



PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTERIEL DE L'ÉDUCATION NATIONALE

14 mars 2017

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 14 mars 2017, sous la présidence de Mme Annick WAGNER, chef de service, adjointe à la directrice générale des ressources humaines (DGRH).

M. Thierry DELANOË, sous-directeur des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale, au titre de la DGRH dans ce comité, est le deuxième membre de l'administration.

Participent à cette réunion :

✓ les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaires

Pour la FSU : Mme Sophia CATELLA
M. Hervé MOREAU
M. Jean-Luc PINON

Pour l'UNSA : Mme Monique NICOLAS

Pour FO : M. Guy THONNAT

✓ les représentants du personnel suppléants présents à cette séance remplaçant un membre titulaire absent

Pour la FSU : Mme Patricia BRAIVE

Pour l'UNSA : M. Alain BROUSSE

✓ les représentants du personnel suppléants présents à cette séance

Pour la FSU : Mme Sandrine MONIER

Pour FO : Mme Marie-Thérèse ESTIVILL

Au titre de la médecine de prévention

- Le Docteur Christine GARCIN-NALPAS, médecin-conseiller technique des services centraux de la DGRH
- Mme Rachel JOSSE, secrétaire du médecin-conseiller technique des services centraux de la DGRH

Au titre de l'hygiène et de la sécurité

- M. Jean-Paul TENANT, conseiller de prévention des risques professionnels de la DGRH

Au titre des ISST

- M. Patrice HOURRIEZ, inspecteur santé et sécurité au travail coordonnateur

Au titre du bureau de l'action sanitaire et sociale (DGRH C1-3)

- Mme Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI, chef du bureau DGRH C1-3
- Mme Katia OUEDRAOGO-JABELY, adjointe au chef du bureau DGRH C1-3
- Mme Patricia VALENCY-LAGARDE, chargée du secrétariat administratif du CHSCTMEN

En qualité de personnes qualifiées :

- lors de l'examen du point II de l'ordre du jour :

M. Jean-Marie SCHLERET, président de l'ONSAEE

- lors de l'examen du point III de l'ordre du jour :

M. Eric CHENUT, vice-président de la MGEN

- lors de l'examen du point IV-1 de l'ordre du jour :

Mme le docteur Brigitte MOLTRECHT, médecin conseiller technique à la DGESCO

Le quorum étant atteint, la séance est déclarée ouverte à 14 heures.



Les représentants de la FSU donnent lecture d'une déclaration préalable (cf. annexe 1a).

Les représentants de FO s'étonnent que l'examen du projet de décret relatif à l'évaluation des enseignants ne figure pas à l'ordre du jour de la présente séance, ainsi qu'ils l'avaient demandé, puis donnent à leur tour lecture d'une déclaration préalable (cf. annexe 1b).

Mme Wagner répond que la question du projet de décret relatif à l'évaluation des enseignants a déjà été évoquée lors de la séance du CHSCTMEN du 21 novembre dernier. Ce projet de décret a été débattu en comité technique ministériel le 7 décembre 2016. Le CTM peut saisir le CHSCTMEN de cette question, s'il l'estime nécessaire. La concertation a par conséquent eu lieu et des groupes de travail ont été constitués.

Les représentants de FO font valoir que le CHSCTMEN avait débattu en 2012 du projet de décret Chatel réformant l'évaluation des enseignants. Cette question relève en effet des compétences du CHSCT.

M. Delanoë répond que la jurisprudence a évolué depuis 2012 en faveur de la lecture de l'article 57 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 faite par l'administration. Cette jurisprudence sera à nouveau communiquée à FO.

I – Approbation du procès-verbal de la séance du CHSCTMEN du 21 novembre 2016

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité des représentants du personnel.

