AVIS ÉMIS PAR LE COMITÉ D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Réunion du 11/06/19

Rapport sur les conditions de travail aux LP du Mirail et du LGT Rive Gauche

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p data-bbox="271 373 645 400">Au niveau de l'établissement</p> <p data-bbox="271 440 1088 778">1- En tant que responsable de la sécurité des élèves et des personnels dans l'établissement qu'il dirige, le chef d'établissement, (aide de l'équipe de direction), doit s'assurer tout au long des travaux que les conditions sont réunies pour que le travail des personnels puisse avoir lieu dans des conditions optimum de sécurité. Ceci est particulièrement nécessaire au moment de livraison des différentes tranches de travaux. Le CHSCTD 31 rappelle qu'en cas d'accident, la responsabilité pénale du chef d'établissement, mais aussi de ses responsables hiérarchiques (DASEN, Rectrice), pourrait être retenue.</p> <p data-bbox="271 788 1088 847">2- Une priorité de la direction doit être d'apaiser et de favoriser les échanges professionnels dans l'établissement en :</p> <ul data-bbox="322 887 1088 1437" style="list-style-type: none">- Prenant en considération le « déjà-là », fruit de l'histoire de l'établissement du travail et de la culture professionnelle des personnels généralement en place depuis plus de dix ans.- Acceptant la controverse professionnelle à propos des décisions qui concernent l'avenir du lycée et en permettant aux personnels de pouvoir prendre part à ces décisions.- Installant un cadre d'échange plus ouvert, serein et basé sur la courtoisie, la confiance et le respect des prérogatives de chacun- Affichant clairement ses objectifs pour le lycée et son évolution- Améliorant la transparence et la clarté de sa communication interne. Une charte concertée de l'usage de la communication numérique pourrait être instaurée. La communication directe doit être privilégiée dans	<p data-bbox="1211 373 1585 400">Au niveau de l'établissement</p> <p data-bbox="1211 440 2029 499">1-Sur ce point réglementaire, l'administration ne peut qu'être en accord avec l'avis du CHSCTD</p> <p data-bbox="1211 539 1995 598">2-Le travail entrepris par la direction, par ailleurs reconnu par les membres de l'enquête va bien dans ce sens.</p> <p data-bbox="1211 638 2029 730">3-La diversité des formations présentes est effectivement un élément de complexité du pilotage de cet établissement qui est bien perçu par l'administration et la direction de l'établissement.</p> <p data-bbox="1211 770 2018 890">4-Ces éléments sont certainement déjà présents dans l'établissement, les remarques du CHSCTD montrent qu'ils gagneraient à être ré-explicités à l'ensemble de la communauté éducative.</p> <p data-bbox="1211 930 2018 1023">5-L'administration ne peut que confirmer l'importance du Duer, les assistants de prévention des établissements exercent cette mission en plus des leurs tâches quotidiennes.</p> <p data-bbox="1211 1126 1659 1153">Services techniques/ administratifs</p> <p data-bbox="1211 1193 2018 1374">6- Si cela devait ne pas être le cas, l'administration ne peut que confirmer la nécessité de fiches de postes actualisées et de la mise en œuvre des préconisations MPDH ou médecine du travail quand cela est possible, dans les autres cas l'établissement doit se retourner vers l'employeur des personnels concernés.</p>

certaines situations.

- **Tirant les conséquences, notamment, des résultats du questionnaire Karasek énoncés dans le présent rapport : les réponses de 49 personnels du collège témoignent d'un manque de soutien social. Les réponses d'au moins 21 personnels des lycées indiquent une souffrance au travail pouvant avoir des conséquences sur leur santé physique et psychique.**

3 La diversité des sections présentes dans les deux lycées (et la diversité de leur fonctionnement) est pour nous une source d'étonnement et d'inquiétude : comment faire fonctionner sur le même site des publics allant d'élèves de niveau collège (3^{ème} DP6) à bac +3 (Arts Appliqués) ?

