

## Compte rendu du CHSCTA du 21 janvier 2016

Ce CHSCTA était présidé par le secrétaire général directeur des ressources humaines (DRH).

### 1) Bilan de la médecine de prévention et perspectives dans le cadre du plan de prévention

Présenté par un des 4 médecins de prévention.

**FO** (après présentation du bilan): Nous considérons que ce document est très intéressant et regrette qu'il ne nous ait pas été communiqué avant pour étude.

Nous rappelons que nous attendons encore la réponse de l'Avis émis concernant le nécessaire recrutement de 17 médecins de prévention pour respecter les textes réglementaires, à commencer par le 5ème médecin qui avait été budgété.

Pour commenter le fait que 33% des visites ne sont pas effectuées, nous rappelons que les collègues qui demandent à être vus ne le font pas sans raisons et précise qu'il est parfois difficile pour un personnel de l'Aveyron par exemple de se déplacer à Toulouse un mercredi après-midi.

Où ces visites ont-elles lieu ?

**DRH** : Toujours au rectorat de Toulouse qui dispose de la place et des moyens.

**FO** : Nous comprenons les difficultés liées aux locaux et au matériel nécessaire, aux déplacements des médecins déjà surchargés de travail mais pour autant, nous ne pouvons accepter que des personnels, qui par définition peuvent avoir des problèmes de santé, soit obligé de faire autant de déplacement pour avoir le suivi médical auquel ils ont droit. Le minimum pour nous dans un premier temps, c'est que les visites puissent avoir lieu dans chaque départements. Les frais de déplacement sont-ils remboursés ?

**DRH** (l'administration ne s'étant visiblement même pas posé la question) : si c'est à la demande du salarié, non. Si c'est une visite quinquennale, il va falloir le mettre en place.

**FO** : Les frais pour se rendre à la visite doivent être pris en compte même si c'est à la demande du salarié puisque c'est un droit et que c'est vous qui décidez de convoquer.

Quand sont elles programmées ? Nous avons constaté que c'était souvent le mercredi après-midi. F O demande que, conformément au texte, elles soient effectuées sur le temps de travail (donc les obligations de service) et pas le mercredi après-midi sauf à la demande de l'agent.

**DRH** : Il n'y a pas de consignes strictes dictées au secrétariat de la Médecine du travail. Le secrétariat fait une attestation de présence si nécessaire.

**FO** : Que contrôle-t-on dans une visite type ?

**Médecins de prévention** : C'est vraiment en fonction de la situation. La médecine de prévention oriente les agents vers le médecin généraliste ou spécialiste pour effectuer les contrôles médicaux nécessaires. Il y a pénurie d'argent et de matériel, de local adapté. Les



contrôles obligatoires dans le cadre des maladies Professionnelles (ex ; secteur bois) ne sont pas financées. Les audiogrammes sont toujours effectués trop tardivement, c'est un dysfonctionnement car il n'y a pas de salle au rectorat pour ce test.

La médecine de prévention convoque les personnels de lycée professionnel exposé à un risque, évalué et mesuré mais même pour les surveillance médicales quinquennales (environ 550) , les contrôles ne sont pas systématiques.

**FO** prend acte de ces réponses et constate si une première étape a été franchie sur ce dossier, la marge de progression est encore grande ne serait-ce que pour rentrer dans le cadre légal.

## **2) Mise en place d'une méthode de saisine du CHSCTA.**

Rappel : Dans tous les établissements et dans toutes les écoles, les listes des membres du CHSCTD et CHSCT A doivent être affichées. Il n'y a pas de hiérarchie entre ces instances.

Pour contacter les élus FO au CHSCT, utiliser le mail du syndicat FO vous concernant qui transmettra ou centraliser à l'adresse [fnecfpfo31@gmail.com](mailto:fnecfpfo31@gmail.com)

Dans le département de l'Ariège, il semble qu'il ait été contesté aux représentants syndicaux au CHSCTD le droit d'effectuer une enquête dans une école.

