



Acad_Grenoble

Déclaration liminaire CHSCT S du 17 septembre 2019

A l'heure où nous nous félicitons de la création du CHSCT spécial, nous observons sur le terrain de très fortes **incertitudes liées à la réorganisation des services déconcentrés**. Ces incertitudes créent un climat particulièrement anxiogène que nous voulons évoquer dans cette déclaration.

La mise en place ces dernières années de **services mutualisés**, puis plus récemment de la **plate-forme AESH**, et enfin, les premières annonces liées à la mise en œuvre de la réforme territoriale suscitent un **sentiment d'insécurité, une peur pour l'avenir, la crainte de ne pas compter en tant qu'individu dans ce système**. Il s'agit d'un état d'esprit très partagé qui peut parfois prendre la forme d'une certaine résignation mais aussi d'une colère froide, ou d'un mal-être pour les personnels déjà impactés.

Dans ce contexte, **nous approuvons donc vivement le projet de déploiement progressif de l'enquête QVT** (Qualité de Vie au Travail) ainsi que l'inscription à l'ordre du jour de cette séance de la question de l'accompagnement des personnels dans le cadre de la réforme territoriale.

Le **CHSCT** est le lieu où les effets de telles réorganisations doivent être mesurés et traités. Cette commission doit en effet **pouvoir jouer un vrai rôle de prévention et d'évaluation des risques, y compris psycho-sociaux**.

Nous nous réjouissons par ailleurs que les prémices de la **mise en place du DUER** au rectorat soient présentées en séance. Cependant, nous ne pouvons que nous interroger, une fois de plus, sur l'inefficacité de la communication faite auprès des personnels. Vous évoquez un courriel de la secrétaire générale adressé aux agents qui souhaiteraient se porter volontaire pour être référent DUER de leur service. Nombreux sont ceux qui n'ont jamais été contactés à ce sujet. Force est de constater que, par défaut, les référents seront principalement des chefs de division et de services ou leur adjoint, déjà bien surchargés.

Nous craignons que les risques à recenser soient de ce fait minimisés. Surtout, **nous pensons que la mise en place du DUER doit se faire de façon collective**. Les agents doivent être en mesure de s'emparer des outils de gestion des risques au travail, tout en associant les responsables de division. **C'est un préalable qui nous semble indispensable à la bonne réussite du développement de la culture de la prévention au sein des services**.

Pour conclure, nous tenons à souligner deux choses :

Il nous semblait indispensable que le **bilan de la campagne amiante** soit présenté dans le cadre de cette séance, dans la mesure où il n'a pas pu être abordé lors de la réunion précédente, par manque de temps. Certains agents expriment des inquiétudes à ce sujet. Nous ne sommes cependant pas en mesure de répondre à leurs interrogations, faute d'information et de documentation précise.

Nous rappelons que pour pouvoir accomplir au mieux nos missions, nous devons disposer de fonds de dossier nous permettant de mener des analyses approfondies et de faire des suggestions concrètes en matière de prévention des risques.