs sinon par les salaires de misère, la perspective ridicule d'enseigner jusqu'à 67 ans, les promotions bloquées ? La directrice des ressources humaines répond que tout ce qui est mis en place ne devrait pas être dénigré, ou générer de la défiance. Les efforts pour développer un service RH de proximité plus individualisé doit permettre aux agents de se sentir mieux.

La secrétaire du CHSCTA indique que si les propos tenus sont entendus, il existe une impression de « cassure » entre l'administration et les personnels. La secrétaire du CHSCTA propose d'avancer sur l'ordre du jour.

La directrice des ressources humaines souhaite répondre sur la longévité des carrières des enseignants. Les services RH essaient d'apporter des réponses à tous ceux qui anticipent le fait de ne pas pouvoir rester devant élèves toute leur carrière. Les enquêtes menées sur le nombre de métiers qui sera exercé au cours d'une vie active montrent qu'il est croissant. Dans ce cadre, même si on ne peut résoudre toutes les situations, la RH de proximité offre des perspectives à certains. La directrice des ressources humaines entend donc garder sa volonté et son optimisme, même si elle sait que les conditions quotidiennes de travail de chacun, dans les EPLE, dans les écoles et aussi dans les services surtout en période de crise sanitaire peuvent être épuisantes, d'autant plus que les populations gérées, élèves pour les enseignants comme personnels pour les services, sont elles aussi fatiguées par cette la crise qui exacerbe les difficultés.

Concernant la feuille de route RH, bonne note a été prise de toutes les remarques. Pour toutes celles qui viendraient après la séance, les membres du CHSCTA sont invités à les faire remonter. Une demande identique a été adressée aux membres du groupe de travail issu du CTA. La directrice des ressources humaines s'engage à revenir vers eux sur les avancées et les réinterroger sur les priorités à mettre en place.

Les représentants de la FSU demandent comment s'organise la suite à donner à la feuille de route RH.

La directrice des ressources humaines informe que, en fonction des échanges qui ont eu lieu en CHSCTA et avec le groupe de travail comme des remarques qui pourront lui être adressées ultérieurement, la feuille de route va être amendée puis présentée au CTA par monsieur le recteur de l'académie. Les actions seront ensuite mises en œuvre par le service RH avec engagement de rendre compte des avancées, selon une logique assez similaire à celle du plan annuel de prévention. Elle a vocation à évoluer. Les membres du CHSCTA sont donc invités à faire part de leurs idées, de leurs propositions de rectification ou de compléments, même dans deux mois. La feuille de route a été présentée à titre informatif et n'est donc pas soumise au vote.

4. Reprise du GT Prévention des RPS : pistes de travail et d'expérimentation

La directrice des ressources humaines cède la parole à la conseillère de prévention académique et au médecin de prévention.

La conseillère de prévention académique explique que le groupe de travail a été mis en place en 2019 et s'est réuni à trois reprises. Lors de l'une de ces réunions il y a eu l'écoute d'un témoignage d'une action mise en place pour prévenir les RPS dans une autre académie. Ensuite, tout un travail a été effectué afin de pouvoir enquêter par binômes pour repérer des actions mises en place au sein de l'académie et qui pourraient être intéressantes pour un éventuel déploiement. Est alors survenue la crise sanitaire. Les travaux du groupe de travail ont donc été mis entre parenthèses alors que des entretiens devaient être menés dans les trois départements pour mieux connaître les actions de prévention identifiées. Ils ont repris dernièrement et il a été décidé lors de la dernière réunion début mars de proposer sans plus attendre une expérimentation : sont en effet membres de ce groupe de travail des professionnels dont les compétences leur permettent d'identifier des actions qui existent, bien au-delà de l'éducation nationale d'ailleurs, et qui ont prouvé leur efficacité en matière de prévention primaire des risques psycho-sociaux (RPS). L'idée de proposer doré et déjà cette expérimentation est née lors de la dernière réunion du groupe de travail suite à la restitution d'un entretien réalisé en binôme par Monsieur Saunier, agent du rectorat de Lyon et représentant FSU, et le docteur Michel, médecin du travail auprès d'une IEN animatrice d'un groupe d'échanges sur le travail et d'un personnel ayant bénéficié de ces séances. Ce dispositif a été mis en place à Bourg-en-Bresse auprès de directeurs d'école.

Est simultanément projeté à l'écran un document intitulé « Le travail, parlons-en » présentant l'expérimentation envisagée (cf. annexe n°3).

Le médecin du travail présente l'objectif du projet « Le travail, parlons-en ! ». Elle en explique d'abord les enjeux et les objectifs. L'idée originelle est née en groupe de travail du double constat que tous les personnels éprouvent des besoins en sécurité et en reconnaissance, dans leur sphère privée comme professionnelle, et que l'absence de sécurité et de reconnaissance laisse invariablement place à la souffrance. Comme l'ont

prouvé les sciences du travail, telles l'ergonomie, la psychodynamique du travail ou la psychologie du travail, il existe une manière d'aménager ce vide qui peut se créer dans les collectifs de travail, d'enseignants notamment : il s'agit des échanges autour du travail réel. La base de l'action retenue par le groupe de travail à titre expérimental est donc de favoriser les échanges autour du travail réel entre les personnels afin qu'ils puissent parler, dans une parole vraie et en confiance, des arbitrages auxquels ils doivent procéder au quotidien dans le concret de leur travail. Ce dispositif est différent de la réunion descendante avec transmission d'informations. Il est également différent de la pause-café où beaucoup d'autres choses se déroulent. Ce dispositif est institutionnel. Il permet de créer du lien et de la coopération qui génèrent invariablement de la mise en sécurité, de la reconnaissance et, au niveau collectif, un pouvoir de création, de co-production et d'entente donc, plus globalement, une amélioration des relations interindividuelles.

Le médecin du travail explique ensuite le choix des modalités de mise en œuvre de cette action. Le projet initial prévoyait de commencer par un retour sur l'existant. Mais cette démarche s'est révélée trop laborieuse et chronophage. La crise sanitaire n'a fait qu'accroître le sentiment partagé par tous : la nécessité d'accélérer. Le groupe de travail a donc décidé de proposer une expérimentation : créer dès à présent ces groupes d'échanges autour de la parole tout en en assurant, dans ces premières phases, un accompagnement, les personnels n'étant pas habitués à poser leur parole de cette manière. Que cet accompagnement s'accomplisse avec des ressources internes ou des ressources externes doit encore faire l'objet d'une discussion, d'un point de vue théorique et pratique, au sein du groupe de travail et avec l'employeur et les services qui dispensent les moyens. De vraies questions se posent en effet au niveau théorique quant aux choix qui peuvent être faits. Il faut d'abord comprendre qu'idéalement, un groupe de paroles doit pouvoir se réunir régulièrement et fonctionner en autonomie. Mais, premier enjeu, il faut l'accompagner vers l'autonomie. D'où cette question encore en débat : comment créer cette autonomie ? Second enjeu constitutif de ce dispositif : ce groupe de paroles se réunit à un rythme régulier. Idéalement, et d'un point de vue médical, deux heures chaque mois sur le temps de travail constituerait une durée, un rythme et une modalité satisfaisants pour porter soutien aux personnels.

Le médecin du travail explique enfin que l'intention actuelle est de pouvoir démarrer l'expérimentation à une échelle très locale avec des enseignants de tous les niveaux et des personnels de direction, pour proposer rapidement des éléments de soutien à certains, pour permettre au groupe de travail d'avoir à brèves échéances des retours d'expérience et d'espérer ainsi le déployer plus largement plus tard, sans doute progressivement. Le médecin du travail propose à la conseillère de prévention académique de poursuivre, si elle le souhaite, les explications sur l'organisation et le territoire.

La conseillère de prévention académique précise que ce thème a été rajouté à l'ordre du jour la semaine précédente, le groupe de travail ayant tenu à présenter aux membres du CHSCTA l'idée-même d'une telle expérimentation avant de construire plus avant un projet, c'est-à-dire un projet plus abouti, budgété, localisé, au cahier des charges établi précisément avant que de le soumettre à monsieur le recteur de l'académie. Ce qui est présenté ici n'est donc qu'un état de réflexion, produit d'une seule et unique réunion. Mais il prend tout son sens au regard de la crise sanitaire : actuellement, les collectifs de travail sont mis à mal, déjeuners ou réunions étant rendus impossibles sauf par visio-conférences.

Le contexte sanitaire en renforce en quelque sorte l'actualité comme l'acuité. Le document projeté « Le travail, parlons-en ! » y fait un clin d'œil, le premier dessin figurant une réunion en extérieur. L'absence de masques et de distanciation sociale ne s'y justifie que par l'absence de dessins ad hoc dans la base de données disponibles. De fait, ces groupes de travail doivent se dérouler en présentiel. Dans le contexte sanitaire actuel, les actions où la parole est donnée aux personnels devant se tenir à distance ne fonctionnent qu'imparfaitement, le distanciel atteint dans ces cas une limite. La réflexion proposée est donc projetée dans un contexte où la situation sanitaire sera améliorée.

La directrice des ressources humaines précise le contexte envisagé : soit la situation sanitaire sera améliorée, soit l'action devra être menée en groupes très restreints permettant le respect des consignes sanitaires. En somme, l'action sera adaptée aux conditions sanitaires du moment où elle débutera. Mais elle devra absolument privilégier le présentiel parce que la parole élaborée en collectif avec le système de visio-conférences ne permet pas d'atteindre l'objectif de parole vraie.

