


AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p><b>Avis n°1/6 : FSU - FO – UNSA <u>Enquête accident</u></b></p> <p>Les représentants des personnels au CHSCT A demandent, conformément à l'article 53 du décret 82-453, qu'une enquête soit réalisée concernant l'accident de trajet de M. Lionel CAYROL afin d'étayer davantage les éléments qui ont concouru à cet accident et de permettre à la commission de réforme d'émettre un avis sur ce dossier.</p>	<p>Accord de l'administration pour réaliser l'enquête pendant la première période 2017-2018 mais une enquête de CHSCT a pour but de faire ressortir des pistes de prévention des risques professionnels (article 51 du décret 82-453) relatives au risque routier.</p> <p>Le CHSCT n'a pas compétence pour émettre un avis auprès de la commission de réforme sur l'imputabilité au service d'un accident travail, ni de trajet.</p> <p style="text-align: center;">             Pour le recteur, en qualité de  <b>le secrétaire général de l'académie</b>  <b>Pascal MISERY</b> </p>

<p><b>Avis n°2/6 : Proposition sur le GT Entrée dans le métier</b></p> <p><b>1. La formation universitaire pendant l'année de stage (ESPE)</b></p> <p><b>1.1. La charge de travail</b> Poursuivre le travail engagé pour alléger l'évaluation des stagiaires au cours de l'année de stage.</p> <p><b>1.2. Information, consultation des personnels</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- 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 »</li> <li>2- Expliciter davantage les attendus et modalités d'évaluation des stagiaires</li> <li>3- Harmoniser davantage les procédures et critères d'évaluation</li> </ol> <p><b>1.3. Prévention des risques professionnels</b> Proposer une formation sur la voix et les postures</p> <p><b>2. Le soutien et l'accompagnement (Rectorat)</b></p> <p><b>2.1. Livret d'accueil apparaît nécessaire d'élaborer un outil simple et pratique, diffusable à la pré-rentree 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 clinicienne...). Ces informations feront de plus l'objet d'une présentation lors de la semaine de pré-rentree des stagiaires.</b></p> <p><b>2.2. Tuteurs : Renforcer leur formation et les sensibiliser aux questions de santé au travail.</b></p>	<p>L'administration transmettra le point 1 de cet avis à l'ESPE</p> <p>Pour le point 2.1., accord de l'administration. Le livret d'accueil sera mis à jour pour 2018.</p> <p>Le bulletin académique « accompagnement des personnels en difficultés » comporte aussi des informations destinées aux stagiaires.</p> <p>Il y a 3 livrets d'accueil :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le livret académique destiné à tous les personnels nouvellement affectés dans l'académie</li> <li>- Les mémentos stagiaires (1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés) sont assez complets sur les points soulevés. Les stagiaires en disposent dès le 10 juillet</li> </ul> <p>Liens :</p> <p>Livret d'accueil académique : <a href="http://www.ac-aix-marseille.fr/pid30763-cid78854/livret-accueil.html">http://www.ac-aix-marseille.fr/pid30763-cid78854/livret-accueil.html</a>            Mémento stagiaire 2d degré : <a href="http://www.ac-aix-marseille.fr/cid80381/personnels-nouvellement-nommes-dans-l-academie-et-ou-nouvellement-titularises.html#Informations_a_l'attention_des_stagiaires_laureats_des_concours_professeurs_et_CPE">http://www.ac-aix-marseille.fr/cid80381/personnels-nouvellement-nommes-dans-l-academie-et-ou-nouvellement-titularises.html#Informations_a_l'attention_des_stagiaires_laureats_des_concours_professeurs_et_CPE</a>            Mémento stagiaire 1er degré : sur site des départements ;            pour le 13 : <a href="http://www.ac-aix-marseille.fr/dsden13/cid108086/livret-d-accueil-du-professeur-stagiaire.html">http://www.ac-aix-marseille.fr/dsden13/cid108086/livret-d-accueil-du-professeur-stagiaire.html</a></p> <p>La formation des tuteurs est assurée conjointement par des formateurs ESPE et des PFA (formateurs académiques).</p>
---	---