Cette diversité appelle sans doute des réponses souples et adaptées en terme de vie scolaire, mais aussi de fonctionnement pédagogique, de moyens alloués aux diverses sections, d'utilisation des locaux et des moyens matériels et humains de l'établissement.

Cette diversité appelle sans doute aussi une réflexion sur la manière de faire travailler ensemble des enseignants ayant des parcours, des statuts et des prérogatives très éclectiques, avec le risque que les besoins d'enseignement et de fonctionnement soient parfois contradictoires.

4-La question de la mise en œuvre des projets, sorties et voyages scolaires est très importante dans les deux lycées. Quelles procédures de décision, de financement, de mobilisation des moyens matériels et humains de l'établissement ?

Des protocoles clairs, écrits, doivent être installés ou réinstallés (dans la concertation), diffusés chaque année à l'ensemble de l'équipe éducative, et respectés.

Les personnels doivent pouvoir se sentir soutenus dans la mise en œuvre de projets, éléments importants de la réussite éducative des élèves et du rayonnement des lycées. Les projets ne doivent pas être l'occasion de mettre en cause le travail des personnels qui les organisent.

7- cette remarque s'adresse à l'employeur et pas à l'établissement

8- la décision en matière d'accidents du travail ne relève pas de la compétence de l'établissement

9- l'organisation du travail des personnels de la région ne relève pas des compétences de ce CHSCTD

10- A ce stade aucun élément ne permet de considérer que ces principes de bon sens ne sont pas mis en œuvre dans l'établissement

11-La mise en œuvre des projets pédagogiques, des sorties et voyages scolaires votés en CA doit être facilitée dans les respects des règles juridiques budgétaires et comptables qui s'imposent à l'établissement.

Au niveau du rectorat

12-L'administration, comme les équipes d'inspecteurs sont bien évidemment à la disposition de l'équipe de direction pour réfléchir collectivement à une évolution de la carte des formations de l'établissement

13-L'administration peut être sollicitée par la direction de l'établissement pour un appui dans le suivi du chantier

14-A ce jour il n'est pas envisagé de modification de la structure de l'établissement.

5- Politique de prévention : la rédaction d'un Duer est une obligation légale. L'assistant de prévention d'un établissement aussi vaste devrait bénéficier de temps dédié à ses missions de prévention. Il doit être impliqué dans le suivi des travaux et leurs conséquences sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans les établissements.

Services techniques/ administratifs

6-Les fiches de postes et notifications (médecine du travail/ MDPH) doivent être répétées.

7-Les besoins en vêtements, équipements de protection individuelle et en outils de travail doivent être pourvus.

8- Le droit du travail doit être respecté en matière d'accidents de service

9-L'organisation du travail des personnels des services techniques doit respecter équité, bienveillance, dignité des personnes.

10-Une attention particulière doit être portée par le chef de service sur la manière de s'adresser aux personnels sous sa responsabilité, qui doit rester courtoise, professionnelle et respectueuse de la personne.

11- Le CHSCTD considère que le rôle du service de gestion d'un établissement scolaire est, certes, d'en assurer la bonne gestion, mais aussi, et surtout, de permettre à l'établissement de mener au mieux sa mission pédagogique et éducative, en facilitant notamment la mise en œuvre de projets, sorties et voyages scolaires lorsqu'ils ont été votés en CA.

Au niveau du rectorat

12-Accompagnement des équipes pour favoriser la concertation et le travail collectif, notamment, concernant les choix pour l'avenir des deux lycées, dans le respect des prérogatives de chacun.

<p>13-Accompagnement et soutien de la direction des lycées dans le cadre des travaux, dans ses relations avec le maitre d'œuvre et le maitre d'ouvrage (conseil régional)</p> <p>14-Le CHSCTD31 considère que la réunion des deux lycées sous une même direction comporte plus d'inconvénients que d'avantages pour les conditions de travail des personnels. Il préconise une séparation nette des deux établissements.</p>	