La conseillère de prévention académique indique que l'idée est de pratiquer l'expérimentation sur un territoire défini, en l'occurrence dans l'Ain. Celui-ci a été choisi parce que l'action présentée au groupe de travail lors de sa dernière réunion a été organisée à Bourg-en-Bresse. L'investigation menée par les collègues a montré que cette action avait été efficace et se prolongeait bien au-delà du dispositif animé par une professionnelle dans le cadre du travail d'une manière informelle au point que l'IA-DASEN de l'Ain avait décidé de proposer un dispositif similaire à d'autres personnels. La conseillère de prévention académique informe que l'IA-DASEN de l'Ain a fait part hier, ce qui explique que le groupe de travail n'en ait pas eu connaissance jusqu'ici, de son entier accord pour porter cette expérimentation dans son département. Il conviendra donc d'identifier le lieu avec elle. Conformément aux conditions de réussite indiquées en bas du document - mais dont la liste n'est pas exhaustive, faute de place - il devra forcément s'agir d'un territoire et de structures qui ne sont pas en crise : le but est de mettre en place une prévention primaire. Le volontariat des participants sera nécessaire. Il faudra sans doute agir au préalable en matière de communication afin d'inciter les personnels à participer à ce dispositif, et déjà à en découvrir l'existence. Ce type d'actions relativement inédit leur étant peu familier, le volontariat n'est de fait pas gagné d'avance. L'appui en la matière des organisations syndicales représentantes des personnels et membres du CHSCTA sera d'ailleurs apprécié. La nécessité de mettre en place une communication appropriée sera abordé, si une suite doit être donnée à ce projet, lors des deux prochaines réunions dont les dates sont déjà programmées. Il y aura nécessairement une analyse des besoins de chaque groupe puisque les actions proposées sont différentes. Faute de temps pour les détailler, les voici présenter sommairement : l'analyse des pratiques qui est la plus connue, le co-développement, l'analyse d'une situation-problème, les groupes d'échanges sur le travail. En l'occurrence, l'action menée à Bourg-en-Bresse était un groupe d'échanges sur le travail, animée par des professionnels. Sur ce point, le groupe de travail a commencé à lister les ressources internes, dont font partie monsieur Denave, psychologue au rectorat et présent à ce CHSCTA, et madame Sandrine Marais, psychologue du travail. S'agissant des prestataires, un appel d'offres sera nécessaire afin de pouvoir choisir l'ensemble des acteurs qui participeront à cette animation. Le tout sera suivi, comme il se doit, par une évaluation du CHSCTA et, au plus près, par les participants au groupe de travail.

M. Saunier informe avoir participé avec le docteur Michel à l'entretien avec madame Jandreau, animatrice des séances proposées au groupe d'échanges sur le travail à Bourg. Il souhaite apporter quelques précisions. Premièrement, madame Jandreau a fortement insisté très récemment pour faire savoir qu'elle ne participerait à un travail de cet ordre qu'à la condition qu'il soit réalisé en présence et avec un collectif. Deuxièmement, et pour faire le lien avec ce qui a été dit précédemment par les représentants de la FSU et qui constitue une parole forte en ce qu'il a été montré l'existence d'une forme de crise à l'école, nonobstant la crise sanitaire certes déplorable, il convient d'acter que des problèmes existent à l'école indépendamment de celle-ci et que, celle-ci ne pouvant donc servir à les expliquer tous, il ne faut pas attendre la fin des situations de confinement et de semi-confinement pour agir. Une crise du travail individuel et du travail collectif existe qui préexiste à cette crise. Ce qu'ont d'ailleurs apprécié les collègues, enseignants et non enseignants, dans le travail de madame Jandreau est justement le travail collectif effectif qui a pu se faire hors temps sur le travail ou sur des thèmes annexes. Il y a un besoin humain profond de travailler avec ses collègues. Si les fonctionnaires sont privilégiés en raison de leur salaire, cette crise n'est pas que sanitaire. Elle a une dimension sociale, psychique, mentale. Il faut le répéter extrêmement fortement. Il est question de crise de confiance, et ceci a déjà dit par les représentants des personnels bien avant la crise sanitaire. La crise actuelle accroît en somme des problèmes sociaux. Il ne faut donc pas s'imaginer que la disparition du virus ou l'apparition d'un vaccin va tout régler. Ces propos ne sont pas prononcés par dépit mais dans un esprit constructif. Ils éclairent pourquoi le groupe cherche à promouvoir ces réunions sur le travail : il s'agit d'un enjeu important. Le groupe serait donc fondé à mettre les choses en route s'il obtient l'accord de l'employeur le plus tôt possible. Ce serait un signe positif de la part de l'institution par rapport à cette perte de confiance qui, elle, est structurelle.

La conseillère de prévention académique ajoute qu'il sera nécessaire d'identifier un secteur géographique. Elle confirme que le dispositif a été envisagé dans un premier temps à une échelle très locale, à des fins expérimentales et avant un déploiement progressif plus large, mais qu'il s'inscrit dans tous les cas dans la durée, c'est-à-dire pendant une année scolaire au moins.

La directrice des ressources humaines précise que le dispositif avec l'accompagnement aurait cours durant une année scolaire sauf si le groupe est très autonome et que l'intervenant estime qu'il peut continuer seul. Que l'accompagnement initial soit plus ou moins long, l'objectif est dans tous les cas la pérennisation en autonomie de tels groupes. Le collectif de travail et le soutien qu'il apporte étant fragiles, les maintenir dans la durée, c'est garantir ce soutien et cette sécurité en termes de coopération et de confiance, par une alimentation permanente. La visée est donc plus ambitieuse qu'une action ponctuelle en termes de santé mentale face à la souffrance au travail. D'où ce souci de donner à ces groupes les outils pour les rendre autonomes et leur permettre de s'organiser dans la durée.

Les représentants de la FSU confirment que l'analyse des pratiques est essentielle, constatent qu'elle a disparu de l'offre de stages du PAF et se réjouissent donc de la voir réapparaître. Il leur semble essentiel que soit précisé dans le document projeté, à la rubrique « bénéficiaires sur un même territoire », qu'enseignants, chefs d'établissement et directeurs d'écoles ne seront pas dans le même groupe d'analyse parce que cette clarification constitue une condition absolument nécessaire pour qui aspire à une parole vraie.

La directrice des ressources humaines certifie que les groupes seront uniformes en termes de métiers, sans lien de subordination à l'intérieur d'un même groupe, et rappelle que le volontariat est un prérequis majeur. Il sera toujours possible de réfléchir ultérieurement à ménager des groupes mixtes, combinant par exemple enseignants et vie scolaire, parce que cela peut présenter un autre intérêt. Mais cela ne peut se penser et se réaliser que progressivement.

La conseillère de prévention académique précise que ces précisions seront portées sur le document. Elle en profite pour signaler une erreur qu'elle vient de relever, qui avait dû également échapper aux membres du CHSCTA puisqu'aucun retour ne l'évoquait non plus et qui sera rectifiée : la mention d'un lycée du secteur sélectionné, de deux collèges et de quelques écoles rattachées à ces collèges et à ce lycée. Le but est bien de combiner enseignants des premier et second degrés, avec un lien entre eux en raison du travail que les deux structures doivent mener.

La secrétaire du CHSCTA informe ne pas se souvenir de la mention d'un lycée, mais seulement, et justement par souci de faisabilité à une échelle très locale, d'un collège et des écoles rattachées à celui-ci, conformément à ce qui figure dans le document projeté. Ceci explique pourquoi elle n'y avait pas relevé d'erreur.

Le médecin du travail explique la mention d'un lycée par la volonté d'expérimenter sur tous les niveaux afin d'en établir un retour le plus exhaustif possible. Néanmoins des ajustements seront faits, ne serait-ce que la définition du secteur qui dépendra également de l'IA-DASEN de l'Ain. Il faut en effet se réjouir de ce que celle-ci soit prête, et avec enthousiasme, à accueillir l'expérimentation car elle lui permet d'être portée institutionnellement. Mais rien n'est encore figé ; la discussion de ce jour visait simplement à partager les avancées des réflexions du groupe de travail de la semaine précédente.

La conseillère de prévention académique confirme la satisfaction que ce sujet ait pu être ajouté à l'ordre du jour et que l'accord de l'IA-DASEN de l'Ain ait pu être obtenu : ils constituent des avancées de bon augure pour le projet et autorisent à se projeter plus loin.

La secrétaire du CHSCTA confirme que ce serait vraiment le signe d'une action concrète du CHSCTA et qu'il serait des plus importants et opportuns, étant donné qu'il n'y a plus de visites par exemple.

La directrice des ressources humaines ajoute que la conseillère de prévention académique fera le lien avec l'IA-DASEN de l'Ain pour les démarches sur ce territoire.

Le médecin du travail indique que, cet accord ayant été obtenu, le médecin et l'infirmière de prévention de l'Ain y seront également associés pour soutenir et aiguiller le groupe de travail dans ses analyses du territoire à cibler. Ceci avec l'espoir que le retour d'expérience permettra d'inciter l'employeur à déployer cette action plus largement, la conviction de sa pertinence étant forte au sein du groupe de travail.

La directrice des ressources humaines s'assure qu'il n'y a plus d'autres remarques sur ce sujet. Celui-ci n'ayant pas vocation à être soumis au vote, elle aborde le point 5 de l'ordre du jour.

5. Présentation des actions mises en place en cas de situations dégradées

La directrice des ressources humaines demande confirmation à la conseillère de prévention académique que ce point était notamment demandé par les représentants des personnels.

La conseillère de prévention académique le confirme et rappelle qu'il est inscrit au plan annuel de prévention. Elle annonce qu'il sera traité en deux temps : parce qu'il n'est pas toujours possible de répondre de façon précise aux questions que les représentants des personnels peuvent poser quant au traitement précis de certaines situations, le premier temps sera consacré à des situations dégradées de 2020 et à la façon dont les psychologues sont intervenus ; le second temps se déroulera lors du prochain CHSCTA et il s'agira de présenter comment les équipes mobiles de sécurité sont intervenues sur d'autres situations durant la même période. L'objectif est que les représentants des personnels disposent à la fois d'un éclairage sur une situation et d'un sur la méthode, sans document de travail pour le moment mais qui viendra peut-être ultérieurement.

Le psychologue au rectorat confirme qu'il sera en mesure de fournir un document écrit ultérieurement.

La directrice des ressources humaines présente monsieur Jean-Emmanuel Denave, psychologue au rectorat depuis deux ans et demi avant de lui céder la parole.

Le psychologue au rectorat commence par rappeler la demande des représentants des personnels : avoir un retour sur une situation et sur l'intervention collective menée conjointement par lui-même et par sa collègue Sandrine Marais durant l'année 2020, en l'occurrence au premier trimestre. Il annonce présenter cette situation point par point afin, par induction, de démontrer en quoi elle est emblématique du cadre des différentes interventions collectives menées. Il précise qu'il restera évidemment disponible pour répondre ensuite aux éventuelles questions des représentants des personnels.

