

## Compte-rendu FO du CHSCTA du 6 décembre 2016

*Compte rendu des interventions de la FNEC FP  
FO et des réponses de l'administration*

### **Sommaire :**

1. *Avis (PPMS, médecine de prévention, infirmières, EREA)*
2. *Registre de Santé et Sécurité au Travail*
3. *Relation CHSCTA/CTA*
4. *PPMS*
5. *Visite du rectorat (Toulouse)*
6. *Installations sportives Déodat de Séverac (Toulouse)*
7. *Visite Lycée G. Péri (Toulouse)*
8. *Restructuration des lycées du Muretain*
9. *Greta St Gaudens*
10. *EREA (09, 12, 31)*
11. *GT stagiaire, bilan social, risques psycho-sociaux, « protocole » de visite*
12. *Campagne amiante*
13. *Médecine de prévention*
14. *DUER*
15. *Livret scolaire unique numérique*



### **1 Informations générales**

#### Réponses aux avis

FO : Il manque toujours les réponses à deux avis : sur les PPMS et sur la médecine de prévention. Nous y reviendrons dans l'ordre du jour.

Certaines réponses aux avis sont des réponses "d'autorité", c'est le cas notamment de la réponse à l'avis sur les missions des infirmières dans le premier degré qui ne répond pas au problème posé de la mise en conformité des pratiques académiques avec l'arrêté du 3 novembre 2015 et de la question de la responsabilité des infirmières à qui on demande d'exercer des missions qui ne relèvent pas de leurs compétences. C'est aussi le cas de la réponse à l'avis sur les EREA, nous y reviendrons dans l'ordre du jour.

DRH : nous répondrons aux deux avis manquants.

#### Registres Santé et Sécurité au Travail et Registres de Danger Grave et Imminent

DRH : Sur les RSST, nous avons sollicité les IA pour connaître les remontées, il y en a eu 1 dans le 65, 0 dans le 46 (des élus au CHSCTD ont remarqué qu'il y en a eu pourtant au moins 2), une douzaine dans le 81. Pas de réponse des autres départements.

FO : dans le 31, il y a eu des registres remplis et étudiés par le CHSCTD mais cet outil est encore trop peu connu et utilisé par les personnels. Nous pensons également que le registre type proposé dans l'académie n'est pas conforme au document type fonction publique et n'est pas adapté. Il n'y a pas assez de place, les personnels doivent donc effectuer un renvoi à un autre document (papier libre ou cahier) ; il est fait référence au chef d'établissement ce qui n'est pas adapté au premier degré, aux administratifs hors

EPLÉ...); de plus, il est demandé ce que le chef d'établissement a fait pour régler le problème ce qui n'est pas de sa compétence, c'est au chef de service donc à l'IA ou à la Rectrice de répondre.

DRH : nous allons étudier la possibilité de faire évoluer le document.

## **2 Organisation et fonctionnement.**

Relation avec le CTA (Bilan et mode de transmission des informations).

FO : Les membres FO du CHSCTA étaient présents lors du bilan présenté au CTA. Nous avons pu apporter un certains nombres de contradictions au bilan (très positif) présenté par l'administration : nous sommes revenus sur les difficultés à avoir une réponse adaptée aux problèmes que nous avons soulevés avec parfois pas de réponse du tout ; nous avons constaté également que les préconisations émises par le CHSCTA étaient encore trop peu suivies d'effets ayant un impact positif sur les conditions de travail des personnels. Enfin, nous avons été très surpris d'apprendre les travaux futurs du CHSCTA (protocole de visite, enquête « d'ambiance »...) définis par l'administration. Nous rappelons que nous sommes ici au titre de la représentation syndicale des personnels, et non pas membres de l'administration et à ses ordres. Les dossiers suivis par le CHSCTA sont définis, dans le respect de la réglementation, par les représentants du personnel et FO entend conserver toute son indépendance dans ce cadre.

### PPMS et conditions de travail des personnels.

FO : Nous rappelons à ce sujet la seule réglementation en vigueur : la loi de 2004 sur la sécurité intérieure retranscrite dans le code de la sécurité intérieure.

