

**COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
DEPARTEMENTAL DE L'AIN DU 20 JUIN 2022
LP Marcelle Pardé – BOURG-EN-BRESSE**

ETAIENT PRESENTS :

REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRATION

Monsieur le secrétaire général de la direction des services départementaux de l'éducation nationale de l'Ain

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale de l'Ain

REPRESENTANTS DES PERSONNELS (titulaires)

Madame Marie-Claire LOONIS (FSU)

Monsieur Philippe MALLET (FSU)

Madame Emilie ASSIE (FSU)

Madame Karen ANSBERQUE (UNSA)

Monsieur Didier BONNETON (FNEC FP FO)

Monsieur Nicolas DUSSUYER (FNEC FP FO)

REPRESENTANTS DES PERSONNELS (suppléants)

Madame Séverine FOURNIER (FSU)

Monsieur Johnny DURAND (FNEC FP FO)

Monsieur Patrick GUIRAUD (FNEC FP FO)

Assistaient également à la réunion

Monsieur Pascal PERRIER, inspecteur santé sécurité au travail

Madame Florence JOSSERON, conseillère départementale de prévention

Madame Laurence POUZET, division de l'organisation scolaire

Ordre du jour :

1. Approbation des PV du CHSCTD du 3 décembre 2021 et du 9 février 2022
2. Synthèse de la visite du collège de St Rambert en Bugey
3. Présentation du rapport de l'ISST
4. Présentation du rapport annuel du président du CHSCTD
5. Election du référent axe 5 du plan égalité hommes femmes
6. Visite de l'école maternelle de Villars les Dombes : désignation des membres de la délégation
7. Calendrier et choix des visites d'établissements pour l'année scolaire 2022-2023
8. Points d'information et suivi des mesures :
 - Crise sanitaire
 - Enquête PES
 - Suivi des registres
9. Questions diverses

À 14h13, le quorum étant atteint, monsieur le secrétaire général, après avoir excusé madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, ouvre la séance.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale, informe qu'elle sera contrainte de quitter la séance à 16h00.

Monsieur le secrétaire général donne la parole aux représentants des personnels pour les déclarations préalables. Madame ASSIE prend la parole pour la FSU (Annexe 1), madame ANSBERQUE pour l'UNSA (Annexe 2) et monsieur DURAND pour FNEC FP FO (Annexe 3). Les déclarations sont jointes au présent procès-verbal.

Monsieur le secrétaire général fait remarquer que le contenu des interventions étant très dense, il ne reprendra pas tous les points évoqués mais propose cependant d'apporter quelques éléments d'éclairage.

Tout d'abord, il précise, en réponse aux organisations syndicales qui regrettent que le CHSCTD n'ait pas été réuni plus souvent, qu'il ne s'agit en aucun cas d'une volonté d'en réduire la fréquence. D'autres modalités ont été développées. En effet, un traitement des signalements saisis sur le RSST (Registre santé et sécurité au travail) est plus profitable et pertinent s'il est étudié avec une plus grande régularité. En ce qui concerne le point relatif à la canicule évoqué par la FSU et FNEC FP FO, monsieur le secrétaire général rappelle que coexistent deux types de mesures. Certaines sont liées à l'aspect batimentaire et sont de la compétence des collectivités territoriales. Les autres sont les mesures de police qui peuvent être prises par les maires ou les préfets.

Monsieur DUSSUYER intervient pour préciser que, sur cette question de la canicule, a été adressé à madame l'inspectrice de l'éducation nationale, directrice académique des services de l'éducation nationale, un courrier sollicitant son intervention auprès des collectivités territoriales pour appuyer les demandes d'aménagements, la pose de rideaux occultants par exemple, dans les écoles et établissements.

Monsieur le secrétaire général indique que les services de l'éducation nationale étant en contact régulier avec les collectivités territoriales, l'occasion se présentera d'évoquer ces dimensions qui correspondent d'ailleurs à des préoccupations systématiques s'agissant des constructions nouvelles.

Monsieur BONNETON souhaite apporter des précisions sur la position de FNEC FP FO. Les temps de travail et groupes de travail ne donnant pas lieu à la rédaction d'un procès-verbal, ils n'ont pas, bien que monsieur BONNETON en reconnaisse le mérite, la même portée. Néanmoins, il concède que le fait de devoir attendre la réunion d'un CHSCTD pour obtenir des éléments sur un signalement constitue également une difficulté si le délai est important.

Monsieur DUSSUYER confirme le souhait de FNEC FP FO de continuer à traiter les signalements SST selon les mêmes modalités.

Pour monsieur le secrétaire général, il est effectivement plus efficient d'échanger et de traiter un dossier au moment où la portée des réponses est significative, cette modalité de fonctionnement permettant,

par ailleurs, de consacrer aux situations le temps qu'elles méritent. Pour pallier l'absence de compte-rendu, il proposera prochainement un modèle de document informatif, rapide à produire, qui pourrait être complété au cours des temps de travail.

Monsieur le secrétaire général ayant précisé que l'ordre d'examen des points à l'ordre du jour pouvait faire l'objet, en début de séance, d'une éventuelle adaptation, monsieur DUSSUYER propose que le point 8 (Points d'information et suivi des mesures) soit examiné après le point 1. Les membres du CHSCTD donnent leur accord.

1. Approbation des PV du CHSCTD du 3 décembre 2021 et du 9 février 2022

Monsieur le secrétaire général soumet à l'approbation du CHSCTD le procès-verbal de la séance du 3 décembre 2021. En l'absence de remarques, le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

Monsieur le secrétaire général soumet à l'approbation du CHSCTD le procès-verbal de la séance du 9 février 2022.

Monsieur DUSSUYER déclare que, n'ayant pas eu le temps d'en prendre connaissance, les représentants de FNEC FP FO souhaitent s'abstenir. Le procès-verbal est adopté.

2 Points d'information et suivi des mesures

- Crise sanitaire

Monsieur le secrétaire général, après avoir rappelé que le protocole sanitaire adopté et amendé en avril est toujours en vigueur, confirme que, même si la persistance du virus et la propagation de variants nouveaux sont avérés, les situations de cas covid sont en diminution, du côté des élèves aussi bien que du côté des agents. Il précise qu'il ne dispose d'aucune information quant à un nouveau protocole pour la rentrée 2022, même si cette information commence à être évoquée par les médias.

Madame ANSBERQUE souhaite préciser qu'elle espère que ce nouveau protocole ne sera pas communiqué trop tardivement pour éviter l'impréparation, comme cela a été le cas précédemment.

- Suivi des registres

Madame la conseillère départementale de prévention présente une synthèse des fiches SST. Sur la période du 19 mars au 17 juin 2022, 34 signalements ont été portés au registre SST, dont 6 restés sans observation à ce jour.

Sur ces 34 signalements,

- 4 sont en lien avec l'aménagement, l'état et l'hygiène des matériels, des installations et des locaux
- 13 concernent la charge mentale liée aux conditions de travail

- 4 concernent les gestes et postures physiques liés à l'activité
- 1 est en lien avec les produits, matériaux et agents biologiques manipulés ou côtoyés
- 12 se rapportent à d'autres risques

Plus précisément :

- 10 signalements sont en lien avec l'accueil des EBEP (Elèves à besoins éducatifs particuliers)
- 3 concernent les conditions de travail
- 2 concernent la charge mentale
- 4 sont liés aux locaux : amiante, maintenance, ambiance thermique
- 1 signalement relève d'un fait établissement
- 2 concernent les AESH (Accompagnant des élèves en situation de handicap)
- 2 sont en lien avec la hiérarchie
- 9 se rapportent à la vie scolaire : AED (Assistant d'éducation)
- 1 concerne un signalement hors registre

Le RDGI (Registre de signalement d'un danger grave et imminent) compte deux signalements sur cette période. Le premier concerne le lycée des métiers Alexandre Bérard à Ambérieu-en-Bugey, et le second, pour lequel le chef d'établissement a apporté une réponse, le lycée général et technologique de la plaine de l'Ain à Ambérieu-en-Bugey.

Concernant la situation signalée à l'école Florian de Ferney-Voltaire (fiche 5586), madame la conseillère départementale de prévention donne lecture de la réponse apportée par madame l'inspectrice de l'éducation nationale de circonscription.

Une demande d'intervention de l'EMAS (Equipe mobile d'appui à la scolarisation) a été faite pour cette situation, étudiée la veille par les services des PEP 01. La psychologue scolaire et l'enseignante ICS (Inclusion et climat scolaire), basées sur l'école, interviennent régulièrement lors des crises et l'équipe de circonscription apporte son soutien à l'enseignante. Le protocole de gestion de crise est en réécriture puisque le précédent n'est plus valable. Il préconise d'appeler le Samu (15) lors des crises. L'année dernière, il avait été convenu que lors des crises, un adulte de l'école quittait sa tâche pour prendre en charge l'élève. La réponse est globalement la même cette année mais la situation évoluant, les réponses doivent se réadapter et ce qui fonctionne à l'instant t ne fonctionne plus nécessairement à l'instant t+1. En parallèle, un travail sur l'orientation de l'élève est engagé avec la famille.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice adjointe académique des services de l'éducation nationale, souhaite apporter un complément d'informations au sujet du travail engagé avec le service médico-social pour la prise en charge des élèves porteurs de handicap et du maillage existant pour faciliter leur scolarisation, notamment lorsque la famille refuse l'orientation en ITEP (Institut thérapeutique éducatif et pédagogique) ou IME (Institut médico-éducatif).

Dans ce cadre, pour apporter un appui à un enseignant ou à une équipe éducative, l'EMAS peut être sollicitée. La demande peut être faite par l'IEN pilote du PIAL (Pôle inclusif d'accompagnement localisé). Cette équipe est d'une grande réactivité et la réponse intervient généralement dans un délai inférieur à dix jours.

Le PCPE (Pôle de compétences et de prestations externalisées) est un autre outil qu'il peut être intéressant de solliciter. Il s'agit d'un dispositif porté par le service médico-social, en lien avec l'ERSEH (Enseignant référent pour la scolarisation des élèves handicapés) et la famille, qui permet d'accompagner

un élève dans la recherche d'une solution de prise en charge. A madame ANSBERQUE qui s'enquiert de savoir si le PCPE est également demandé par l'IEN, elle répond que c'est par l'intermédiaire de l'ERSEH que ce dispositif peut être sollicité, et ajoute que des solutions peuvent être mises en place rapidement. Elle précise que ces deux outils proposent des approches différentes qui peuvent être complémentaires. Madame l'inspectrice d'académie, directrice adjointe académique des services de l'éducation nationale, évoque également les PCO (Plateforme de coordination et d'orientation), pensées pour les enfants en premier repérage d'un trouble du spectre de l'autisme. C'est le médecin traitant qui oriente la famille vers une structure PCO.

Madame ASSIE fait remarquer que cette problématique de prise en charge est liée, certes, au refus par familles de l'orientation proposée, mais aussi au manque de places dans les établissements spécialisés. Elle ajoute que ce sujet, de la compétence de l'ARS (Agence régionale de santé), a un impact sur les conditions de travail des enseignants.

Monsieur le secrétaire général confirme que cette question est fréquemment évoquée, que ce soit en instance ou par l'intermédiaire des signalements SST.

Monsieur BONNETON fait référence à la convention antérieurement signée entre madame la rectrice et l'ARS, qui prévoit que 80 % des élèves porteurs de handicap soient scolarisés en milieu ordinaire. Il regrette que cette disposition devienne systématique. Selon lui, il est de plus en plus difficile pour les familles d'accepter que leur enfant soit porteur de handicap.

Pour monsieur DUSSUYER, si cette convention a été signée, c'est qu'il est également de la prérogative de madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, d'intervenir pour demander la création de places supplémentaires en établissements spécialisés. Il estime que la seule voie, bien qu'écartée par le ministère, est le rétablissement de moyens pour la prise en charge de ces élèves. Selon lui, des dispositifs tels que PCPE et PCO ne sont pas de nature à rassurer les personnels, dans la mesure où il s'agit de modalités d'accompagnement externalisées.

Monsieur DUSSUYER rapporte que, concernant la situation à l'école Florian de Ferney-Voltaire, l'équipe enseignante demande une prise en charge par le dispositif ICS pour que les enseignants ne soient pas empêchés d'exercer leur métier d'enseignant.

Il évoque par ailleurs les absences non remplacées (fiches 5634 et 5727), qui provoquent parfois des situations insupportables. Il mentionne qu'à Belley, faute de remplaçants, deux classes seront sans enseignant jusqu'à la fin de l'année scolaire. Selon lui, il y a urgence à ce que soient recrutés des agents sous statut, l'affaire du recrutement en « speed dating » organisé récemment étant une provocation pour les enseignants titulaires. Il ajoute que le problème relève bien de la question des postes, sachant que même si les postes existent, encore faut-il qu'ils soient pourvus. Aussi, FNEC FP FO demande la mise en place d'un concours exceptionnel de recrutement au niveau Bac + 3, ainsi que le recrutement de la totalité des inscrits en liste complémentaire.

Monsieur le secrétaire général, après avoir constaté que cette revendication, de dimension nationale, était vraisemblablement portée à un autre niveau, indique que les modalités d'affectation des lauréats de concours ne sont pas encore entièrement connues à ce stade.

Madame ASSIE s'étonne, qu'à ce jour, la répartition départementale des lauréats au concours ne soit pas encore connue.

Monsieur le secrétaire général confirme, qu'à ce jour, il ne peut s'agir que d'une prévision dans la mesure où les quotités d'exercice des stagiaires, à temps plein ou à mi-temps, dépendront de la situation individuelle des candidats, qui à cette heure n'est pas connue des DSDEN. Globalement, même si cela reste à confirmer, le nombre de stagiaires affectés sera conforme à l'effectif prévu dans le cadre de la gestion prévisionnelle.

A madame ASSIE qui s'enquiert du calendrier, monsieur le secrétaire général répond que l'affectation académique des lauréats interviendra le 23 juin 2022 et que le jury qui statuera sur la situation des stagiaires actuels se réunira le 29 juin 2022.

Concernant cette thématique des concours de recrutement, monsieur DUSSUYER demande que soit soumis au vote l'avis suivant.

AVIS N° 1 :

Compte tenu du manque de personnel remplaçants sous statut dans les écoles du département de l'Ain et d'une rentrée 2022 avec du personnel qui va manquer, le CHSCT D demande à l'inspectrice d'académie DASEN d'intervenir en urgence auprès de Monsieur le Recteur et de Monsieur le ministre afin qu'un concours exceptionnel du CRPE à BAC +3 soit organisé dans l'académie de Lyon.

Monsieur BONNETON intervient pour préciser qu'il n'est aucunement question de dévaluer le concours de recrutement mais qu'il y a lieu de constater que si les conditions de recrutement restent les mêmes, il n'y aura pas davantage de postulants. La solution proposée est donc, pour FNEC FP FO, la plus adaptée à l'urgence de la situation.

Pour madame ANSBERQUE, recruter des enseignants à un niveau Bac + 3 n'est pas souhaitable.

Pour monsieur BONNETON, le problème de recrutement est directement lié à celui du salaire, qui est, précise-t-il, de 1,1 fois le SMIC pour un niveau Bac+5.

Madame LOONIS informe que la FSU a porté cette demande dans d'autres académies mais ne le fait pas dans l'académie de Lyon.

Monsieur le secrétaire général soumet l'avis au vote.

Vote :
2 votes « Pour »
5 votes « Contre »
0 abstention

Un des signalements SST (fiche 5559) évoqué dans les questions diverses de FNEC FP FO se rapportant à une situation individuelle, monsieur le secrétaire général informe les membres du CHSCTD qu'il apportera une réponse écrite.

Pour madame LOONIS, il n'est pas acceptable que des signalements restent sans réponse ou que la réponse soit inappropriée, notamment quand il est indiqué en retour que le registre n'est pas le support approprié.

Madame ANSBERQUE souhaite aborder les fiches 5647 et 5681 qui se rapportent aux difficultés liées à l'accueil d'une EBEP, enfant qui est souvent prise en charge par un autre enseignant, comme le stipule le protocole. Une plainte a été déposée par la famille, contre l'enseignant qui a tenté de la retenir par le bras, alors qu'elle tentait de s'enfuir de l'école. Or, la réponse apportée dans le registre SST ne correspond pas à la réalité. C'est à son médecin traitant que le personnel concerné a été invité à faire appel et non au médecin de prévention.

Monsieur DUSSUYER estime que cette situation concerne l'ensemble de l'équipe éducative.

Madame ASSIE ajoute qu'il est important que la réponse ne soit pas culpabilisante pour les personnels.

Monsieur le secrétaire général confirme l'importance de sensibiliser les chefs de service quant à leur responsabilité dans la prise en charge des réponses et la qualité de celles-ci.

Concernant la situation signalée à l'école Le Jura à Saint-Genis-Pouilly, madame LOONIS rappelle que si les enseignants ont bien été destinataires d'un écrit leur permettant de refuser un père signalé comme ayant un comportement harceleur, en revanche, ils sont toujours dans l'attente de la mise en place de la protection fonctionnelle.

Monsieur le secrétaire général confirme que les informations ont été communiquées.

Madame LOONIS souhaite aborder à présent la situation de l'école de Péronnas. Une fermeture de classe a été actée. Or, la municipalité oblige l'école à accueillir tous les enfants de 2 ans à la rentrée 2022.

Selon madame ASSIE, les enseignants seront submergés par cette arrivée.

Madame ANSBERQUE considère que les enfants de 2 ans doivent, par conséquent, être pris en compte dans les effectifs.

Monsieur le secrétaire général répond que c'est en CTSD (Comité technique spécial départemental) que cette question sera traitée.

Dans cette même école, un signalement (Fiche 5660) a été rédigé au sujet d'une élève ayant un comportement excessivement violent. L'équipe éducative souhaite que cette élève soit accompagnée par une AESH individuelle.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice adjointe académique des services de l'éducation nationale, fait remarquer que c'est la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) qui statue sur l'accompagnement dont a besoin l'élève. Quant aux AESH, ils ne sont pas spécialisés. En effet, ils ont vocation à intervenir soit en individuel, soit à être mutualisés.

Madame ANSBERQUE estime que le nombre de personnels AESH est insuffisant pour prendre en charge tous les élèves pour lesquels est notifié un accompagnement individuel et que les directeurs d'école sont contraints de faire « du bricolage ».

Madame l'inspectrice d'académie, directrice adjointe académique des services de l'éducation nationale, confirme que cette organisation est une prérogative du pilote du PIAL, en lien avec le coordonnateur. Il convient, par ailleurs, que les équipes pédagogiques soient attentives quant à leur positionnement institutionnel et ne viennent pas se placer en contradiction avec l'expertise de la CDAPH. En revanche, les enseignants ont toute leur place dans les ESS (Equipe de suivi de la scolarisation) au cours desquelles peuvent être évoqués besoins notifiés et besoins constatés.

Monsieur DUSSUYER se joint aux autres organisations syndicales et demande l'affectation d'une AESH à temps plein sur cette école. Il considère qu'il s'agit d'un appel au secours de la part des enseignants et non d'une remise en cause des décisions de la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées).

Madame l'inspectrice d'académie, directrice adjointe académique des services de l'éducation nationale, conclut en précisant que l'EMAS peut prendre le relais lorsqu'une équipe ne trouve plus de solution. Il convient donc de ne pas hésiter à faire remonter les besoins par l'intermédiaire des pilotes de PIAL, que ces besoins soient médicaux ou pédagogiques.

Madame LOONIS, au sujet de la situation à l'école Alphonse Daudet à Bourg-en-Bresse (Fiche 5642), fait part de la grande souffrance dans laquelle sont les personnels. Démunis, face à ce constat d'échec, ils souhaiteraient que l'enfant concerné soit scolarisé en ITEP à la rentrée prochaine. Ils ont la sensation que ce sont les autres élèves qui doivent se plier aux exigences de leur camarade.

Monsieur le secrétaire général constate le nombre élevé de signalements relatifs à l'accueil des EBEP et interroge quant à son évolution par rapport aux années précédentes.

Pour monsieur DUSSUYER, il y a davantage de signalements cette année, y compris en établissements spécialisés. Selon lui, cette situation est liée à la crise sanitaire, période pendant laquelle les enfants ont été livrés à eux-mêmes et l'école est aujourd'hui le réceptacle des conséquences induites.

Madame ANSBERQUE ajoute que la reprise des soins, arrêtés pendant la crise sanitaire, par les professionnels du secteur médical ne se fait que lentement.

Selon monsieur GUIRAUD, les élèves concernés sont de plus en plus jeunes.

Madame la conseillère départementale de prévention précise qu'au cours de l'année 2019-2020, 31 signalements étaient en lien avec l'accueil des EBEP.

Pour monsieur le secrétaire général, il sera intéressant de préparer un état historisé sur ce type de saisine, afin de disposer de données objectives sur la question.

Concernant les fiches 5411 et 5425, monsieur DURAND s'enquiert de savoir s'il y a, pour la SEGPA (Section d'enseignement général et professionnel adapté) du collège Ampère à Oyonnax, des éléments nouveaux quant à l'enquête en cours, diligentée suite à l'audit et à la demande d'audience.

Monsieur le secrétaire général répond qu'il ne dispose pas d'éléments supplémentaires à ce stade et précise que l'enquête administrative en cours concerne la vie scolaire.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice adjointe académique des services de l'éducation nationale, confirme que si un travail d'accompagnement est effectivement mené avec la SEGPA, celle-ci n'est pas concernée par l'enquête administrative.

En ce qui concerne la demande de travaux pour mise aux normes d'accessibilité au lycée des métiers Georges Charpak à Châtillon-sur-Chalaronne, monsieur le secrétaire général informe que madame la proviseure a contacté, par courrier en date du 2 juin 2022, monsieur le président du conseil régional d'Auvergne-Rhône-Alpes. Par ailleurs, madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, est entrée en lien avec la DOS (Division de l'organisation scolaire) du rectorat et a demandé à pouvoir bénéficier d'un retour d'informations sur la suite donnée lorsque l'information lui parviendra de la part des services de la région.

