



Déclaration préalable intersyndicale : UNSA-Education / FSU / SGEN

Suite à la nouvelle loi sur les CHSCT dans la fonction publique, enfin les conditions de travail des personnels vont être centrales dans les missions du CHSCT.

Mais sans moyen, comment mettre en œuvre efficacement cette politique de prévention ?

Madame la Directrice Académique, nous vous demandons d'accorder du temps de décharge au secrétaire du CHSCT départemental et tous les moyens qui lui seront utiles.

D'autre part, les membres représentants des personnels au CHSCTD s'interrogent sur la réalité des actions possibles, notamment en l'absence de médecin de prévention, d'un véritable réseau de conseillers de prévention formés et disposant de réels moyens d'exercer leurs missions.

Un immense chantier reste donc à mettre en œuvre...

Nous entendons bien utiliser tous les moyens inscrits dans la loi pour mener à bien les missions du CHSCTD.

Tenue de la réunion :

Moyens dédiés au CHSCT : La présidente du CHSCT (La DASEN-ex IA) est bien consciente qu'il faut donner les moyens au secrétaire du CHSCT et en parlera au Recteur.

M. Godron, de la MGEN Marne présente le bilan du réseau PAS et en particulier les actions de la Marne : cellule d'écoute et animations autour de la voix et du stress.

Les membres UNSA, devant le peu de participants à la cellule d'écoute, seulement mise en place en cours d'année 2011, estiment qu'il faut se garder de tirer des conclusions hâtives sur les statistiques données sur des projets jeunes dans le temps, il faut voir comment cela évolue et laisser aux personnels le temps de l'appropriation du dispositif. Il y a un gros progrès par rapport à la cellule d'écoute précédente qui n'avait que comme référent, les supérieurs hiérarchiques des personnels, ce qui était contre-productif !

Programme annuel de prévention :

Il n'y aura pas de programme national. Les représentants du personnel demandent à ce que soient inclus systématiquement dans le plan de formation, des temps dédiés à la santé et la sécurité au travail. Les modalités pourraient être différentes suivant le 1^{er}, 2nd degré et services administratifs, ou transversalement par unité de travail. La Présidente garde l'idée de construire des formations et se pose la question du budget.

Présentation des registres Hygiène et sécurité et danger grave et imminent

2 registres vont être mis à disposition dans les établissements :

- danger grave et imminent : pour le 1^{er} degré il sera chez les IEN (nous demandons à ce que les fiches soient aussi téléchargeables)
- santé et sécurité au travail

Beaucoup de questionnements sur l'appropriation de ces registres par les personnels. Il est décidé de laisser faire le bon sens et de voir le retour.

Groupes de travail proposés ou thèmes de travail

Les représentants des personnels souhaitent travailler sur :

1. Analyse des documents uniques DUER puis les registres de sécurité

2. Grille d'observation des établissements qui seraient visités
3. Conditions de travail : quelles dégradations perçues suites aux suppressions de postes. Quel impact sur la santé des personnels ?
4. Ecoles fusionnées, établissements et services restructurés : pas d'enquête administrative mais du point de vue de la prévention. Quel accompagnement des personnels ?
5. Nouvelles technologies : quel impact des nouvelles technologies sur les personnels ? obligation d'utilisation ? sphères privée/ professionnelle brouillée ? l'outil facilitateur devient outil contraignant. Modification des comportements
6. Accidents du travail – service / analyse des causes
7. Groupe sur les services partagés des TZR mais aussi dans le 1^{er} degré (groupe de travail académique)

Visites d'établissements :

Les représentants des personnels souhaitent visiter un maximum d'établissements, même lorsqu'aucun accident y est signalé.

Dans un souci d'efficacité, il est décidé d'attendre la future formation en la matière avant de proposer une liste d'établissements, écoles ou services.

La situation du collège Perrot d'Ablancourt est évoquée, en effet la communauté éducative s'y déchire.

Autres questions :

Question posée aussi du traitement des personnels des services du rectorat de Reims: par le CHSCT académique ou départemental de la Marne ? et ceux des DSDEN ? La question sera (re)posée au Recteur.

Il ne faudra pas oublier les enseignants des établissements médicaux sociaux.

Quelles suites, quel accompagnement aux équipes dans les établissements où il y a eu des situations de harcèlement moral ?

La Dasen est consciente des grosses difficultés pour ces équipes. Nous proposons de revoir ce sujet dans un prochain CHSCT.

Les conditions de travail des personnels de à la DASDEN, suite au déménagement dans les préfabriqués seront elles correctes ?

Réponse : elles ne seront pas pires ...

Avis de l'UNSA Education : un premier CHSCT où les principes sont posés. Après la réunion du prochain CHSCT académique qui assure le pilotage, et la formation des membres, les choses seront plus claires et pourra alors véritablement commencer le travail concret !