

Réunion du 28 juin 2018

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Avis n°1/6 FSU/UNSA : Situation des CIO</p> <p>Les annonces du Ministère concernant l'avenir des DRONISEP, des CIO et le devenir de leurs personnels ont considérablement ébranlé une profession déjà fragilisée par de précédentes restructurations et une dégradation continue des conditions de travail. Les représentants des personnels au CHSCT Académique demandent que soient mises en œuvre des mesures de prévention des risques :</p> <p>1. Prévention des RPS lors de restructurations importantes</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour conduire une démarche de prévention active des risques, il est non seulement indispensable d'accompagner les personnels, mais aussi de leur donner la parole sur les évolutions de leur métier et de prendre en compte leur expertise professionnelle. Ainsi, dans le cadre de restructurations, il est souhaitable de développer l'information et la consultation de tous les personnels concernés ; 2. Si une restructuration doit avoir lieu, consulter le CHSCT compétent en amont permettra d'analyser les modifications induites par la restructuration, de mener une étude d'impact et d'établir un plan de prévention des risques. <p>2. Formation des personnels des CIO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Permettre le droit à la formation des personnels par une offre au PAF qui réponde à leurs besoins ; 2. Favoriser les collectifs de travail et développer l'expression des personnels sur leur métier en créant des formations « échanges de pratiques ». <p>3. Tensions au travail</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Le contexte peut induire des tensions sur le lieu de travail. Si les personnels font remonter cette problématique, procéder à un diagnostic RPS et informer les équipes des différentes ressources institutionnelles qui peuvent intervenir dans ce type de situation ; 2- Il semble nécessaire d'avoir une attention toute particulière pour les CIO Marseille Est, Centre et Vitrolles. 	<p><u>Avis 1/6</u></p> <p>Point 1</p> <p><i>Un point sur la restructuration des CIO sera réalisé lors des futurs CHSCT si des éléments nouveaux sont intervenus. Une attention particulière sera portée à l'ensemble des CIO. La DASH suit et relaye les signalements.</i></p> <p>Point 2</p> <p><i>L'avis sera transmis à la DAFIP. La DASH-CT est en mesure d'accompagner les équipes dans les démarches d'échange de pratiques.</i></p> <p>Point 3</p> <p><i>Les nombreuses fiches RSST remontées permettent d'établir le diagnostic. Le lien ci-dessous liste les différentes ressources institutionnelles mises à disposition : https://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/icms/c_385206/fr/protocoles-a-destination-des-personnels</i></p>

Avis n°2/6 FO : situation des CIO

Au vu des annonces brutales du Ministère au sujet de l'avenir des DRONISEP, des CIO et le devenir de leurs personnels, les représentants des personnels s'opposent à la fermeture des CIO et demandent un moratoire concernant les DRONISEP et les CIO, afin de réaliser une enquête préalable qui permettrait de mesurer l'état de Santé et les Conditions de Travail actuelles de ces personnels

Avis n°3/6 FSU/FO/UNSA : situation des stagiaires en ESPE

Les propositions adoptées en 2017 restent pertinentes et sont reconduites.

1. La formation universitaire pendant l'année de stage (ESPE)

1.1. La charge de travail

Poursuivre le travail engagé pour alléger l'évaluation des stagiaires au cours de l'année de stage et la charge de travail en général.

1.2. Information, consultation des personnels

Associer davantage les stagiaires à la réflexion sur les contenus de formation et prendre davantage en compte les attentes exprimées par leurs représentants dans les « conseils de perfectionnement » ;
Expliciter davantage les attendus et modalités d'évaluation des stagiaires ;
Harmoniser davantage les procédures et critères d'évaluation

1.3. Prévention des risques professionnels

Proposer une formation sur la voix et les postures

2. Le soutien et l'accompagnement (Rectorat)

2.1. Livret d'accueil

Il apparaît nécessaire d'élaborer un outil simple et pratique, diffusable à la pré-entrée des stagiaires. Ce livret pourrait clarifier le rôle de chacun dans le suivi et l'accompagnement (tuteur, formateur référent, IEN/Chef d'établissement... ; présenter les ressources institutionnelles numériques ; les ressources institutionnelles pour l'accompagnement des personnels en difficulté (service social, médecine de prévention, psychologue clinique...). Ces informations feront de plus l'objet d'une présentation lors de la semaine de pré-entrée des stagiaires.

2.2. Tuteurs : Renforcer leur formation et les sensibiliser aux questions de santé au travail.

Avis 2/6

Cette décision ne relève pas de la compétence académique.

Avis 3/6

Point 1

Ces propositions seront transmises à l'ESPE en vue d'un échange lors d'un prochain CT entrée dans le métier

Point 2

Le livret d'accueil proposé par le CHSCTA a été mis en forme, édité et distribué par le rectorat à l'ensemble des stagiaires lors de la journée d'accueil de la rentrée 2018.

Les autres points feront l'objet d'un échange avec les services compétents lors d'un prochain GT entrée dans le métier.

2.3. Un partenariat ESPE/Académie pourrait être envisagé afin que soient organisés des bilans d'étape réguliers (par exemple, une journée ou ½ journée avant chaque vacance scolaire). Ces rendez-vous permettraient de répondre aux questions des stagiaires sur le fonctionnement de l'institution ou d'apporter des conseils et outils face aux difficultés rencontrées (gestion de classe, accueil d'élèves à besoins spécifiques...).