II – Rapports annuels 2015 et 2016 de l'Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement (ONSAEE)

M. Schléret, président de l'ONSAEE, rappelle que le rapport annuel 2015 est un rapport conséquent, qui a été remis directement à la Ministre. Les thèmes se recoupant entre le rapport annuel 2015 et le rapport annuel 2016, il souhaite présenter plus particulièrement le rapport annuel 2016. Le rapport 2016 comporte des analyses et des observations mais également des outils. Il s'agit du 21^{ème} rapport annuel de l'ONSAEE. Il a placé en titre de son introduction la caractéristique principale de l'activité de l'ONSAEE : un cap, une volonté, une dynamique. Ces travaux ont été élaborés à partir d'enquêtes auprès des établissements mais aussi d'auditions d'experts et de visites sur le terrain. La commission « Sécurité, santé, hygiène et sport » a élaboré des fiches prévention en format numérique pour le primaire et actualisé les fiches pour le second degré. A une large diffusion des documents s'ajoutent plus de 100 000 téléchargements réalisés en 2015 et 2016 sur le site. M. Schléret évoque ensuite successivement les travaux des commissions « accessibilité », « sécurité bâtiment et risque incendie », « formations professionnelles, sécurité au travail » et « risques majeurs ». Il présente enfin les résultats de l'enquête sur la réalisation et l'actualisation des dossiers techniques amiante dans les établissements. Il présente les conclusions puis les propositions de chacune de ces commissions (cf. annexe 2).

Les représentants de FO considèrent que l'ONSAEE est constitué d'un grand nombre de personnalités et que le rapport annuel ne reflète pas la position de leur organisation syndicale sur un certain nombre de sujets. Il en est ainsi par exemple du dossier PPMS. Le dogme de l'autonomie des établissements a des incidences fâcheuses en matière de PPMS : ils déplorent à cet égard l'absence de coordination des PPMS avec le plan Orsec et les plans communaux de sauvegarde. Ils regrettent également que certaines consignes rendent les exercices irréalisables. Par ailleurs, certaines missions assignées aux chefs d'établissement relèvent des forces de l'ordre. Les exercices PPMS sont parfois confiés à des cabinets d'experts qui se retrouvent alors dans la position de pouvoir donner des ordres aux fonctionnaires (c'est le cas dans l'académie de Montpellier). FO demande que le statut de fonctionnaire soit respecté. Ils rappellent une nouvelle fois que les IEN et les chefs d'établissement ne sont pas des chefs de service. La sécurité des agents incombe aux chefs de service que sont les IA-DASEN et les recteurs d'académie. En effet, c'est l'employeur qui est responsable de la santé et de la sécurité au travail, et tout particulièrement dans le domaine de l'amiante.

M. Schléret répond que la notion de chef de service a déjà été débattue en assemblée plénière et qu'il a été tenu compte de ces débats dans la rédaction du rapport annuel. Les exercices PPMS sont réalisés dans l'objectif de développer les liens entre les différents acteurs. Il se montre plutôt réticent concernant le recours dans ce domaine à

un cabinet d'experts. Des PPMS « passe-partout » ont effectivement été parfois réalisés. S'agissant de la forme des PPMS, il a été tenu compte des échanges et des expériences antérieurs.

Les représentants de l'UNSA ajoutent que la notion de chef de service retenue dans le rapport annuel de l'ONSAEE a effectivement été débattue et renvoie à la notion définie par le guide juridique de la DGAFP.

Les représentants de la FSU indiquent qu'ils ne se prononceront pas sur la notion de chef de service car ils considèrent que les compétences se situent à tous les niveaux. S'agissant de l'amiante, ils rappellent que la circulaire de 2015 prévoit que les employeurs doivent être en possession du dossier technique amiante (DTA). Ce sont les IA-DASEN et les recteurs d'académie qui doivent par conséquent interpellier les collectivités territoriales correspondantes (région, département ou commune). Ils ajoutent que l'amiante est présente dans les biens immobiliers mais également dans les biens mobiliers. Ils déplorent que certains chefs d'établissement aient déclenché eux-mêmes l'alerte lors d'exercices PPMS. Enfin, ils font remarquer que les fiches consacrées aux chefs d'établissement et aux autres personnels ont disparu de la version 2016 du rapport annuel.