<p>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...)</p> <p>2.4. Enseigner en Éducation Prioritaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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).</li> <li>• 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.</li> </ul> <p>2.5. Réfléchir à la mise en place d'un outil de médiation en cas de conflit entre le tuteur ou le formateur et le stagiaire.</p>	<p>Les tuteurs bénéficient de 2.5 journées de formation + un parcours m@gistère pour ceux qui exercent la mission pour la 1ere fois. Il paraît difficile d'aller au-delà. La santé au travail pourrait être incluse à un moment de la formation</p> <p>Un bilan intermédiaire est réalisé par le tuteur ; en cas de difficultés des bulletins de signalement peuvent être émis. Il paraît peu envisageable de systématiser ces bilans. En revanche, des problématiques d'ordre générales peuvent être abordées en conseil de perfectionnement des parcours de formation par l'intermédiaire des délégués étudiants.</p> <p>Les stagiaires 2<sup>nd</sup> degré ont 2 journées de formation lorsqu'ils sont affectés en REP ou REP+</p> <p>D'autres actions de formation à candidatures individuelles inscrites au PAF peuvent être sollicitées dès les années de T1/T2</p> <p>Non encore envisagé à ce jour. Toutefois les difficultés entre tuteur et FSTG peuvent remonter à la DAFIP et/ou au corps d'inspection qui apprécieront la nature de la difficulté pour essayer de la dépasser.</p> <p style="text-align: right;"> <b>Pour le recteur et par délégation le secrétaire général de l'académie</b>   <b>Pascal MISERY</b> </p>
---	--

<p><b>Avis n°3/6 : Proposition sur la visite du lycée hôtelier</b></p> <p>Objet de la visite : « Analyse des modalités de la mise en place de la réforme de la filière technologique hôtellerie et leur impact sur les conditions de travail des personnels »</p> <p>La réforme de la voie STHR a induit des transformations profondes du travail sur plusieurs aspects : le contenu du travail pédagogique (nouveaux programmes, nouvelles modalités d'évaluation), l'organisation du travail et de l'espace, les gestes professionnels... Lors de la mise en œuvre de réformes, il apparaît indispensable de procéder à une consultation sérieuse des professionnels sur les évolutions envisagées, de leur donner la parole sur les évolutions de leur métier et de prendre en compte leur expertise professionnelle. Par ailleurs, certaines informations indispensables pour se préparer aux changements sont connues très tardivement (nouvelles modalités et attendus d'évaluation pour le bac, par exemple).</p> <p>Rappelons que les différentes visites et études conduites par le CHSCT A depuis 2012, ont montré la nécessité d'anticiper en amont d'une réforme avec lycées pilotes par exemple, formation des personnels, moyens financiers, consultation du CHSCT pour conduire une évaluation du risque psychosocial et des modifications sur les conditions de travail engendrés par la mise en place d'une réforme dans l'académie.</p> <p><b>Propositions à l'adresse des services académiques dans la mise en œuvre de réformes :</b></p> <p>Sur les RPS : Poursuivre le travail engagé de formation des chefs de service afin de leur apporter les outils pour les aider dans la prévention de ces risques</p> <p><b>1. Exigences du travail :</b></p> <p>1.1. Anticiper les besoins pédagogiques en mettant à disposition des ressources opérationnelles et tous les outils permettant de limiter la charge de travail accrue lors de ces</p>	<p>Concernant les points 1 et 2, le plan de formation réseau PAS prévoit la formation des personnels de direction, des personnels d'encadrement des services académiques et des corps d'inspection sur ces actions de prévention des RPS.</p> <p>Les doyens des corps d'inspection sont sensibilisés aux besoins en ressources pédagogiques exprimés par les équipes pédagogiques concernées par les réformes.</p> <p>Concernant les points 3 et 4, la mise en œuvre du PPCR et de l'accompagnement individuel et collectif répondra en partie à ces besoins.</p> <p>L'administration transmettra cet avis, ainsi que les réponses apportées par l'administration, au chef d'établissement.</p> <p style="text-align: right;"> <b>Pour le recteur et par délégation le secrétaire général de l'académie</b>   <b>Pascal MISERY</b> </p>
---	---

