

**Pour la FSU :** Christine Bidault (second degré général et technologique), Aurélie Gagnier-Boivin (premier degré), Barbara Haigron (éducation physique et sportive), Emmanuel Loctin (premier degré – SEGPA).

Ce CHSCT ordinaire aurait dû permettre, comme c'est le cas chaque année, de doter l'académie d'un programme annuel de prévention des risques pour ses personnels. Las ! Il n'en a rien été, l'administration invoquant la crise sanitaire pour se défaire de ses responsabilités d'employeur : l'académie n'a donc pas pour le moment de nouveau programme de prévention.

Pour les mêmes raisons (Covid....) l'administration n'a pas apporté de réponses aux avis des précédents CHSCT comme elle en a pourtant l'obligation.

### **1- Bilan social académique**

La FSU a interpellé l'administration sur trois points :

#### 1- le mal-être des directeurs et directrices d'école dans le premier degré

200 directions ont été perdues en cinq ans dans l'académie car étant donné le manque de volontaires pour assumer cette fonction de plus en plus chronophage et insuffisamment valorisée, l'administration a organisé des fusions de directions, souvent entre maternelle et élémentaires d'une même ville ou d'un même secteur rural, ce qui permet de faire illusion mais n'arrange rien en réalité. En effet, les tâches sont alourdies sans temps de décharge supplémentaire.

L'administration répond être attentive à cette problématique et trois personnes sont chargées d'accompagner les directeurs et directrices d'écoles.

#### 2- La moindre représentation féminine parmi les cadres.

Les femmes représentent 80% des personnels mais seulement 40% des cadres : cherchez l'erreur !

L'administration affirme être très attentive à cette problématique et met en place un accompagnement pour sensibiliser les membres des jurys. Une référente égalité a été nommée, et l'académie doit se doter d'un plan égalité femmes-hommes.

#### 3- On constate une hausse notable sur 5 ans des congés maladie ordinaires et longue maladie ainsi que des accidents du travail.

Quelle réflexion est faite sur ces chiffres et le mal-être croissant des enseignants ? Quelle politique est menée au niveau des RH ?

L'administration répond qu'elle va renforcer l'équipe de prévention, qu'elle mènera une politique en matière de RH de proximité pour éviter les situations d'épuisement

professionnel et pouvoir en amont travailler sur un autre projet avec l'agent, que le bilan des RH de proximité est très positif, et que des formations sont à développer notamment concernant les élèves à besoins particulier.

## **2- Bilan présenté par l'ISST (inspecteur santé sécurité au travail)**

Madame Capron (ISST) fait part de ses actions et observations dans l'académie. Elle souhaite que la santé et la sécurité des personnels soient intégrées dans le pilotage académique en développant le réseau de préventeurs.

La FSU fait remarquer que deux départements n'ont toujours pas de conseiller de prévention à temps plein, l'Yonne et la Nièvre. Ces deux départements sont également sous-dotés en APC (assistant de prévention de circonscription dans le 1<sup>er</sup> degré).

Les DUER (documents uniques d'évaluation des risques) existent mais ils ne sont pas actualisés comme l'exige la réglementation, les personnels sont donc mal protégés contre les risques.

L'ISST signale qu'il est difficile de trouver des agents de prévention issu de l'éducation nationale dans les établissements du second degré et que ce sont à 75 % des agents des collectivités territoriales qui assument ce rôle. La FSU observe que cette mission est peu attrayante puisqu'elle ne fait pas l'objet d'une rémunération ou d'une réduction de service. Aucune heure n'est fléchée dans les DHG pour cette mission.

Une formation sur les RPS (risques psycho-sociaux) a été mise en place à destination du rectorat, des chefs d'établissement, des IA-IPR avec un guide en cours d'écriture, en collaboration avec l'académie de Besançon.

Le service de médecine s'est étoffé en accueillant une troisième médecin, Mme Harduin, et une infirmière en santé au travail, Mme Vinand. La répartition des départements de Bourgogne entre les médecins de prévention est en train d'être repensée.

Il y a également à présent des conseiller-es RH de proximité dans chaque département, ce qui évite le déplacement systématique à Dijon. Il y a un conseiller supplémentaire en charge du Sud de la Côte d'Or et un du Nord de la Saône-et-Loire.

Concernant les risques professionnels particuliers : poursuite de l'enquête « amiante » par le ministère, et du travail autour des risques liés au radon (massif du Morvan et sous-sol granitique)

-

## **3- Crise sanitaire**

70 personnels infirmiers vont être formés pour faire passer des tests antigéniques, pour mettre en pratique une politique de dépistage voulue par le MEN et les ARS. Cette formation se fera en présentiel. Ces personnels volontaires recevront des équipements de protection individuelle (EPI) et seront rémunérés à hauteur de 400 € pour cette mission. Les personnels qui passeront les tests seront désignés : priorité aux secteurs où le virus COVID-19 circule fortement, taux élevé de personnels touchés.

Le système d'ASA pour les personnels vulnérables est reconduit jusqu'aux vacances de Noël : la prolongation de cette mesure était une demande de la FSU.