A monsieur MALLET qui fait remarquer qu'une fiche SST se rapporte à la canicule, monsieur le secrétaire général répond qu'il n'a pas de prise sur cette thématique.

Monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail confirme que le code du travail n'a pas évolué sur ce point et qu'en l'absence de réglementation quant à une température limite, il convient de se conformer aux recommandations de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité).

Concernant ce sujet, madame ANSBERQUE demande que soit soumis au vote l'avis suivant.

AVIS N° 2 :

Le CHSCT de l'Ain, dans le contexte de canicule, et au regard des difficultés qui ont marqué les vagues de chaleur précédentes, demande que l'Inspectrice d'Académie Dasen prenne attache auprès de Monsieur le recteur et Monsieur le ministre afin d'obtenir toutes les dispositions nécessaires :

- pour évaluer les risques et adapter cette évaluation à l'évolution des informations météorologiques,
- pour mettre en œuvre les mesures permettant de limiter ces risques et mettre en surêté les personnels et les élèves (aménagement des espaces, des temps, des modalités de travail, ...), y compris la fermeture d'écoles et établissements en lien avec la préfecture
- pour informer tous les personnels des mesures à mettre en œuvre et des moyens mis à leur disposition pour le faire (y compris de façon adaptée pour les personnels à risques),
- pour faire en sorte que les collectivités prennent leur part de responsabilité dans l'aménagement du bâti scolaire

Monsieur le secrétaire général soumet l'avis au vote.

Vote :	7 votes « Pour »
	0 vote « Contre »
	0 abstention

Monsieur MALLET prend la parole pour présenter le bilan de l'enquête relative aux conditions de travail des PES (professeurs des écoles stagiaires).

Il précise que cette enquête, demandée par la FSU, est proposée depuis 2015. Cette année, environ 26 % des PES (44 sur 170) ont répondu. Ce taux de réponse est moindre que celui de l'année précédente (35 %), mais toutefois significatif, et surtout comparable aux années antérieures.

Sur les 44 personnels qui ont répondu au questionnaire, 15 ont complété la rubrique d'expression libre. Dans cette partie, les points qui reviennent sont l'isolement, le stress, la fatigue, l'angoisse de la mutation et la formation à l'INSPE (Institut national supérieur du professorat et de l'éducation) qui demande trop de travail tout en restant décalée avec les besoins. Monsieur MALLET relève que les PES déclarent aimer leur métier, mais déplorent leurs conditions de travail. Par ailleurs, l'isolement et les problèmes avec les tuteurs, voire les autres enseignants s'amplifient.

A la question « **Les informations qui vous ont été données sur le déroulement de votre année de formation vous ont-elles paru suffisantes ?** », 70 % ont répondu NON (42 % en 2019 ; 51 % en 2021). Monsieur MALLET fait remarquer que l'évolution est négative dans le temps, alors que la situation s'était améliorée avant 2020.

63 % ont répondu NON à la question « **Estimez-vous avoir été suffisamment informé concernant votre titularisation ?** » (54 % 2019 ; 57 % en 2021).

84 % répondent que **le nombre de visites par leur tuteur de terrain leur a semblé suffisant**. Monsieur MALLET indique que ce taux est cependant plus faible que celui de l'année précédente (92 %).

A la question « **Avez-vous eu l'opportunité d'observer une séquence de classe réalisée par un enseignant expérimenté ? (PEMF, MAT ou autre)**, près de 80 % ont répondu OUI (70 % en 2021), ce qui témoigne d'une évolution positive.

« **Votre temps de trajet vous a-t-il paru supportable, peu supportable, insupportable ?** ». 49 % ont répondu SUPPORTABLE (71% en 2019 ; 61% en 2021). Monsieur MALLET ajoute que cette évolution négative, qui se retrouve dans le verbatim, fait ressortir que plus de la moitié des stagiaires ayant répondu au questionnaire ne trouve pas le temps de trajet supportable.

53 % indiquent avoir **dû déménager cette année pour se rapprocher de leur lieu de stage ou de formation** (31 % en 2021).

51 % ont répondu OUI à la question « **Vos conditions de logement ou les transports occasionnés ont-ils eu un impact sur votre santé ?** ». Monsieur MALLET fait remarquer que la situation se détériore (38% en 2019 ; 34% en 2021).

« **Le travail à l'école et le travail à l'ESPE vous ont-ils paru conciliables ? peu conciliables ? inconciliables ?** Pour monsieur MALLET, les chiffres montrent un progrès mais sont en contradiction avec les remarques du verbatim. Il ajoute que le pourcentage de stagiaires ayant répondu CONCILIABLE en 2022 (46 %) reste en-dessous de la barre des 50% (21% en 2019 ; 42% en 2021).

42 % ont répondu que **cette charge de travail leur a paru supportable**. (33% seulement en 2019 ; 41% en 2021). Selon monsieur MALLET, c'est encore en contradiction avec les remarques du verbatim.

Concernant les sept questions suivantes,

« **Avez-vous éprouvé des tensions avec les élèves ?** »

« **Avez-vous éprouvé des tensions avec les parents d'élèves ?** »

« **Avez-vous éprouvé des tensions avec vos collègues ?** »

« **Vous êtes-vous senti(e) à l'aise dans les situations de classe ?** »

« **Vous êtes-vous senti(e) à l'aise dans le rapport aux parents ?** »

« **Vous êtes-vous senti(e) à l'aise dans le rapport avec votre tuteur ?** »

« **Avez-vous eu l'impression de bien accomplir votre travail, en tant qu'enseignant(e) débutant(e) ?** »,

monsieur MALLET n'a rien à signaler si ce n'est, comme cela se retrouve dans le verbatim, qu'apparaissent des tensions avec les collègues (19 % répondent SOUVENT en 2022, contre 2 % en 2021 et très peu les années précédentes).

Pour monsieur MALLET, le point le plus inquiétant concerne les réponses à la question « **Votre travail a-t-il eu un impact sur votre santé ? (Jamais, rarement, parfois, souvent ?)**. Alors que les élus FSU avaient tiré la sonnette d'alarme dès 2019, cette année, la situation est la pire jamais constatée. 70 % ont répondu PARFOIS et 19 % ont répondu SOUVENT.

« **Avez-vous eu un (ou des) arrêt(s) maladie dus à votre travail ?** ». 77 % ont répondu OUI (42% en 2019 ; 89% en 2021). Selon monsieur MALLET, ces résultats catastrophiques sont vraisemblablement liés à la pandémie.

Le pourcentage de stagiaires ayant répondu PARFOIS ou SOUVENT à la question « **Avez-vous rencontré des problèmes de voix ?** » était en baisse l'année dernière mais une aggravation est notée cette année. 49 % ont répondu PARFOIS ou SOUVENT en 2022 (42 % en 2019 ; 32% en 2021).

« **Avez-vous été sujet(te) à des fatigues auditives ?** ». 32 % ont répondu PARFOIS ou SOUVENT (33 % en 2019 ; 25 % en 2021).

Pour monsieur MALLET, même si le pourcentage de réponses PARFOIS et SOUVENT à la question « **Avez-vous ressenti des troubles musculo-squelettiques (membres, dos, nuque) ?** » est en baisse, il représente encore plus de la moitié des réponses. Il ajoute que, selon lui, le problème « est loin d'être réglé ». Le taux est de 58 % en 2022 (71 % en 2019 ; 65 % en 2021).

A la question « **Avez- vous reçu, dans votre formation, des informations sur la santé et la sécurité au travail ?** », 83 % ont répondu par la négative (67 % en 2019 ; 82,5 % en 2021) ce qui, pour monsieur MALLET, représente un vrai problème qui s'accroît au cours des années.

Enfin, monsieur MALLET revient sur les points relevés dans la partie d'expression libre du questionnaire :

- 6 personnels évoquent le stress
- 8 mentionnent des difficultés liées à la charge de travail et à la fatigue due aux trajets
- 5 parlent d'isolement et de problèmes relationnels
- 4 font part de leur inquiétude quant aux incertitudes liées particulièrement au mouvement.

Monsieur GUIRAUD se dit inquiet car, selon lui, cette analyse fait apparaître les prémices d'une forme de maltraitance, de problèmes de santé. Il ajoute que la demande relative aux horaires, à savoir que les journées à l'INSPE commencent à 8h30 au lieu de 8h, reste d'actualité.

Madame ANSBERQUE le rejoint sur cette demande. Elle précise que les affectations dans l'Ain étant subies plus que choisies par les PES, un horaire de début de journée à 8h30 serait plus conciliable avec les horaires des trains pour les personnels en provenance de Lyon.

A monsieur BONNETON qui demande si le directeur de l'INSPE a apporté une réponse à cette demande, monsieur le secrétaire général répond par la négative, et souligne que ce dernier ne dispose pas nécessairement de marges de manœuvre sur ce point.

Pour monsieur DUSSUYER, il serait souhaitable de trouver une solution dès à présent, au moins pour certains jours de la semaine.

Madame ASSIE estime que les PES seraient ainsi davantage disponibles pour leur formation et pour les élèves. Par ailleurs, elle alerte sur le fait que certains stagiaires se sont sentis mis à l'écart au sein de leur école. Elle se dit inquiète car c'est la première fois que des PES font part de ce ressenti.

Pour madame LOONIS, cela reflète le niveau d'épuisement général des personnels.

Monsieur DUSSUYER estime qu'après cette année difficile au cours de laquelle les demandes qui leur ont été faites étaient exorbitantes, il ne serait pas imaginable que tous les PES ne soient pas titularisés. L'enquête réalisée montre que, s'ils expriment qu'ils ne se sont pas trompés dans leur choix, ils font état d'un sentiment de maltraitance, de démissions et d'un important décalage entre leurs attentes et la réalité.

Monsieur le secrétaire général explique qu'il a pris soin de faire procéder systématiquement à une instruction complète de chaque dossier de demande de démission, avec notamment un entretien avec le stagiaire, conduit par l'inspecteur. Il confirme que les personnels demandeurs ont confirmé leur intention.

Monsieur le secrétaire général donne la parole à madame LOONIS pour présenter le point suivant inscrit à l'ordre du jour.

3 Synthèse de la visite du collège de St Rambert en Bugey

Madame LOONIS indique que la visite s'est bien déroulée.

Madame la conseillère départementale de prévention tient à souligner que les visites d'établissements ne donnent plus lieu à un rapport aussi circonstancié qu'auparavant. Un diaporama destiné à servir de cadre pour la prise de notes au cours des visites a été créé.

Monsieur le secrétaire général explique que son souhait est que soit élaboré un support qui servira de trame à la fois pour le déroulé de visite et pour la rédaction du compte-rendu. Ce cadre, qui permettra aux membres du CHSCTD en délégation dans les écoles et établissements de balayer les champs de ce qu'il est intéressant d'examiner, pourra être enrichi au fil du temps. Cette idée va dans le sens d'une logique partagée de travail et de la permanence d'un support, ce qui facilitera une analyse dans la durée.

A madame ASSIE qui demande si la trame sera identique pour les visites d'écoles, monsieur le secrétaire général répond que l'outil sera adapté au premier degré dans les jours à venir.

Monsieur GUIRAUD s'étonne que le point relatif à la CDIisation des AED ne figure pas dans le compte-rendu alors qu'il a été évoqué lors de la visite.

Monsieur BONNETON fait remarquer que si la loi a bien été promulguée le 2 mars 2022, le décret d'application n'est pas paru.

Monsieur le secrétaire général informe que cette disposition sera présentée en CTMEN (Comité technique ministériel de l'éducation nationale) au mois de juillet.

Madame ASSIE demande si les AED dont le contrat se termine le 31 août 2022 peuvent néanmoins être rassurés quant à leur avenir.

Pour monsieur le secrétaire général, tant que le décret n'est pas paru, il est difficile de répondre par l'affirmative, les modalités de mise en œuvre ayant vocation à être précisées par ce texte.

Monsieur DUSSUYER propose que soit ajoutée, dans les conclusions, page 7, la mention « et souhaitent être CDIés en application de la loi de mars ».

Pour conclure sur ce point, une synthèse des observations suite à cette visite est proposée :
Le fonctionnement du collège est satisfaisant et le climat y est serein, malgré quelques difficultés pour remédier aux situations de fragilité d'un nombre important d'élèves. L'équipe Vie scolaire, qui repose actuellement sur une conseillère principale d'éducation contractuelle et des AED expérimentés, redoute l'avenir. L'évolution à la rentrée 2022 de l'équipe de direction, aux compétences reconnues et louées, est également une préoccupation pour les personnels.

Mention est faite de la mobilisation des professeurs par certaines familles qui, profitant de disposer des coordonnées des enseignants, les ont mobilisés de manière disproportionnée.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice adjointe académique des services de l'éducation nationale, fait remarquer qu'une correction est à apporter sur la diapositive n°4 : le collège accueille 12 divisions sur 4 niveaux, et non sur 3 niveaux comme indiqué.

16h15 : Départ de madame l'inspectrice d'académie, directrice adjointe académique des services de l'éducation nationale.

4 Présentation du rapport de l'ISST

Monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail, après avoir rappelé que ce rapport, présenté en CHSCT académique en octobre 2021, concerne l'année 2020-2021, propose d'en présenter les points saillants. Il ajoute qu'il souhaiterait, pour les années à venir, présenter ce rapport en CHSCTD en décembre. Le rapport d'activité est joint au présent procès-verbal (Annexe 4)

Après avoir rappelé quelques éléments relatifs à sa fonction et son champ de compétences, monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail présente une analyse synthétique des problématiques et analyses qualitatives ainsi que ses préconisations sur les sujets suivants.

- Assistants de prévention
- DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels)
- Registre santé et sécurité au travail et registre de signalement d'un danger grave et imminent
- Relations avec les collectivités territoriales
- Mesures amiante et radon
- QAI (Qualité de l'air intérieur)
- Collaboration avec le service de médecine de prévention

Madame la conseillère départementale de prévention précise que la QAI a été testée dans tous les lycées du département (société Bureau Veritas).

Monsieur BONNETON demande si les mesures sont réalisées alors même que des capteurs ne sont pas encore installés.

Monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail répond par l'affirmative et rappelle que ce contrôle est obligatoire tous les 7 ans.

Monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail présente le rapport détaillé de ses activités.

- Contrôle, conseil et expertise
- Formation
- Obligations institutionnelles, notamment l'animation du réseau des conseillers de prévention et des assistants de prévention
- CHSCT et groupes de travail
- Inspection ou visite simple des établissements ou des services

Il indique qu'il a été, au cours de l'année concernée, fréquemment sollicité sur des problématiques liées à la présence d'amiante.

Madame la conseillère départementale de prévention souligne que, dans ce domaine, la mise à jour est très satisfaisante dans le département de l'Ain, même si quelques collectivités sont réticentes à communiquer les informations.

Quant à la décision prise suite à la réflexion conduite concernant les personnels habilités à faire un signalement dans le registre DGI, monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail fait remarquer qu'elle est toujours en attente d'exécution.

Monsieur BONNETON intervient pour préciser que si la méthode de signalement d'un DGI préconisée dans le rapport est bien celle que privilégie FNEC FP FO, le décret de 1982 prévoit que l'accès au registre puisse être donné à tous les agents.

Monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail, après avoir rappelé qu'il convient de ne pas confondre décret et guide juridique, confirme que le décret prévoit qu'un DGI doit être constaté par un membre du CHSCT. Il souligne l'importance qu'une réflexion soit menée sur l'utilisation correcte de ce registre.

Monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail pense nécessaire de préciser que la loi du 2 août 2021 et le décret du 18 mars 2022 mettent l'accent sur la nécessité de tenir et mettre à jour le DUERP. Quelques points nouveaux sont à noter, comme l'obligation d'archivage pendant 40 ans, la distinction entre les établissements de plus ou de moins de 50 personnels, le futur déploiement de l'applicatif national sur lequel travaille actuellement le ministère de l'Economie et des Finances ou encore l'obligation de déposer le DUERP sur une plateforme dès juillet 2023.

Enfin, monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail, après avoir présenté les résultats de l'enquête sur les conditions de travail des personnels de direction du second degré, mentionne que la prochaine enquête nationale portera sur les conditions de travail sur les plateaux techniques en SEGPA.

Monsieur BONNETON demande confirmation que, page 4 du rapport, le dernier paragraphe de la rubrique DUERP fait bien référence au groupe de travail à l'initiative de la FSU.

Monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail répond par l'affirmative.

Monsieur BONNETON s'enquiert à présent des préconisations rédigées par le CHSCTD de la Loire pour compléter le registre SST.

Monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail rappelle que les conclusions, à savoir les suggestions déclinées pour les chefs d'établissement et les IEN pour traiter les signalements, ont été envoyées aux membres du CHSCTD.

Madame la conseillère départementale de prévention confirme que le document élaboré par le CHSCTD de la Loire a été envoyé suite au temps de travail du 19 mars 2022.

A monsieur BONNETON qui demande si ce point portant sur le registre SST sera à l'ordre du jour du groupe de travail qui se réunira le 4 juillet 2022, monsieur le secrétaire général répond par l'affirmative.

En ce qui concerne les travaux relatifs à la prévention des RPS (Risques psychosociaux), monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail informe qu'ils sont en attente.

Monsieur le secrétaire général explique qu'un nouvel appel d'offres devrait être lancé puisque la proposition reçue suite au premier n'était pas adaptée à la demande.

Monsieur BONNETON constate que le nombre de réunions des CHSCTD est très différent dans les trois départements de l'académie et demande si cela s'explique par une disparité d'effectif des personnels.

Monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail répond qu'il s'agit d'une volonté départementale.

Selon madame la conseillère départementale de prévention, la raison en est que nombreux points d'information, sur la crise sanitaire notamment, prennent le nom de CHSCTD dans les autres départements.

Monsieur DURAND interroge sur l'existence d'un lieu dédié pour le registre SST en version papier dans les écoles ou établissements.

Monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail réaffirme qu'il est important que l'existence de ce registre soit connue de l'ensemble des personnels. L'information devant être accessible à tous, il préconise de le conserver à la loge, dans le bureau de l'adjoint-gestionnaire ou encore dans le bureau du chef d'établissement. Quant au registre DGI, monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail préconise qu'il soit placé dans le bureau du chef d'établissement.

Après avoir remercié monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail et madame la conseillère départementale de prévention, monsieur le secrétaire général propose de passer au point suivant inscrit à l'ordre du jour.

5 Présentation du rapport annuel du président du CHSCTD

Monsieur le secrétaire général propose une présentation synthétique des points clés et des chiffres significatifs du bilan annuel relatif aux accidents du travail dans le département de l'Ain, qui ont été adressés aux membres de l'instance. Ce rapport est joint au présent procès-verbal (Annexe 5).

Monsieur MALLET fait remarquer que l'essentiel des accidents concerne les femmes. Il émet l'hypothèse que cela est dû à la double charge de travail qui pèse sur elles, qui expliquerait un épuisement, et qui, ajoute-t-il, ramène à la question de l'égalité hommes-femmes.

Monsieur le secrétaire général répond que les données qui sont présentées sont trop succinctes pour permettre une analyse étayée.

A madame ANSBERQUE qui souhaite savoir si toutes les demandes de CITIS (Congé pour invalidité temporaire imputable au service) ont été acceptées, monsieur le secrétaire général répond que, sur le

document joint, ne sont recensés que les CITIS accordés et qu'il est donc vraisemblable que certains accidents n'aient pas été reconnus comme accidents de service.

Madame ANSBERQUE souhaiterait que le nombre de CITIS refusés soit communiqué.

Madame ASSIE interroge sur le lieu de départ pris en compte pour qu'un accident soit reconnu « accident de trajet ». Elle évoque notamment les nécessités de la vie courante, comme déposer son enfant à l'école.

Monsieur DURAND fait remarquer que c'est par téléphone que les professeurs des écoles titulaires remplaçants sont informés de l'école dans laquelle ils sont attendus et que, par conséquent, ils ne disposent d'aucun écrit.

Monsieur le secrétaire général confirme que l'administration, dans le cadre d'une mission, couvre toujours les agents qu'elle missionne.

Monsieur DURAND demande si, à l'avenir, il est possible que soit précisé combien de CITIS sont liés à des problématiques d'inclusion scolaire.

Monsieur DUSSUYER le rejoint sur ce point. Il ajoute que ces informations permettraient aux organisations syndicales, dans le cadre de leur mission de prévention, de travailler sur l'arbre des causes. Selon lui, ces renseignements devraient être facilement mobilisables puisque connus des services en charge de recenser les dossiers.

Pour monsieur GUIRAUD, il serait intéressant de connaître le nombre d'accidents constatés selon la période de l'année.

Monsieur le secrétaire général reconnaît que le bilan mériterait d'apporter davantage de précisions. Il propose de réfléchir aux informations complémentaires à mobiliser, non sans avoir rappelé qu'il convient de veiller à la faisabilité mais aussi à la confidentialité.

6 Election du référent axe 5 du plan égalité hommes femmes

Monsieur le secrétaire général, après avoir rappelé qu'en fin de séance du 3 décembre 2021, madame ASSIE avait été désignée référente provisoire, propose de procéder à l'élection du référent axe 5 du plan égalité hommes femmes.

Madame ASSIE se porte candidate.

Les représentants des organisations UNSA et FNEC FP FO confirment ne pas présenter de candidature.

Madame ASSIE est élue référente pour le CHSCTD de l'Ain à l'unanimité.

Madame LOONIS intervient pour préciser qu'elle demande à participer aux formations sur ce thème.

Madame ASSIE la rejoint sur ce point, estimant qu'il serait souhaitable qu'elle ne soit pas le seul personnel formé.