<p>transformations.</p> <p>1.2. Création, par exemple, d'un site dédié et institutionnel pour mutualiser toutes les ressources pédagogiques (projets, TP, cours...): attribution de moyens en temps et en rémunération pour que des enseignants puissent le créer et le faire fonctionner.</p> <p><b>2. Autonomie, marges de manœuvre, accroissement des compétences :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Développer l'information et la consultation de tous les personnels concernés par une réforme.</li> <li>◦ Former de façon substantielle l'encadrement intermédiaire en amont (inspection) afin qu'il soit en mesure de répondre aux attentes des personnels sur le terrain.</li> <li>• La formation continue des enseignants doit être l'occasion de renforcer les collectifs de travail (sur l'évaluation du bac, par exemple) et ce, en dehors de toute intervention hiérarchique, l'animation pouvant être assurée par les pairs.</li> </ul> <p><b>3. Rapports sociaux : coopération, soutien</b> Prévoir des temps de concertation (par discipline et par équipes pédagogiques, pour les binômes de l'ETLV) banalisés dans les services les premières années de mise en œuvre d'une réforme pour permettre une mutualisation des pratiques et le renforcement du collectif professionnel.</p> <p><b>4. Modalités d'alerte :</b> Avoir une vigilance accrue pour les personnels en fin de parcours professionnel : mettre en place des indicateurs d'alerte et développer les ressources permettant de répondre aux difficultés spécifiques des fins de carrière (allègement de service, adaptation du poste...).</p> <p><b>Propositions à l'adresse des services académiques dans le cadre de la réforme STHR :</b></p> <p><b>1. Information :</b> Diffuser aux personnels du lycée Hôtelier des propositions du CHSCT Académique et des réponses de l'administration.</p>	
---	--

<p><b>2. Suite des travaux du CHSCT A :</b> Réfléchir à l'organisation, au cours de l'année scolaire 2017-2018, d'une deuxième série d'entretiens associant aussi les enseignants de Sisteron, à une période favorisant leur participation.</p> <p><b>Propositions à l'adresse de l'établissement :</b></p> <p><b>1. L'organisation du travail</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4- Réorganiser la fin d'année scolaire, afin de dégager du temps pour les conseils d'enseignement</li> <li>5- Poursuivre le travail engagé pour communiquer sur le nouveau bac STHR auprès des familles et des élèves</li> </ol> <p><b>2. Intégration des RPS dans le DUER.</b> L'équipe de direction s'est impliquée dans une démarche d'inscription des RPS dans le DUER. Elle mérite d'être poursuivie, en particulier la mise en œuvre des actions qui ont été identifiées pour prévenir les risques en vue d'un bilan à trois ans. Les représentants des personnels du CHSCT A regrettent cependant que les entretiens conduits dans le cadre de cette démarche aient été faits en présence de la hiérarchie des personnels entendus et que les auto-questionnaires n'aient pas été anonymés.</p>	
--	--

**Avis n°4/6 : Proposition sur le retour après une absence de 3 mois**

**Les représentants des personnels au CHSCT A demandent à l'administration de mettre en place un protocole visant à faciliter le retour d'un personnel suite à une absence supérieure ou égale de trois mois.**

Mesures de prévention proposées :

1. Pour préparer le retour, suite à une absence longue et quelle qu'en soit le motif, l'agent se verra proposer une reprise des fonctions différée (48h de « reprise de poste »). L'objectif est de lui permettre de reprendre contact avec son milieu professionnel, de s'informer, d'être accueilli par les équipes.