En préambule, il indique que lui-même et sa collègue sont deux psychologues du travail au pôle Ressources Humaines du Rectorat, placés sous l'autorité hiérarchique de madame de Saint-Jean, tous deux en poste à 60%, et que leur périmètre d'intervention est académique. S'agissant des interventions collectives, ils procèdent par binômes, pour avoir une double écoute entre autres raisons. Durant cette année 2020, le binôme a été essentiellement

composé de lui-même et de sa collègue. Mais un psychologue du travail peut aussi s'associer avec un conseiller Ressources Humaines ou avec une assistante sociale, et cela s'est d'ailleurs produit dans certaines situations. Les psychologues du travail sont chargés de deux missions principales: un accompagnement individuel à la demande directe des personnels, des interventions auprès d'équipes et de collectifs suite à des demandes institutionnelles. L'exemple choisi s'est déroulé à l'automne-hiver 2020. Il s'agit d'une école maternelle dans l'Ain, classée en REP+ et comportant quatre classes. Les psychologues du travail ont été contactés en octobre 2020 par l'IEN de circonscription en raison d'une situation assez exceptionnelle: une petite fille de quatre ans faisait preuve d'une violence physique envers ses camarades et ses enseignants assez hors du commun ainsi que d'une violence verbale au point que « le fonctionnement de la classe et de l'école en général a été profondément perturbé ». L'inspectrice a jugé la situation suffisamment bouleversante pour l'équipe et les personnels pour solliciter une intervention et ensuite prendre contact avec eux. L'équipe fonctionnait bien, était soudée et avait par ailleurs déjà recouru à de nombreuses ressources comme le réseau de circonscription, une psychologue scolaire, une enseignante remplaçante qui avait même été mise à disposition de l'école pour l'occasion, l'intervention d'une enseignante spécialisée, la rédaction d'une information préoccupante par l'école, etc...

Suite à cette demande de l'IEN, les psychologues du travail ont pris deux temps d'échanges pour mieux comprendre la situation: avec l'IEN elle-même pour parler directement de la situation de l'école puis avec la directrice de l'école. Ces temps d'échanges sont très importants pour mesurer si les demandes de l'institution et de l'équipe sont identiques ou légèrement différentes, pour comprendre et analyser plus en détails la situation. Dans ce cas, les temps d'échanges se sont limités aux deux mentionnés car la situation a rapidement semblé assez claire. Mais, dans des situations soit plus conflictuelles soit plus complexes à appréhender, il peut arriver de mettre en place des entretiens individuels avec d'autres personnes de l'équipe: pour mieux cerner la situation, pour identifier le degré d'adhésion à un potentiel travail de groupe dans un deuxième temps. Courant octobre, les psychologues du travail ont proposé à l'IEN et à la directrice un groupe de parole et de soutien à raison de trois séances de deux heures tous les quinze jours durant le mois de novembre. N'ayant pu se tenir en novembre en raison de la Covid, il s'est tenu en décembre. Il fut co-animé par lui-même et sa collègue. Y participèrent les personnes touchées par la situation et volontaires, soit quatre personnes, une cinquième ne le pouvant en raison d'un congé maladie mais elle bénéficiera ultérieurement d'un accompagnement individuel. Deux séances se sont révélées suffisantes. Pour rappel, les règles pour les échanges vocaux lors de ces groupes de travail, dont les deux co-animateurs sont garants, sont la confidentialité des échanges au sein du groupe, le fait de ne pas interrompre la parole, l'absence de jugement moral. Concernant la confidentialité, il est toujours précisé aux membres du groupe qu'aucun nom ne sera cité, ni aucun propos rapporté mais qu'un retour écrit devra néanmoins être transmis à leur commanditaire et à leur hiérarchie sur la globalité de la situation, à savoir une analyse générale de la situation et de l'action menée.

Concrètement, la première séance a été forte sur un plan émotionnel: chacune à son tour, les enseignantes ont pu exprimer ce qu'elles avaient vécu aux niveaux personnel et professionnel. Ces deux premières heures ont en quelque sorte représenté une catharsis

avec une possibilité de mise en liens par les deux psychologues du travail. Deux semaines plus tard, la deuxième séance visait à mesurer les effets de la première auprès des enseignants et si d'autres séances seraient nécessaires. Les bénéfices de l'effet cathartique sont ressortis. Et les enseignantes ont déclaré qu'il était important pour elles d'avoir un temps long dans l'après coup de la situation pour réfléchir et prendre du recul et par rapport à la situation qui avait été vécue, qu'il était important pour elles d'avoir la reconnaissance d'un tiers appartenant à l'institution de la situation traumatique, que ce groupe et cette séance marquaient pour elle la fin d'une période exceptionnelle dans l'école. Il convient de signaler que la petite fille avait été prise en charge mi-octobre par les services sociaux et n'était plus scolarisée dans l'école. D'un commun accord, psychologues du travail et enseignantes ont acté que les deux séances avaient suffi.

A travers ce suivi, ce qu'il convient de retenir c'est que l'intervention d'un collectif auprès d'une équipe exige du temps et une organisation assez complexe. On peut ainsi lister un certain nombre d'étapes :

1/ une demande institutionnelle qui peut provenir du corps d'inspection, des chefs d'établissement, directeurs d'école ;

2/ une analyse de la demande et de la situation problématique au plus près des acteurs, avec les temps d'échanges avec les commanditaires et les acteurs de terrain, et, le cas échéant, des rendez-vous individuels avec l'ensemble des membres de l'équipe ;

3/ la proposition par les psychologues du travail d'un protocole d'intervention assorti d'un calendrier, ce qui est parfois compliqué, avec vérification de l'adhésion des acteurs à leur intervention, le principe étant que ne sont reçues en entretiens individuels et dans le groupe que des personnes volontaires.

4/ Dans l'idéal, tout ce qui précède aboutit à un moment de groupe, d'échanges collectifs, dans la limite des moyens des psychologues du travail, c'est-à-dire, en général, à raison d'un maximum de trois déplacements sur le lieu de l'équipe en question. Un tel travail de groupe s'articule à un fondement théorique psychologique relatif à l'importance de la dynamique de groupe, mais aussi au fait de se situer au plus près du fonctionnement d'une équipe en difficulté, en souffrance ou en conflit afin d'apporter des solutions à ce niveau professionnel très précis.

5/ La dernière phase consiste en des retours à la fois écrits et oraux au commanditaire de l'intervention, à la directrice des ressources humaines, aux participants.

Ce n'est jamais arrivé, mais la possibilité existe, après coup, de ré-intervenir si la situation n'est pas consolidée. Dans tous les cas, au-delà du groupe, toute personne rencontrant des difficultés plus personnelles se voit systématiquement proposer un accompagnement individuel.

L'exemple choisi ici s'est bien déroulé. Il pourrait s'intituler « un groupe de soutien dans l'après-coup d'une situation traumatique ». Mais les psychologues du travail ont d'autres champs d'intervention : un audit sur une situation collective complexe complété par des préconisations ; une médiation-régulation d'équipe en cas de conflit ou de tensions au sein d'une équipe, il s'agit d'ailleurs des interventions les plus difficiles à mettre en place ;

l'analyse de la pratique, mais ceci dans l'idéal, faute de capacités pour le faire dans la réalité.

La directrice des ressources humaines note que cette intervention suscite de nombreuses réactions et accorde la parole pour commencer aux représentants de la FSU.

Les représentants de la FSU remercient le psychologue du travail pour l'exposé de ce cas particulier. Ils ajoutent qu'en tant qu'élus des personnels, ils travaillent beaucoup sur les signalements des personnels dans les registres dématérialisés « santé-sécurité au travail » et constatent que des collègues saisissent plusieurs fois le même signalement dans un même registre. Leur question, compte tenu de l'ordre du jour, était davantage de savoir comment étaient abordées les situations portant sur les médiations entre équipes comme il a été dit, ce qui est bien plus délicat et qu'elles représentent une grande partie des saisies. Ayant compris que le psychologue du travail n'intervient que sur demande de l'institution, les représentants de la FSU désirent savoir si l'institution lui a demandé d'intervenir dans des collèges connaissant d'importants soucis entre les équipes.

La directrice des ressources humaines contextualise le fait que le psychologue du travail a présenté une situation, assez facile à expliquer, afin de montrer aux représentants des personnels ce qu'il est possible de faire. Mais elle et la conseillère de prévention académique avaient bien noté que de nombreuses questions portaient sur des situations précises d'établissements nommés. Mais il faut rappeler qu'interviennent aussi des médecins du travail, la MGEN dans le cadre de la convention. Il s'agissait donc d'une action qui a existé et qui lui avait semblé intéressante à présenter, mais d'autres choses existent. Dans ce cas, c'est l'IEN de circonscription qui avait sollicité, inquiète de la situation qui se dégradait. Mais lorsqu'une saisie est effectuée dans les registres, les autorités sont automatiquement informées de la situation.

S'agissant des registres, la conseillère de prévention académique précise que lorsqu'une situation inquiète vraiment, qu'elle fait l'objet de beaucoup de signalements dans les registres, que le descriptif de la situation fait vraiment apparaître une crise, alors elle télécharge les signalements, les envoie à la directrice des ressources humaines qui demande alors une intervention, auprès du psychologue du travail ou d'un autre intervenant. Ce fut le cas en l'occurrence pour la situation présentée dont le nom n'apparaîtra pas dans le compte-rendu en raison du nécessaire respect de la confidentialité de certains travaux du CHSCTA.

La secrétaire du CHSCTA déclare être redevable au psychologue du travail de cette présentation mais ne pas s'être attendue à cela au vu de l'intitulé du point 5 de l'ordre du jour : « point sur les situations dégradées ». Elle pensait que seraient exposées les actions menées par le Rectorat dans les établissements cités. Même si elle est reconnaissante envers le psychologue du travail de cette présentation, regrettant que les psychologues du travail ne soient que deux plutôt que six dans l'académie, elle affirme sa surprise et indique que le temps passe et que des avis restent à voter.

La directrice des ressources humaines le confirme, informe que la directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation est arrivée, dit que la commande n'a peut-être pas été complètement analysée. L'idée était d'essayer de faire le point, certaines situations

étant en cours, d'autres terminées comme celle exposée, raison pour laquelle elle a été choisie pour être présentée, mais peut-être à tort finalement. Au regard des noms d'établissement cités, il est possible de dispenser des informations.

La conseillère de prévention académique complète la présentation en évoquant la deuxième école précitée dans laquelle l'intervention d'un psychologue a eu lieu. Le psychologue était prestataire de la MGEN et son action ne s'est pas déroulée de la même façon. Il s'agissait d'une transposition des espaces d'accueil et d'écoute : au lieu de se faire dans les locaux de la MGEN, le dispositif s'est tenu sur place, avec une prise en compte du contexte, sous forme d'entretiens individuels. S'en est suivie sur place également une intervention conjointe du docteur Michel, médecin du travail, et de madame Marais, psychologue du travail. D'autres interventions ont ensuite été organisées, notamment en lien avec la police municipale puisqu'il était question de tirs survenus aux abords de l'école. Suite à ces événements un certain nombre de collègues ont demandé à être mutés et ont pu l'être.

La directrice des ressources humaines souhaite confirmation de sa compréhension de la demande des représentants des personnels, à savoir qu'ils sont plus intéressés à la situation dans les EPLE que dans les écoles.

La secrétaire du CHSCTA répond qu'il y avait quatre situations citées (deux écoles, dont une correspondant à une demande institutionnelle et non des agents, et deux collègues) et demande que les situations des collègues soient également présentées.