Ce code précise dans les articles L. 741-1 et L-731-3 que la responsabilité de rédiger les plans d'ensemble et d'articuler les plans particuliers est confiée aux préfets et aux maires notamment à travers le Plan Communal de sauvegarde (mairie) et le plan ORSEC (préfecture). Les établissements scolaires n'ont pas à avoir un « traitement à part » par rapport à ces mesures de sécurité qui doivent s'appliquer à tous les services publics et à tous les citoyens.

Par conséquent, nous contestons la légalité des circulaires PPMS et leurs applications qui consistent à faire prendre la responsabilité aux directeurs d'école et aux chefs d'établissement de l'élaboration des mesures de sécurité pour lesquelles ils n'ont aucune compétence.

Avec les PPMS intrusion, la pression sur les personnels pour élaborer, le plus souvent seuls, des PPMS sans aucun lien avec les mesures de sécurité plus générales (contenues dans les PCS et le plan ORSEC), donc illégaux, est devenue intolérable. Nous réaffirmons à ce sujet, avec nos syndicats Snudi FO et ID FO, que les directeurs d'école et que les chefs d'établissement ne sont pas des stratèges de guerre.

Des cas précis sont évoqués par FO et d'autres organisations qui mettent en avant les incohérences du dispositif actuel : cas d'une directrice d'école qui passe deux week-end à rédiger le PPMS, les gendarmes en lisant le PPMS : mais vous avez fait n'importe quoi ! On ne doit pas utiliser l'alarme incendie pour le PPMS intrusion, on avertit comment ? Une autre alarme ? (= 40 000 Euros). Les collectivités locales ne jugent pas le problème urgent. Exercice dans un établissement avec gendarmerie, tirs de balles à blanc, faux sang... Mise en place d'une cellule psychologique ! Enseignants prévenus l'avant-veille de l'exercice...

Nous rappelons l'avis voté à l'unanimité des représentants du personnel au CHSCTA :

"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 CHSCT, cette circulaire pose plus de problèmes qu'elle n'apporte de réponses.

- *Aucun CHSCT à quelque 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 CHSCT, 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 CHSCT 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 CHSCT confirme que l'élaboration des PPMS doit s'effectuer sous la responsabilité de Monsieur l'Inspecteur d'Académie à qui les plans particuliers des écoles doivent être transmis."*

DRH : Nous allons répondre à cet avis. J'entends les problèmes que vous évoquez. Quelles sont les demandes les plus urgentes ?

FO : 1) Pas de pression sur les directeurs et les chefs d'établissement pour élaborer ou actualiser le PPMS seul.

2) C'est au chef de service, donc à l'Inspecteur d'Académie, de vérifier la mise en conformité du PPMS avec les consignes de sécurité plus générales (plan communal de sauvegarde notamment) dont le PPMS ne peut être qu'une déclinaison. Concrètement, comment cela se met en œuvre ? Qui aide ? Quels sont les personnels dans les IA qui peuvent aider à élaborer et valider le PPMS (assistants de prévention, délégation académique aux risques majeurs...) ?

DRH : Nous tacherons d'intégrer ces demandes dans nos réponses.

### **3 Travaux et dossiers en cours.**

#### Visite du rectorat/IA 31

Dans un premier temps, des points urgents d'ordres matériels et organisationnels ont été portés :

- . régulation de la température
- . problème d'étanchéité
- . odeur de cuisine

- . problème d'éclairage (notamment au rez de chaussée avec les barrières métalliques devant les vitres qui empêchent la lumière naturelle)
- . extérieur glissant
- . sous dimensionnement du service courrier avec notamment un "poste de travail" tout à fait inacceptable mais aussi problème de confidentialité et conditions de travail (affranchissement) deux solutions envisagées : déplacement ou réaménagement
- . mobilier manquant dans de nombreux bureaux
- . écrans doubles d'ordinateurs nécessaires pour certains services
- . problème de photocopieurs à la DPE
- . manque de salles de réunion avec une proposition concrète faite par les personnels pour la DSI : aménagement d'une zone de travail en fermant une partie salon pour constituer des zones de réunions
- . conventionnement de la cantine pour les tickets restaurants soient utilisables par les prestataires de service

Sur les autres problèmes plus généraux (autres problèmes matériels, difficultés dans les services mises en avant par les personnels dans les entretiens ou les questionnaires...), un rapport de visite plus complet sera rédigé prochainement.