Madame la conseillère départementale de prévention fait remarquer qu'il n'y a pas eu de formation. Deux réunions ont été organisées mais sans représentant du département de l'Ain, faute d'élu au CHSCTD. Elle ne pense pas qu'il soit possible d'inviter à la formation d'autres personnels que le référent.

7 Visite de l'école maternelle de Villars les Dombes : désignation des membres de la délégation

Monsieur le secrétaire général informe que les représentants des personnels désignés pour se rendre à l'école maternelle de Villars-les-Dombes sont madame LOONIS, monsieur GUIRAUD, madame ANSBERQUE et madame ASSIE.

Les représentants des personnels ayant indiqué qu'ils n'avaient pas reçu leur convocation, monsieur le secrétaire général s'engage à ce que cela soit fait dès le lendemain.

8 Calendrier et choix des visites d'établissements pour l'année scolaire 2022-2023

Monsieur le secrétaire général propose que soit visité le collège de Briord, établissement récent ayant la particularité d'avoir un secteur de recrutement qui concerne deux départements. En ce qui concerne les écoles, il fait part de la proposition de madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, qui porte sur :

- l'école Jean Calas à Ferney-Voltaire. L'équipe éducative avait été interrogée antérieurement, dans la cadre d'une visite programmée qui n'avait finalement pas pu avoir lieu.
- le RPI (Regroupement pédagogique intercommunal) de Rancé-Toussieux, composé de deux écoles de taille différente.

Madame LOONIS souhaite proposer :

- l'école du Centre à Miribel, qui est une grande école.
- l'école primaire des Neyrolles, petite école qui, depuis plusieurs années, ne bénéficie pas d'une équipe pédagogique stable.

Monsieur le secrétaire général fera part de cette proposition à madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, et restituera la décision par mail.

Il propose que les visites soient organisées selon le calendrier suivant :

- Le 10 novembre 2022 et le 24 février 2023 pour les écoles
- Le 26 mai 2023 pour le collège.

Madame LOONIS souhaiterait que soient planifiées dès aujourd'hui les dates des CHSCTD.

Si monsieur le secrétaire général est en mesure de confirmer qu'un CHSCTD sera réuni au cours du mois de novembre 2022, il rappelle qu'à compter du mois de janvier, les actuelles instances disparaîtront au

profit des CSA (Conseil social d'administration). Si le texte réglementaire est connu, en revanche, le vademecum de fonctionnement des CSA n'a pas encore été rédigé. Il conviendra de décliner règlement intérieur et modalités de fonctionnement.

Concernant le traitement des signalements du registre SST, l'objectif de monsieur le secrétaire général demeure de maintenir au minimum une réunion par période, soit toutes les six semaines environ.

Monsieur DUSSUYER fait le constat, que dans la nouvelle instance que sera le CSA, le nombre de représentants des personnels sera réduit de moitié.

9 Questions diverses

Madame LOONIS souhaite aborder les points suivants.

1) Conditions de travail des AESH

Monsieur le secrétaire général informe qu'il a fait parvenir un courrier à la Direction des Ressources Humaines sur cette demande.

2) Comité de pilotages du dispositif ICS

Contrairement à ce qui était convenu, madame LOONIS n'a pas été conviée à une réunion du comité de pilotage et précise qu'elle ne sait d'ailleurs pas s'il a été réuni depuis le dernier CHSCTD.

3) Accessibilité des ressources pour les directeurs d'école sur le LIEN01

Les travaux de mise en place d'un blog des directeurs d'école et de création d'une lettre d'information DIRECT01 sont en cours et devraient aboutir prochainement. Une réflexion sur leur mise en œuvre est engagée dans le cadre du GDE (Groupe de travail des directeurs d'école) et les échanges internes au sein de la DSDEN, autour du conseiller pédagogique missionné pour le numérique, concourent à mettre en lisibilité les informations qui concernent spécifiquement les directeurs d'école.

4) Données chiffrées relatives aux refus de demandes de temps partiels

Monsieur le secrétaire général propose de communiquer les chiffres ultérieurement car il n'en dispose pas présentement.

Madame ANSBERQUE indique que deux nouveaux dossiers sont susceptibles d'être déposés.

FNEC FP FO souhaite aborder les questions diverses suivantes.

5) Liste des écoles et établissements concernés par une évaluation en 2022-2023

Monsieur le secrétaire général rapporte que madame l'inspectrice de l'éducation nationale, adjointe à la directrice académique des services de l'éducation nationale, a répondu que la liste, actuellement en cours de validation à l'échelle académique, serait communiquée dès que possible. Cependant, il est difficile de préciser sous quel délai.

Monsieur DUSSUYER tient à dénoncer l'absence de base réglementaire à ces évaluations. Il ajoute qu'elles revêtaient un aspect expérimental et les organisations syndicales ne voient pas leur entérinement d'un bon œil.

A ce sujet, après en avoir modifié la formulation suite à la demande de madame ANSBERQUE, monsieur DUSSUYER demande que soit soumis au vote l'avis suivant.

AVIS N° 3 :

Le Ministre étend les évaluations d'établissements aux écoles. Le CHSCT considère que les évaluations s'articulent avec les projets du Président Macron dans le cadre de la mise en place du nouveau management. Elles vont encore dégrader les conditions de travail des personnels dans le département (surcharge de travail, pilotage par les résultats et risque de mise en concurrence des écoles, collèges et lycées). Aussi, le CHSCT se prononce pour que ces évaluations ne soient pas mises en place dans l'Ain. »

Monsieur le secrétaire général soumet l'avis au vote.

Vote :
7 votes « Pour »
0 vote « Contre »
0 abstention

6) Deuxième poste d'infirmière de prévention

Monsieur le secrétaire général informe les membres du CHSCTD qu'une candidate, certifiée infirmière de santé au travail, a été retenue. Elle viendra, dès la fin de l'été, renforcer l'équipe actuelle.

7) Point d'étape fusion ou « union » des LP et LGT de Belley comme le prévoit l'article 57 du décret de 82 lors d'un changement de l'organisation du travail

Concernant ce point, monsieur le secrétaire général apportera une réponse écrite. Une réflexion sur l'organisation juridique de ces deux établissements est en effet actuellement engagée, et les équipes éducatives des deux lycées ont été informées de ce projet. Aucune suppression de poste n'aura lieu à la rentrée 2022.

Selon monsieur DUSSUYER, la fusion sera soumise au vote du conseil d'administration en juin 2022. Il demande une pause dans la mise en œuvre de ce projet qu'il estime « abrupte et rapide ». Il déplore l'absence de discussion en amont quant à la dimension conditions de travail liée à cette transformation en lycée polyvalent.

Monsieur BONNETON confirme que ce projet a été présenté mais non discuté avec les personnels. Il souhaite insister sur l'inquiétude et le mécontentement des personnels, et plus particulièrement des enseignants du lycée professionnel.



**ACADÉMIE
DE LYON**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction des services départementaux
de l'éducation nationale
de l'Ain

8) Mesures prévues pour diminuer les effectifs de 15 à 12 élèves dans les groupes de bac pro industriel au lycée St Exupéry à Valsenhône compte tenu de l'exiguïté des salles de physique chimie

Monsieur le secrétaire général, ne disposant pas des données lui permettant d'apporter une réponse immédiate, propose de le faire par écrit ultérieurement.

Madame LOONIS prend la parole pour remercier monsieur le secrétaire général d'avoir permis que l'ordre du jour soit entièrement déroulé même si elle regrette l'absence de madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, et le départ de madame l'inspectrice d'académie, directrice adjointe académique des services de l'éducation nationale. Elle ajoute qu'elle déplore l'absence des personnels de l'équipe médico-sociale.

Monsieur le secrétaire général indique qu'il demandera aux membres de l'équipe médico-sociale d'être plus régulièrement présents lors du CHSCTD, quand bien même ils sont très mobilisés par ailleurs.

Enfin, madame LOONIS exprime sa satisfaction quant au fonctionnement des groupes de travail spécifiques au suivi du registre SST.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18h02.

Le président du CHSCTD,

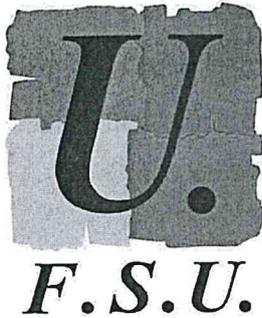
La secrétaire du CHSCTD

Signé

Signé

François MULLETT

Marie-Claire LOONIS, FSU



Déclaration liminaire
CHSCTD 01 du 20 juin 2022

Madame la directrice académique,

Cette deuxième (et dernière) séance ordinaire du CHSCTD 01 clôture une année extrêmement dense, tant pour les personnels enseignants que pour l'administration. La continuité de fonctionnement du CHSCTD a été mise à mal avec seulement 2 CHSCTD ordinaires, des changements de dates en dernière minute et un travail mené dans l'urgence.

Les problématiques abordées les années précédentes sont malheureusement toujours d'actualité et ont même été exacerbées par la crise :

- Le non remplacement dans le premier degré est devenu la norme, créant des situations extrêmement tendues et empêchant à la fois la continuité du service public et le travail des délégués du personnel. En ce sens, la formation des néo-directeurs, bien qu'indispensable, n'aurait-elle pu être davantage anticipée (collègues prévenus moins d'une semaine avant leur départ en formation pour 3 semaines, gestion perturbée de la fin de l'année scolaire dans leurs écoles, TR déplacés de leurs remplacements longs à la dernière minute...)
- La gestion chaotique du mouvement provoque à nouveau incertitudes et angoisses pour un grand nombre de collègues. Nous réitérons notre demande de l'année dernière, à savoir que l'organisation de la phase d'ajustement soit revue et que les collègues puissent faire des fiches de vœux sur la base de deux entrées, pédagogique et géographique.
- Les conditions de travail en période de canicule sont inhumaines. Y a-t-il eu des actes concrets pour protéger les usagers des établissements scolaires ?
- Les catégories les plus précaires sont toujours en grande souffrance (AESH, AED...)

La prochaine rentrée scolaire s'annonce très incertaine.

Les derniers résultats des concours de recrutement le montrent, il faut dès maintenant des mesures de type: concours exceptionnel, listes complémentaires...

Après deux ans et demi de crise sanitaire, les besoins sont immenses tant en termes pédagogique que d'accompagnement et de suivi des élèves par des équipes pluriprofessionnelles complètes.

Dans le second degré, les dysfonctionnements lors des examens ont eu un grave impact sur les collègues.

- La passation des épreuves de spécialité, dans des conditions différentes suivant les établissements, avec des choix de sujets qui accentuent l'inégalité entre les candidats.
- Des commissions d'entente sans frais de route prévus.
- La correction avec des erreurs liées au scan des copies et au logiciel lorsqu'il y avait deux correcteurs différents.
- Des copies arrivées aux correcteurs bien après la date limite de correction, et certains correcteurs payés à 50 %.
- Mais c'est surtout les notes réévaluées (parfois très fortement) sans aucune concertation ni même information, qui ont mis en colère les correcteurs, dépossédés de leurs prérogatives et de leurs compétences d'évaluateurs.

Le DNB n'est pas en reste :

- Refus de l'administration de payer la modique somme de 4,11 € de l'heure pour l'oral.
- Secrétariat de brevet raccourci d'un jour obligeant les personnels à travailler tard le soir surtout dans les zones rurales.

Les correcteurs et les candidats ne sont pas seulement victimes du manque de préparation, voire de l'amateurisme des organisateurs, mais aussi de décisions arbitraires.

L'année scolaire s'achève dans un contexte d'extrême tension, de fatigue des personnels et d'incompréhension face à des décisions prises en toute opacité.

Nous souhaitons vivement que l'année 2022-2023 voie le retour d'une communication apaisée et constructive entre les organisations syndicales et l'administration, et que des décisions, suivies d'actes concrets, soient prises pour préserver la santé de tous les personnels.

**Déclaration liminaire -CHSCT D du 20 juin 2022
Intervention de Karen Ansberque pour l'UNSA Éducation**



Madame l'IA-Dasen, présidente du CHSCT,
Mesdames et Messieurs les membres du CHSCT de l'Ain,

La qualité de vie au travail ne se décrète pas, elle se construit pour et avec les personnels. Si nous avons du mal à lire ce qu'il peut se cacher derrière ce nouvel objet de travail des membres du CHSCT départemental prévu pour octobre 2022, nous pouvons prôner sans difficulté que mettre en œuvre une réelle politique de qualité de vie au travail commence toujours par un état des lieux, lucide et sincère. C'est entre autres un des enjeux de l'étude des métiers de l'Éducation nationale qu'offre chaque année le baromètre Unsa Éducation. Au-delà de permettre à chaque collègue de s'exprimer librement sur son métier, le baromètre de l'Unsa Éducation témoigne pour cette année 2022 d'un décrochage inédit.

L'UNSA Éducation a déjà eu l'occasion lors d'une rencontre avec le ministre de présenter les éléments les plus saillants révélés par ce baromètre. Cette enquête à laquelle ont répondu près de 43000 personnels de tous les métiers de l'éducation révèle l'urgence à réparer le lien avec eux.

Certes les personnels sont toujours aussi nombreux à aimer leur métier, près de 92%, pourtant ils sont près de la moitié à ne plus trouver de sens à leurs missions.

En 2017, 80% des personnels se disaient heureux d'exercer leurs métiers, ils ne sont plus que 74% en 2022.

En 2017, seul 42% des personnels estimaient satisfaisantes leurs conditions de travail, ce qui était trop peu. En 2022 ce taux a gravement baissé à 27%. Le gouvernement et le ministre doivent prendre ce constat très au sérieux et agir en conséquence.

28% des répondants expriment leur souhait de changer de métier, la moitié des cadres déclare même vouloir le faire pour le secteur privé.

Nos collègues se disent fatigués, en colère, voire résignés. L'UNSA Éducation alerte solennellement sur les conséquences de cet état d'esprit des personnels et met en garde contre toute nouvelle volonté de réformes brutales, de généralisations précipitées d'expérimentations ou encore de promesses ambiguës. Aucun métier n'est épargné, et même la crise inédite d'attractivité les traverse tous.

Il y a urgence à ce qu'une réelle politique volontariste de prévention adaptée à chaque catégorie d'agents soit mise en place, des mesures concrètes que la GRH de proximité est loin d'avoir apportées. L'UNSA Éducation est attachée à cet aspect qualitatif du diagnostic et des mesures adaptées.

Chez les médecins de l'Éducation nationale, comme chez les autres professionnels de santé de notre ministère que sont les infirmières et infirmiers, les psychologues du travail, ... la souffrance est à son apogée et révélatrice d'un mal bien plus grand. Un professionnel de santé qui va mal, c'est tous les métiers dont il est missionné pour assurer la santé au travail qui vont mal.

Pour l'UNSA Éducation, le ministère ne peut ignorer que le dernier quinquennat a bien eu des effets sur la profession. Il y a bien une rupture en 2018 et cette rupture intervient avant la crise sanitaire. Il est indéniable que les politiques conduites, leur rythme et la

méthode ont mis en tension tous les métiers de l'éducation, quand 86% des collègues expriment leur désaccord avec les choix politiques effectués. Pour l'UNSA Éducation, il est donc urgent de rétablir le lien et la confiance. Au lieu de persister, il va falloir réparer.

Concernant la rentrée, les points d'inquiétude ne semblent pas moins nombreux, au rang desquels figure le recours exponentiel et problématique aux contractuels qui démontre un véritable problème d'attractivité de nos métiers et de leurs conditions d'exercice, qu'il s'agisse des enseignant·es, mais aussi d'autres métiers comme les infirmières et les médecins scolaires.

La manière dont une grande académie s'est emparée du problème du recrutement des candidats en organisant un *job dating* à la manière du secteur privé n'est pas de nature à nous rassurer pour les années à venir quant à la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences de notre ministère, et nous dénonçons avec force cette fuite en avant qui va dans le sens d'un démantèlement du service public d'éducation.

Je vous remercie de votre attention.



Déclaration de la FNEC FP FO au CHSCT D de l'Ain du 20 juin 2022

Madame la Directrice Académique

Mesdames et Messieurs,

Après l'élection présidentielle qui a vu le Président réélu par défaut plus que sur son programme. Les résultats des élections législatives confirment que les politiques menées depuis sont rejetées par la grande majorité de la population.

Pour autant si les projets étaient maintenus :

- Projet de réforme des retraites avec report de l'Âge de départ à 65 ans et destruction des régimes spéciaux
- Projet de rémunération des personnels individualisée alors que l'augmentation du point d'indice est une urgence
- Généralisation de l'expérimentation marseillaise et attaques sans précédent contre le statut

Alors nous disons d'emblée que le Président de la République ne compte pas sur FORCE OUVRIERE pour accepter ses projets néfastes, qu'il ne compte pas sur FORCE OUVRIERE pour s'associer à ses tentatives d'Union Nationale. Frédéric SOUILLOT, le tout nouveau secrétaire Général de la CGT-FO a qualifié de « machin » le « Conseil national de la refondation » de Monsieur MACRON qui tente d'associer les organisations syndicales à ses projets en reprenant frauduleusement le sigle du conseil national de la résistance dont chacun connaît ici le programme de progrès.

Concernant les retraites, les 5 confédérations ont, dès le mois de mars, fait savoir qu'elles refuseraient toute réforme repoussant l'âge de départ. Si c'est la mère des réformes pour le Président, pour FORCE OUVRIERE et les salariés de ce pays, ce sera la mère des batailles. S'il faut la grève sur ce sujet alors la Confédération FORCE OUVRIERE y est prête et l'organisera.

Concernant les salaires, comme l'ont rappelé les 3200 délégués du congrès confédéral de FO, nous exigeons tout de suite des augmentations de salaires, le SMIC à 1500€ et pour les fonctionnaires 23% d'augmentation du point d'indice.

Dans notre secteur, de façon unanime, les fédérations de l'Éducation nationale se sont adressées à la Première ministre pour exiger un moratoire sur les suppressions de postes présentées dans les Comités Techniques cette année.

Alors que nous alertons à tous les niveaux sur l'effondrement du nombre d'admissibles aux concours, alors que des milliers de personnels manquent cruellement dans les écoles, les établissements, les services, nous alertons. Contrairement aux affirmations du Ministre, nous n'y arrivons pas. Les absences non remplacées se poursuivent, deviennent la norme et cela n'a rien à voir avec la crise dite sanitaire. Nous n'allons pas y arriver et la rentrée 2022 s'annonce catastrophique !

Nous n'acceptons pas que cette situation soit d'ores et déjà utilisée pour multiplier le recours aux contractuels, précaires et sous-payés pour continuer à avancer dans l'uberisation de l'École publique... A Créteil, à Versailles, à Amiens, dans l'Yonne, les rectorats organisent des « job dating » ! A qui veut-on faire croire que l'on peut recruter un enseignant en 30 minutes ? C'est offensant pour les enseignants, pour les élèves et leur famille.

Pour la FNEC FP-FO, il n'y a aucune fatalité à cet effondrement, c'est la raison pour laquelle, FO exige l'abrogation de la masterisation et de la réforme Blanquer des concours, FO vient de demander à Monsieur le Recteur le recrutement de la totalité de la Liste Complémentaire. FO soutient toutes les initiatives prises par les personnels pour faire valoir leurs légitimes revendications (rassemblement du 15 juin, devant le ministère, à l'appel de plusieurs organisations syndicales, pour exiger l'organisation dans les plus brefs délais, avant la fin de l'année scolaire, de concours supplémentaires de recrutement à BAC+3). Nous y reviendrons lors de ce CHSCT D pour notre académie.

Dans le 1^{er} degré, pour l'Ain, nous revendiquons la création de postes sous statut : au moins 100 postes TR, 146 RASED, le maintien et la création des classes et postes UPE2A nécessaires, et la titularisation de tous les

contractuels qui le souhaitent. FO dénonce aussi le nombre très important de classes de collèges où les effectifs sont de ou dépasseront 30 élèves. C'est inadmissible pour les conditions de travail des personnels et d'apprentissage des élèves. Ces seuils doivent immédiatement baisser et des moyens complémentaires doivent être attribués aux collèges qui le demandent. FO soutient les rassemblements des personnels (Arbent mobilisé de nouveau demain à midi, Ambérieu en Bugey, Nantua...) devant leurs établissements devant la DSDEN et le rectorat.

FO est également aux côtés des personnels contractuels, AED et AESH qui continuent de se mobiliser pour un vrai statut, un vrai salaire.

Là aussi, il y a urgence !

FO demande l'ouverture immédiate de négociations pour mettre en place un statut pour les AED et les AESH.

FO demande également en urgence :

- La publication du décret autorisant le CDI aux AED.
- La révision immédiate de la grille de rémunération des personnels AESH.
- L'arrêt des temps partiels imposés aux AESH et un temps plein pour 24h d'accompagnement.

Concernant le baccalauréat, l'utilisation du logiciel Santorin pour les corrections s'est généralisée sans concertation, y compris des CHSCT, contrairement au contenu de l'article 57 du décret de 82. Surveillance en temps réel infantilisante, aberration environnementale, augmentation de la fatigue due à l'écran, modification des notes sans concertation. Dans notre académie, des collègues ont vu leurs moyennes remontées de 1 à 2 points unilatéralement : ils sont écoeurés et se sentent méprisés dans leur travail !

Sous prétexte d'autonomie, le ministre Blanquer s'est employé à casser le bac national, en instaurant le contrôle continu, en mettant en place des épreuves de spécialité, le Grand Oral, en alourdissant les services des professeurs qui corrigent « en même temps » qu'ils préparent et font cours même si 2 jours de décharge ont été accordés à la dernière minute. Alors que la communication officielle met en avant une prétendue reconquête du mois de juin, c'est l'organisation du chaos au mois de mai qui s'est en réalité produite dans les lycées avec le refus du ministre de répondre à la revendication d'épreuves terminales, supprimant des dizaines d'heures de cours pour les élèves de seconde et de première »

Le plus sage est donc le retour aux épreuves nationales, anonymes, ponctuelles et terminales du baccalauréat en juin. FO revendique aussi l'abrogation de Parcoursup.