Pour FO, la rectrice doit intervenir immédiatement pour régler cette situation et à chaque fois que le droit des personnels est contesté.

## **3) Préparation de la visite du lycée G. Péri à Toulouse suite à l'enquête du CHSCTA**

La visite est programmée pour le 9 février.

## **4) Réorganisation de l'offre de formation du Muretain avec les incidences sur l'ensemble des établissements**

Toutes modifications des conditions de travail impactant le personnel doivent être présentées au CHSCTA avant que des décisions soient prises (CTA). Cela n'a pas été le cas.

**FO** : Les personnels des trois établissements ont exprimés leurs désaccords. Le CTA a donné des avis négatifs, la rectrice aurait dû et devrait prendre ces votes en considération et entendre les revendications des personnels.

Le **SG** défend la position de la rectrice qui pour autant n'a pas rendu de réponse officielle suite à l'avis négatif des élus au CTA.

**Un avis du CHSCTA est proposé par la FSU :**

*« Les représentants du personnel s'interrogent suite au projet de modification de la carte des formations dans le « Muretain » sur le traitement des transferts et de leurs impacts sur les personnels tant dans la définition des postes que dans les aspects matériels de leurs installations.*

*Les représentants du personnel souhaitent que le CHSCTA puisse porter un regard sur cette transformation et sur les conséquences en matière de conditions de travail.*

*Ils demandent la mise en place d'un suivi particulier en termes de prévention des risques (RPS, trajets, aménagements des postes...) avec un compte rendu de situation à chaque rentrée scolaire en CHSCTA. »*

**FO demande une modification de l'avis et propose :**

*« Les représentants du personnel au CHSCTA rappellent l'opposition majoritaire au CTA des organisations syndicales au projet de modification de la carte des formations dans le « Muretain », aucune organisation n'approuvant le projet.*

*Si malgré cela, Madame la Rectrice décidait de mettre en œuvre ce projet :*

*. Les représentants du personnel au CHSCTA expriment leur inquiétude quant à l'impact qu'il pourrait y avoir sur les conditions de travail des personnels : postes, aspects matériels de l'installation, traitement des transferts...*

*. Les représentants du personnel au CHSCTA demandent qu'un examen minutieux sur les conséquences en matière de conditions de travail soit effectué en particulier en termes de prévention des risques (RPS, trajets, aménagements des postes...) avec un compte rendu de situation à chaque rentrée scolaire en CHSCTA. »*

**Cette proposition est rejetée par FSU, UNSA, CFDT.**

**Le vœux initial proposé par la FSU est voté par FSU, UNSA, CFDT.  
FO s'abstient.**

**5) Situation des personnels dans les écoles avec la mise en place des PPMS, dans le cadre du dispositif de sauvetage et de mise en sûreté des personnels et des publics accueillis (Loi N°2004 811 du 13 août 2004).**

**Avis PPMS proposé par FO voté à l'unanimité**

*« Le BO n°44 du 26 novembre 2015 publie une nouvelle circulaire relative au Plan Particulier de Mise en Sûreté (PPMS) des établissements scolaires.*

*Pour les membres du CHSCTA, cette circulaire pose plus de problèmes qu'elle n'apporte de réponses.*

*Aucun CHSCT à quel que niveau que ce soit n'a été consulté sur la teneur de ce document relatif aux règlements et consignes en matière de sécurité contrairement à ce que stipule l'article 60 du décret 82-453 modifié.*

*Aucune consigne pour l'élaboration des PPMS ne précise la nécessité absolue qu'ils soient en cohérence avec les autres dispositifs obligatoires (PCS et plan ORSEC)*

*En matière d'attentat, le guide d'élaboration des PPMS annexé à la circulaire renvoie à un choix d'évacuer ou de confiner les personnels et les élèves. Mais qui fera ce choix et sera-t-il judicieux ?*