La directrice des ressources humaines précise que, de son point de vue, lorsque la demande émane de l'encadrement, elle émane des agents en ce qu'ils relaient la demande. Dans le premier cas, c'est l'IEN qui l'a sollicitée - comme elle aurait pu solliciter l'IA-DASEN dans d'autres circonstances - pour relayer les agents qui d'ailleurs ne savent pas à qui s'adresser.

Concernant le troisième collègue, la directrice des ressources humaines indique que plusieurs actions sont en cours de mise en place, lancées à la demande du chef d'établissement ou des personnels. Sans revenir sur les incidents, les agressions survenues dans les transports et autres, la situation devant être connue ne serait-ce que par les registres, on en est au stade de la mise en place d'un groupe d'analyse de la pratique pour répondre au besoin exprimé d'écoute et de temps commun partagé, de la mise en place d'un accompagnement dans la démarche d'amélioration du climat scolaire suite à une enquête. S'agissant de la mise en place d'un groupe d'analyse de la pratique, l'institution a eu recours à la MGEN ; pour l'heure, le dispositif ne fonctionne pas encore comme souhaité. La directrice des ressources humaines informe d'ailleurs qu'après le CHSCT, elle fait un point avec le conseiller technique Vie Scolaire du Rectorat, pour repositionner les choses, compte tenu des fortes attentes de l'équipe enseignante. S'agissant de l'enquête climat scolaire, sa restitution est programmée le 15 mars 2021 avec intervention de deux formateurs académiques pour accompagner les équipes ensuite. L'action qui a débuté en 2020 est donc encore en cours de construction.

Concernant le quatrième collègue, la conseillère de prévention académique informe que l'intervention de l'équipe mobile a eu lieu et que le conseiller sécurité du Rectorat, pourra l'exposer avec précision lors de la prochaine réunion du CHSCTA. Il s'agit d'une intervention relevant moins de la RH que de la vie scolaire. Il est prévu également la

prochaine fois de traiter 3 autres établissements. La commande faite consiste à expliquer comment fonctionne l'équipe mobile et comment elle est intervenue dans ces quatre situations.

La directrice des ressources humaines confirme que lors du prochain CHSCTA, programmé le 19 mai 2021, il est prévu de faire intervenir le responsable de l'EMAS, monsieur Cuvelier, afin de donner des informations aux représentants des personnels. Elle sollicite ensuite d'éventuelles autres réactions tout en suggérant, la directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation étant arrivée, d'enchaîner sur la crise sanitaire. Pour cela, elle propose de traiter rapidement le point 6 de l'ordre du jour sur les registres, ce qui serait dommage, ou de le reporter au prochain CHSCTA.

S'agissant du point 6 de l'ordre du jour sur les registres, la conseillère de prévention académique propose pour pallier le manque de temps de le présenter au groupe de travail qui doit être mis en place sur les registres. A ce propos, elle profite de ce CHSCTA pour demander à FO de désigner un représentant à ce groupe afin de programmer la première réunion. Elle indique qu'elle a effectué un bilan des quatre ans d'utilisation des registres et que certains résultats de ce bilan l'ont elle-même surprise.

La directrice des ressources humaines convient de présenter le point 6 de l'ordre du jour, intitulé « Bilan des 4 années d'utilisation de l'application dédiée aux registres SST et SDGI dématérialisés », au groupe de travail et de l'aborder avec les avancées du groupe de travail à une prochaine réunion du CHSCTA pour passer immédiatement au point initialement 7 relatif à la crise sanitaire. Elle remercie le psychologue du travail de son intervention qui doit quitter la séance et qui, à défaut de pleinement répondre aux attentes des représentants des personnels, correspondait parfaitement à la commande institutionnelle. Elle s'assure au préalable que les membres du CHSCTA, n'ont plus d'autres questions relatives au point 5.

6. Point sur la crise sanitaire et les mesures de prévention mises en place

La directrice des ressources humaines signale que plusieurs points ont été soulevés dans les déclarations liminaires. Elle propose à la directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation de commencer en dressant un état des lieux sur la mise en place des tests dans l'académie avant de faire le lien avec le recrutement de médiateurs au sujet duquel il y a des questions.

Concernant la mise en place des tests, la directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation précise que sur janvier et février 2021 ont été déployés les tests antigéniques, essentiellement dans les établissements du second degré, collèges et lycées. Depuis la rentrée des vacances d'hiver, les tests salivaires sont déployés dans les écoles, préélémentaires comme élémentaires, ainsi que dans une dizaine d'établissements du second degré ; le ministère a en effet demandé aux académies d'établir, au-delà d'un dépistage un peu massif sur le primaire, un panel d'établissements dans lesquels des tests seront réalisés tous les quinze jours pour y réaliser un suivi épidémiologique à l'échelle des établissements retenus. Des collèges et des lycées, lycées professionnels et lycées avec

internat ont été choisis. Le déploiement est progressif. 4 114 tests salivaires ont été réalisés la semaine passée dans les écoles primaires, révélant 13 cas positifs, ce qui représente un taux de positivité de 0,4%. Ce taux assez bas, s'il ne peut que satisfaire, étonne au regard de ce qui est rapporté dans les médias. Mais il s'explique par le fait que les cas symptomatiques ne sont pas analysés, contrairement aux laboratoires vers lesquels les médecins envoient les cas symptomatiques. Le but des recherches étant de repérer les cas asymptomatiques, l'effectif est plus faible, d'autant que ce n'est pas dans la population des élèves de préélémentaire comme d'élémentaire que le virus se diffuse le plus. En parallèle, l'académie continue dans le second degré les tests antigéniques. 3 833 tests antigéniques ont été réalisés la semaine passée, révélant 2 cas positifs. Les tests salivaires vont être intensifiés dans les écoles élémentaires, soit avec des prélèvements sur site, soit des auto-prélèvements en famille qui vont se mettre en place. Trois expérimentations ont lieu ce jour dans la Loire, dont il ne peut donc pas être donné de retour à ce stade, sauf à expliquer que les prélèvements sont réalisés sur site, par des personnels de santé. Sur le site de l'académie, une annonce est passée pour recruter des « médiateurs ». L'académie a obtenu du ministère 29 ETP sur les mois de mars, avril, mai pour faire ces prélèvements mais elle adapte aux besoins des territoires : par exemple, dans la Loire, elle conventionne avec le CHU qui met à disposition notamment des étudiants en médecine ; dans le Rhône, ce sont essentiellement des étudiants qui sont recrutés en raison du potentiel et du vivier qui sont sans comparaison avec ce qui est accessible dans l'Ain. Ce renfort d'étudiants est particulièrement sollicité dans le Rhône pour y permettre un déploiement plus étendu. Il concerne ainsi, cette semaine, dans le Rhône, 37 écoles. Le pourcentage de volontaires, élèves comme personnels, sur les tests salivaires est bien plus important que sur les tests antigéniques : le premier est de 67% en moyenne pour les élèves et de 63% pour les personnels, le second varie de 10 à 15 %, d'après les constats de la semaine passée. On comprend que le geste de l'écouvillon freine le volontariat et constitue une modalité de dépistage moins prisée.

Concernant les masques, la directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation informe qu'une distribution de masques Noyoko s'est déroulée début janvier 2021. Le ministère a été alerté que certains lots étaient défectueux, non en termes de filtration, mais en termes de rétrécissement au lavage ou de résistance des élastiques. Il a donc réitéré une commande de masques. Mais il s'est révélé que cette deuxième commande était défectueuse. L'académie de Lyon ne l'a du reste jamais réceptionnée, contrairement à d'autres académies. Le ministère a donc dû effectuer une troisième commande de masques. Ceux-ci sont fabriqués par « L'atelier d'Ariane » et seront distribués dans les jours ou semaines à venir. Il faut en effet articuler les logistiques du rectorat et des DSDEN, y compris celles afférentes aux tests salivaires et au déploiement des EPI pour les réaliser. L'académie va donc s'efforcer de gérer cela simultanément. Mais il faut bien rappeler que les masques Noyoko ne présentaient aucun défaut de filtration, seulement un problème en quelque sorte mécanique. Les nouveaux masques seront néanmoins un peu plus protecteurs puisqu'ils filtrent à 95% quand les Noyoko, étant de niveau 1, filtrent à 90%.

Les représentants de la FSU demandent à intervenir au sujet des tests salivaires. Ils soulignent une grande opacité dans les écoles. Cette absence d'informations génère

l'inquiétude de familles. Même quand l'école n'a pas été désignée pour accueillir le dispositif de dépistage, celles-ci questionnent les enseignants et les directeurs, s'enquière de la nature et des modalités de ces tests. Communiquer auprès des écoles pour les informer de ce qui se met en place pourrait aider à lever ces inquiétudes. Par ailleurs, et sans savoir non plus comment les choses se sont déroulées dans les écoles retenues pour mettre en place ces tests salivaires, il conviendrait d'explicitier qui du directeur d'école et des enseignants fait quoi. L'organisation est lourde et complexe si l'on veut que tout se passe au mieux, notamment dans les écoles de 300 à 400 élèves. Or les directeurs d'écoles sont déjà surchargés de travail, avec Affelnet, les inscriptions CP qui démarrent, les équipes éducatives, les ESS à mettre en place en nombre conséquent, avec aussi les tensions très fortes –comme évoqué précédemment - qui contraignent à sans cesse faire de la médiation, à recevoir les familles; les représentants de la FSU s'inquiètent donc de cette charge de travail supplémentaire: outre qu'elle est intenable, les personnels du premier degré ne sont pas formés pour faire passer des tests. Si des tests sont effectués dans les écoles, alors il faut des personnels dédiés qui les réalisent. Tout ne peut être demandé aux directeurs d'écoles.

La directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation répond comprendre le sentiment d'opacité et va donc tenter d'expliquer. D'abord, une concertation avec l'ARS identifie les zones où l'intervention doit être réalisée au plus vite. Après avoir ainsi établi une liste d'écoles dans lesquelles l'académie est susceptible d'intervenir, une concertation doit avoir lieu avec les laboratoires privés chargés de l'analyse des tests pour l'Education nationale pour savoir s'ils peuvent se mobiliser pour le nombre d'écoles prévu. Le laboratoire est chargé de prendre contact avec le directeur d'école par un courrier pour définir avec lui la date, dans la semaine fixée par l'académie, à laquelle il souhaite que le dépistage soit organisé. Force est de constater que la plupart des directeurs d'école choisissent le vendredi, ce qui est compréhensible puisque cela leur permet de s'organiser pour récupérer les autorisations parentales. Néanmoins, les laboratoires ont déjà alerté les services académiques que tous les dépistages ne pouvaient se tenir les vendredis. L'académie doit donc travailler ce sujet. Une fois la date fixée, le directeur d'école doit communiquer aux familles une autorisation parentale à récupérer, indispensable pour avoir le droit de procéder aux tests auprès des élèves. Une fois récupérée, celle-ci est ensuite transmise au laboratoire qui constitue un dossier concernant l'élève, portant notamment le numéro de Sécurité Sociale des parents qu'ils ont renseigné dans le formulaire d'autorisation. Il permet au laboratoire d'être rémunéré par la CPAM. Le jour du dépistage, lorsqu'il s'agit de la première opération de dépistage dans l'école, le laboratoire est nécessairement présent: il arrive avec les petits tubes, théoriquement étiquetés au nom des élèves volontaires. Sont également présents un personnel de santé et éventuellement les personnels d'accompagnement que l'académie est en train de recruter. Aucune participation directe au dépistage n'est donc exigée des personnels de l'école. Néanmoins, un professeur des écoles peut être amené à disposer les élèves en cercle afin de faciliter l'opération de recueil de salive, parce que, dans des circonstances où ils peuvent être impressionnés par l'arrivée de personnes masquées, en blouses et charlottes, les élèves le connaissent et s'en trouvent rassurés. De plus, toutes les familles n'étant pas volontaires pour soumettre leur enfant à un dépistage, le professeur des écoles doit de toute façon garder ses élèves. En somme, l'aide des enseignants est un accompagnement, un mode de sécurisation à l'égard des élèves. Du reste la consigne qui prévaut est de ne pas laisser les

enfants seuls avec les personnels de laboratoire. Un personnel de l'Éducation nationale doit donc nécessairement être présent aux côtés des personnels de laboratoire.

La directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation ajoute qu'il convient de noter une particularité dans le Rhône : la ville de Lyon et la ville de Villeurbanne appartiennent au dispositif « villes autonomes » ; un conventionnement avec l'Etat contre subventions prévoit que ce sont les villes qui ont en charge la prévention en terme de santé pour les primaires. Ceci explique que l'académie se soit peu déployée sur Lyon et Villeurbanne : les infirmières étant employées par ces deux villes, une concertation avec ces acteurs supplémentaires dans la chaîne de prise de décision est nécessaire qui ralentit le déploiement. Mais celui-ci est en cours : la semaine passée, les dépistages ont pu être organisés dans une quinzaine d'écoles du Rhône ; 37 sont prévus cette semaine. Le caractère progressif de cette montée en puissance, y compris dans le recrutement des médiateurs pour la rendre possible, explique que les représentants des personnels n'aient pas été immédiatement mobilisés.

Les représentants de la FSU s'excusent de n'avoir pu entendre l'intégralité de cette réponse en raison d'une déconnexion mais tiennent à insister sur le fait que les directeurs d'école ne peuvent tout faire tout seuls, que le travail d'organisation que ces opérations suppose est énorme, qu'il leur est véritablement impossible de s'acquitter de toutes les tâches parce qu'un directeur ou une directrice exerce tout seul dans une école. Ils alertent de ce que certains ne puissent tenir.

La directrice des ressources humaines assure que cette observation a bien été entendue et rappelle que la directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation a bien expliqué, peut-être durant la déconnexion, comment s'organisaient ces dépistages, qui faisait quoi et les spécificités de l'organisation de ces opérations à venir sur Lyon et Villeurbanne. Elle ajoute que dans les nombreuses agglomérations où le dispositif a déjà été lancé, les tâches sont désormais bien partagées et tout ne repose pas sur le directeur d'école, même s'il est nécessairement sollicité puisque l'opération a lieu au sein de son établissement.

La directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation souligne le rôle essentiel des directeurs d'école dans le recueil des autorisations parentales. Ces dernières sont la condition du lancement de l'opération de dépistage. L'académie est obligée de s'adresser à eux car ils sont le lien avec les parents.

La directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation ajoute que des fédérations de parents d'élèves incitent leurs adhérents à accompagner le dispositif, par exemple en se portant volontaires pour être présents dans la salle afin de rassurer les enfants à l'instar de leur rôle lors d'un accompagnement de sortie scolaire.

Les représentants de la FSU demandent si le modèle d'autorisation est fourni.

La directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation répond par l'affirmative et qu'il est national, fourni par le ministère et en conformité avec le RGPD.

La directrice des ressources humaines précise qu'il s'agit d'un modèle-type qui convient aussi bien pour des enfants que pour des adolescents puisqu'il y est demandé si l'élève est majeur ou pas. Le même formulaire vaut donc pour les lycées.

Les représentants de la FSU disposent de remontées qui confirment que l'organisation de ces tests salivaires constitue pour les directeurs d'école une charge de travail assez considérable, de collecte de tous les papiers, d'organisation des journées... Ils demandent donc si le maintien du dispositif est programmé jusqu'à la fin du mois de juin 2021. Par ailleurs, ils ont été informés par des directeurs que, dans certaines écoles où les dépistages étaient lancés, un seul personnel s'est présenté sur les quatre prévus, l'infirmière et les médiateurs. Cela renforce leur sentiment de se retrouver très démunis, face à une charge de travail supplémentaire et non anticipée, surtout qu'il convient de rappeler que beaucoup de directeurs enseignent aussi devant leur classe.

La directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation informe que la campagne de dépistage se déploie jusqu'aux vacances de printemps, avec injonction ministérielle de monter progressivement en charge jusqu'à cette échéance. Elle n'est pas en mesure de dire si la campagne sera prorogée jusqu'aux vacances d'été. Le second élément qui allègera le dispositif sera, comme annoncé précédemment au sujet de l'expérimentation à l'œuvre dans la Loire, la mise en place de l'auto-prélèvement en famille. Le tube de recueil du prélèvement salivaire est distribué le soir aux familles, le laboratoire le récupère le lendemain matin selon un protocole qui reste à établir avec eux. Le dépistage n'est donc plus organisé au sein de l'école. Il n'en reste pas moins que l'organisation par l'académie durant les quinze premiers jours n'a pas été parfaite : des retours d'expérience sont en cours qui permettent d'analyser et permettront de s'améliorer. Ainsi du dispositif des médiateurs qui n'existait pas initialement et de leur recrutement qui est en cours et a déjà permis d'en recruter quelques-uns. La directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation comprend les difficultés. Elle insiste sur les efforts déployés pour tenter d'adapter et d'améliorer le dispositif dans le souci de ne pas surcharger les directeurs d'école.

Les représentants de l'UNSA reviennent sur la problématique des masques Noyoko fournis par le rectorat. Ils confirment, pour lever le doute émis, que certains étaient trop petits.

La directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation précise ne pas avoir émis de doute sur le caractère défectueux de certains lots. En atteste du reste l'initiative de la réitération de commandes par le ministère lui-même.

Les représentants de l'UNSA rappellent que le groupe de travail préparatoire à ce CHSCTA avait pointé le besoin de chiffres plus complets que ceux communiqués, sur le nombre de cas ou les résultats des tests par exemple, précisant s'il s'agit d'une photo du jour J ou sur une semaine glissante. L'obtention d'un cumul sur le nombre de cas des recensements de manière à mieux suivre l'évolution du virus au sein des établissements et des personnels était également souhaité. Un retour sur cette demande présentée lors du groupe de travail serait apprécié.

La conseillère de prévention académique prend l'exemple des chiffres communiqués sur le tableau transmis. Elle précise que, s'agissant des fermetures d'établissements, ils correspondent au jour J, en l'occurrence chaque jeudi. Il ne s'agit donc pas d'un cumul. A l'inverse, s'agissant du nombre de cas de Covid confirmés chez les élèves et les enseignants, les chiffres relèvent d'un cumul sur les sept derniers jours. Le mode de calcul diffère donc pour les deux données. Il est vrai que cela n'était pas précisé pour les fermetures d'établissements.

La directrice des ressources humaines indique que la communication des autres chiffres demandés relève du cabinet de monsieur le recteur de l'académie, qui s'efforce de ne pas multiplier les canaux de diffusion. Les chiffres communiqués aux membres du CHSCTA sont donc identiques à ceux communiqués par le cabinet.

Les représentants de l'UNSA notent que les chiffres communiqués ne permettent pas de suivre l'évolution du virus au sein des établissements et le regrettent. Ils se doutent que la photographie au jour J ne résume pas de ce qui se déroule sur toute une semaine. Alors que les membres du CHSCTA ont une problématique importante face à ce virus, ils ne disposent donc que d'un reflet partiel de la réalité du terrain et le regrettent.

La directrice des ressources humaines informe qu'elle consultera le cabinet sur cette demande, mais confirme qu'en l'état, les cas sont identifiés quotidiennement mais que les chiffres de travail diffusés sont ceux d'une photo prise chaque jeudi, en réponse aussi à une demande du ministère. Pour l'heure, seul ce cadre prévaut.

Les représentants de l'UNSA rappellent qu'ils sont tenus déontologiquement pour tout ce qui se passe dans l'instance et que, s'il s'agit de dire que la situation n'empire pas ou autre, il pourrait leur être demandé une certaine confidentialité sur ces valeurs que l'académie ne souhaite pas voir communiquées par voie de presse ou autre auprès d'un grand nombre.

La directrice des ressources humaines confirme que c'est sur cet aspect qu'elle entend consulter le cabinet. Elle demande ensuite si d'autres interventions relatives à la crise sanitaire sont souhaitées.

La secrétaire du CHSCTA mentionne les questions évoquées dans les déclarations liminaires, mais qui s'adressent à monsieur le recteur de l'académie, sur les problématiques autour de l'EPS, sur l'enseignement hybride dans certains lycées.