Les évaluations d'écoles et de collèges découlant de l'accompagnement PPCR ont commencé cette année dans notre département. Nous vous demandons Madame la Directrice Académique la liste des écoles et collèges concernés pour l'année 2022-2023. Les parents d'élèves, les mairies et d'autres acteurs politiques, les élèves même vont juger du travail des enseignants. FO rappelle que ces évaluations d'écoles et d'établissements scolaires ne relèvent pas de nos obligations de service, et qu'elles ne sont pas inscrites dans notre statut. FO organise d'ores et déjà la résistance avec les collègues pour que ces évaluations soient abandonnées.

Le président Macron a expliqué souhaiter étendre et généraliser l'expérimentation des 59 écoles marseillaises. Les directeurs seraient amenés à choisir les collègues qui viendraient travailler dans les écoles. Renforcée par la loi Rilhac et la volonté de supprimer les IEN, cette expérimentation montre la volonté de transformer les collègues directeurs en supérieur hiérarchique. Là aussi FO organise la résistance à ces mesures pour défendre et maintenir notre statut, et l'école de la République laïque et gratuite. FO exige l'abandon de la loi Rilhac qui ne correspond en rien aux revendications des personnels.

FO continue d'accompagner les collègues qui nous sollicitent pour défendre le retour à 4 jours pour tous sur 36 semaines. Nous vous demandons encore Madame la Directrice Académique de soutenir tous les collègues qui souhaitent revenir à 4 jours, et qui ne sont pas entendus par les mairies à l'heure où les prix des carburants explosent !

Il n'y a aura que 2 CHSCTD « ordinaire » cette année scolaire 2021 2022 : le 3 décembre 2021 et ce 20 juin 2022. C'est-à-dire un tous les 6 mois après celui de juin 2021. Certes, il y a eu un CHS CT D extraordinaire à la demande des organisations syndicales le 9 février sur l'inclusion scolaire et la direction d'école mais l'article 69 du décret 82-453 dit « au moins 3 fois par an ». Cette situation, au parfum de fin des CHS CT en 2023, ne doit pas aboutir lors de ce CHS à la situation de décembre 2021 où les délégués du personnel ont eu un coup de

pression pour finir à midi. Nous souhaitons pouvoir aborder tous les dossiers confiés par les personnels. Dans ce sens, concernant l'ordre du jour de ce CHS CT nous demandons que le point registre soit traité dans les 1^{ers} points ainsi que le suivi des mesures des CHS CT précédents comme lors du CHS CT de juin 2021.

Le nombre de registres explose, la plupart de ceux-ci relèvent d'élèves perturbateurs reliés à l'inclusion systématique aveugle qui aboutit à une véritable maltraitance institutionnelle généralisée des enseignants, des élèves et des familles. Placés face des situations insolubles, dans l'incapacité de faire classe correctement, les personnels stressés, menacés, insultés, frappés, n'ont pour seules perspectives des réunions pédagogiques culpabilisantes ou l'accompagnement vers l'arrêt maladie.

Il y a des solutions urgentes à apporter sur certaines situations comme le 5586 à Ferney Voltaire, 5634 à l'école des Vennes, 5642 à l'école Daudet à Bourg en Bresse, 5660 à l'école maternelle de Péronnas, 5727 et 5559 à l'école des Arbelles.

Concernant votre réponse à l'avis n°4 du CHS CT de décembre sur la création de toutes les places nécessaires en établissements et structures spécialisées IME et ITEP à savoir que c'est le ministère chargé des solidarités et de la santé (via l'ARS) qui peut créer des structures spécialisées. On ne comprend pas. Madame la rectrice signe un accord avec l'ARS en 2016 pour mettre 50 ou 80 % des élèves d'ITEP et IME en milieu ordinaire à l'horizon 2020, donc pour fermer des structures, des places, mais par contre pour les rouvrir ce ne serait pas possible alors que plus de 180 élèves de l'Ain sont en souffrance dans l'ordinaire ! C'est « l'effet clapet ».

Force est de constater que ce sont des moyens supplémentaires qu'il faut pour permettre à tous de fonctionner sereinement : renforcer les RASED (besoin de 146 postes) en rétablissant les postes G plutôt que transformer leurs missions, recruter des AESH (nous avons bien lu votre réponse aux avis sur les AESH et nous vous demandons d'intervenir auprès du ministère pour couvrir les besoins des élèves les plus fragiles) et leur donner un Vrai Salaire Un Vrai Statut, abandonner les PIAL, rouvrir et renforcer toutes les structures spécialisées. Les solutions existent.

FO ne participera à aucune opération de co-gestion. Elle portera les revendications des personnels dans ce CHSCT comme dans toutes les instances représentatives du personnel, et nous attendons des réponses à apporter aux personnels épuisés dont le dévouement à des limites.

En dernier point, nous vous demandons les mesures prises pour protéger la santé des personnels face à la canicule, nous vous avons adressé un courrier sur ce sujet le 16 juin. Nous vous demandons d'intervenir auprès des collectivités territoriales en prévention, et en 1^{er} lieu celles où les écoles/établissements vous ont déjà saisi les années précédentes.

Nous vous remercions.



**ACADÉMIE
DE LYON**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT D'ACTIVITE
Inspecteur Santé Sécurité au Travail
Bilan 2020-2021 et programme 2021-2022

SOMMAIRE

HISTORIQUE Page 3

1^{ère} PARTIE

ANALYSE SYNTHETIQUE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Problématiques et analyses qualitatives Page 4
Préconisations Page 7

2^{ème} PARTIE

RAPPORT DETAILLE

- 1 Activités de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail Page 9
 - Répartition du temps
 - Activités principales de l'ISST
 - Autres activités
 - Formation
 - Obligations institutionnelles
 - Groupes de travail
- 2 Inspections des établissements Page 14
 - Répartition dans l'académie
 - Choix et étendue des inspections
 - Conduite d'inspection
 - Relevé des observations
 - Synthétisation des analyses, observations et préconisations Page 23
- 3 Enquête nationale des ISST Page 29

3^{ème} PARTIE

PROGRAMME D'ACTION 2020-2021

- 1 Activités principales Page 37
 - Contrôle, conseil et expertise
- 2 Autres activités Page 38
- 3 Point de vigilance Page 39

HISTORIQUE

LA FONCTION D'INSPECTEUR SANTE SECURITE AU TRAVAIL

Cette fonction, appelée inspection hygiène et sécurité (IHS) avant 2011, est créée par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 modifiant le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, lui-même modifié par les décrets n°95-680 du 9 mai 1995, n° 2011-774 du 28 juin 2011, n°2014-1255 du 27 octobre 2014, n°2015-932 du 29 juillet 2015, n°2015-1583 du 3 décembre 2015, n°2016-151 du 11 février 2016 et n°2016-1403 du 18 octobre 2016.

En fin d'année scolaire 2017/2018, le poste occupé jusqu'alors par Monsieur Daniel Bousquet apparaît comme disponible sur le BIR N°30 du 28 mai 2018. Une lettre de motivation et un curriculum vitæ doivent être présentés afin de sélectionner un ISST pour l'académie de Lyon. Il succèdera à Monsieur Bousquet après son départ en retraite le 31 août 2019.

Retenu pour cette fonction, je suis nommé par arrêté au 01 septembre 2018. Je suis ainsi détaché à temps complet de mon poste de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques au Lycée professionnel Fernand Forest de Saint Priest (69).

J'ai bénéficié de six mois de formation en alternance à l'INTEFP (Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) de MARCY L'ETOILE du 1^{er} octobre 2018 au 1^{er} mars 2019.

Le champ de compétence d'un ISST est composé de tous les établissements publics de l'académie, du premier et du second degré, des services administratifs académiques et départementaux et des CIO.

1ère PARTIE

ANALYSE SYNTHETIQUE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL DE L'INSPECTEUR
NOM : PERRIER PASCAL ACADEMIE DE LYON ANNEE : 2020-2021

PROBLÉMATIQUES ET ANALYSES QUALITATIVES

1. Assistants de prévention (AP) 2nd degré :

La crise sanitaire a mis un frein provisoire à la formation des assistants de prévention du 2nd degré.

La priorité donnée dans la circulaire de rentrée « SST » de Monsieur le Recteur n'a pas permis de densifier ce réseau comme nous le souhaitons.

Des Assistants de Prévention, personnels de l'éducation nationale, ne sont pas encore tous désignés dans les « EPLE ».

Assistants de prévention 1er degré :

Ce réseau est complet, chaque IA-DASEN désigne principalement les conseillers pédagogiques de circonscription EPS et leur adresse une lettre de cadrage à portée générale.

Les temps de formation à distance ont été conservés malgré la crise sanitaire et un retour d'expérience en présentiel a eu lieu en fin d'année scolaire.

Chaque assistant de prévention a bénéficié d'un accompagnement lors d'une inspection d'école avec l'ISST.

2. Le document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) :

Ce document n'est que peu utilisé comme outil de pilotage dans les écoles ou les EPLE.

Il faut cependant distinguer le premier et le second degré.

La trame académique est souvent utilisée et rédigée dans le premier degré du fait de la formation des assistants de prévention de circonscription. Ils donnent l'impulsion nécessaire sur la circonscription pour un travail collectif. Cependant, ce document n'est que trop rarement utilisé pour piloter la santé et sécurité au travail comme il se doit.

Dans le second degré, il faut distinguer les collèges et les LP et/ou LGT. Dans ces derniers la culture « sécurité » est effective du fait de la présence des plateaux techniques. Les DUERP sont donc très souvent présents.

Dans les collèges, le DUERP est rarement présent.

Lorsqu'il existe, le DUERP n'est que très rarement mis à jour.

Un groupe de travail du CHSCT de l'Ain souhaite contribuer à l'amélioration de l'information des établissements en élaborant un support de sensibilisation. Ce support n'est pas encore complètement défini à ce jour.

3. Registre santé et sécurité au travail :

Ce registre est accessible en version dématérialisée mais tous les personnels de l'Education nationale n'en sont pas toujours informés. De nombreux signalements restent encore sans réponse même s'ils ont été quelquefois traités localement.

4. Registre de signalement d'un danger grave et imminent :

Ce registre est souvent utilisé pour des signalements qui relèvent du registre RSST. Le « danger grave et imminent » comporte donc un déficit d'interprétation. Le choix de remettre en question la mise à disposition de ce registre à tous les personnels a été validé par les secrétaires de l'ensemble des CHSCT de l'académie mais n'est pas encore acté.

5. Relations aux collectivités territoriales sur le champ de la santé et sécurité au travail :

Le lien avec les différentes collectivités propriétaires des écoles, des collèges et des lycées était inégal en ce qui concerne la santé sécurité au travail.

Ce lien est un élément clé dans le dispositif de collaboration et d'amélioration des conditions de santé sécurité au travail dans nos écoles et nos établissements.

Une avancée significative et à confirmer a été engagée lors de cette année scolaire.

Le travail collaboratif avec la Région Auvergne-Rhône-Alpes (SPACT – Service de Prévention et d'Amélioration des Conditions de Travail) reste exemplaire. Un lien de coopération et de travail collégial existe. Les problématiques concernant les agents de la collectivité sont parfaitement englobées dans nos analyses et ces agents restent sous l'autorité fonctionnelle des chefs d'établissements.

Le partenariat avec le conseil départemental de l'Ain était également fonctionnel notamment pour la formation commune des assistants de prévention. De nouveaux acteurs du service prévention du département sont arrivés. Une première réunion a eu lieu en présence de la conseillère de prévention départementale et de l'ISST afin de faire un état des lieux de l'existant et de poursuivre nos actions conjointes.

De nouveaux échanges auront lieu lors de cette nouvelle année scolaire.

Avec la Métropole de Lyon, un contact a été établi en mai 2021 et une première réunion en visio-conférence a eu lieu le 28 juin.

Etaient présents lors de cet échange la directrice-adjointe du service éducation, le référent maîtrise d'ouvrage du service développement des collèges, la cheffe du service maintenance des collèges et la chargée de mission amiante de la Métropole.

Les objectifs de cette première réunion étaient doubles :

- Présentation et rôle de chacun des participants en vue d'une collaboration durable.
- Bilan des mesures de radon et de la surveillance de la qualité de l'air dans les collèges.

Ces premiers échanges ont été constructifs et sont les prémices d'une collaboration régulière et riche. De nouveaux temps d'échanges seront programmés lors de la prochaine année scolaire.

Le 24 juin 2021 une réunion initiée par Madame la secrétaire générale de la Loire et le conseiller de prévention du département a été organisée en présentiel dans les locaux du conseil départemental de la Loire.

Elle a permis de rencontrer les responsables du service éducation et la conseillère de prévention du département.

Après échange il a été convenu une expérimentation lors de la prochaine année scolaire.

Cette expérimentation permettra, lors de trois inspections de collèges dans le département de la Loire, de faire un partage d'expérience avec les assistants de prévention de la collectivité.

Ils seront conviés à mes trois inspections et nous pourrons ainsi échanger sur le rôle important des assistants de prévention et la nécessité du lien entre collectivité et éducation nationale sur le champ de la santé sécurité au travail.

Enfin, le premier degré présente une particularité au vu du nombre de collectivités de rattachement. Je constate une hétérogénéité des liens entre collectivités et acteurs de l'institution (IEN de circonscription, directeurs ou directrices d'école). C'est une vraie problématique.

Je m'attache pour chacune de mes visites à inviter la collectivité par le biais de l'IEN de circonscription. Ces moments de visite permettent d'échanger librement.

J'insiste sur la nécessité de cette présence afin de créer ou de parfaire le lien et très souvent trouver des solutions afin d'améliorer les conditions de travail des personnels et de faits des usagers dans les écoles.

Cette année scolaire, j'ai été accompagné par les collectivités sur 70% de mes visites d'école et c'est une satisfaction.

Mon indépendance d'action apporte sur ce point-là une avancée significative et bénéfique.

6. Mesures effectuées par le propriétaire en école ou en EPLE :

Ces mesures (amiante et radon) et plus particulièrement les fiches récapitulatives de ces évaluations ne sont pas toujours connues des directeurs d'école ou des chefs d'établissement. Ces éléments d'information sont pourtant nécessaires dans la conduite d'évaluation des risques et doivent être communiqués à nos personnels.

7. Qualité de l'air intérieur :

La surveillance de la qualité de l'air intérieur (QAI) est une obligation réglementaire dans les écoles maternelles depuis 2015, les écoles élémentaires depuis le 1er janvier 2018, pour les collèges et les lycées depuis le 1er janvier 2020.

Les collectivités se sont en majorité emparées de cette obligation, ce qui n'était pas encore le cas lors l'année scolaire précédente.

Nombre d'entre elles se sont dirigées vers l'autodiagnostic, les mesures effectuées par un bureau de contrôle ne sont pas majoritaires. Cet autodiagnostic est généralement accompagné par une société extérieure.

Cependant, certaines écoles et certains EPLE ne sont pas encore à jour de cette obligation.

8. Actions concertées et collaboration avec le service de médecine de prévention :

Cette année scolaire a été l'objet d'une véritable collaboration avec nos médecins du travail et nos infirmières santé au travail.

- Un retard important, faute de médecins du travail sur l'académie, a été constaté sur les visites médicales obligatoires pour les personnels disposant de l'autorisation de conduite de chariots autoportés (CACES). Ce retard est en grande partie rattrapé grâce à la mise en place d'un plan de visites par nos médecins.
- Des visites communes d'établissements ont également eu lieu cette année sur des situations de personnels ayant besoin d'aménagement de poste.
- Une situation particulière d'exposition à des agents chimiques a également fait l'objet d'une visite conjointe à ma demande. Un suivi sera engagé suite à cette visite.

La crise sanitaire ne m'a cependant pas permis d'assister aux réunions mensuelles des personnels du service de médecine de prévention.

PRÉCONISATIONS

1. Assistants de prévention :

- Redonner une impulsion académique lors de la rentrée scolaire afin que chaque établissement désigne un assistant de prévention.
- Reprendre la formation des assistants de prévention du second degré impactée par la crise sanitaire.
- Insister lors des formations des agents (PERDIR, Adjoint-Gestionnaires, Directeurs d'écoles, AP) sur la mise en place d'une véritable culture sécurité dans les établissements dont l'AP sera l'animateur et le relai indispensable.

2. DUERP :

- Rappeler systématiquement l'obligation réglementaire d'évaluer les risques professionnels dans nos établissements et services depuis 2001.
- Accompagner par des formations et/ou des interventions ciblées les équipes à l'utilisation de l'outil académique mis à leur disposition.
- Utiliser systématiquement lors de mes visites de sites des exemples concrets de situations à risque et les utiliser pour recenser l'ensemble des risques réels auxquels les personnels sont exposés (très souvent lors de mes visites, les acteurs découvrent l'utilité du DUERP en présentant une problématique de situations à risques qu'ils maîtrisent déjà en partie sans formalisation).
- Intégrer les risques liés à la crise sanitaire dans la mise à jour et/ou la construction des DUERP.
- Annexer le document technique amiante et intégrer le risque, s'il existe, à l'analyse.
- Solliciter l'écriture du plan d'action découlant de l'évaluation du niveau de protection des risques.

3. Registre santé et sécurité au travail :

- Conforter lors des formations des AP leur rôle dans le suivi du registre.
- Rappeler aux personnes responsables de ces registres (Chefs d'établissements, IEN de circonscription, Chefs de service, ...) la nécessité de répondre à chaque signalement et de le clôturer dès lors que le risque est éradiqué.

4. Registre de signalement d'un danger grave et imminent :

- Mettre en œuvre au plus tôt le choix de ne plus donner accès à ce registre dématérialisé à l'ensemble des agents.
- Insister lors des formations sur la réglementation concernant ce registre spécial et sur la signification et les conséquences d'un signalement de type « danger grave et imminent ».

5. Relations aux collectivités territoriales sur le champ de la santé et sécurité au travail :

- Conforter les liens avec les collectivités et poursuivre le développement du partenariat entrepris cette année.
- Continuer à inviter systématiquement les représentants des collectivités lors des visites d'inspection d'écoles. Insister encore auprès d'eux sur la nécessité de ce lien.
- Consolider le partage d'informations initié cette dernière année scolaire avec les services compétents des collectivités.
- Développer une collaboration avec le service prévention du conseil départemental du Rhône. Poursuivre les échanges avec l'ACFI de cette collectivité.

6. Mesures effectuées par le propriétaire en école ou en EPLE :
Solliciter auprès des collectivités territoriales la mise à disposition de l'ensemble des résultats de ces mesures. Le dépôt de ces informations dans une base académique faciliterait le suivi des établissements et de leur personnel sur le plan médical en cas d'exposition.
Cette demande devrait être facilitée par les nouveaux liens établis avec les différentes collectivités.

7. Qualité de l'air intérieur :
Poursuivre le travail d'information tant au niveau des chefs d'établissements, adjoints-gestionnaires, IEN de circonscription, directeurs d'écoles et assistants de prévention afin que chacun connaisse la réglementation et puisse obtenir les informations et les résultats de cette surveillance.
Relayer cette demande aux collectivités à chaque fois que cela est possible.
Envisager à terme une carte de la qualité de l'air intérieur dans nos écoles et établissements scolaires par département

8. Actions concertées et collaboration avec le service de médecine de prévention :
Poursuivre la collaboration avec nos médecins et infirmières pour chaque situation nécessitant une action concertée dans l'intérêt des personnels.
Effectuer des visites conjointes lorsque les situations l'imposent.
Assister régulièrement aux réunions de concertation du service afin d'échanger avec l'ensemble des acteurs.
Partager les rapports d'inspection pour lesquels les compétences des médecins seront indispensables.

2ème PARTIE

RAPPORT DETAILLE

1. ACTIVITES DE L'INSPECTEUR SANTE SECURITE AU TRAVAIL

REPARTITION du TEMPS

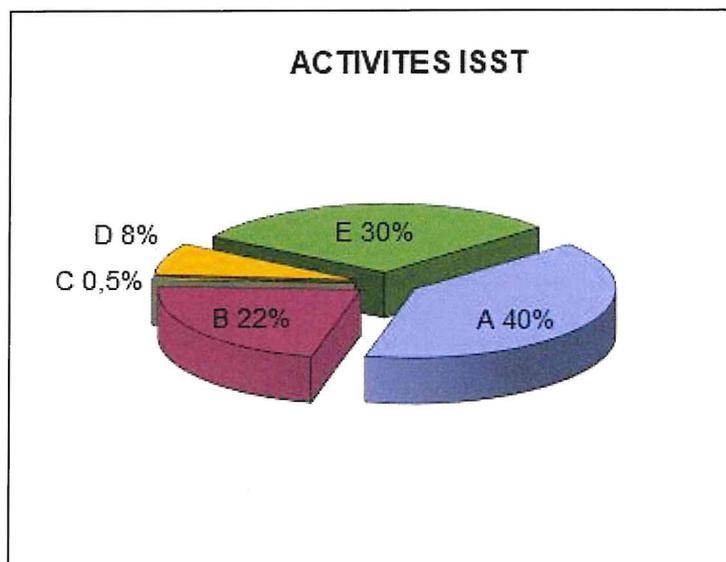
A : Activités principales : contrôle (inspection ou visite simple) ou conseil

B : Autres activités

C : Risques majeurs

D : Formation

E : Obligations institutionnelles : Réunions, CHSCT, groupes de travail.



ACTIVITES PRINCIPALES de l'ISST

Le contrôle, le conseil et l'expertise, à hauteur de 40% de mon temps de travail représentent les activités principales de l'ISST. Le détail de l'activité de contrôle est développé au paragraphe n°2 du rapport.