2. Au cours de l'absence (en particulier s'il s'agit d'un congé maladie), afin de respecter le besoin de coupure avec le milieu professionnel et la nécessaire confidentialité :

- i. L'administration devra prendre en considération le droit à la déconnexion en évitant la sollicitation de l'agent concerné (par exemple, l'envoi de messages demandant des sujets d'examens, des bilans de projets..).
- ii. Les services académiques seront vigilants concernant l'envoi de courriers contenant des informations relevant du secret médical (par exemple, un courrier convoquant à une expertise psychiatrique sera envoyé au domicile de l'agent et non via son chef d'établissement..).

3. Afin de préparer au mieux le retour et d'apporter le soutien nécessaire au personnel :

- envoi, par le chef d'établissement ou l'IEC, d'un message à destination des personnels de l'établissement ou de l'école pour informer du retour du collègue.
- accueil de l'agent concerné par la direction le jour de la reprise d'activité pour évaluer ses besoins et l'informer des événements survenus pendant la période (par exemple, exclusions, conseils de discipline, projets pédagogiques concernant les élèves de ses classes, ou événements impactant la communauté éducative).
- si l'agent a été absent pour maladie en lien avec

Les difficultés techniques et de gestion nécessitent une mise en œuvre expérimentale.

Un retour sera fait au CHSCTA en fin d'année scolaire

Le plan de formation de l'encadrement sur les RPS répond au besoin de vigilance mentionné au point 2.

Le centre de réadaptation de l'académie d'Aix-Marseille participera à l'accompagnement dans le cadre de cette expérimentation.

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

Pascal MISERY

les RPS et qu'il a informé les services académiques du lien entre son arrêt et son travail, il peut être approprié que le retour se fasse avec l'aide d'une personne ressource. Ainsi, les personnels du Centre de Réadaptation pourront être sollicités afin d'accompagner l'agent lors de sa reprise de fonctions. Informer les agents de cette possibilité.

- Les personnels placés en congé longue maladie ou de longue durée, imputable ou non au service, seront informés de la possibilité, en lien avec le Centre de Réadaptation, de bénéficier d'une Occupation à Titre Thérapeutique. Il leur sera aussi proposé un rendez-vous avec le médecin de prévention afin de préparer leur retour. Enfin, dans le cadre d'un suivi, un nouveau rendez-vous leur sera proposé quelques semaines après leur reprise.

**Avis n°5/6 : FSU – FO – UNSA Alerte RPS**

Les représentants des personnels au CHSCT A alertent l'administration sur la présence de RPS élevés à l'École Internationale ITER de Manosque. Ils demandent à conduire un diagnostic sur la base d'un auto-questionnaire adressé à l'ensemble des personnels Éducation Nationale de l'établissement.

*Accord de l'administration, le chef d'établissement est informé de la démarche.*

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

Pascal MISÉRY

9

**Avis n°6/6 : FO Fortes températures**

Les représentants FO demandent que le recteur et les Directeurs académiques donnent les consignes et effectuent les interventions nécessaires afin de faire respecter la réglementation et toutes les recommandations :

- 1 – Consignes générales s'appliquant à l'ensemble des personnels tels que les aménagements d'horaires, les pauses,...
- 2 – Consignes et mesures dans les bâtiments dont l'Education Nationale est responsable (rectorat, DSDEN...)
- 3 – Interventions auprès des propriétaires des locaux et en particulier les collectivités territoriales pour l'acquisition et l'installation des matériels adéquats, en particulier de climatisation et de ventilation contre les températures caniculaires,
- 4 – Mise en place d'une procédure de sauvegarde, à définir dès la rentrée de septembre, en l'absence de mesures ou en cas d'impossibilité d'application des recommandations.

*- Concernant les consignes générales, un flash infos « Ambiance thermique » est disponible sur le site de la DASH-CT.*

*Le ministère de l'Education Nationale a également publié des consignes :*

<http://www.education.gouv.fr/cid117879/recommandations-aux-directeurs-d-ecole-et-chefs-d-etablissement-pour-prevenir-les-effets-de-la-canicule.html>

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

Pascal MISÉRY

10