DRH : je ne suis pas au courant de tous ces points urgents mais je sais que certains ont déjà pu être réglés (c'est le cas notamment des photocopieurs à la DPE et du mobilier dans de nombreux services). Pour le sol extérieur glissant, une étude est en cours.

#### Point sur la visite des installations sportives du lycée Déodat de Séverac à Toulouse.

DRH : le rapport de visite qui a été rédigé sera envoyé auprès du chef d'établissement et des personnels.

#### Point sur la visite du lycée Gabriel Péri à Toulouse

L'administration fait lecture d'une "rapport d'activité" rédigée par la chef d'établissement : rédaction d'un projet vie scolaire, énoncé de "protocoles", banalisation d'une salle d'étude, formation, mise en place d'ateliers pédagogiques avec les élèves, rédaction d'un projet vie scolaire, une CPE titulaire sur un site et une CPE contractuelle sur l'autre...

FO : La réponse que donne le chef d'établissement est certainement très intéressante et le compte rendu de visite du CHSCTA qui lui a été transmis peut avoir été une aide pour certaines pistes de travail...pour autant, notre rapport a été adressé à Madame la Rectrice. La chef d'établissement n'est pas décisionnaire sur de nombreux aspects de notre rapport, par exemple nos préconisations d'augmenter le nombre d'AED, de rétablir un poste de documentaliste, de CPE (même s'il semble qu'il y ait une avancée sur ce point), de faire des travaux pour sécuriser les entrées... Sur ces points nous n'avons aucune réponse alors que ce rapport a été rendu il y a plus d'un an...

DRH : nous allons répondre à vos préconisations, ce qui a été fait, ce qui est en cours et ce qui ne peut pas être fait.

#### Point sur les modifications/fusion des lycées du Muretain

DRH : Les transferts sont en cours. Comme vous l'avez demandé, il y aura un suivi sur le personnel déplacé, l'impact sur leurs conditions de travail, les nouvelles conditions matériels de fonctionnement.

FO : Nous rappelons que nous étions opposés à cette restructuration et avons voté contre au CTA. Nous nous inscrivons dans la commission de visite qui évaluera les conséquences pour les personnels.

#### Greta St Gaudens

DRH : Une solution de déménagement est prévue pour 2017.

## EREA

DRH : Les PE spécialisés ont été compensés par des AED et 1 CPE, nous n'avons pas de retour qualitatif.

FO : Nous avons rappelé dans un avis que, suite à notre analyse s'appuyant sur les retours des collègues concernés et sur le rapport de la visite du CHSCTD31 à l'EREA de Muret, nous demandons le maintien des 14 postes d'enseignants éducateurs d'internat dans les 3 EREA de l'académie ("remplacés" par 10 poste d'AED). Nous avons demandé une nouvelle saisine du CTA suite à ces préconisations. La réponse de la Rectrice sur cette question a été une fin de non-recevoir.

De nombreux collègues nous alertent sur les conditions de travail dégradées suite à cette décision. Nous souhaitons que le CHSCTA continue son travail d'expertise sur cette question avec possiblement une préconisation de retour en arrière où nous espérons cette fois être entendus par Madame la Rectrice.

### Programmation des groupes de travail à venir

- . Personnels enseignants stagiaires. (Suite du GT déjà effectué)
- . Bilan social.
- . Risques Psycho-sociaux

FO demande que le guide des violences et des incivilités au travail rédigé par le ministère suite à un travail du CHSCTM soit diffusé. En effet, énormément de collègues confrontés à ces problèmes nous saisissent et l'administration ne les renseigne pas toujours (!) sur les procédures réglementaires (protection fonctionnelle, renseigner les Registre de Santé et Sécurité au Travail pour un suivi des CHSCT...)

- . Protocole visites en établissement.