La crise sanitaire n'a pas eu d'effet réducteur sur le nombre de visites en établissement. Elles sont au contraire sensiblement hausses cette année en rapport aux années précédentes.

L'activité de conseil prise en considération dans la comptabilité du temps investi est celle liée aux inspections. Tout le conseil réalisé hors inspection relève de la rubrique des autres activités.

Il n'y a pas eu cette année scolaire d'enquête accident du travail.

Ce type d'enquête est diligentée si un accident important par ses conséquences ou les risques qu'il a fait courir m'est signalé.

C'est un temps dédié à l'expertise, il vise à éradiquer un risque sur une situation de travail après analyse des causes. Il doit apporter des mesures correctives à mettre en place afin d'éliminer tout nouveau risque d'accident. Le plan d'action lié au DUERP doit alors être mis à jour.

AUTRES ACTIVITES

Cet espace recouvre aussi bien un temps de conseil, difficilement évaluable, investi à traiter toutes les questions de santé et de sécurité posées par les différents acteurs de l'académie (sollicitations téléphoniques, mails ou en présentiel) ou des collectivités que le temps passé à l'autoformation, à la recherche d'informations ou aux tâches administratives.

FORMATION

Je m'investis dans un certain nombre de formations à destination de publics différents tels que :

- Les agents comptables et les adjoints gestionnaires (2 journées).
- Les personnels de direction nouvellement nommés (1 journée).
- Les directeurs délégués aux formations techniques et professionnelles (1/2 journée).
- Les assistants de prévention des circonscriptions (3 journées + un accompagnement en visite d'inspection).
- Les assistants de prévention du second degré (3 journées à remettre en place lors de la prochaine année scolaire).
- Les directeurs d'école (responsabilité, registre de sécurité : journées programmées pour les nouveaux directeurs).

OBLIGATIONS INSTITUTIONNELLES

ANIMATION DU RESEAU DES C.P. (Conseillers de Prévention) et DES A.P. (Assistants de Prévention) :

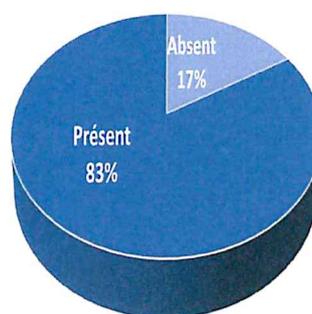
Avec la C.P. académique et les CP des trois départements, un point est fait à l'occasion des réunions mensuelles sur l'animation du réseau.

COMITE HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL :

Détail des travaux des différents CHSCT

Groupe de Travail	6
Académique	2
Ain	3
Loire	1
Réunion du comité	35
Académique	7
Ain	5
Loire	12
Rhône	11
Visite	1
Académique	1
Total général	42

Participation ISST



Liste chronologique des activités des CHSCT

27	Août	Réunion du comité	Académique
27	Août	Réunion du comité	Rhône
2	Septembre	Réunion du comité	Loire
11	Septembre	Réunion du comité	Ain
22	Septembre	Réunion du comité	Académique
1	Octobre	Visite	Académique
8	Octobre	Réunion du comité	Loire
9	Octobre	Réunion du comité	Ain
9	Novembre	Groupe de Travail	Ain
12	Novembre	Réunion du comité	Académique
13	Novembre	Réunion du comité	Rhône
19	Novembre	Réunion du comité	Loire
1	Décembre	Réunion du comité	Rhône
4	Décembre	Réunion du comité	Loire
14	Décembre	Réunion du comité	Ain
14	Décembre	Réunion du comité	Rhône
17	Décembre	Réunion du comité	Loire
12	Janvier	Réunion du comité	Académique
15	Janvier	Réunion du comité	Loire
18	Janvier	Réunion du comité	Rhône
22	Janvier	Groupe de Travail	Loire
26	Janvier	Réunion du comité	Rhône
29	Janvier	Réunion du comité	Loire

05	Février	Groupe de Travail	Ain
03	Mars	Groupe de Travail	Académique
05	Mars	Réunion du comité	Loire
09	Mars	Réunion du comité	Rhône
11	Mars	Réunion du comité	Académique
19	Mars	Réunion du comité	Loire
29	Mars	Réunion du comité	Rhône
02	Avril	Réunion du comité	Ain
07	Avril	Réunion du comité	Loire
04	Mai	Réunion du comité	Académique
10	Mai	Réunion du comité	Rhône
18	Mai	Réunion du comité	Académique
20	Mai	Groupe de Travail	Ain
21	Mai	Réunion du comité	Loire
25	Mai	Groupe de Travail	Académique
25	Mai	Réunion du comité	Rhône
21	Juin	Réunion du comité	Rhône
21	Juin	Réunion du comité	Ain
02	Juillet	Réunion du comité	Loire

- Conformément à **l'article 40** du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique d'État, j'ai assisté à 28 réunions^s des comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail sur un total de 35 réunions :
- Conformément à **l'article 52** du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique d'État, nous avons participé à une seule visite d'établissement avec les membres du comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail académique.
La crise sanitaire a mis en arrêt le calendrier de l'ensemble des visites programmées sur l'ensemble des CHSCT.
- Avec mes collègues ISST des académies de Clermont-Ferrand et de Grenoble ainsi que du ministère de l'agriculture, la conseillère de prévention académique, nous sommes invités à participer aux réunions du CHSCT du Conseil Régional.

GROUPES DE TRAVAIL :

Groupe de travail « Prévention des Risques Psychosociaux (RPS) » :

Ce groupe de travail est une émanation du CHSCT Académique. Les travaux ont débuté lors de la précédente année scolaire.

Les réunions en visioconférence se sont déroulées tout au long de cette année scolaire et un cahier des charges est proposé pour validation auprès de Monsieur le Recteur.

- Une première action consiste à expérimenter un dispositif de prévention primaire sur un territoire ciblé durant la prochaine année scolaire 2021-2022.
Les personnels d'un lycée, de deux collèges et de 3 écoles à proximité les uns des autres se verront proposer 2 heures d'échanges à 4 semaines d'intervalle en groupes d'au plus 12 personnes.
Les intervenants seront des psychologues du travail.
Un territoire situé à Bourg en Bresse a été retenu par madame l'inspectrice académique directrice académique des services départementaux de l'Ain pour conduire ce projet.
Conditions: La participation aux séances est basée sur le volontariat des personnels et a lieu sur leur temps de travail. Chaque personnel s'engage à participer à toutes les séances.
Un comité de pilotage devrait-être réuni avant le lancement, à mi-parcours et à la fin de l'expérimentation.

Groupe de travail « DUERP » :

Ce groupe de travail est une émanation du CHSCT du département de l'Ain.

Dans les établissements du second degré et notamment les collèges et les lycées généraux, force est de constater que la mise en place du DUERP n'est pas efficiente.

Les membres du groupe de travail souhaitent apporter une aide aux chefs d'établissements dans la conduite de l'évaluations des risques.

Des documents supports sont proposés et seront mis à disposition après validation par le groupe. En aucun cas ils ne devront remplacer les documents en ligne et téléchargeables sur le site de l'académie.

L'objectif principal est de susciter une prise de conscience dans les établissements sur l'importance de la formalisation de l'évaluation des risques professionnels.

Groupe de travail « Registre SST » :

Ce groupe de travail est une émanation du CHSCT du département de la Loire.

L'objectif des membres du groupe est de constituer un point d'échange sur la réglementation et les pratiques concernant les réponses apportées aux signalements. Etaient conviés à ces échanges un principal de collège, un IEN de circonscription et l'ISST.

Il a été évoqué notamment l'importance pour un chef de service d'apporter une réponse pour tout signalement sur le registre.

2. INSPECTIONS DES ETABLISSEMENTS OU DES SERVICES

Les inspections donnent lieu à la rédaction d'un rapport adressé, pour les établissements scolaires, au recteur, au directeur d'académie du département concerné, au chef d'établissement ou au directeur d'école et à l'inspecteur de l'Éducation Nationale de circonscription pour les écoles.

Certaines collectivités territoriales (conseil régional, conseils départementaux et villes ou communes représentées lors des visites) peuvent également être destinataires des rapports des établissements dont elles sont les propriétaires.

Pour les services, il est adressé au recteur, au secrétaire général, au chef de service et, pour les DSDEN, aux IA-DASEN.

Les inspecteurs pédagogiques, IA-IPR et IEN, sont également destinataires du rapport chaque fois que des questions de santé et de sécurité concernent leur champ d'activité pédagogique.

Les médecins du travail peuvent être destinataires des rapports d'inspection lorsque la santé des personnels est particulièrement concernée.

Dans le cas d'une visite conseil, un courrier reprenant les différentes observations et mes recommandations est adressé au chef d'établissement, au chef de service ou à l'inspecteur de circonscription.

Liste chronologique des inspections et visites conseils de l'année scolaire 2020-2021

Date		Etablissement	Nom de l'établissement	Ville	Département	Type de visite
31	Aout	Ecole	Parmentier	Saint Fons	Rhône	Visite conseil
10	Septembre	Ecole	Bel Air	Francheville	Rhône	Inspection
15	Septembre	Ecole	Croix Luizet	Villeurbanne	Rhône	Inspection
18	Septembre	Collège	Le Bassenon	Condrieu	Rhône	Visite conseil
21-22	Septembre	LGT+LP	Du Bugey	Belley	Ain	Inspection
6	Octobre	Ecole	Les Mesanges	Saint bonnet le château	Loire	Visite conseil
6	Octobre	EREA	Nelson Mandela	Sorbiers	Loire	Visite conseil
8	Octobre	Ecole	Antoine Perrin	Villeurbanne	Rhône	Visite conseil
12	Octobre	LGT+LP	Frederic Fays	Villeurbanne	Rhône	Visite conseil
14	Octobre	Collège	Alain de St fons	Saint Fons	Rhône	Inspection
16	Octobre	Ecole	Louis Armand	Villeurbanne	Rhône	Visite conseil
2	Novembre	Ecole	Inter-Communale	Gumières	Loire	Inspection
4	Novembre	LPO	Painlevée	Oyonnax	Ain	Visite conseil
4	Novembre	Circonscription	Circonscription 1er degré	Oyonnax	Ain	Visite conseil
5	Novembre	Ecole	Montchovet	Saint Etienne	Loire	Inspection
6	Novembre	Ecole	René Beauverie	Vaulx-en-Velin	Rhône	Inspection
10	Novembre	LP	Fernand Forest	Saint Priest	Rhône	Visite conseil
16	Novembre	Ecole	Le Vieux Château	Lagnieu	Ain	Inspection
17	Novembre	LP	Gustave Eiffel	Brignais	Rhône	Visite conseil
20	Novembre	Ecole	Chavanne	Saint Chamond	Loire	Inspection
25	Novembre	LGT	Lumières	Lyon 8	Rhône	Visite conseil
26	Novembre	Ecole	Jean Macé	Villefranche-sur-saône	Rhône	Inspection

3	Décembre	Ecole	Jules Vallès	Saint Fons	Rhône	Inspection
4	Décembre	Ecole	Pasteur	Saint-Gesnest-Lerpt	Loire	Inspection
7	Décembre	Ecole	Antoine Perrin	Villeurbanne	Rhône	Inspection
9	Décembre	Collège	Jean-Jacques Rousseau	Tassin-la Demi-Lune	Rhône	Visite conseil
11	Décembre	Ecole	La clé des savoirs	Echalas	Rhône	Inspection
14	Décembre	Ecole	Du Vallon	Ceyzériat	Ain	Inspection
15	Décembre	Ecole	Les Glycines	Veauche	Loire	Visite conseil
15	Janvier	Ecole	Les Glycines	Veauche	Loire	Visite conseil
11	Janvier	LP	Georges Lamarque	Rillieux-la-Pape	Rhône	Visite conseil
18	Janvier	Ecole	Simone Veil	Givors	Rhône	Inspection
19	Janvier	Ecole	Maternelle Edouard Herriot	Villeurbanne	Rhône	Visite conseil
22	Janvier	Ecole	Maternelle Edouard Herriot	Lyon 8	Rhône	Inspection
25	Janvier	Ecole	Maternelle Paul Fort	Villefranche-sur-saône	Rhône	Visite conseil
25	Janvier	Ecole	Maternelle Paul Eluard	Villefranche-sur-saône	Rhône	Inspection
27	Janvier	Collège	Jacques Duclos	Vaulx-en-Velin	Rhône	Visite conseil
29	Janvier	Ecole	Le Lion	Saint-Genis-Pouilly	Ain	Inspection
02	Février	Ecole	Les dîmes	Bourg-en-Bresse	Ain	Visite Conseil
04	Février	Collège	Alexis Kandelaft	Chazay-d'Azergues	Rhône	Inspection
23	Février	Ecole	Alphonse Daudet	Bourg-en-Bresse	Ain	Visite conseil
25	Février	Lycée général	Du Parc	Lyon 6	Rhône	Visite conseil
25	Février	Collège	Martin Luther King	Mions	Rhône	Visite conseil
02	Mars	Ecole	Charles Perrault	Bourg-en-Bresse	Ain	Inspection
16	Mars	Collège	Morice Leroux	Villeurbanne	Rhône	Visite conseil

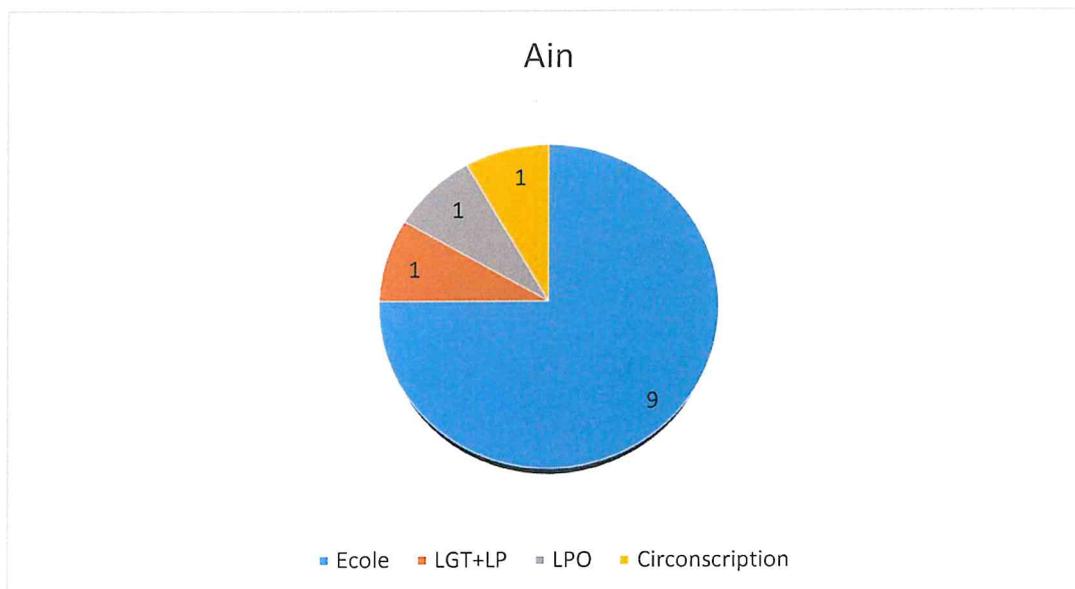
23	Mars	Collège	Jacques Duclos	Vaulx-en-Velin	Rhône	Inspection
1	Avril	LP	Jean Lurçat	Lyon 4	Rhône	Visite conseil
8	Avril	LGT+LP	Etienne Mimard	Saint Etienne	Loire	Inspection
9	Avril	Ecole	Charles Peguy	Bourg-en-Bresse	Ain	Visite conseil
26	Avril	Ecole	Saint Exupéry	Rive-de-Gier	Loire	Visite conseil
27	Avril	Ecole	Maternelle Edouard Herriot	Villeurbanne	Rhône	Inspection
29	Avril	Ecole	A. M. Reverchon	Dargoire	Loire	Inspection
3	Mai	Collège	Gilbert Dru	Lyon 3	Rhône	Visite conseil
5	Mai	Collège	Les Iris	Villeurbanne	Rhône	Visite conseil
6	Mai	Etabt privé	Académie d'art dentaire (Privé)	Lyon 7	Rhône	Visite conseil
11	Mai	LGT	Louis Auguste Lumière	Lyon 8	Rhône	Inspection
17	Mai	LPO	Guimard	Lyon 7	Rhône	Visite conseil
18	Mai	LGT+LP	Etienne Mimard	Saint Etienne	Loire	Inspection
26	Mai	LGT+LP	Etienne Mimard	Saint Etienne	Loire	Visite conseil
27	Mai	LGT	Blaise Pascal	Charbonnières-Les-Bains	Rhône	Visite conseil
4	Juin	Ecole	Fédérico Garcia Lorca	Vaulx-en-Velin	Rhône	Inspection
8	Juin	LGT	La Martinière Diderot	Lyon 1	Rhône	Visite conseil
18	Juin	Services	DSDEN	Saint Etienne	Loire	Visite conseil
17	Juin	Ecole	Chavannelle	Saint Etienne	Loire	Visite Conseil
21	Juin	Ecole	Primaire	Revonnas	Ain	Visite Conseil
22	Juin	Ecole	La Velette	Rillieux-la-Pape	Rhône	Visite Conseil
5	Juillet	Ecole	Primaire	Arandas	Ain	Visite Conseil

CHOIX ET ETENDUE DES VISITES DE SITES :

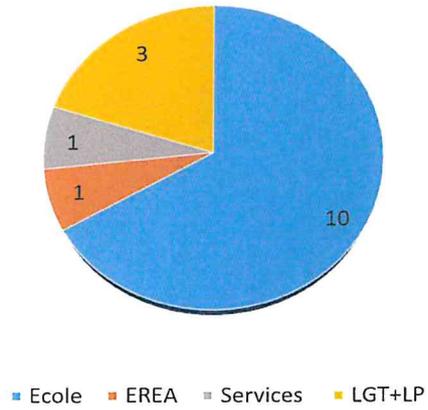
Analyse synthétique

67 visites de sites ont été effectuées cette année scolaire selon la répartition suivante :

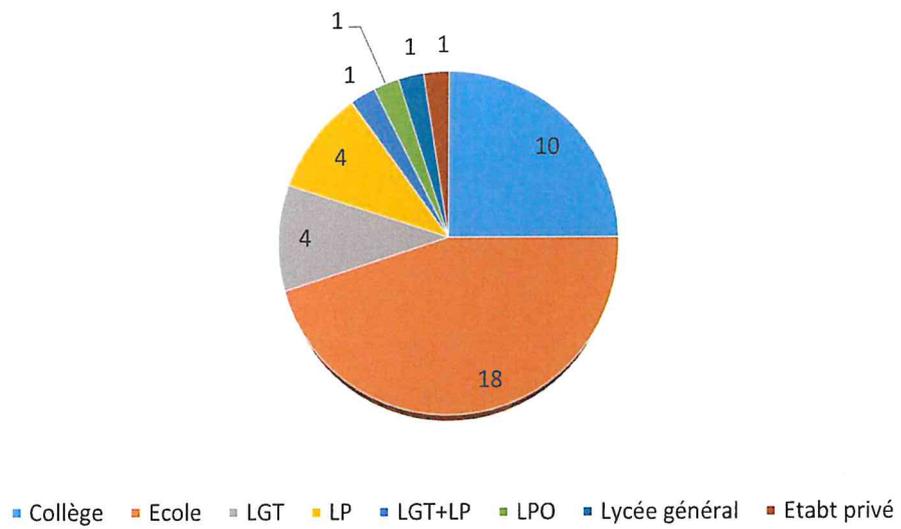
Etablissements	Ain	Loire	Rhône	Total général
Collège			10	10
Ecole	9	10	18	37
EREA		1		1
LGT			4	4
LP			4	4
Services		1		1
LGT+LP	1	3	1	5
LPO	1		1	2
Circonscription	1			1
Lycée général			1	1
Etab. privé			1	1
Total général	12	15	40	67



Loire



Rhône



VISITE CONSEIL :

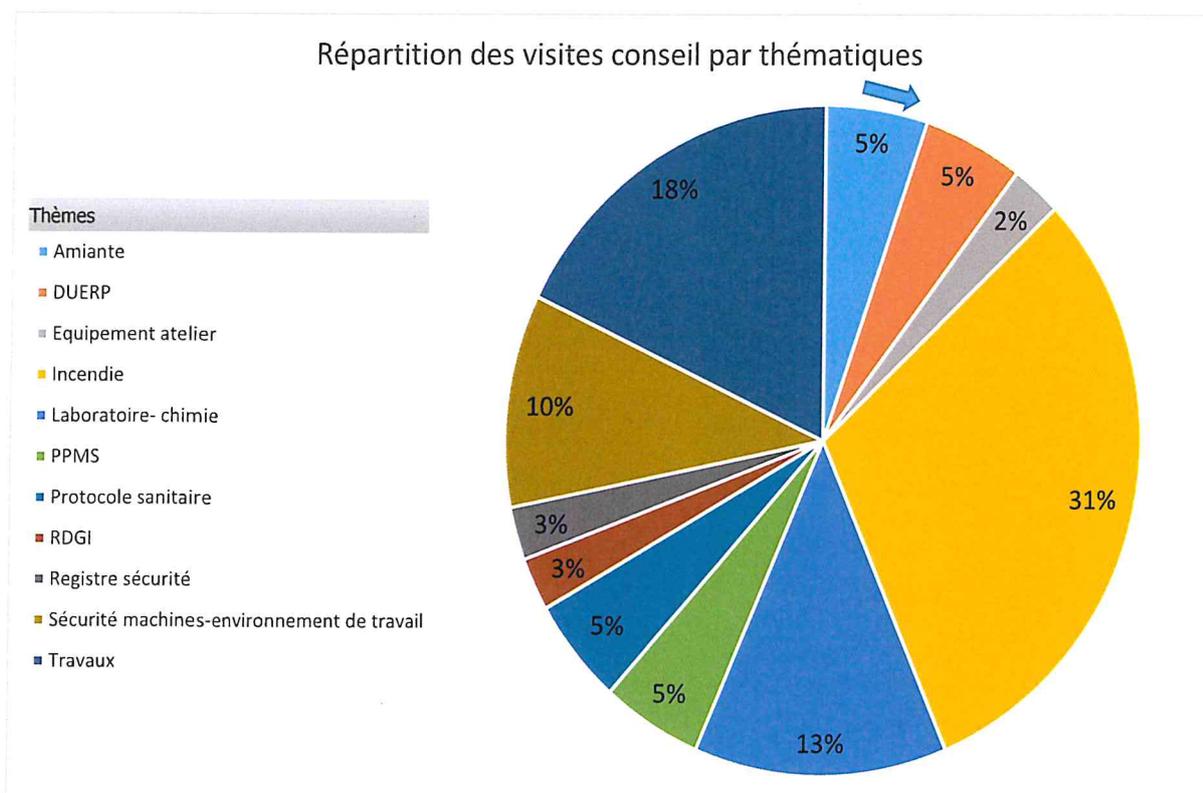
39 visites conseils ont été effectuées sur l'ensemble des 3 départements de l'académie. Ce sont des interventions ciblées sur une partie d'établissement ou sur une problématique identifiée.