2.4. Enseigner en Éducation Prioritaire :

1. Dans la continuité de la journée de formation en M1 qui se déroule dans un établissement de l'Éducation Prioritaire, une journée d'accueil dans le Réseau pourrait être proposée, à l'issue des mutations INTRA Académiques et des CAPD, aux entrants en REP et REP+ (par exemple, visite du quartier, rencontre des personnels, outils pour enseigner à un public spécifique).

2. Formateurs académiques « Éducation Prioritaire » : informer de l'existence de ce pôle et de la possibilité d'y trouver des ressources pour faire face aux difficultés ordinaires de l'entrée dans le métier.

2.5. Mettre en place d'un outil de médiation en cas de conflit entre le tuteur ou le formateur et le stagiaire.

3. Besoins en formation (ces « modules » pourraient être positionnés pour certains en T1) :

3.1. Préparation au poste de remplaçant dans le 1^{er} degré ;

3.2. Accompagnement des élèves relevant d'un handicap et des publics à besoin particulier ;

3.3. Mieux connaître les différents acteurs de l'institution et le rôle de chacun (y compris au sein d'un EPLE, par exemple en assistant à titre d'invité à un conseil d'administration) ;

3.4. La gestion de classe ;

3.5. La psychologie de l'adolescent ;

3.6. Une sensibilisation aux questions de santé au travail.

4. Les stagiaires BOE :

4.1. Il apparaît nécessaire de réfléchir à un dispositif type « guichet unique » avec un interlocuteur référent au rectorat qui permette de guider le stagiaire dans les différentes démarches administratives, de l'aider à planifier sur l'année ces démarches. Élaborer peut-être un fascicule spécifiquement adapté à ce public.

4.2. Avoir pour chaque situation, le souci de favoriser les échanges avec d'autres stagiaires afin de lutter contre l'isolement et de faciliter la mutualisation des pratiques.

Point 3

Ce recensement des besoins sera transmis à la DAFIP et l'ESPE.

Point 4

L'interlocuteur référent au rectorat est monsieur Alberti, correspondant handicap académique rattaché à la DRRH.

Il sera informé des propositions du CHSCTA concernant plus particulièrement les stagiaires BOE

Avis n°4/6 FSU/FO/UNSA : Situation du Lycée Jean Perrin - Marseille

Le lycée Jean Perrin voit des travaux d'ampleur se réaliser à proximité de son enceinte, travaux liés au Boulevard Urbain Sud. Les représentants des personnels au CHSCT A demandent qu'une étude soit conduite afin d'évaluer l'impact éventuel des nuisances sonores, de la pollution et des productions de poussières, de particules. A l'issue de cette étude, il conviendra, avec les services régionaux notamment, de mettre en œuvre des mesures pour protéger la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels.

Avis n°5/6 FSU/FO/UNSA : Situation du lycée A. Rimbaud - Istres

Face à une situation de tension au travail et à un climat qui se dégrade au lycée Rimbaud à Istres, les représentants des personnels au CHSCT A alertent l'administration et demandent qu'un diagnostic RPS soit conduit. Le CHSCT A sera associé pour en déterminer les modalités et tenu informer des résultats de ce diagnostic. Les représentants demandent la garantie qu'un adjoint, de préférence titulaire, soit nommé et qu'un accompagnement soit mis en place afin que la rentrée scolaire puisse se dérouler dans les meilleures conditions

Avis n°6/6 FO : Températures

Les représentants des personnels du CHSCT académique demandent au Recteur qu'une information soit faite aux établissements scolaires afin de garantir des conditions de température acceptables au travail. Les représentants des personnels du CHSCT académique demandent que les Directeurs Académiques et le Recteur sollicitent les mairies, les Conseils départementaux et le Conseil Régional pour fournir en **ventilateurs et climatiseurs mobiles** les établissements scolaires qui le demandent **lorsque des températures élevées sont annoncées** afin d'éviter que ne se reproduisent des situations où les personnels sont mis en situation de danger grave.

Les représentants des personnels du CHSCT académique demandent **que les établissements scolaires soient fermés** tant que la température n'est pas revenue à un niveau convenable si les collectivités territoriales, propriétaires des locaux, ne sont pas en mesure de fournir préalablement le matériel nécessaire au rétablissement de conditions de travail acceptables lors de situations de grand froid ou de canicule.

Les représentants des personnels recommandent aux personnels de faire **un signalement de danger grave et imminent** dès lors que les températures dans les classes ou les locaux de travail sont **inférieures à 16° ou supérieures à 33°**.

Avis 4/6

Des démarches ont été entreprises avec les différents acteurs du lycée : ARS PACA, ATMO-SUD, Métropole Aix Marseille, CR PACA, intersyndicale du lycée. Les résultats des différentes études ne sont pas encore connus mais seront transmis dès que possible.

Avis 5/6

La DASH-CT est en mesure de proposer un accompagnement des équipes afin de réaliser un diagnostic RPS.

La situation est suivie par les services RH. Le poste d'adjoint étant resté vacant à l'issue du mouvement, le choix du stagiaire a fait l'objet d'une attention particulière.

Avis 6/6

Le CHSCT D84 a réalisé un document sur les températures :

D'autres documents sur les ambiances thermiques sont disponibles à cette adresse : https://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/jcms/c_10524417fir/ambiance-thermique

L'administration transmettra cet avis aux collectivités territoriales pour information.

Seul le préfet peut décider de la fermeture d'un établissement en cas de situation exceptionnelle.

Les fiches de signalement de danger grave et imminent ne doivent être utilisées qu'en cas uniquement de menace grave sur l'intégrité physique ou mentale du personnel.

Pour les autres situations, ce sont des fiches du RSST qui doivent être remplies.

Pour le recteur et par délégation
le secrétaire général de l'academie

Pascal MISERY