



Compte rendu du CHSCTA DU 12 octobre 2017

Médecine de prévention

Avis émis à l'unanimité par les représentants des personnels au CHSCTA :

« A ce jour, il y a 2,3 ETP (équivalent temps plein) de médecins de prévention en poste sur l'académie de Toulouse. Pourtant, 5 ETP sont budgétés.

Le CHSCTA demande à ce que le 2.7 ETP médecin de prévention soient pourvus.

Le CHSCTA constate que de nombreux collègues ont reçu des avis concernant des demandes de prise en compte d'une situation médicale particulière (priorité au mouvement des personnels, temps partiels, d'allègements de service...) qui n'émanaient pas de médecins de prévention, mais de médecins conseillers techniques de la rectrice.

Le CHSCTA rappelle que cette manière de procéder, non conforme, permet aux collègues concernés de saisir le Tribunal Administratif.

Le CHSCTA demande à ce que désormais seuls les médecins de prévention puissent émettre un avis.

Le CHSCTA demande à ce qu'aucun collègue ne puisse recevoir un avis négatif à une demande d'ordre médical sans qu'il ait pu être reçu par un médecin de prévention.

Le CHSCTA rappelle sa demande à ce que l'obligation légale d'organiser les visites médicales de prévention quinquennales pour l'ensemble des personnels de notre académie et annuelle pour les personnels à risque soit respectée.

Le CHSCTA rappelle qu'il attend la réponse de l'Avis émis concernant le nécessaire recrutement de 17 médecins de prévention pour respecter les textes réglementaires.

Le CHSCTA demande que, dans un avenir bref, les personnels soient 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).

Le CHSCTA demande qu'aucune entrave financière ne puisse aller à l'encontre de la prévention des risques concernant la santé des agents.

C'est pourquoi le CHSCTA demande que les frais des actes médicaux préconisés par les médecins de prévention dans des structures extérieures à l'Education nationale (analyse, contrôles médicaux complémentaires...) soient pris en charge par l'employeur.

Le CHSCTA demande également que les personnels convoqués lors des visites médicales de prévention (y compris à leur demande) soient remboursés de leurs frais de déplacement.

Le CHSCTA demande que les visites médicales de prévention soient effectuées, conformément au texte réglementaire, sur le temps de travail pendant les obligations de service pour les agents qui en

font la demande, avec prise en compte du délai de route. Le CHSCTA demande que le remplacement des agents puisse être systématiquement assuré pendant ces temps de visite. »

Le secrétaire général comprend le sens des revendications formulées dans cet avis. Il précise qu'actuellement, le nombre de médecins disponible est de 1,5 ETP, car un médecin est en arrêt. Il indique que le rectorat a fait des appels à candidatures, a reçu en entretien 3 médecins de prévention, mais n'en a retenu aucun. Le rectorat se dirige vers le recrutement d'un médecin collaborateur à qui le rectorat paierait la formation de médecin de prévention. Le recrutement d'une infirmière du travail pour consolider l'équipe de prévention est également envisagé.

Il est selon M. le Secrétaire général impossible de répondre au recrutement de 17 médecins de prévention pour l'académie et ses 45 000 agents même s'il reconnaît que ce chiffre correspond à une obligation légale au vu des textes réglementaires indiquant le temps que doit consacrer un médecin de prévention pour chaque agent.

FO : La visite quinquennale et annuelle pour les personnels à risque sont des obligations légales. Vous avez été condamnés par le tribunal administratif pour non-respect de la loi. On pensait avoir avancé avec les 5 postes budgétés. On voit qu'en ce moment on recule.

[A titre comparatif : pour 1300 agents des préfectures, il y a 3 médecins de prévention et 2 infirmières. Pour nous 2.3 médecins pour 45 000 agents... Sans commentaire.]

Dans l'avis porté par les représentants des personnels, on demande pour commencer des choses simples : que les collègues qui le demandent soient convoqués sur leur département ; c'est du bon sens et pourtant ce n'est toujours pas possible dans de nombreux départements de l'académie. Il y a nécessité d'au moins un médecin de prévention par département.

Actuellement, les personnels se demandent : je demande un RDV, vais-je l'obtenir ? Dois-je payer pour me rendre sur le lieu de rendez-vous ? Dois-je y aller sur mon temps libre ?

Ce n'est pas possible ! Il y a une réglementation concernant la convocation sur temps de travail, la prise en charge des frais de déplacement. Une visite du travail ne doit pas imposer une surcharge de travail et une dépense supplémentaire pour le collègue (convocation le mercredi après-midi, le soir, etc.) Une réponse positive doit être donnée sur ces questions par Madame la Rectrice.

L'administration tente d'indiquer que si c'est un rendez-vous à la demande de l'agent, c'est en dehors de son temps de travail et à ses frais.

Les représentants du personnel rappellent que

Article 22 du décret 82-453 :

« Les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier. »

Article 25 : *« Des autorisations d'absence sont accordées pour permettre aux agents de subir les examens médicaux prévus aux articles 22, 23, 24 et 24-1. »*

Une autorisation d'absence pour se rendre à un examen médical ouvre droit à une prise en charge des frais de déplacement.

SG : Nous répondrons à votre avis par écrit. Concernant la répartition des missions entre la médecine de prévention et la médecine « statutaire », les choses sont clairement établies au niveau académique. Le Secrétaire général distribue aux représentants du personnel un document qui indique que les médecins dits « statutaires » s'occupent de toutes les bonifications pour mobilité (inter et intra), des avis pour les temps partiels sur autorisation, des allègements de service, des postes adaptés, de toutes les interventions à la demande de l'administration.