La directrice des ressources humaines ne fera pas de réponse, faute de précisions à apporter, dans la mesure où monsieur le recteur de l'académie a reçu les collègues en audience il y a quelque temps et que le lien est également fait avec les IA-IPR. S'agissant des protocoles de continuité pédagogique, comme cela a pu être dit précédemment en cette instance ou dans une autre, il existe une cellule de continuité pédagogique sous l'autorité de madame Mayot, secrétaire générale adjointe. C'est par ce biais, toujours en fonctionnement, que passent toutes les demandes d'aménagement pour les établissements du public comme du privé. Chacune est analysée au regard de la situation spécifique de chaque établissement, par exemple de sa configuration géographique, de sa problématique sur la demi-pension, de sa taille, de son environnement, de la présence ou non de classes à examen, à enseignement professionnel, etc... Ceci explique que les

réponses varient d'un établissement à l'autre. Mais les consignes générales demeurent identiques. Un établissement ne peut donc en aucun cas décider seul de basculer en présentiel ou en distanciel. La validation finale revient à monsieur le recteur de l'académie. Du reste, les remontées et questions émanant des parents d'élèves sont également traitées. Cela fait le lien avec la question des représentants de l'UNSA sur les six personnes : il est confirmé qu'une réunion ne doit actuellement excéder la présence physique de six personnes. Cette consigne est applicable dans tout type d'instance. Et, comme le rappelait monsieur le recteur de l'académie ou monsieur le secrétaire général de l'académie, il ne faut pas hésiter à faire remonter toute entorse à cette consigne aux autorités académiques. Il revient à chaque septième personne de s'interroger sur sa présence à la réunion. En ce sens, le personnel du rectorat se veut exemplaire : à l'occasion du CHSCTA par exemple, le nombre des intervenants en présentiel lors des visio-conférences n'a jamais excédé ce seuil des six personnes, alors même que la salle est immense et pouvait auparavant accueillir des CAPA. Il arrive même que des personnes souhaitant assister physiquement soient renvoyées. De fait, la taille de la salle n'autorise pas à s'affranchir de l'interdiction de dépasser le seuil fixé des six personnes. De la même façon, des remontées existent au sujet des portes ouvertes, elles aussi souvent traitées de fait par la cellule de continuité pédagogique.

La secrétaire du CHSCTA profite de ce sujet pour demander si le prochain groupe de travail « Registres » qui rassemble six personnes ou moins ne pourrait donner l'occasion d'une réunion en présentiel.

La directrice des ressources humaines répond ne pas avoir d'opposition de principe, à condition d'être moins de six personnes, qu'une salle soit disponible et se prête aux contraintes sanitaires d'accueil, que l'égalité soit maintenue entre ceux qui souhaitent venir en présentiel et ceux qui préfèrent ne pas se déplacer et recourir à la visio. Elle entend la demande et le besoin de se voir en ce que cela génère de fait d'autres conversations et d'autres échanges. Elle propose de passer au point 7 de l'ordre du jour, « questions diverses » puis au vote des avis.

La directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation salue les membres du CHSCTA avant de quitter la réunion à 17h08.

7. Questions diverses

Aucune, ni de la part des personnels du rectorat, ni de la part des représentants des personnels.

Avec l'accord des représentants de la FSU, de l'UNSA et de FO, la directrice des ressources humaines soumet les avis suivants au vote :

Avis présentés par l'UNSA

Avis n°1

« Pour faire face aux violences entre élèves, objet de nombreux évènements tragiques relayés ces dernières semaines dans les médias, l'UNSA Education souhaite que l'Académie de Lyon mette en place un groupe de travail issu du CHSCTA pour travailler sur ce sujet au plus vite.

L'idée est de voir quelles actions de formations pourraient être mise en œuvre en vue de détecter, gérer les violences et situations de harcèlement nées dans les établissements.

Certains établissements sont déjà outillés pour gérer ces situations mais ce n'est pas le cas de tous. Il est aussi question de compétences professionnelles à acquérir personnellement pour les enseignants, et vie scolaire notamment. »

La directrice des ressources humaines précise que, quels que soient le résultat du vote des avis, elle abordera le sujet notamment avec le CT-EVS et rappelle que l'intervention du responsable de l'EMAS est prévue lors du prochain CHSCTA.

En raison de connexions, déconnexions, reconnexions, elle s'assure, avec la conseillère de prévention académique, avant de passer au vote, d'identifier convenablement les personnes encore présentes. Elle propose pour ce faire que le vote soit envoyé par le tchat.

La secrétaire du CHSCTA demande au préalable une clarification pour comprendre où se trouve dans l'avis la situation des personnels.

Les représentants de l'UNSA répondent qu'un cas récent a été pris dans la réflexion, non cité dans ce compte rendu par souci de confidentialité : la situation de harcèlement était visiblement connue de l'établissement sans qu'elle ne trouve de solution de prise en charge puisque l'on en connaît l'issue tragique ; a donc été imaginé le désarroi des enseignants qui ont dû tenter d'agir mais en vain. Ce cas démontre à quel point ils peuvent être démunis face à de telles situations de harcèlement : tous ne savent pas les détecter, quelques-uns savent les gérer. Le but était aussi d'envisager une formation initiale sur le sujet sans attendre que les enseignants soient confrontés à cette réalité complexe, en faisant un état des lieux de l'existant et en tâchant de mutualiser sur l'ensemble des établissements, l'ensemble des équipes, l'ensembles des personnels surtout.

La directrice des ressources humaines fait le point des votants avec la conseillère de prévention académique. Elle dénombre quatre représentants de la FSU, deux représentants de l'UNSA, un représentant de FO.

Résultats du vote :

- Vote « contre » : 0
- Abstention : 1

- Vote « pour » : 6

L'avis est donc adopté.

Avis n°2

« Les personnels Jeunesse et Sport ont été intégrés au premier janvier 2021 à notre Ministère. Nous ne pouvons que déplorer la manière dont se passe cette intégration, à marche forcée et avec peu de dialogue sur les conditions de travail de ces agents transférés, notamment au niveau de la région AURA.

Aussi, l'UNSA Education demande que la présentation du bilan social 2020 et 2021 relatif à ces personnels pour l'Académie de Lyon soit réalisée en séance CHSCT.

En outre, nous souhaiterions que notre CHSCT puisse, dans des modalités restant à convenir, procéder à une enquête auprès de ces personnels pour connaître leurs ressentis et éventuelles difficultés sur ce transfert, ainsi que sur les améliorations des conditions de travail que ces agents pourraient suggérer afin que le Rectorat puisse en étudier la faisabilité. »

La conseillère de prévention académique informe s'être rendue début janvier à la direction régionale Jeunesse et Sports avec l'assistant de prévention du rectorat, pendant quatre heures, avec rencontre des personnels et visite des locaux. Depuis le début de leur intégration, les contacts sont donc pris. Il s'agit d'une mission supplémentaire pour l'assistant de prévention du rectorat qui est en charge de tous les lieux où exercent les personnels du rectorat. Il est déjà très occupé par les problèmes de logistique liés aux tests, peu visibles et pourtant réels. A l'issue de ce déplacement de quatre heures, la conseillère de prévention académique et l'assistant de prévention du rectorat sont revenus avec des éléments. La conseillère de prévention qui y exerçait ses fonctions et a rejoint la préfecture leur a envoyé ensuite le document unique, le DTA et d'autres documents. La médecine du travail suit également au moins l'un des dossiers qu'il leur a été demandé de suivre tout particulièrement. Et la conseillère de prévention académique a proposé à la directrice de la DRAJES de présenter personnellement le dispositif « Santé et Sécurité au travail » de l'académie de Lyon à l'ensemble des personnels.

La directrice des ressources humaines souligne qu'à l'échelle de la région académique, un certain nombre de groupes de travail et de comités de suivi relatifs à l'intégration des personnels Jeunesse et Sports se sont mis en place, que tous les services des académies de Lyon et de Clermont sont fortement mobilisés sur cet accueil, même si tout n'est pas encore parfait, d'autant que cette intégration est très récente et nécessite beaucoup de travail. Des choses sont donc faites, par des personnels investis, par exemple par les collègues de l'action sociale pour permettre aux agents Jeunesse et Sports de continuer à se restaurer, à se déplacer avec des véhicules fournis dans le cadre de leurs missions.

La secrétaire du CHSCTA souhaiterait, pour rejoindre l'UNSA, que ce point figure à l'ordre du jour du prochain CHSCTA. A cette condition, la FSU s'abstiendra sur cet avis dans la mesure où des choses sont déjà faites surtout si tous les groupes de travail sont mis en place d'ici le 19 mai 2021.

La directrice des ressources humaines confirme l'engagement pris dans une première présentation de revenir sur ce sujet, d'autant que les groupes de travail et comités de suivi sont nombreux à travailler en parallèle et ont une représentativité syndicale mixant à la fois les trois académies et Jeunesse et Sports. Elle ne voit donc aucun souci à ce que ce sujet figure à l'ordre du jour du prochain CHSCTA.

Résultats du vote :

- Vote « contre » : 0
- Abstention : 5
- Vote « pour » : 2

Les représentants de FO posent une question relative à Jeunesse et Sports. Ils veulent comprendre pourquoi les représentants de FO ont été évincés des discussions, ce qui n'était jamais arrivé jusqu'alors.

La directrice des ressources humaines n'a pas souvenir que les représentants de FO aient été évincés des discussions. Celles-ci sont gérées au niveau de la région académique et ont été basées sur les représentativités des trois CTA des trois académies et de l'ancien Comité Technique Jeunesse et Sports, comme indiqué précédemment.

Les représentants de FO indiquent tenir cela des collègues Jeunesse et Sports et s'en être trouvés très surpris.

La directrice des ressources humaines confirme ne pas penser que les représentants de FO aient été évincés des discussions. Elle suggère que leurs collègues n'ont peut-être alors pas siégé dans des groupes de travail. Elle se remémore qu'y participaient la FSU, l'UNSA, FO, le SGEN-CFDT, et même la CGT dans un souci de représentativité et que les débats ont plutôt porté sur le nombre de représentants compte tenu de la complexité des calculs à partir des rapports de force différents au sein des trois CTA des trois académies et du CT Jeunesse et Sports. Cela a été géré au niveau de la région académique mais, selon elle, FO n'a pas été sortie des discussions puisqu'elle dispose de sièges dans deux voire trois CTA académiques.

Avant la clôture de la session, les représentants de la FO informent la conseillère de prévention académique que madame TISON représentera FO dans le groupe de travail « Prévention des RPS ».

La conseillère de prévention académique les en remercie.

La directrice des ressources humaines remercie les membres du CHSCTA de leur écoute, de leur patience, de leur attention, davantage sollicités par le mode visio et ses aléas techniques.

La secrétaire du CHSCTA indique trouver néanmoins Klood-io plus aisé pour les connexions que Scopia ou Renater.

La directrice des ressources humaines en prend note, rappelant que trois outils sont actuellement à disposition pour les visio-conférences : Renavisio toujours, Klood-io comme aujourd'hui, Starleaf. Tous fonctionnent relativement bien, mais elle apprécie d'avoir le retour des utilisateurs qui pourra être utile à la directrice du pôle affaires générales, financières et modernisation dont c'est aussi le périmètre. Des retours ont ainsi permis de savoir que l'installation de Starleaf ou les connexions à Starleaf pouvaient poser problème.

La secrétaire du CHSCTA confirme que le système Klood-io est pratique puisqu'il suffit de cliquer sur un lien sans avoir à télécharger ni à mettre à jour.