*Pour le CHSCTA, qu'il s'agisse des risques majeurs naturels ou chimiques, comme des risques d'attentats, les mesures de sécurité doivent être élaborées par des personnes compétentes dans le cadre conféré par la loi sur la sécurité intérieure de 2004 (retranscrite dans le code de la sécurité intérieure). Ces Plans doivent être cohérents entre eux et ne*

*sauraient être distincts. Les personnels de l'Education nationale n'ont pas cette compétence et ne sauraient se substituer aux forces de l'ordre ou du Ministère de l'Intérieur.*

*Le CHSCTA note toutefois qu'il n'est indiqué nulle part dans la circulaire que ce sont les chefs d'établissement et directeurs d'école qui élaborent les PPMS.*

*Dans ces conditions, le CHSCTA confirme que l'élaboration des PPMS doivent s'effectuer sous la responsabilité des Inspecteurs d'Académie à qui les plans particuliers des écoles doivent être transmis. »*

**FO :** tout est dit dans ce vœu. Les directeurs d'école n'ont pas la responsabilité de l'élaboration du PPMS. Il doit être élaboré en lien avec les autres dispositifs de sécurité sous la responsabilité du chef de service donc de l'Inspecteur d'Académie ou de la Rectrice.

**DRH :** La rectrice fera une réponse écrite à cet avis.

**FO :** Nous signalons également qu'il a été demandé dans des circonscriptions aux directeur d'écoles de fournir leur numéro de téléphone personnel. Cela induit que les directeurs devraient être joignables à toute heure et donc en quelque sorte soumis à des « astreintes ». Cela ne repose sur aucune réglementation. Ces demandes voir injonctions doivent stopper. FO a écrit à la ministre à ce sujet.

**DRH :** je n'étais pas au courant. Je vais voir avec la Rectrice.

## **6) Accompagnement des personnels enseignants suite à l'inclusion d'élève à besoins particuliers (AVS, AVSco, formation, données chiffrées sur l'académie).**

**FO :** dans la Haute-Garonne, l'administration a communiqué les chiffres d'inclusions (de 3995 à 5074 en trois ans). Or il n'y a pas d'adéquation entre l'augmentation des besoins et des moyens.

Les collègues se retrouvent démunis face à certaines situations qui réclament une scolarisation adaptée (structure spécialisée, accompagnement adaptée...)

L'employeur est responsable de la santé de ses agents. Certaines situations aboutissent à une mise en danger des collègues.

**Certains collègues saisissent l'administration. Voilà ce qu'ils écrivent à leur Inspecteur par exemple :**

### Maternelle en REP +

*« L'élève X devient très vite agressif, violent, et imprévisible. Il a besoin lors de ses crises d'un adulte rien que pour lui. Il ne peut pas rester calme et serein très longtemps et chaque jour, nous devons nous le passer de classe en classe et cela plusieurs fois par jour. Le changement ne le calme pas. Il est entré maintenant dans un scénario de provocation constante. Je dois dire que c'est devenu stressant et compliqué d'aller travailler. Nous pensons que malheureusement cet enfant n'a pas encore sa place à l'école. Il y a été envoyé bien trop vite sans bilan, sans aide, et à moi de gérer du mieux que je peux le quotidien avec 24 élèves en REP + et ce n'est pas le seul en demande et en difficulté. Je repars demain en classe après 2 jours seulement d'arrêt maladie donné pour la première fois avec aucune autre raison que la fatigue, la lassitude, le ras-le-bol. »*