FO : médecine « statutaire » ne veut rien dire. Ce sont des médecins conseillers techniques de la Rectrice. Les missions et avis qui relèvent selon vous de ces médecins conseillers techniques relèvent du champ de compétence des médecins de prévention.

En effet, l'article 26 du décret 82-453 indique :

« Le médecin de prévention est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. Il peut également proposer des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes. Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit en être tenu informé. »

Les questions de bonification pour mobilité, allègements de service, temps partiel, postes adaptés rentrent précisément dans le champ légiféré par cet article.

De plus, nous constatons des refus massifs d'allègement de service, de bonification pour mobilité, de temps partiels pour raison médicale... Ces refus provoquent souvent un grand étonnement chez les médecins généralistes et spécialistes qui appuient les dossiers de leurs patients.

Il y a des cas (nous vous les avons transmis et demandons que les demandes des collègues soient satisfaites) où le médecin de prévention a indiqué oralement un avis positif. Le dossier repart au médecin du rectorat qui donne un avis négatif sans que le collègue soit reçu. Les personnels n'en peuvent plus.

De plus, le deuxième alinéa de l'article 26 *« Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit en être tenu informé. »* n'est jamais respecté dans le cadre actuel.

SG : Je reconnais le problème et l'aspect réglementaire. Mais nous n'avons pas assez de médecins de prévention.

FO : Le fait que vous n'embauchiez pas les médecins de prévention en nombre suffisant ne peut servir de prétexte à l'instauration d'un fonctionnement illégal. Nous attendons une modification du fonctionnement.

SG : Nous répondrons par écrit. C'est dans votre avis.

Suivi des autres avis

LSUN :

« Les représentants au CHSCTA 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... 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 un risque de 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 condition 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.

SG : Il s'agit d'un terrain national, non académique, il n'y a pas pour nous de réponse à apporter.

[Pour FO, ce refus de réponse équivaut de fait à reconnaître qu'il n'y a aucune obligation à utiliser cet outil informatique.]

RECTORAT :

Suite à une visite du rectorat de Toulouse, 10 points prioritaires ont été mis en avant. Nous n'avons pas de réponse. Ces avis ont-ils été pris en compte ?

SG : Il y aura une réponse écrite. Le service courrier a été réorganisé 1 poste de travail a été réadapté. Les collègues sont satisfaits. Les problèmes de reprographie de certains services (DPE par

exemple) ont normalement été réglés. La question de la gestion de la température a aussi été réétudiée.

Concernant la demande de repas libre sur le lieu de travail, notre position est inchangée : une salle dédiée n'est pas obligatoire sauf pour raison médicale. Nous privilégions la restauration, car un engagement en nombre de repas a été pris et que nous ne voulons pas d'augmentation du prix des repas.

FO : Sur la question de la température, nous avons pointé des problèmes de jointures, de courant d'air. Une étude a-t-elle été effectuée ? Des travaux ont-ils commencé ? L'hiver arrive vite.

SG : Je n'ai pas la réponse, je vous tiens au courant.

LP Gabriel PERI à Toulouse :

FO : Nous demandons des réponses de la Rectrice aux préconisations notamment sur la question des moyens.

Calendrier CHSCTA 2017/2018

GT violence et incivilités (novembre)

GT Inclusion scolaire (novembre)

GT bilan social reporté courant janvier

DUER (document Unique d'Evaluation des Risques) :

FO : Le logiciel utilisé dans l'académie pour le DUER, Marguerite, n'est pas encore utilisé dans le 31 ? Vous indiquez que ce logiciel sera bientôt utilisé. Comment cela va-t-il se faire sans que cela soit une charge de travail supplémentaire pour les directeurs d'école.

Le logiciel du 31 était avant un inventaire des risques sur Excel. Mi-septembre tous les Assistants de Prévention de circonscription ont été formés. La Direction du Service informatique s'occupe du transfert dans Marguerite. Donc ce n'est pas à faire par les directeurs. Les AP de Circonscription doivent initier les directeurs d'écoles à Marguerite, (facile d'accès).

[FO interviendra pour que cela se fasse sur les obligations de service et non en plus.]

FO : Vous aviez indiqué que le plan de prévention dont la responsabilité relève du chef de service (IA pour le 1^{er} degré) n'était jamais traité. Comment comptez-vous faire pour que les risques pointés par les personnels soient pris en compte.

Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) : pour les DUER 1er degré, le Bulletin Officiel de 2008 est clair. Il prévoit que l'Inspecteur de circonscription pilote le plan de prévention et intervient auprès du DSDEN ou de la mairie.

[En clair, ce n'est pas au directeur qui, une fois un problème ou danger identifié, doit essayer de le régler tout seul. Cela relève de la responsabilité de la hiérarchie, en premier lieu de l'IA en tant que chef de service et par délégation des IEN. Saisissez le syndicat pour qu'il appuie vos demandes.]

Assistants de prévention :

On va utiliser les Postes Adaptés Courte Durée (PACD) pour former des assistants de prévention. L'ISST a reçu 3 personnes + 2 en cours. A l'issue des 3 ans, ils resteront enseignants et seront déchargés sur ces missions. Ils seront rattachés à un établissement, mais seront mobiles (territoire géographique ; circonscription ou département). Cela sera financé par les budgets enseignants.

FO : Il faudra que ces enseignants en moins soient compensés au plan budgétaire.

Suite des inspections ISST

16 écoles, 7 collèges.

Mise à jour du livret TZR et diffusion

Les modifications ont été intégrées. Il n'a pas encore été diffusé.

Retours de documents CMR et diffusion

Sur le site

Saisine des personnels de la DSDEN 65 avec délégation d'enquête à organiser