FO rappelle que nous ne sommes pas demandeurs d'un tel groupe de travail. Si certains chefs d'établissement sont demandeurs, ce qui reste à prouver, la façon dont est traitée la situation du lycée Gabriel Péri de Toulouse est illustrative : le CHSCTA rédige un rapport qui met en évidence de nombreux aspects (dont les manques de moyens ne sont pas le moindre) et on demande à la chef d'établissement de se justifier seule alors qu'elle n'a pas le pouvoir décisionnaire d'en régler la majeure partie. Il semble normal dans ces conditions que certains chefs d'établissements soient réticents aux visites des CHSCT et demandent des protocoles sur ces visites. C'est en l'occurrence Madame la Rectrice, en ne répondant pas à nos préconisations, qui en porte la responsabilité.

Nous rappelons notre position sur ce sujet : notre organisation syndicale est indépendante.

A ce titre, elle entend faire respecter le droit syndical, tant au niveau des CHSCT que des autres instances. C'est pourquoi, dans le cadre de la réglementation en vigueur, elle ne se sent aucunement concernée par un "protocole" qui viserait à cadrer le droit syndical en y fixant des règles de "bonne conduite" qui entendraient indiquer aux représentants FO comment il conviendrait de se comporter lors des visites.

Nous tenons à préciser également que, quand bien même un "protocole" serait avalisé par d'autres organisations syndicales, les représentants de notre organisation auront à cœur d'intervenir, dans le respect de la réglementation, en fonction du mandat qui leur a été confié et non en fonction d'une "charte" ou d'un "protocole" auxquelles ils ne sont pas liés.

D'ores et déjà nous constatons dans les documents de travail des dispositions totalement contradictoires avec l'article 52 du décret 82\_453 (composition, délais d'information...).

FO interviendra autant que nécessaire pour que le droit syndical dans les CHSCT soit respecté.

## Campagne amiante

DRH : 102 questionnaires ont été reçus. 27 nécessitent un suivi médical (3 expositions fortes, 24 intermédiaires) dont 44,5 % EPS + Professeurs de lycées pro bois et mécanique : 3 expositions fortes (1 agent technique maintenance, 1 agent d'encadrement, 1 ouvrier d'état).

FO demande l'accès à l'ensemble des Documents Techniques Amiante pour conseiller les collègues qui ne savent pas s'ils sont ou non exposés.

## Moyens de la médecine de prévention et sa réorganisation.

DRH : Un médecin de prévention ne travaillera plus pour l'académie et une autre qui était en formation est finalement devenue conseillère technique.

Au final, il reste donc 1,8 équivalent temps plein : une médecin à temps plein et une à 80 %.

Nous avons donc réceptionné des CV pour recruter 2 médecins en remplacement. Un médecin est recruté à ½ temps qui sera positionné dans le Tarn et Garonne et le Lot.

Nous sommes donc actuellement à 1,8 ETP. On va très vite passer à 2, 3 ETP. On va tout faire pour arriver à 4, 3 ETP.

FO : La situation actuelle n'est plus tenable. Les recrutements envisagés vont donc dans le bon sens mais on reste très loin des 17 postes nécessaires pour respecter la réglementation, conformément à l'un de nos avis. Sur l'autre avis que nous avons déposé, nous n'avons toujours pas de réponse. Nous vous le rappelons donc :

Qu'en est-il du recrutement du 5ème médecin de prévention qui avait été budgété ?

Quand les visites médicales de prévention quinquennales pourront-elles être mises en place pour l'ensemble des personnels de notre académie ?

Quand est-ce que les personnels pourront être convoqués dans le cadre des visites médicales de prévention au plus près de leur lieu de travail (au moins dans un premier temps dans leur département d'activité) ?

Selon quelle modalité les personnels convoqués lors des visites médicales de prévention (y compris à leur demande) seront-ils remboursés de leurs frais de déplacement ?

Quelles dispositions sont-elles prises pour que les visites médicales de prévention soient effectuées, conformément au texte réglementaire, sur le temps de travail et des obligations de service (remplacement, prise en compte du délai de route...) ?

Comment les contrôles médicaux complémentaires préconisés par les médecins de prévention peuvent-ils être budgétés ?

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.