La directrice des ressources humaines la rejoint, précisant que le ministère utilise Klood-io depuis un an et que ce système fonctionne bien, notamment lorsqu'il s'agit de réunir toutes les académies avec beaucoup de participants, le chat entre autres permettant de bien interagir.

La directrice des ressources humaines les remercie pour ces retours et souhaite une bonne fin de journée à tous les membres du CHSCTA.

La séance est levée à 17 h 23.

Fait à Lyon, le 19 mai 2021.

La présidente de séance

La secrétaire du CHSCTA

Stéphanie De Saint Jean

Laure Tomczyk

Annexes:

1. Déclarations liminaires

1.1. Déclaration liminaire de la FSU

1.2. Déclaration liminaire de l'UNSA

1.3. Déclaration liminaire de FO

2. Feuille de route pour les Ressources Humaines

3. Fiche de présentation « Le travail, parlons-en »

1.1. Déclaration liminaire de la FSU :

« Monsieur le Recteur,

Bientôt l'anniversaire du confinement total, et le jour d'après tant espéré par les syndicats de transformation sociale dont nous sommes n'est pas à l'ordre du jour. Le président n'a pas tenu ses promesses, et notre ministre a continué à casser le service public d'éducation nationale.

En effet, malgré les demandes répétées et légitimes de la FSU sur l'adaptation des programmes et les moyens supplémentaires pour pallier les inégalités qui s'étaient creusées lors du confinement, rien n'a été fait en ce sens. Pire, alors que le nombre d'élèves augmente, des postes sont supprimés. Ce n'est que grâce aux agents sur le terrain, au plus près des usagers, que notre école continue de fonctionner, malgré notre ministre. Mais à quel prix ?

Dans l'académie de Lyon, le nombre de signalements sur les RSST ne cesse d'augmenter. Le management féroce dont font preuve certains chefs d'établissements, la violence verbale et physique que subissent les personnels de la part des élèves et des parents, l'absence de réponse, trop souvent, de l'administration à ces appels à l'aide, tout cela met les personnels en souffrance. On pourrait à ce sujet citer le collège Paul Eluard ou le collège Rameau et un nombre incalculable d'écoles. Ces personnels, Monsieur le Recteur, vous avez le devoir de les protéger dans l'exercice de leur fonction.

Le décalage entre les missions assignées à vos services et les besoins réels des établissements scolaires est considérable.

Comme cette feuille de route RH, commande ministérielle, déclinaison du Grenelle que la FSU a fini par quitter devant le constat que ce n'était qu'une vaste opération de communication dont le ministre Blanquer a l'habitude. Cette feuille de route RH mobilise une partie de vos équipes, elle semble bien jolie sur le papier, mais qu'en ferez-vous concrètement ? Alors qu'un certain nombre de ruptures conventionnelles, qui témoignent du ras-le-bol des agents, de la perte de leur foi dans ce métier, sont refusées par nécessité de service faute de moyens pour les financer, alors que le CPF est si difficile à obtenir (parce que vous n'avez pas les moyens de le financer), alors que des demandes concrètes de personnels supplémentaires (CPE, AED, AESH...) affluent - et qu'au contraire vous supprimez des postes-, on nous vante des actions autour de la reconnaissance, de l'ouverture...et même du bien-être ! Des mots vides de sens sans moyens de les mettre en œuvre.

Comme cette évaluation des établissements imposée aux équipes alors qu'elles peinent déjà à organiser leurs enseignements, vu le contexte, pour ne laisser aucun élève sur le bord de la route, à 30 ou 35 par classe, sans temps de concertation prévu, avec le sentiment qu'il s'agit de se vendre le mieux possible pour ne pas perdre le peu de moyens qu'ils ont.

Comme ces mails qui nous conseillent de faire attention à notre posture devant l'ordinateur ou nos yeux, à propos desquels même les collègues les moins critiques ont ironisé, alors que nous demandons depuis longtemps la diffusion d'information sur les RPS, sur les registres, sur les actions sociales etc... qui nous est refusée sous prétexte de limiter

les mails. Nous espérons donc que le projet issu du groupe de travail sur les RPS retiendra toute votre attention et que les moyens nécessaires à sa mise en œuvre nous seront alloués.

Comme ce projet de rappel à la loi aux parents abusifs ou parents d'élèves violents, en lien avec les préfetures, en réponse aux agressions subies par les personnels faute de moyens humains adéquats.

La FSU a demandé que vous rappeliez aux CE qu'ils doivent nommer un AP parmi les personnels de l'éducation nationale. L'avez-vous fait ? Leur avez-vous conseillé, pour susciter les candidatures, de prendre un temps pour expliquer le rôle de l'AP ? Est-ce plus compliqué que de leur imposer d'organiser les tests de dépistage ?

L'évaluation des établissements prend-elle en compte la dimension de la prévention (DUERP, AP, communication SST...) ?

Ce ne sont ni les élèves, ni vos personnels, qui sont au cœur de vos préoccupations, mais l'efficacité, la rentabilité, la rationalisation, l'économie. Comment expliquer autrement les suppressions de postes, notamment de CPE ?

Pour de nombreux agents, la colère a fait place à l'abattement, voire à la déprime, mais ils ont à cœur d'assurer leurs missions, pour les élèves.

Oserez-vous affirmer que les tests salivaires font partie de ces missions ? Quant aux IDE, n'ont-elles pas déjà suffisamment de travail ?

Concernant les professeurs d'EPS, ils auront décidément tout fait ces derniers mois : du distanciel, des cours en gymnase, sans gymnase, avec masques, sans masque, de l'entretien physique... Ils auront surtout fait, défait, refait... pour s'adapter jusqu'à l'inacceptable ! Depuis l'annonce du 14 janvier dernier, nous sommes dans les abîmes de l'incompréhension, du désarroi, de la colère et de la fatigue... Cette décision est à rebours des bilans établis lors de la période de confinement qui montraient l'importance de la pratique sur la santé physique et psychologique ainsi que sur le lien social. Avant d'arriver à cet extrême, certaines solutions avaient été pourtant proposées par la FSU dès le début de la reprise en main des élèves en EPS, comme la mise en place des classes en demi-groupe pour toutes les écoles et EPLE. Malheureusement, cette demande n'a pas été entendue. Aujourd'hui les annonces gouvernementales ne nous permettent pas de réels apprentissages, voire entraînent la suppression des cours d'EPS. Pour le moins les élèves perdent une grande partie des horaires EPS qui leur sont dus. Cela prive aussi les élèves du temps de respiration et d'activité physique nécessaires pour ne pas alimenter une crise sanitaire supplémentaire : celle de l'inactivité galopante. Entre mépris d'une discipline qui semble être jugée comme « non essentielle » et de la jeunesse qu'on prive de ces moments d'apprentissages, d'expression, de plaisir et de partage, cette décision génère une grande colère dans la profession. Les professeurs d'EPS se retrouvent en situation de travail empêché, dénigré et en grande souffrance.

Nous tenons aussi à vous signaler que les situations d'enseignement varient d'un lycée à l'autre, certains depuis le 4 janvier ont repris les cours selon l'emploi du temps alors que d'autres sont encore en enseignement hybride. Quelles sont, Monsieur le Recteur, vos recommandations à ce jour, alors que notre département est particulièrement touché par le virus ?

Certains collèges fonctionnent avec le schéma 1 salle 1 classe depuis de nombreux mois. Cela a plusieurs conséquences. Au niveau des élèves, l'enfermement et l'immobilité provoquent des dérapages puisqu'au moment de l'intercours, ils sont livrés à eux-mêmes et l'on observe de plus en plus de dégradations matérielles, de non-respect des gestes barrière ou du port du masque. D'autre part, certains enseignants évoquent la fatigabilité et le stress dus aux déplacements parfois longs d'une salle à l'autre, à l'installation/désinstallation, connexion/déconnexion et au retour au calme des élèves. Quelle est, Monsieur le Recteur, votre position concernant cette organisation ? Doit-elle être maintenue ?

Sur toutes ces questions, Monsieur le Recteur, la FSU attend vos réponses. »

1.2. Déclaration liminaire de l'UNSA

« Monsieur le Recteur,

Si ce début d'année est placé sous le signe de l'espoir à travers la grande vague de vaccination qui a commencé, force est de constater que la pandémie inquiète toujours du fait de l'apparition de variants plus contagieux et plus résistants mais aussi parce que les informations et réponses apportées par les pouvoirs publics s'avèrent souvent confuses et peu adaptées aux difficultés rencontrées par les parents d'élèves et les personnels.

Nous aimerions parler avec vous de l'après-Covid, comme le suggère l'ordre du jour, mais la situation nous semble encore trop critique pour pleinement envisager la suite. Nous souhaitons que cette séance soit encore principalement centrée sur la gestion de la crise qui préoccupe tant nos collègues dans l'exercice de leurs missions.

En premier lieu, nous relevons que le déploiement des tests salivaires dans le 1^{er} degré et nasopharyngés dans le 2nd degré s'effectue en ordre dispersé, et nous tenons à rappeler qu'en aucun cas les personnels d'éducation, d'enseignement, administratifs, techniques ou sociaux n'ont l'obligation de réaliser ces tests, formation ou pas. Or, des personnels se trouvent mis en situation de les réaliser, sans oser refuser, par manque d'information claire sur le sujet. Nous avons également alerté le ministère sur le fait que les personnels de santé de l'EN ne sont pas assez nombreux pour aider à la réalisation de ces tests alors qu'ils sont fortement mobilisés par ailleurs sur la gestion des cas contact.

En réponse à notre intervention, le ministre a déclaré avoir accepté de procéder au recrutement de 1700 médiateurs pour ces tests. Pourriez-vous nous indiquer combien seront recrutés dans notre académie et dans quel délai, et nous dire quelle sera exactement leur tâche ?

Le département du Rhône étant placé sous haute surveillance, pour ce qui est de la limitation du brassage des élèves et des contraintes sanitaires liées aux flux, il est plus que souhaitable de favoriser l'hybridation présentiel/distanciel dans les établissements scolaires, et ce dès le collège. Avez-vous informé les chefs d'établissements sur ce point et dans l'affirmative, pouvez-vous nous dresser un état de la situation actuelle tant sur ces situations d'hybridation que sur les retours que vous auriez déjà reçus des chefs d'établissements ?

Nous voudrions également rappeler que le dernier protocole sanitaire limite la tenue des réunions en présentiel à six personnes, et il nous semble impérieux de réaffirmer ce principe au niveau local afin que cessent les diversités d'interprétation et le manquement encore trop fréquent à cette règle dans les établissements scolaires de l'académie.