Ces interventions peuvent-être sollicitées par :

- Monsieur le Recteur
- Monsieur ou Madame l'IA-DASEN
- L'IEN de circonscription
- Le chef ou la cheffe d'établissement
- Le directeur ou la directrice de l'école
- Le ou la DDFPT d'un LGT ou d'un LP
- Auto-saisine de l'ISST
- Le collège des IA-IPR ou des IEN
- La collectivité de rattachement

Analyse synthétique des visites conseils « 2020-2021 » :

Thématique	Visites conseil
Amiante	2
DUERP	2
Equipement atelier	1
Incendie	12
Laboratoire- chimie	5
PPMS	2
Protocole sanitaire	2
RDGI	1
Registre sécurité	1
Sécurité machines-environnement de travail	4
Travaux	7
Total général	39



CONDUITE D'INSPECTION

28 visites d'inspection ont été effectuées sur l'ensemble des 3 départements de l'académie.

Premier degré :

Les circonscriptions pour lesquelles un nouvel assistant de prévention a été nommé ont toutes fait l'objet d'une inspection. Le choix de l'école revient à l'IEN en concertation avec l'AP et le directeur ou la directrice de l'école.

L'IEN de circonscription, invité à suivre l'inspection, est quelques fois présent. Le nouvel AP de circonscription est toujours présent car cette visite est partie intégrante de sa formation « Santé Sécurité au Travail ».

Le jour de l'inspection est choisi en fonction de la décharge du directeur ou de la directrice quand elle existe. Le cas échéant, l'IEN de circonscription organise son remplacement le temps de l'inspection.

Une inspection doit être vécue comme une aide et/ou une expertise apportée(s) au directeur ou à la directrice. C'est le premier objet de l'échange introductif. La visite se déroule ensuite sur la totalité du site.

Présence de la collectivité de rattachement :

La présence d'un ou plusieurs représentant(s) de la collectivité, propriétaire de l'école, est souhaitable.

Dans un esprit de collaboration et d'échange, il est préférable que la collectivité soit représentée le jour de la visite. J'ai constaté cette année une nouvelle augmentation sensible de cette représentativité lors de mes visites.

Cette présence permet souvent de créer du lien et participe au bon fonctionnement d'une école. Elle permet quelques fois de dissiper craintes ou malentendus de part et d'autre.

Second degré :

Le chef d'établissement, l'adjoint-gestionnaire et l'AP sont invités à suivre l'inspection. Pour cela, un rendez-vous est pris à l'avance pour s'assurer de la disponibilité de ces personnes.

Afin d'organiser au mieux la journée, je propose au chef d'établissement de planifier son déroulement en fonction des disponibilités des personnes à rencontrer.

Je débute la journée par un entretien avec l'équipe de direction puis je procède à la visite de tout ou partie de l'établissement, intérieur et extérieur.

Si le chef d'établissement n'a pas pu suivre la visite, en fin de journée, je lui fais un rapide résumé des principales observations qui figureront au rapport.

Chaque observation est très souvent associée à une ou plusieurs photos explicites figurant également dans le rapport.

Certaines visites avec des problématiques identifiées sensibles peuvent donner suite à une visite complémentaire avec un médecin du travail, un inspecteur du travail ou un technicien de la collectivité. Un suivi particulier est alors mis en place.

Ce suivi se fait en lien avec les services de l'IA-DASEN du département concerné si besoin.

Je suis également amené à intervenir à la demande du chef d'établissement dans les réunions des CHS (Commission Hygiène et Sécurité) des établissements.

SYNTHETISATION DES OBSERVATIONS :

		Ecoles	EPLE
Nomination d'un assistant de prévention dans le champ de compétence des dispositions de l'article 4 du décret 82-453		100%	67%
Lettre de cadrage signée par le chef d'établissement ou le DASEN (voire co-signée si AP agent de la collectivité de rattachement)		100%	67%
Suivi du RSST		60%	17%
Intégration de l'AP dans le pilotage de l'établissement ou la circonscription en SST)		100%	33%
Mise à jour du DUERP		60%	29%
Intégration des RPS dans le DUERP		35%	29%
Démarche participative		55%	14%
Formalisation d'un programme de prévention		26%	23%
Mobilisation des instances et acteurs dans la prise de décision (CHS, CA, GT, Conseil des maîtres, conseil d'école)		40%	83%
Avis favorable de la commission (de l'ensemble des ERP si plusieurs)		100%	97%
Rapport de la commission : levée des réserves		70%	93%
Présence du registre de sécurité au sein de l'établissement		100%	100%
Vacuité des dégagements (non maîtrisé - partiellement maîtrisé - maîtrisé)		70%	37%
Nombre respecté des exercices d'évacuation		25%	83%
PPMS	Distinction risques majeurs / attentat-intrusion	100%	100%
	Actualisation	80%	83%
	Exercices	75%	75%
Diagnostic de la qualité de l'air intérieur	Réalisé	80%	33%
	Qualité de l'air jugée satisfaisante au vu du diagnostic si mesure de polluants	70%	100%
DTA	Existence	79%	83%
	Communication aux agents	50%	0%
	Actualisation	83%	83%
	Suivi des préconisations	53%	83%
	Fiche récapitulative annexée au DUERP	0%	0%
Registre public d'accessibilité	Existence du registre	30%	100%
	Accessibilité réglementaire	75%	90%
Registre SST	Existence	85%	75%
	Accessibilité	100%	50%
	Suivi du supérieur hiérarchique	90%	75%
Registre DGI	Existence	80%	75%
	Accessibilité	63%	50%
	Suivi	0%	0%

ANALYSE, OBSERVATIONS ET PRECONNISATIONS :

Les critères et les indicateurs d'évaluation des observations, présentés dans le tableau en page 23, ont été arrêtés par le collège des ISST. Le niveau de performance de chacun d'eux appelle les commentaires et les préconisations suivants :

I. Pilotage d'une politique de prévention des risques professionnels

Assistant de Prévention (AP)

a) Nomination d'un assistant de prévention

Elle est effective pour le premier degré avec un réseau d'AP qui fonctionne correctement.

Ce n'est toujours pas le cas dans le second degré.

Les établissements peinent à trouver des volontaires parmi les agents de l'éducation nationale.

Le manque d'information et la méconnaissance des chefs d'établissement sur le rôle et l'importance de l'assistant de prévention restent prégnants.

Il subsiste toujours une difficulté de mutualisation de la mission entre l'académie et quelques collectivités territoriales (Conseils départementaux du Rhône et de la Loire et Métropole de Lyon).

Les contacts et les premiers échanges initiés cette année avec ces collectivités devraient apporter une amélioration sur cette complémentarité.

La circulaire de rentrée 2020-2021 fixant l'une des priorités sur ces nominations n'a pas eu l'impact positif souhaité sur cette problématique.

L'un des objectifs de cette année scolaire sera encore de ***vérifier que chaque EPLE a bien nommé un assistant de prévention agent de l'éducation nationale.***

b) Lettre de cadrage

Ces lettres sont peu souvent présentes.

Je constate cependant une volonté des chefs d'établissement ayant nommés un AP d'établir une lettre de mission.

Elles ne précisent que très rarement le temps qui doit être investi à cette mission.

J'insisterai cette année lors de la formation des nouveaux « PERDIR » sur ces deux problématiques.

c) Suivi du registre Santé Sécurité au Travail (SST)

Le suivi du registre SST est toujours effectif pour les AP du premier degré mais reste en premier lieu celui des IEN de circonscription.

Pour le second degré, ce suivi n'est pas la règle mais il est la conséquence de l'absence d'assistant de prévention et lorsque celui-ci est présent d'un manque de clarification de la mission.

Une information de tous les personnels doit être faite en réunion de pré-rentrée et doit être régulièrement renouvelée pendant l'année scolaire.

L'accès au registre pourrait être facilité pour chaque AP en créant une adresse fonctionnelle avec les droits d'accès.

d) Pilotage appuyé de l'assistant de prévention

Dans le premier degré, les IEN de circonscription impliquent bien les AP dans le pilotage des points de santé et de sécurité à prioriser dans les écoles. L'AP est l'interlocuteur de premier niveau des directeurs et directrices. Le pilotage fonctionne de façon satisfaisante et **il faut encourager cette pratique.**

Pour le second degré, on ne peut pas dire que l'implication des AP soit effective dans le pilotage de la politique santé et sécurité au travail en EPLE.

Il faudrait dans ce cas **renforcer le rôle du chef d'établissement en matière de pilotage de la santé sécurité au travail.**

L'AP doit devenir ensuite son collaborateur privilégié sur cette problématique.

II. Obligations réglementaires

1) Etablissement Recevant du Public (ERP)

a) Avis favorable de la commission de sécurité

Aucun avis défavorable sur les établissements visités cette année.

b) Rapport de la commission de sécurité : levée des réserves

Ce point est très bien traité dans le second degré car les collectivités de rattachement sont réactives.

Cependant, la levée des réserves n'est pas toujours effective dans le premier degré et il est du rôle des directeurs en lien avec l'IEN de circonscription de **veiller à ce que l'ensemble des réserves soient levées en matière de sécurité incendie.**

Cette disparité pour le premier degré est dû à une inégalité de traitement lié à la diversité des communes (taille, service dédié, finances ...), au suivi des écoles par les élus et quelquefois à la méconnaissance des règles incontournables pour un ERP en matière de sécurité incendie

Il ne s'agit pas toujours d'une absence de levée des réserves mais plus souvent d'une absence d'information du directeur d'école sur la mise en œuvre ou non des interventions nécessaires par le propriétaire.

La piste d'amélioration sera donc de **continuer à informer les directeurs et les AP de l'importance des levées de réserves et d'inviter systématiquement les collectivités lors de mes visites d'inspection. Ces invitations et la présence des collectivités lors de mes visites participent à cette amélioration des informations transmises.**

c) Présence du registre de sécurité au sein de l'établissement

Cette année, l'ensemble des registres de sécurité étaient présents lors de mes visites.

Dans le second degré, sa présence dans le bureau de l'adjoint-gestionnaire permet une surveillance et un suivi du registre performant. **J'encourage sur ce point les adjoints-gestionnaires à numériser ces registres afin d'avoir une traçabilité encore plus efficiente.**

Dans le premier degré, les directeurs n'ont pas toujours le registre à disposition dans leur bureau. Il faut **trouver avec la collectivité un mode de fonctionnement permettant cette souplesse d'utilisation tel qu'un lieu de rangement sécurisé et partagé.**

d) Vacuité des dégagements

Dans le premier degré, ce point est en amélioration mais reste encore préoccupant. En effet, le manque de place, le manque de connaissance des personnels ou le manque de vigilance induisent un encombrement des couloirs ou la non accessibilité des sorties de secours.

Ce point de vigilance sera à nouveau évoqué lors des formations des AP afin de relayer l'information dans les écoles des circonscriptions.

e) Exercices d'évacuation

Ce point est généralement assez bien traité en établissement scolaire. Les exercices sont faits dans les temps (le premier avant la fin du premier mois). Il reste à la marge quelques établissements et écoles qui ne sont pas en conformité de ce point de vue avec la réglementation incendie. ***Un rappel est fait annuellement lors des formations des directeurs, des adjoints-gestionnaires et des chefs d'établissement.***

f) PPMS

Toute l'information et toutes les sollicitations des différentes autorités ont porté leurs fruits. Cette question est très souvent bien traitée. La coordonnatrice académique est en lien avec les établissements pour toute question à ce sujet.

g) Accessibilité réglementaire des bâtiments

De nombreux travaux sont réalisés par les différents propriétaires pour rendre accessibles les bâtiments aux personnes porteuses d'un handicap. Les bâtiments ne répondant pas encore à cette exigence font l'objet d'un agenda de travaux programmés. ***Il faudra insister cette année sur la nécessité réglementaire de la présence du registre d'accessibilité.***

2) Registres et Diagnostics

a) Qualité de l'air intérieur (QAI)

Cette réglementation récente (décret 2015-1000 du 17 août 2015) rend obligatoire ce diagnostic depuis le 1er janvier 2018 pour le 1^{er} degré et depuis le 1^{er} janvier 2020 pour le second degré.

Une nette amélioration est constatée cette année lors des visites d'inspection, notamment pour le second degré où les collectivités se sont mises à jour de cette obligation réglementaire.

Quelques collectivités territoriales ont encore une mise en application retardée.

L'accent devra être mis encore cette année sur la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de prévention afin que ce diagnostic soit effectué dans tous les établissements.

b) Document Technique Amiante (DTA)

Les DTA ne sont pas toujours communiqués aux différents exploitants. Quelquefois il est présent mais n'est pas exploité par les directeurs et chefs d'établissements.

L'information faite aux personnels présents dans les bâtiments est quasi inexistante.

Le lien avec le DUERP est inexistant également.

Le suivi des préconisations et la mise à jour des DTA étant pris en charge par les propriétaires, les exploitants n'y sont pas vigilants.

Certaines situations tendues avec les collectivités ont nécessité une intervention de l'ISST afin de vérifier la conformité réglementaire de la situation et d'apporter un apaisement et une solution transitoire pour la poursuite d'exploitation en toute sécurité.

Une information doit être régulièrement renouvelée pour tous les directeurs et chefs d'établissements à ce sujet.

c) Registre Santé Sécurité au Travail (SST)

La dématérialisation de ce registre contribue largement à faciliter son utilisation même s'il n'est pas encore connu de tous.

Globalement, on trouve le plus souvent une version papier à disposition des agents n'ayant pas une adresse mail académique et/ou ne dépendant pas de l'éducation nationale (territoriaux et usagers).

Des progrès sont à noter sur ce point même s'il semble que l'information faite aux agents est encore insuffisante.

Il va falloir à nouveau ***insister sur l'existence de ce registre auprès de l'ensemble des personnels (formations des AP, des PERDIR et des adjoints gestionnaires).*** L'information faite aux personnels devrait être donnée lors des réunions de pré-rentrée.

Ce registre lorsqu'il est abondé ne comporte pas systématiquement des réponses aux signalements même si dans la plupart des cas ces signalements sont traités en interne. Il faudra ***donc également insister auprès des chefs de services sur la nécessité d'apporter une réponse*** pour chacun des signalements.

d) Registre de signalement d'un Danger Grave et Imminent (DGI)

La dématérialisation de ce registre contribue largement à faciliter son utilisation pour tous. Cependant, certaines dérives sont constatées.

Cela réinterroge sur l'ouverture de ce registre à tous les personnels alors que le décret le limite aux seuls représentants des personnels siégeant en CHSCT.

Une réflexion conduite avec l'ensemble des secrétaires de CHSCT devait permettre de limiter l'accès à ce registre, cette décision est toujours en attente d'exécution à ce jour.

Ceci permettra d'obtenir un bon traitement de ces signalements.

e) Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Mise à jour du DUERP

Le DUERP est souvent regardé comme un document obligatoire et non comme un outil de pilotage. De fait, il est souvent oublié, de qualité moyenne et non mis à jour.

Intégration des Risques Psychosociaux (RPS) dans le DUERP

C'était l'une des priorités de la circulaire de rentrée « santé sécurité au travail » de Monsieur le Recteur.

Seuls les DUERP faisant l'objet d'un suivi et d'un intérêt ont intégré le risque lié aux RPS.

Démarche participative

Cette démarche est encore minoritaire. Il n'y a pas de démarche globale participative sauf pour quelques établissements structurés au niveau de leur démarche de prévention des risques professionnels.

Intégration de l'évaluation des risques liés à la crise sanitaire

L'ensemble des DUERP devront être mis à jour en intégrant les risques liés à la crise sanitaire. Cette démarche reste pour l'instant à la marge.

f) Plan d'action

Formalisation d'un plan d'action

Echéancier

Pilotage en appui sur une instance (Commission Hygiène et Sécurité, Conseil d'Administration, Conseil des maîtres, Conseil d'école)

Le nouvel outil proposé à la rentrée 2019 n'est pas suffisamment utilisé par les établissements.

Le 1^{er} degré se distingue encore des EPLE avec un travail plus conséquent et une utilisation comme outil de pilotage plus adéquate.

Cet axe d'amélioration du traitement de l'évaluation des risques doit rester cette année scolaire encore une priorité académique comme le stipulait la circulaire de rentrée 2020-2021.

3. ENQUÊTE NATIONALE DES ISST

Le thème de l'enquête nationale des ISST porte cette année sur les conditions de travail des « PERDIR » (Personnels de Direction du second degré).

Un questionnaire et un entretien avec un échantillon de personnel de direction sont menés par les ISST sur chaque académie. Ce questionnaire reste anonyme lors de son traitement.

Un échantillon de 10 établissements était demandé pour chaque académie. Pour l'académie de Lyon, 25 établissements du second degré ont été sollicités. 17 ont répondu favorablement au questionnaire de l'enquête.

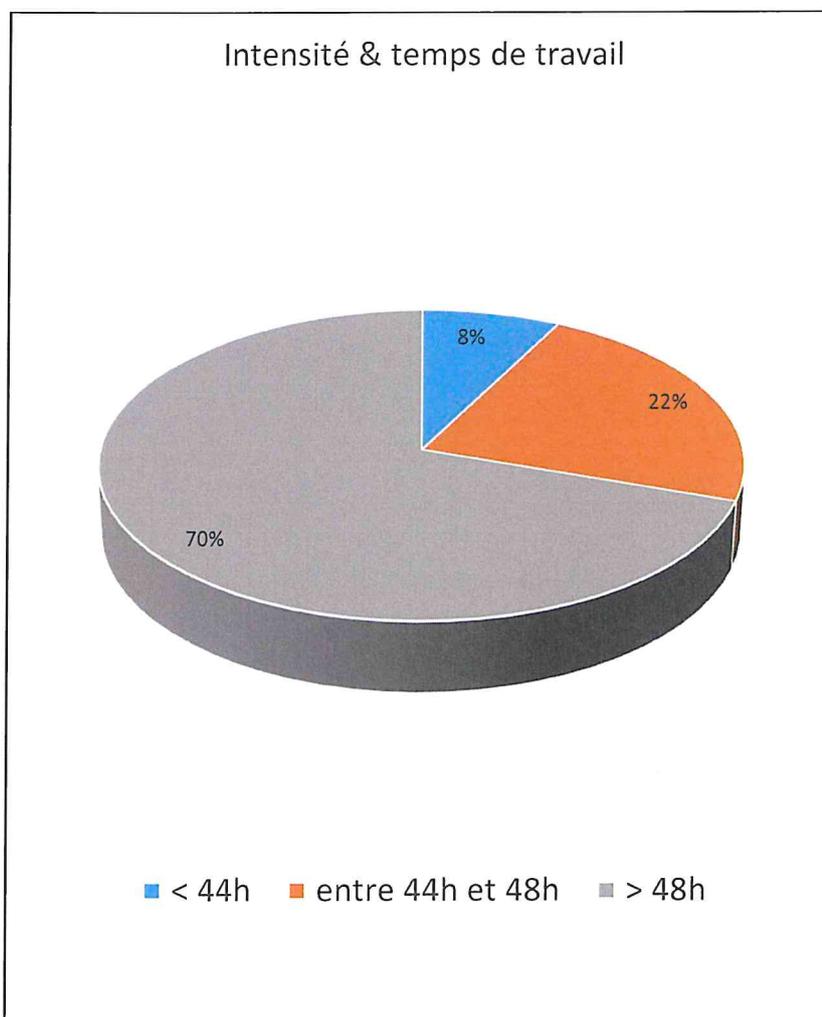
La répartition académique de mes sollicitations est la suivante :

- 6 LP
- 1 EREA
- 8 collèges
- 10 LPO & LGT

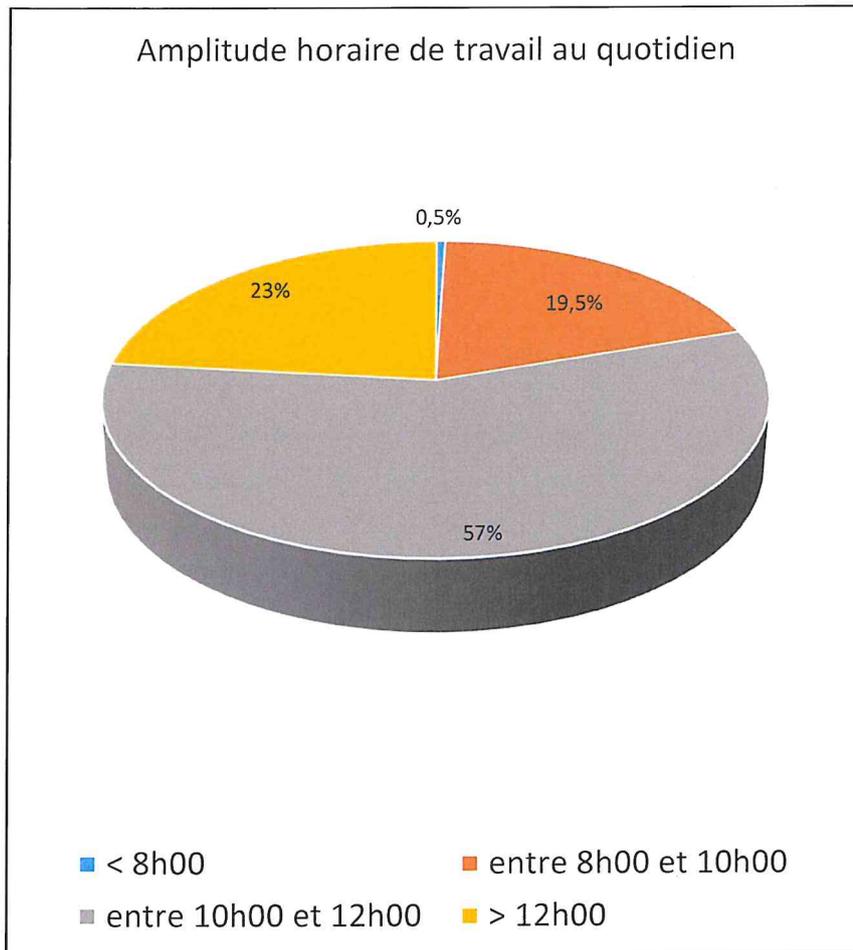
Mes visites de sites sur l'année scolaire précédente étaient en partie liées aux conditions de la mise en application des protocoles sanitaires. Elles montraient que les sollicitations des personnels de direction ont été renforcées faisant d'eux les acteurs incontournables de la crise avec un impact de « RPS » indéniable.