Le rapport des médecins de prévention dans le bilan social laisse également apparaître plusieurs points qui nous interrogent :

Pourquoi les médecins de prévention ne sont-ils pas associés aux commissions de réforme alors que leur avis et expertise nous paraît utile ?

Pourquoi dans une académie de 45 000 agents n'y a-t-il qu'un seul agent en 2015 victime d'une maladie professionnelle ? Faut-il comprendre qu'il y a un frein dans l'Education Nationale à reconnaître comme imputables au service les arrêts maladie lorsqu'ils sont de toute évidence causés par le service (burn out, dépression, mal de dos...) ?

Nous demandons des réponses sur ces problèmes que nous soulevons de longue date.

## DUER

FO : Nous rappelons que Le DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques) est obligatoire et qu'il doit être élaboré sous la responsabilité exclusive de l'employeur (défini comme détenant la relation de travail) dont le représentant est la Rectrice ou l'IA DASEN et non contrairement à ce qui est affirmé en permanence pour le second degré le chef d'établissement.

Le DUER doit recenser de manière exhaustive les risques professionnels auxquels sont soumis les agents et établir un programme de prévention des risques dont l'objectif est la disparition ou la réduction des risques si cela s'avère impossible. Il ne revient donc pas aux personnels qui ne sont pas chefs de service d'assumer la responsabilité du Document Unique de l'Évaluation des Risques (DUER), ni d'être responsables du règlement des risques.

Dans le bilan d'activité de son service, Monsieur l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail écrit que les DUER sont globalement mis en place mais que comme ils n'ont pas de volet définissant un programme de prévention pour régler les risques, établi sous la responsabilité de la Rectrice ou de l'IA DASEN, les DUER ne servent à rien.

Pour FO, la question est donc : comment faire pour que le DUER ne soit pas conçu comme une contrainte de plus, une charge de travail supplémentaire, mais un outil utile de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail ?

Cela passe avant tout par la nécessité que la Rectrice et les IA DASEN prennent réellement en charge la responsabilité de l'élaboration et de la mise à jour du DUER et du plan de prévention, en déléguant si besoin à des personnels assistants de préventions volontaires et compétents, tout en prenant évidemment attache des personnels dans les établissements qui sont les mieux à même de connaître les risques de poste de travail.

DRH : Vous le savez, nous sommes confrontés à un manque de personnel sur cette question. Nous manquons d'assistants de préventions et de temps de décharge à accorder pour ces missions. Il y a peu de marge de manœuvre et nous manquons de moyens.

Des courriers et des consignes seront envoyés par la Rectrice sur cette question.

## **Questions diverses.**

### Avis LSUN

Les représentants au CHSCT constatent qu'aucun CHSCT à quelque niveau que soit n'a été consulté pour la mise en œuvre du nouvel outil informatique LSUN (livret scolaire unique numérique) en contradiction avec l'article 57 du décret 82-453 modifié qui précise : « Le comité est consulté (alinéa 2) sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents. »

Les représentants au CHSCTA considèrent que l'introduction de ce nouvel outil informatique présente le risque d'une charge de travail supplémentaire importante pour l'ensemble des personnels enseignants et en particulier pour les directeurs d'école qui seraient soumis à de nouvelles missions pourtant non prévues par le décret de 1989 les concernant. Ils considèrent donc que l'introduction et la mise en œuvre de cet outil sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé des agents.

Saisie sur cette question par les organisations syndicales, Madame La Ministre a répondu qu'il n'y avait pour le moment aucune obligation à utiliser le LSUN.

Son directeur de cabinet a précisé : « *Ces bilans, à conditions qu'ils comprennent tous les éléments de contenu prévus dans les annexes de l'arrêt précité, peuvent, dans un premier temps, ne pas être complétés sous forme numérique.* »

Les représentants au CHSCTA demandent donc à Madame la Rectrice d'intervenir dans l'ensemble des départements pour rappeler qu'en l'état, le dispositif LSUN ne revêt aucun caractère obligatoire.

DRH : il n'y aura pas de réponse immédiate mais compte tenu de l'urgence du dossier, nous allons répondre rapidement.