Les professeurs d'EPS se trouvent désemparés par la situation sanitaire qui les contraint sans doute plus que tous les autres enseignants. Il nous semble nécessaire que vous leur réaffirmiez votre soutien tout comme il nous paraît important de nous attarder sur la situation nationale de violences scolaires et lycéennes particulièrement vive et inquiétante qui appelle une réaction de notre CHSCT-A. Aujourd'hui, l'information sur le harcèlement

scolaire abondamment faite dans un passé récent nous semble à un stade qu'il faut au plus vite dépasser pour engager une action concrète de formation et de mobilisation de tous les personnels au sein même des établissements.

Aussi, nous sommes favorables à la constitution d'un groupe de travail spécifique afin d'élaborer une réponse rapide sur ce sujet. Il en va de la santé morale et psychologique de nos élèves, déjà rudement mise à mal par la crise sanitaire, tout comme celle des personnels confrontés à ces évènements révélant une profonde détérioration du climat scolaire.

Nous proposerons également un second avis qui concerne l'intégration des personnels Jeunesse et Sports au sein de notre ministère.

Nous vous remercions de votre écoute. »

1.3. Déclaration liminaire de FO

« Monsieur le Recteur,

L'état d'urgence « sanitaire » a été prolongé jusqu'au 1^{er} juin 2021 inclus. Voilà maintenant près d'un an que s'éternise, avec son cortège de mesures liberticides (manifestations interdites, droit de réunion, droit d'aller et venir remis en cause), un régime censé être « d'exception » et ne devoir normalement durer au-delà de douze jours. La FNEC FP FO en exige l'abrogation immédiate.

Ils sont de plus en plus rares ceux qui se laissent encore prendre aux fables d'un gouvernement qui ment sur tout (masques, tests, vaccins...fermetures de lits d'hôpitaux en pleine pandémie (141 lits fermés à l'hôpital Edouard Herriot depuis mars 2020...) et même fermeture programmée de plusieurs hôpitaux : Beaujon, Bichat). La colère de la population s'exprime de mille manières. Il n'est pas étonnant, dans ce contexte, que des incidents violents se multiplient depuis plusieurs semaines dans les grandes agglomérations. Mais ce qui ne peut manquer d'attirer l'attention, c'est l'implication dans ces faits de très jeunes adolescents. Ce qui s'est produit à Bron, Lyon, Rillieux ou à Paris est assez significatif... Or, dans ce contexte général, on ne peut être surpris de ce que nos collègues fassent remonter de plus en plus de signalements de faits de violence en milieu scolaire. Pour n'en citer que quelques-uns : bagarres quasi-quotidiennes au Collège Jean de Verrazane (Lyon 9^e), coups et blessures infligés à des AESH par des enfants en situation de handicap ; jets d'objets sur des collègues au Collège Jean-Philippe Rameau de Champagne-au-Mont d'Or ; caillou jeté sur un enseignant en plein cours au Lycée La Martinière Duchère (Lyon 9^e) ; jet d'une paire de ciseaux qui vient se planter dans le tableau et professeure cernée dans son auto par un groupe d'élèves manifestement hostiles, au Collège Lucie Aubrac de Givors. Et, vous-même, Monsieur le Recteur, avez fait état d'un professeur agressé sur son vélo. Nous terminerons cette énumération non exhaustive par les faits rapportés par nos collègues du Lycée Colbert (Lyon 7^e) : bagarre entre un étudiant de BTS et un élève de seconde, mais aussi intrusion d'un ancien élève exclu l'année précédente par le Conseil de discipline, venu menacer en public une AED en des termes sans équivoque : « Je te violerai, je te torturerai ». La collègue est terrifiée. Et c'est à ces collègues, Monsieur le Recteur, que l'Administration explique qu'ils doivent se résigner à ce que leur établissement perde un demi-poste de CPE, au nom d'une « enveloppe contrainte » ! Alors que le besoin d'adultes dans les établissements n'a jamais été aussi grand.

La FNEC FP FO demande que la protection fonctionnelle soit accordée à tous les collègues, victimes de ces faits de violence. La FNEC FP FO demande l'abandon des fermetures de postes prévues pour la rentrée prochaine et la création des postes de CPE, d'AED, d'AESH, d'infirmières et de médecins scolaires, de psyEN, d'Assistants sociaux... à hauteur des besoins réels. Il y a urgence ! Il faut aussi que cessent au plus vite les discours dévalorisants sur le soi-disant manque de compétences professionnelles des collègues qui ne sauraient pas gérer des situations de tension, discours destinés en réalité à faire admettre les suppressions de postes et de nouvelles dégradations des conditions de travail. Ces discours ne sont pas seulement inacceptables, ils sont porteurs de RPS.

Le CHSCTA n'est pas une chambre d'enregistrement de décisions prises ailleurs. Il est l'instance où doivent être discutées des mesures de prévention pour préserver la santé physique et mentale des personnels et garantir leur sécurité. Pourtant l'Administration

méconnaît systématiquement les dispositions du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 ; notamment celles de l'article 57. En effet, aux termes de cet article, les décisions relatives aux transferts de SEGPA d'un établissement à l'autre ou celle de transformer le CFA public François Rabelais en GRETA auraient dû faire l'objet d'une consultation préalable du CHSCTA et/ou du CHSCTSD du Rhône car il s'agit bien d'une « transformation importante des postes de travail ».

La FNEC FP FO demande qu'il soit donné une réponse favorable aux demandes d'audience formulées par les collègues concernés et que leurs légitimes revendications soient examinées avec bienveillance.

Les collègues rassemblés, hier, mercredi 10 mars, devant le rectorat de Lyon, venus de plusieurs établissements pour vous apporter leurs cahiers de revendications, ont entendu avec la plus grande attention, le compte-rendu fait par la délégation FO, SNES, CGT, CFDT, reçue par M. le Secrétaire général d'Académie. Ils ont accueilli les réponses de l'Administration avec ironie et n'entendent pas en rester là. Ils n'attendent pas « le grand soir » du 25 mars pour vous présenter à nouveau leurs revendications. Ils se sont donnés rendez-vous mercredi 17 mars à partir de 13h30 devant le rectorat.

Enfin, malgré les besoins en heures d'accompagnement des élèves les plus fragiles, aucun recrutement d'AESH n'est opéré et, depuis la mise en place des PIAL, le nombre d'heures d'accompagnement dû à chaque élève, continue sa chute.

Les AESH sont ballotés d'une école à une autre, des pressions inacceptables sont effectuées sur les directeurs pour qu'ils se transforment en DRH chargés de renvoyer les AESH de leur école... Là aussi la coupe est pleine.

La FNEC FP-FO appelle les personnels, enseignants comme AESH, mais aussi les parents d'élèves, à se rassembler mercredi 24 mars à 14h devant la DSDEN du Rhône pour exiger :

- L'abandon immédiat des PIAL issus de la loi Blanquer !
- Le remplacement de tous les AESH absents et donc le recrutement des AESH nécessaires !
- L'attribution d'heures d'accompagnement à chaque élève à hauteur de ses besoins !
- Un vrai statut de fonctionnaire et un vrai salaire pour les AESH !
- La création des postes nécessaires d'enseignants spécialisés et de PsyEN dans les RASED, en IME et en ITEP !

C'est ce que demandent les 700 premiers signataires de l'appel adopté par 35 AESH réunis avec la FNEC FP-FO le 5 février à Lyon. »

2. Feuille de route pour les Ressources Humaines (diaporama projeté en séance)

FEUILLE DE ROUTE POUR LES RESSOURCES HUMAINES

Présentation



COOPÉRATION

Développer, piloter, coordonner.



Nos actions :

- Création d'un véritable écosystème RH intégrant le service de RH de proximité
- Lancement de nouvelles campagnes de communication autour de l'offre de service RH de proximité
- Participation de personnels d'encadrement au parcours Cap management

OUVERTURE

Écouter, répondre, valoriser.



Nos actions :

- Renforcement et stabilisation de l'équipe de médecine de prévention sur les trois départements
- Accélération de la dématérialisation des procédures
- Accompagnement de la mise sanitaire
- Renouvellement expérimentation QVT/QVE en EPLE
- Développement du télétravail

POUR ALLER PLUS LOIN...



Retrouvez la présentation détaillée de la feuille de route RH en scannant le QR code à droite :



Mots clefs



Sommaire



Un exemple

RECONNAISSANCE

L'académie de Lyon s'engage en faveur de l'accompagnement des agents dans leur carrière, l'évolution de la formation et de la communication.

Amélioration de la relation usager

La plateforme VALERE permet de dématérialiser les échanges avec les personnels en offrant un haut niveau de service aux « usagers » : souplesse, communication, transparence, accompagnement et bienveillance.

Elle réunit l'ensemble des démarches disponibles en un point unique et est accessible depuis un ordinateur, un mobile ou une tablette. Le suivi du traitement des demandes se fait en temps réel et l'accès aux services gestionnaires est facilité.

Amélioration de l'information

Une lettre d'information est adressée à tous les personnels enseignants dans le département de l'Ain, aux directeurs d'écoles et Inspecteurs de l'éducation nationale dans le département du Rhône.



FEUILLE DE ROUTE RH - PAGE 7

3. Fiche de présentation « le travail, parlons-en »



La mise en place d'espace de discussions formalisés animés par un professionnel formé à la psychodynamique du travail ou à l'analyse de la pratique est attendue par de nombreux collègues.

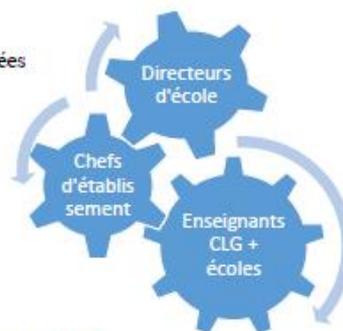
A l'heure où nous évitons des temps d'échange en présentiel avec nos pairs pour nous préserver de la Covid l'isolement de chacun est accru. Certains collectifs de travail sont disloqués par cette situation. Or échanger avec ses collègues sur son travail permet à chacun de se sentir soutenu et de travailler de manière plus sereine. Le CHSCT académique et les acteurs de la prévention proposent de mettre en place des actions de prévention primaire en 2021 sur un territoire dès que les mesures sanitaires le permettront.

Bénéficiaires sur un même territoire de l'Ain :

- Enseignants d'un collège et de 2 écoles rattachées
- Directeurs d'école de la circonscription
- Chefs d'établissement du bassin

Actions proposées :

- Analyse de la pratique
- Co-développement
- Analyse d'une situation problème
- Groupe d'échange sur le travail



Conditions de réussite :

- Portage et communication institutionnelle
- Volontariat des participants
- Analyse des besoins de chaque groupe
- Echanges en présentiel
- 2 h par mois pendant au moins un an
- Animation par des professionnels
- Suivi et évaluation par le CHSCTA