Un extrait du résultat national brut de cette enquête figure ci-dessous. Il correspond parfaitement au retour académique de mes sollicitations. Il n'est pas commenté dans ce rapport mais sera présenté en CHSCT ministériel par notre ISST coordonnateur. Des préconisations accompagneront cette présentation.

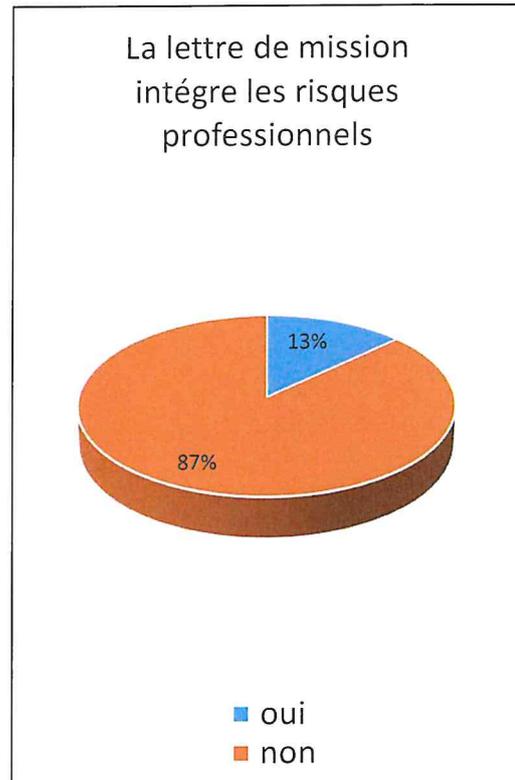
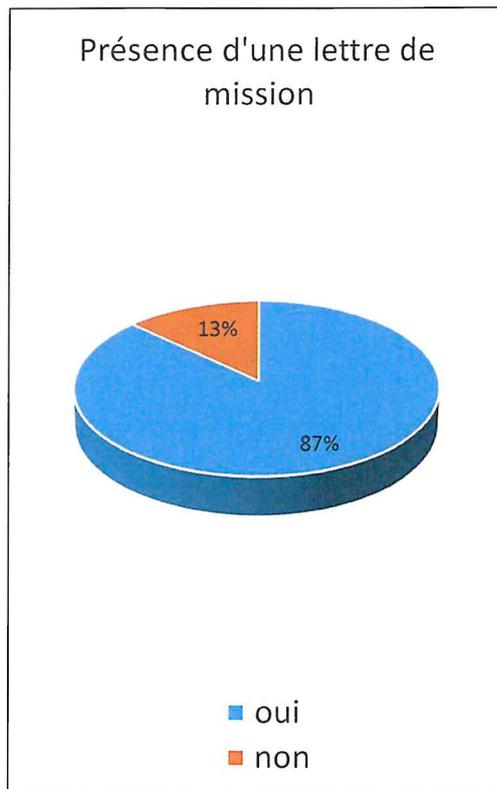
1	Intensité et temps de travail		
1.1	Durée hebdomadaire :	-	
	Quelle estimation, en heures hebdomadaires, faites-vous de votre temps de travail ?	< 44h	16
		entre 44h et 48h	48
	> 48h	147	



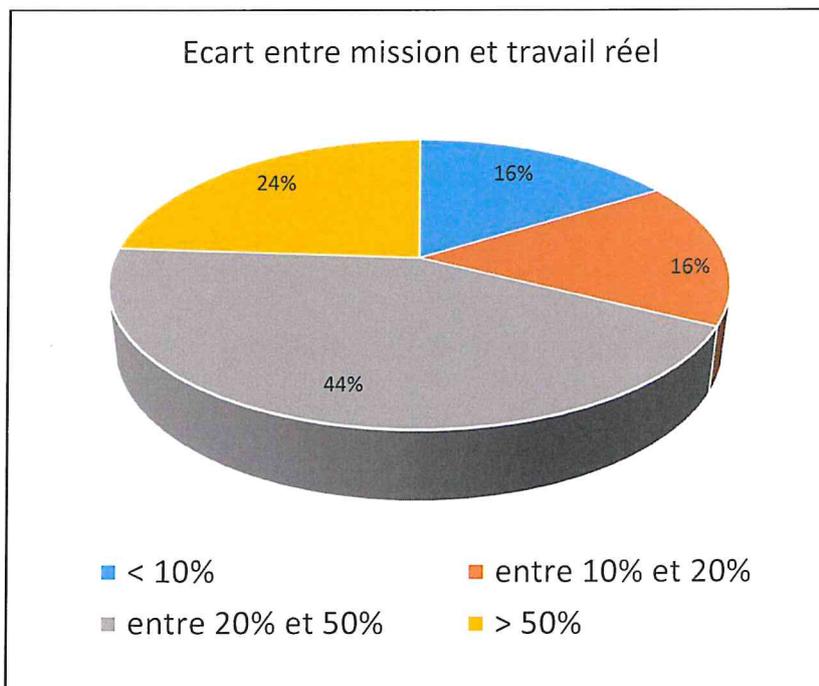
1.2	Amplitude horaire de travail quotidien :		
	Quelle est l'amplitude horaire moyenne d'une journée de travail ?	< 8h00	1
		entre 8h00 et 10h00	41
		entre 10h00 et 12h00	120
		> 12h00	49



2	Lettre de mission		
	Disposez-vous d'une lettre de mission?	oui	182
		non	27
	Si oui, votre lettre de mission intègre t'elle la prévention des risques professionnels ?	oui	21
		non	139



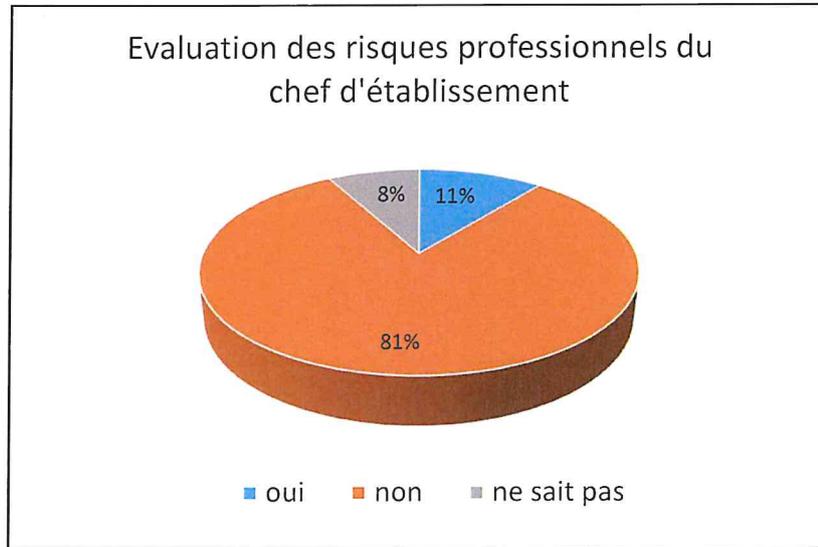
3	Situation de travail		
3.1	Travail prescrit / Travail réel		
	De votre perception, L'écart entre les missions qui vont sont confiées et le travail réel est :	< 10%	32
		entre 10% et 20%	32
		entre 20% et 50%	86
> 50%	47		



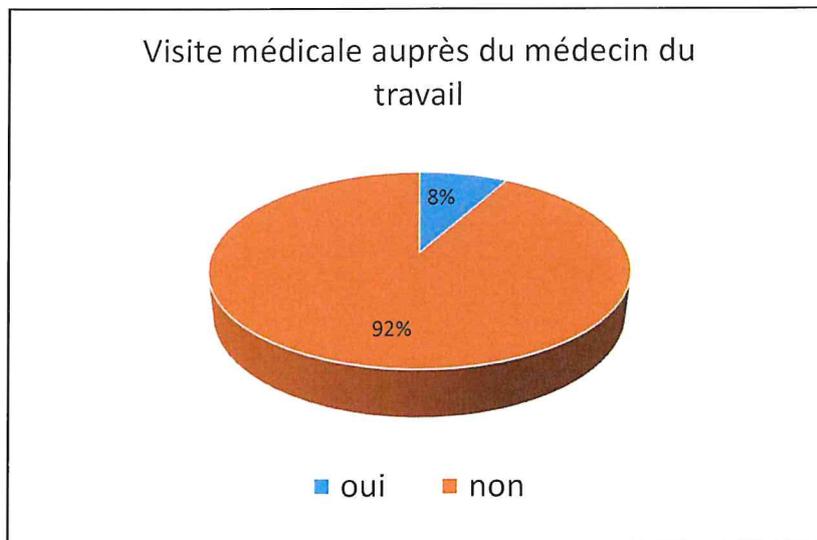
3.2	Chef de service		
	Vous considérez-vous comme un chef de service au regard du code du travail ?	oui	164
		non	21
		ne sait pas	26



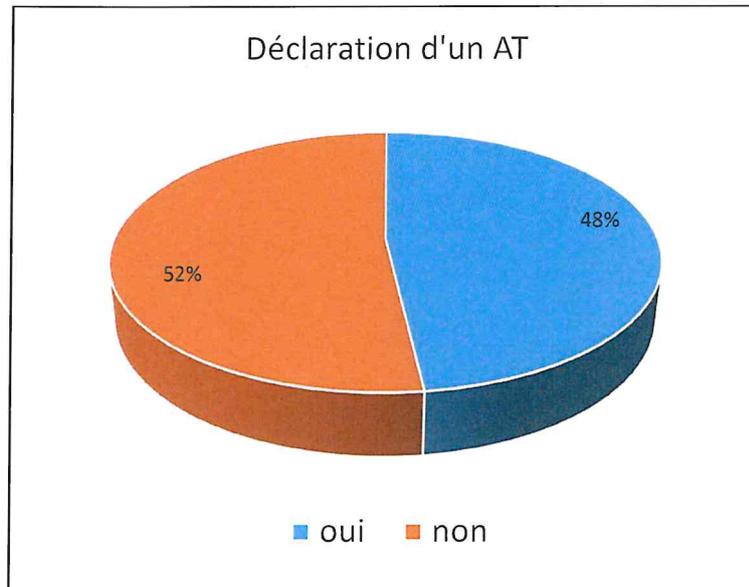
3.3	Évaluation Risques Professionnels		
	Les risques professionnels du chef d'établissement sont-ils évalués ?	oui	23
		non	171
		ne sait pas	17



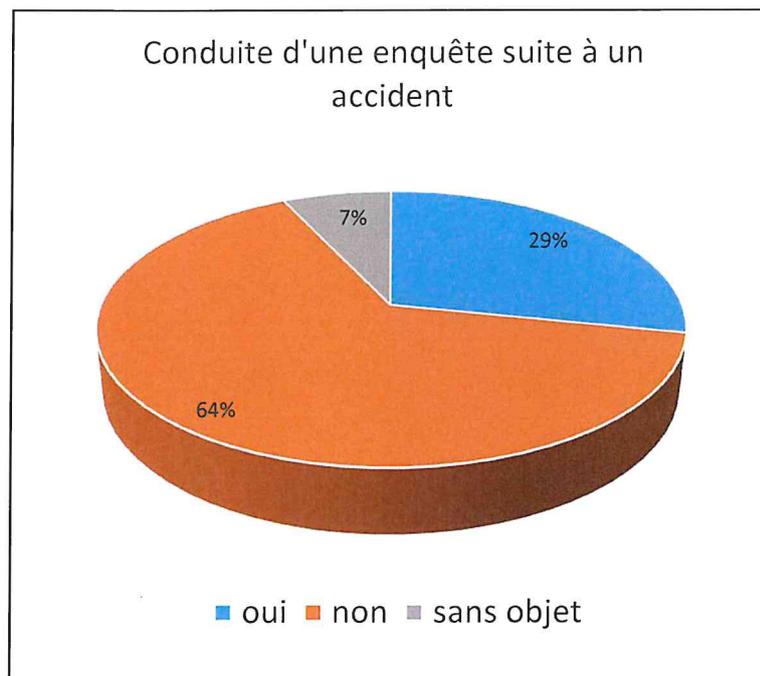
4	Médecine / AT / MP		
4.1	Avez-vous été amené à rencontrer le médecin de prévention dans le cadre des visites réglementaires ?	oui	17
		non	194



4.2	Avez-vous déclaré un ou des AT/MP depuis que vous êtes chef d'établissement ? il s'agit de n'importe quel AT/MP géré par les services gestionnaire de l'EPLE pour l'ensemble des personnels	oui	101
		non	109



4.3	Si oui, avez-vous conduit, en lien avec l'AP, une enquête visant à mettre en avant les causes et permettant de mettre en place des actions de prévention ?	oui	28
		non	64
		sans objet	7



3ème PARTIE

PROGRAMME D'ACTION 2021-2022

1. ACTIVITES PRINCIPALES

CONTRÔLE, CONSEIL ET EXPERTISE

CONTRÔLE :

1^{er} degré :

- L'inspection complète d'une école par circonscription pour tout nouvel Assistant de Prévention désigné sera confortée. Cette inspection participait jusqu'à cette année scolaire à la quatrième journée de formation. **Depuis l'année dernière, cette visite constitue dorénavant la première journée de formation.** Elle constituera une base solide et des connaissances préalables importantes pour le bon déroulement de la formation.
- Inspection ou visite conseil sur sollicitation ou information des services départementaux.
- Poursuite et consolidation des liens entrepris en 2020-2021 avec les différentes collectivités locales.
Développer une collaboration de confiance et pertinente avec l'ensemble des acteurs du champ « santé et sécurité au travail »

2^{ème} degré :

- Inspections d'EPL dont l'adjoint gestionnaire, nouvellement nommé, est en formation. Cette inspection permet une prise rapide de toutes les informations nécessaires à la gestion matérielle de l'établissement.
- Inspection ou visite conseil sur sollicitation ou information.

Services :

- Inspection d'un service : DSDEN de l'Ain.
- Inspection ou visite conseil sur sollicitation ou information.

THEMATIQUE NATIONALE 2021/2022 des ISST :

- Les conditions de travail et la santé et sécurité en SEGPA.

CONSEIL :

J'assure une mission de conseil auprès des autorités académiques et partage, avec les conseillers de prévention académique et départementaux, le traitement des différentes interrogations remontant des établissements et des services de l'académie.

EXPERTISE :

Mon expertise est apportée chaque fois que nécessaire et notamment dans le cadre des travaux des CHSCT, des enquêtes d'accident du travail ou des déclarations de danger grave et imminent.

2. AUTRES ACTIVITES

Réseau des Conseillers de Prévention :

Participation aux réunions régulières avec tous les conseillers de prévention de l'académie sur les thèmes portés au programme annuel de prévention ou sur les dossiers en cours.

Réseau des Assistants de Prévention :

L'animation du réseau et la formation sont des actions conduites par les conseillers de prévention académique ou départementaux. J'y participerai autant que de besoin.

Relation avec les collectivités territoriales

Je participerai autant que possible au développement des liens avec les collectivités territoriales. Ceci afin de parfaire une collaboration entre le propriétaire et l'exploitant et d'avoir des échanges constructifs et partagés sur chaque situation liée à la santé sécurité au travail en établissement.

3. POINT DE VIGILANCE

La rédaction du DUERP dans les établissements

La démarche d'évaluation des risques professionnels reste globalement un point faible dans notre académie.

Cette culture de prévention des risques n'est pas actuellement la priorité de nos EPLE. La nomination à défaut ou l'absence de nomination d'assistant de prévention dans nos établissements du second degré est une entrave à cette démarche.

Le message concernant l'aspect réglementaire ne suffit pas. Il doit être accompagné par une incitation qui démontre l'aspect vertueux de cette démarche.

L'outil mis à disposition sur le site du rectorat n'est que trop peu utilisé.

Plutôt qu'outil de pilotage, le DUERP est trop souvent vécu comme un document inutile et une contrainte.

La crise sanitaire aurait dû permettre de revenir aux fondamentaux de la prévention du fait des nouveaux risques engendrés par celle-ci. Ce n'est malheureusement pas le cas et cela s'explique par l'implication remarquable des équipes pour la mise en place des protocoles sanitaires sur le terrain.

J'ai décidé cette année de mettre l'accent sur cette problématique lors de mes visites de sites. Chaque problématique liée à la santé sécurité au travail et chaque risque identifié par un interlocuteur (chef d'établissement, directeur d'école, adjoint-gestionnaire, assistant de prévention, ...), fera l'objet d'une démarche liée à la prévention des risques.

Les échanges lors des visites amènent souvent des solutions pour l'éradication des risques. La réflexion a déjà été menée, les solutions sont là mais rien n'est formalisé.

C'est vers cela qu'il faut tendre car la formalisation est partie intégrante de la construction du DUERP.

Il en découlera naturellement par la suite la formalisation d'un plan d'action et une mise à jour annuelle.

Il en est de même avec le risque amiante qui crée souvent de l'émoi, amène quelques fois des crispations mais dont l'entièreté des risques n'a que très rarement été abordée dans le DUERP. C'est aussi un point d'entrée pour une meilleure connaissance et une forme de maîtrise de ce risque (avec l'appui technique et réglementaire bien entendu)

Un effort sera donc initié cette année sur cette problématique récurrente afin de modifier durablement la position actuelle du curseur en la matière.

L'inspecteur santé sécurité au travail

Pascal PERRIER



Rectorat

92 rue de Marseille BP 727
69354 Lyon CEDEX 07

Tel. 06 18 00 22 38

isst@ac-lyon.fr

Pascal Perrier
Inspecteur Santé Sécurité au Travail

académie
Lyondirection des services
départementaux
de l'éducation nationale
Ain**Rapport annuel CHSCTD****Bilan relatif aux accidents du travail dans le département de l'Ain****Référence réglementaire et préambule**

(Décret n°82-453 du 28 mai 1982 / Article 61)

Chaque année, l'Inspectrice d'académie-directrice académique des services de l'éducation nationale de l'Ain soumet pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en vertu du présent décret.

Ce bilan est établi notamment sur les indications du bilan social prévu à l'article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 susmentionné et fait état des indications contenues dans le registre prévu à l'article 5-8.

Le décret n° 2019-122 du 21 février 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) dans la fonction publique de l'Etat fixe le cadre juridique qui servira à la mise en œuvre de la nouvelle réglementation sur les accidents de travail ou maladies professionnelles qui placeront l'agent en situation de Citis.

1. Le département en chiffres au 1^{er} janvier 2021

Population enseignante du département et de ses voisins :

	Enseignants 1 ^{er} degré public	Enseignants 1 ^{er} degré privé	Total 1 ^{er} degré
Ain	3 677	289	3 966
Loire	3 657	732	4 389
Rhône	10 091	1 378	11 469
Académie	17 425	2 399	19 281

Source : « des chiffres en bref », <http://www.ac-lyon.fr/>

Pour l'Ain, répartition des personnels enseignants du 1er degré public par âge :

Tranches d'âge	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60 - 69 ans	Âge moyen
Pourcentages	13,35 %	25,35 %	36,01 %	23,66%	1,63 %	44,5 ans

Source : AGAPE (DIPER public & privé)

Pour l'Ain, répartition des personnels enseignants du 1er degré public et privé par sexe :

Femmes	Hommes
86,13 %	14,69 %

Source : AGAPE (DIPER public & privé)

2. Définitions

Au cours d'une activité professionnelle, un agent peut être victime d'un accident ayant un lien avec son travail.

- S'il est agent titulaire ou stagiaire, le terme utilisé est « **CITIS** » (congé d'invalidité temporaire imputable au service). Est considéré comme CITIS, l'accident, ou la maladie survenu(e) dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions.
- S'il est agent non titulaire, le terme utilisé est également « **CITIS** ». Est considéré comme CITIS, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. L'accident doit résulter d'un événement provoquant une lésion constatée qu'elle soit physique ou mentale.