### Maternelle

*« Lors de l'Equipe Educative concernant l'élève X, nous avons proposé aux parents l'intervention d'une AVS. Le père s'est fermement opposé à la mise en place d'un dossier MDPH, ce qui rend évidemment impossible toute demande d'AVS, malgré les énormes besoins relatés à la fois par le médecin du CMPP, le médecin de la PMI, la psychologue scolaire et l'enseignante... X s'échappe dans la cantine, on le récupère au coin chauffe alors que les fours sont allumés... X grimpe sur les étagères de la classe pour accéder aux jeux en hauteur, récupéré avant la chute, hurlement... X se jette sur le chariot de la desserte et s'allonge sur l'étagère du dessous, les plats chauds sont au dessus de lui... Une ATSEM est mobilisée au détriment de son rôle... X jette le matériel de la classe, se sauve dans la cour et dans les couloirs, s'échappe de la cour et se retrouve seul dans la classe pendant la récréation, crises et hurlements continus... Quand il est en crise, il hurle, frappe, crache et lance tout ce qui est à sa portée. L'enseignante de la classe s'est mise en arrêt maladie... »*

*Nous sommes démunis devant cette situation, nous avons besoin de votre soutien. »*

### Ecole maternelle

*« Suite aux événements survenus cette semaine avec l'élève X, je vous informe que l'équipe se sent en insécurité. Cet élève met à mal une équipe qui pourtant depuis le début de l'année et même l'an passé est restée solidaire face à de telles agressions physiques et verbales quotidiennes. Hier matin, dès l'arrivée en classe, il était très agité et a commencé à taper les copains. Il en a blessé un à l'arcade en jetant un jeu de construction. La maîtresse a essayé de s'interposer, il l'a tapée et lui a donné des coups de pied, il hurlait "non" et des insultes et tentait de s'échapper de la classe. Il a recommencé à provoquer et à agresser physiquement les enfants et les adultes, et à se mettre en danger en montant notamment sur le meuble de la bibliothèque. 2 enseignants étaient nécessaires pour protéger les autres enfants et adultes ainsi que l'enfant lui même... Quand le papa contacté m'a répondu au téléphone en fin de journée, il a été surpris et s'est vite emporté. Très véhément, il a proféré des menaces à mon encontre... »*

### École élémentaire

*« Un élève m'a plusieurs fois insultée et a perturbé la classe en criant "on ne veut plus Mme X" en frappant des poings sur la table. Lorsque je lui ai signalé qu'il était allé trop loin et que j'ai voulu le faire aller dans une autre classe, il s'est opposé à moi très violemment physiquement et m'a faite tomber à terre. »*

### Ecole élémentaire

*« Un élève de CM2 est en inclusion à temps plein à l'école. Il a des gros problèmes de comportement et sa place d'élève n'est quasiment jamais tenue. Il dit lui-même que son but est de "faire craquer" la collègue qui assure la décharge de direction. »*

**Pour FO, il n'est plus possible de laisser des équipes dans un tel état de souffrance.**

**DRH** : nous n'allons pas dans ce CHSCTA rentrer dans ces cas particuliers. Il faut intervenir auprès des Inspecteurs d'Académie.

**FO** : nous le faisons à tous les niveaux mais nous rappelons que ces situations, à travers l'étude systématique des Registre de santé et Sécurité au Travail (RSST), relèvent pleinement du CHSCT. Il y a un impact réel sur la santé des agents. Nous ré-interviendrons sur ces questions. La politique du « tout inclusion » voulue par la loi de 2005 et la refondation démantèle l'enseignement spécialisé (SEGPA, EREA, ULIS, RASED...) et met en danger les personnels.

**Nous invitons les collègues à saisir le syndicat, à renseigner les Registre de santé et Sécurité au Travail (RSST) et à les transmettre au syndicat.**

**7) Acceptation et/ou refus de temps partiels, impacts pour les différents personnels, mise en place d'une méthode de suivi sur les conditions de travail.**

Nous voulons comprendre pourquoi la politique concernant les temps partiels a été modifiée notamment dans la Haute-Garonne.

Nous demandons la liste des personnes à qui le temps partiel ou la quotité demandée a été refusée pour effectuer un travail de suivi.