3. Typologie des accidents

L'accident peut survenir :

- pendant le temps de travail et sur le ou les lieux (en cas d'affectations multiples par exemple) où l'agent exerce habituellement son activité professionnelle : « **accident sur le lieu de travail** » qui place l'agent en situation de Citis,
- lors d'une activité prévue et organisée par la hiérarchie (réunion organisée par l'administration, déplacement pour le compte de l'établissement, stage, sortie d'élèves, voyage scolaire...): « **accident en mission** » qui place l'agent en situation de Citis,
- lors du trajet aller-retour entre le domicile et le lieu ou les lieux où l'agent exerce son activité professionnelle, le lieu où il prend habituellement son repas, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi : « **accident de trajet** » qui place également l'agent en situation de Citis.
Certaines dérogations sont admises pour nécessité de la vie courante (ex : aller chercher un enfant à l'école...).

4. Points clés

1/ en 2019, il y a eu **62** accidents reconnus pour **3500** personnels enseignants du premier degré public. Il y a également eu **2** maladies professionnelles.
Les enseignants du 1^{er} degré privé sont désormais gérés par le Rectorat de Lyon.

Sur ces **62** accidents en tout, **37** ont donné lieu à un arrêt de travail dont 3 pour une durée égale ou supérieure à 100 jours.

Il y a eu également **14** accidents reconnus pour les AESH pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019.

2/ en 2020, il y a eu **57** accidents reconnus pour **3632** personnels enseignants du 1^{er} degré public et 2 maladies d'origine professionnelle. Les enseignants du 1^{er} degré privé sont désormais gérés par le Rectorat de Lyon.

Sur ces **57** accidents, **28** ont donné lieu à un arrêt de travail dont 3 pour une durée égale ou supérieure à 100 jours.

Il y a eu également **14** accidents reconnus pour les AESH pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020.

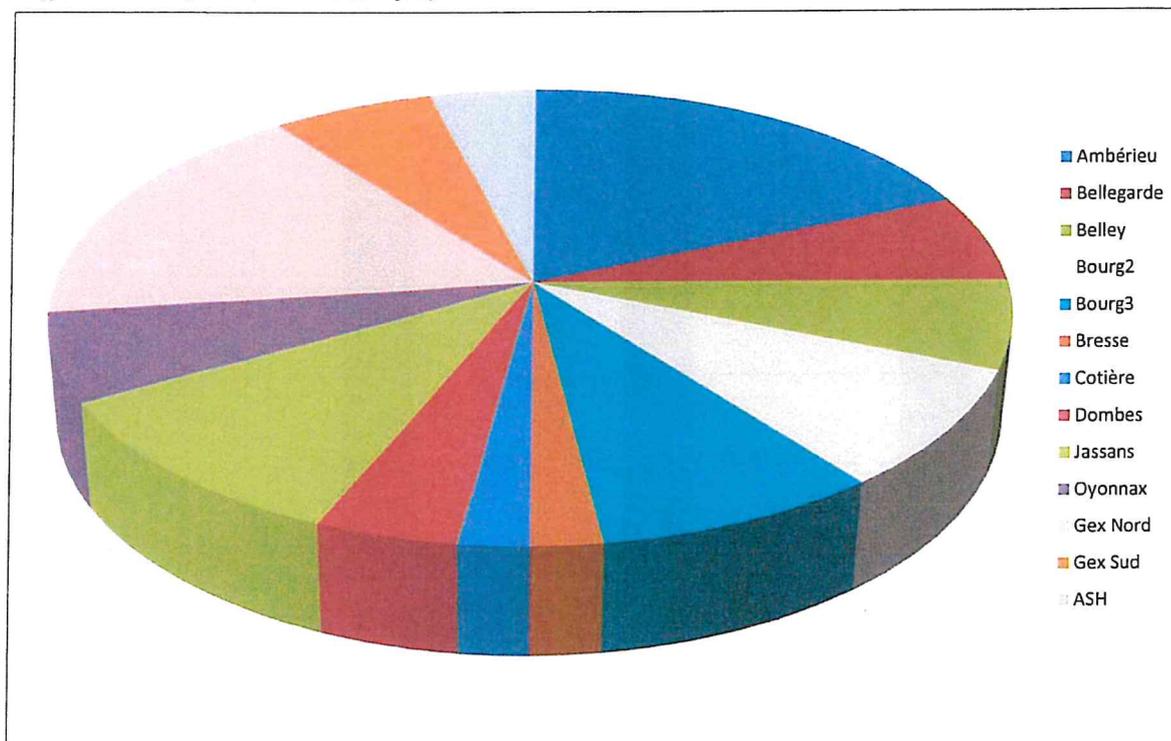
DIPER de l'Ain

3/ En 2021 il y a eu 66 accidents reconnus pour 3677 personnels enseignants du 1er degré public et 4 maladies professionnelles. Les enseignants du 1er degré privé sont désormais gérés par le Rectorat de Lyon.

Sur ces 66 accidents 46 ont donné lieu à un arrêt de travail dont 33 pour une durée égale ou supérieure à 3 jours.

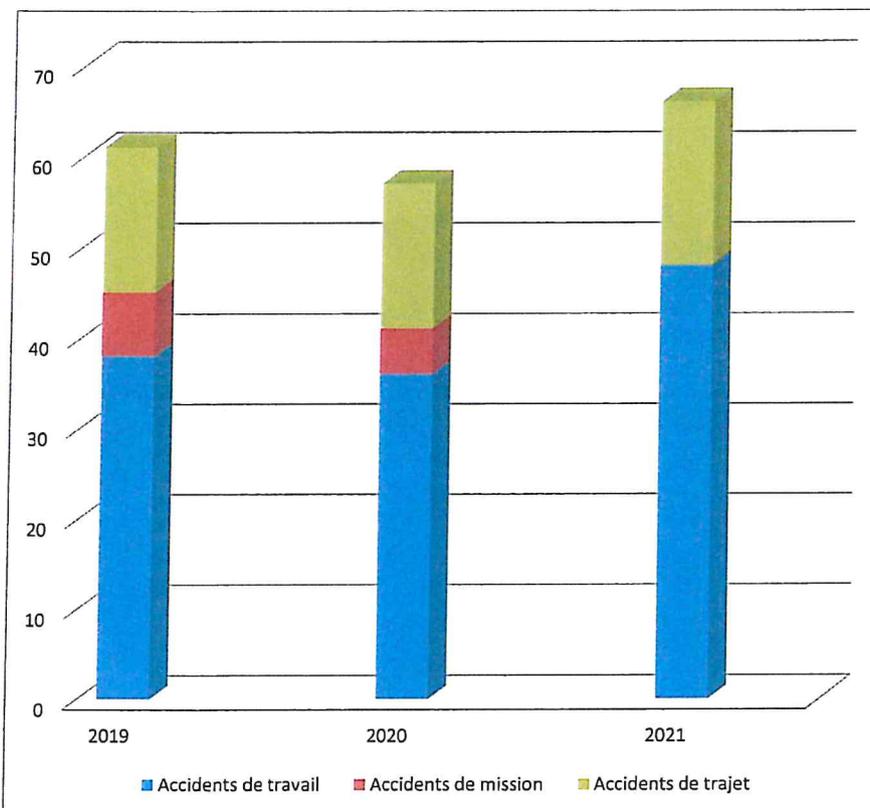
Il y a eu également 8 accidents reconnus pour les AESH pour la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021.

La répartition pour les enseignants du 1er degré public, des accidents de service de l'année civile 2021 par circonscription et type d'accidents (travail, missions et trajets).



	Ambérieu	Bellegarde	Belley	Bourg2	Bourg3	Bresse	Cotière	Dombes	Jassans	Oyonnax	Gex Nord	Gex Sud	ASH
Accidents du travail	9	3	3	4	4	1	1	2	5	3	8	3	2
Accidents de mission	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidents de trajet	0	2	0	5	1	0	3	1	2	4	0	0	0
Total	9	5	3	9	5	1	4	3	7	7	8	3	2

5. Données chiffrées sur le type d'accidents par année civile
(1er degré public et privé)



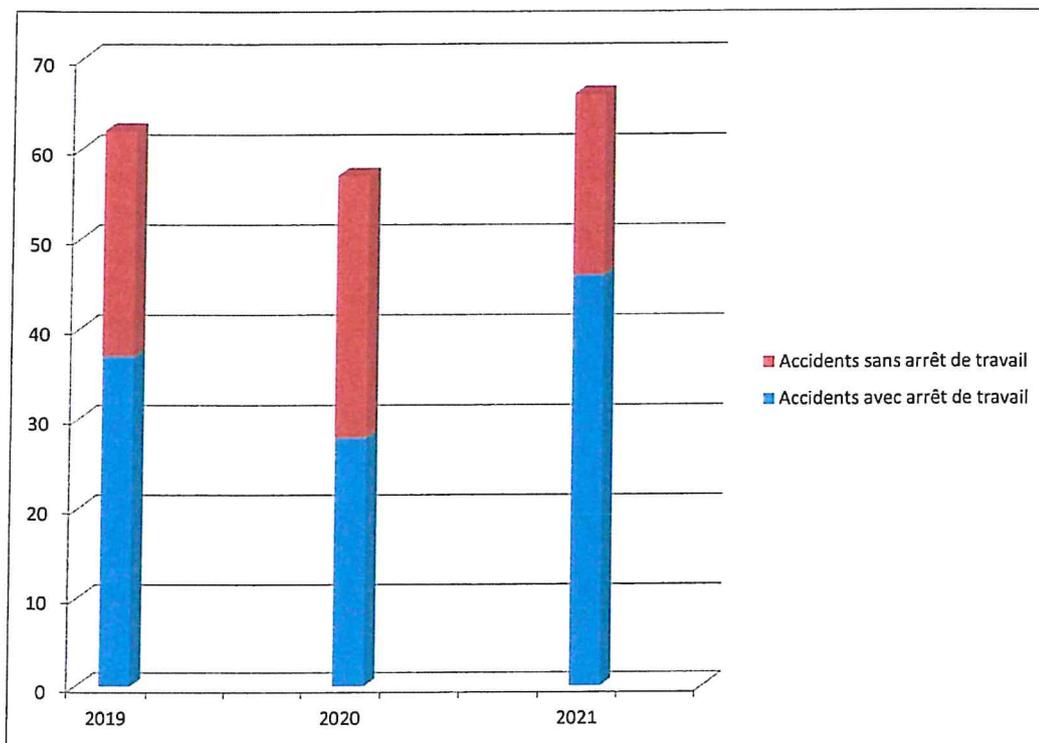
	2019	2020	2021
Accidents de travail	38	36	48
Accidents de mission	7	5	0
Accidents de trajet	16	16	18
TOTAL	61	57	66

Et pour les personnels AESH en 2021 :

Types d'accidents	2019	2020	2021
Accidents du travail	11	13	8
Accidents de mission	2	1	0
Accidents de trajet	1	0	0
TOTAL	14	14	8

6. Accidents et jours d'interruption temporaire de travail (ITT)
pour le 1er degré public et privé ainsi que les personnels AESH :

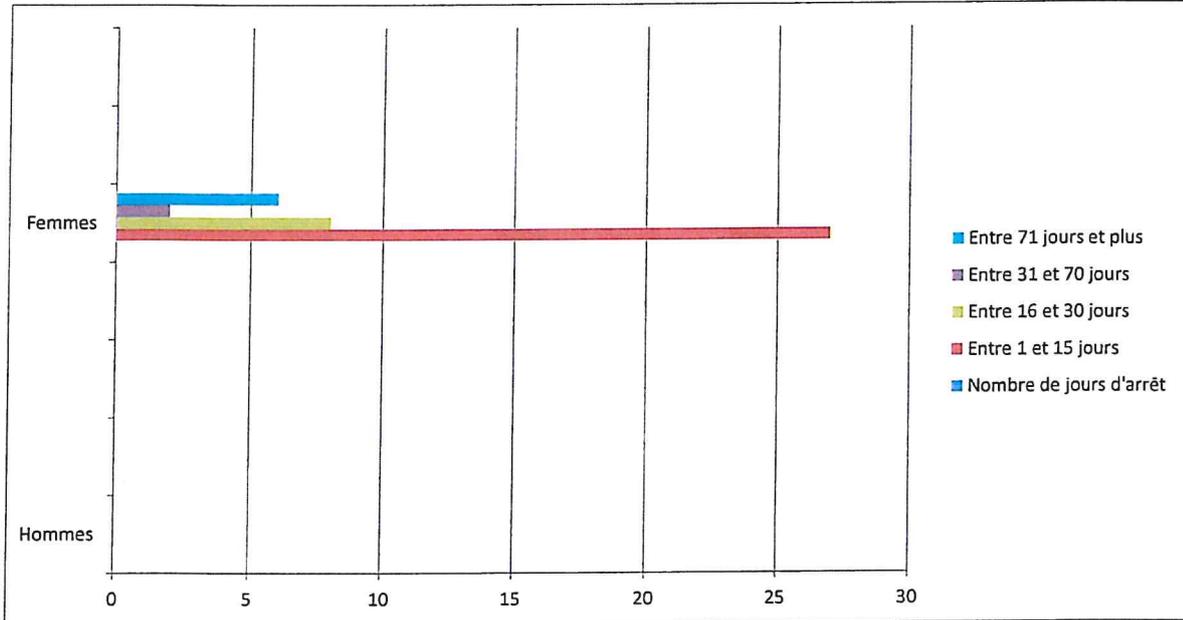
1- Types d'accidents



	2019	2020	2021
Accidents avec arrêt de travail	37	28	46
Accidents sans arrêt de travail	25	29	20

2- Nombre de jours d'arrêt occasionnés

**Personnel enseignant du 1er degré
Durée des arrêts de travail - 2021**



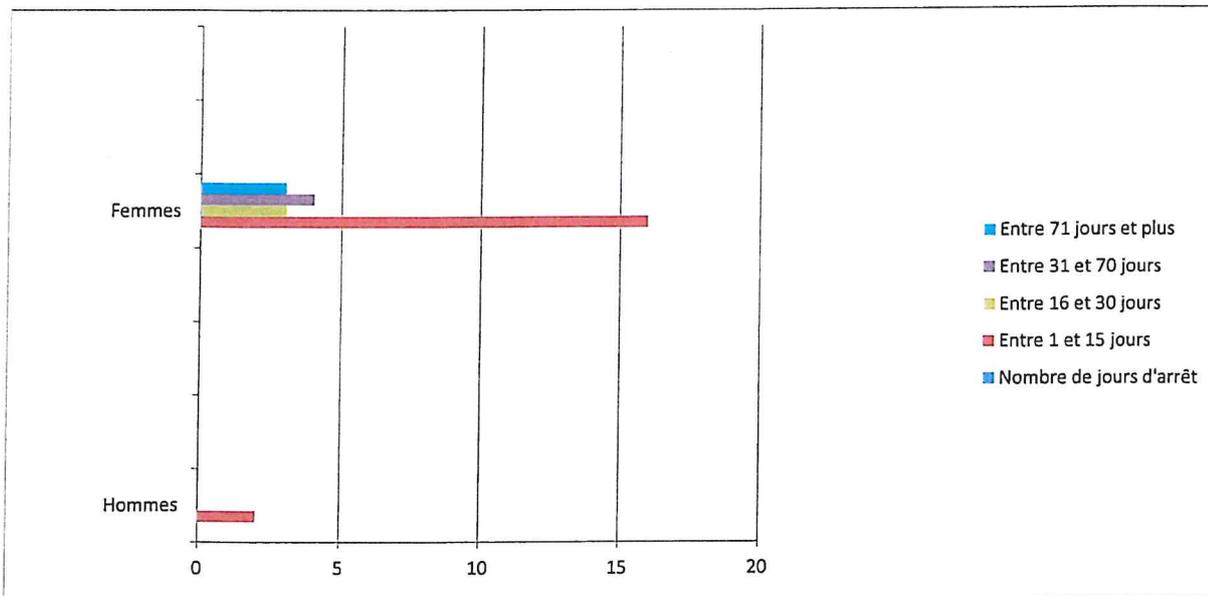
	Hommes	Femmes
Nombre de jours d'arrêt		
Entre 1 et 15 jours	0	27
Entre 16 et 30 jours	0	8
Entre 31 et 70 jours	0	2
Entre 71 jours et plus	0	6
Total	0	43

Pour les personnels AESH en 2021

Nbre de jours d'arrêt	2019	2020	2021
De 1 à 15 jours	10	10	2
De 16 à 30 jours	1	1	1
De 31 à 70 jours	1	1	1
71 jours et plus	2	2	3
Total	14	14	7

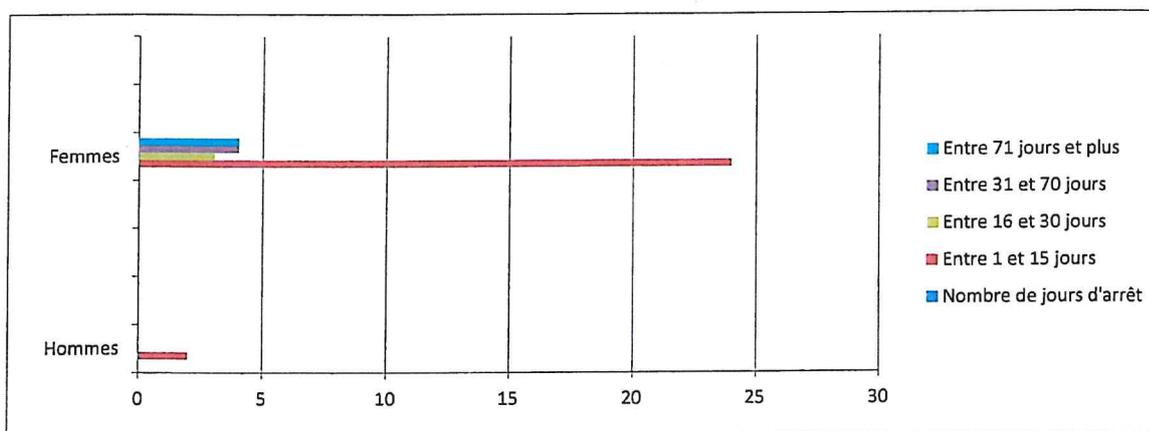
Pour comparaison, la durée des arrêts de travail des personnels enseignants du 1er degré des deux années précédentes

**Personnel enseignant du 1er degré
Durée des arrêts de travail - 2020**



	Hommes	Femmes
Nombre de jours d'arrêt		
Entre 1 et 15 jours	2	16
Entre 16 et 30 jours	0	3
Entre 31 et 70 jours	0	4
Entre 71 jours et plus	0	3

**Personnel enseignant du 1er degré
Durée des arrêts de travail - 2019**



	Hommes	Femmes
Nombre de jours d'arrêt		
Entre 1 et 15 jours	2	24
Entre 16 et 30 jours	0	3
Entre 31 et 70 jours	0	4
Entre 71 jours et plus	0	4

DIPER de l'Ain

Et pour les personnels AESH en 2021 :

Nbre de jours d'arrêt	2019	2020	2021
(1 ;15) jours	10	10	2
(16 ; 30) jours	1	1	1
(31 ; 70) jours	1	1	1
71 jours et plus	2	2	3
Total	14	14	7

7. Accidents liés au travail selon les caractéristiques du personnel

7.1 Par tranche d'âge

Les accidents sont plus nombreux pour la tranche d'âge 30-44 ans. La tendance est confirmée sur les 3 années civiles étudiées.

Année civile 2021

Enseignants du 1er degré	< 30 ans	30 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ou plus	Total
Accidents de travail	2	24	11	9	46
Accident de mission	0	0	0	0	0
Accident de trajet	2	11	4	3	20
Total	4	35	15	12	66

AESH	< 30 ans	30 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ans ou plus	Total
Accidents de travail	0	2	3	3	8
Accident de mission	0	0	0	0	0
Accident de trajet	0	0	0	0	0
Total	0	2	3	3	8

Année civile 2020 :

Enseignants du 1er degré	< 30 ans	30 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ou plus	Total
Accidents de travail	2	13	16	5	36
Accident de mission	1	2	1	1	5
Accident de trajet	3	9	1	3	16
Total	6	24	18	9	57

AESH	< 30 ans	30 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ou plus	Total
Accidents de travail	1	4	4	4	13
Accident de mission	0	0	1	0	1
Accident de trajet	0	0	0	0	0
Total	1	4	5	4	14

Année civile 2019 :

Enseignants du 1er degré	< 30 ans	30 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ou plus	Total
Accidents de travail	4	17	16	2	39
Accident de mission	0	3	4	0	7
Accident de trajet	1	8	7	0	16
Total	5	28	27	2	62

AESH	< 30 ans	30 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ans ou plus	Total
Accidents de travail	1	4	3	3	11
Accident de mission	0	1	1	0	2
Accident de trajet	0	0	0	1	1
Total	1	5	4	4	14

Année civile 2021 :

Enseignants du 1er degré	Hommes	Femmes	Total
Accidents de travail	1	47	48
Accident de mission	0	0	0
Accident de trajet	3	15	18
Total	4	62	66
<i>Pourcentages</i>	<i>6,07%</i>	<i>93,93%</i>	

Personnels AESH	Hommes	Femmes
Accidents de travail	0	8
Accident de mission	0	0
Accident de trajet	0	0
Total	0	8

Année civile 2020 :

Enseignants du 1er degré	Hommes	Femmes	Total
Accidents de travail	1	35	36
Accident de mission	2	3	5
Accident de trajet	1	15	16
Total	4	53	57
<i>Pourcentages</i>	<i>7,01%</i>	<i>92,99%</i>	

Personnels AESH	Hommes	Femmes
Accidents de travail	1	10
Accident de mission	0	2
Accident de trajet	0	1
Total	1	13

Année civile 2019 :

Enseignants du 1er degré	Hommes	Femmes	Total
Accidents de travail	2	36	38
Accident de mission	1	6	7
Accident de trajet	0	17	17
Total	3	59	62
<i>Pourcentages</i>	<i>5,08%</i>	<i>94,92%</i>	

Personnels AESH	Hommes	Femmes
Accidents de travail	1	10
Accident de mission	0	2
Accident de trajet	0	1
Total	1	13