M. Schléret répond que ces fiches font désormais partie des pièces téléchargeables.

Les représentants de la FSU font remarquer qu'il existe un problème de référence (la référence correcte est celle du code du travail et non celle du décret du 28 mai 1982) dans la fiche consacrée au chef d'établissement qui figure dans le rapport 2015. Ils soulignent que les exercices sont réalisés dans l'intérêt des élèves et des personnels.

M. Hourriez rappelle que les conclusions des dossiers techniques amiante doivent être annexées aux DUERP. Le chef d'établissement est un exploitant et, à ce titre, doit être destinataire du DTA.

Les représentants de FO évoquent l'incendie dont a fait l'objet une école de Saint-Maximin (Var) ; les deux écoles mitoyennes ne sont pas parvenues à obtenir le DTA.

Les représentants de la FSU rappellent qu'ils avaient demandé que les enseignants soient formés au DUERP et souhaitent savoir si cette demande a abouti.

M. Schléret les invite à saisir l'ONSAEE de cette demande car il est possible d'inscrire cette piste au programme de travail de l'Observatoire.

Mme Wagner remercie M. Schléret pour cette présentation éclairante et insiste sur l'utilité des fiches prévention élaborées par l'ONSAEE.

III – Bilan 2015 des réseaux « Prévention, Aide et Suivi » (PAS)

M. Chenut, vice-président de la MGEN, présente le bilan d'activité 2015 des réseaux PAS ainsi qu'un focus sur l'activité réalisée en 2016 (cf. annexe 3). Il rappelle que les réseaux PAS sont cogérés et cofinancés par la MGEN et le MENESR et insiste sur la mise en place récente du numéro d'appel téléphonique unique « espaces d'accueil et d'écoute ».

Les représentants de la FSU remercient M. Chenut mais auraient souhaité disposer de ces éléments avant la réunion. Ils font remarquer qu'il existe d'importants dispositifs de prévention secondaire et tertiaire mais souhaiteraient désormais passer à la prévention collective et primaire. La question de la remontée et de la communication des informations utiles pour la mise en place de cette démarche de prévention primaire se pose.

Les représentants de FO redoutent que la convention passée entre le MENESR et la MGEN aboutisse à externaliser à un prestataire extérieur des responsabilités qui incombent à l'employeur. Or, les mesures de prévention ne peuvent être déléguées à une autre personne que l'employeur. Par ailleurs, la démarche de prévention des risques doit être avant tout primaire. Ils souhaitent savoir si cette convention comprend des actions menées en matière de santé scolaire. Le budget total s'élève à 2 158 000 € dont une partie est prise en charge par le ministère. Cet argent est pris sur les crédits destinés à l'action sociale des personnels. Or, le financement relève de l'employeur. Ils souhaitent enfin savoir si le financement du dispositif est paritaire.

Les représentants de la FSU souhaitent connaître le nombre de personnels non enseignants concernés par ces dispositifs.

M. Chenut répond que ces dispositifs sont ouverts à tous les personnels en activité, y compris les personnels non enseignants. Ces derniers représentent environ 20 % des personnels bénéficiaires des réseaux PAS. Il est à noter

une augmentation significative du nombre de bénéficiaires des services administratifs de l'enseignement supérieur. Le diaporama présenté et annexé au présent procès-verbal comporte des chiffres concernant les personnels non enseignants (24 % pour les espaces d'accueil et d'écoute et 35% pour les projets collectifs). Le budget est financé à part égale, « un euro, un euro ». S'agissant de la santé des élèves, il existe une ligne spécifique, elle ne concerne pas les actions concertées mais elle fait partie de l'accord-cadre signé entre la MGEN et le MENESR de 2014. Il s'agit d'un cadre d'appui et de facilitation du relai des actions.

M. Delanoë précise que la convention se situe dans un esprit de partenariat. Il ne s'agit en aucun cas d'externaliser les actions de prévention. La MGEN n'est pas un prestataire. L'action est cofinancée par un effet de levier (« un euro, un euro »). Il existe des comités de pilotage à tous les niveaux, national, académique, et départemental, afin de co-animer cette dynamique, notamment en matière de prévention des RPS. Le ministère (c'est-à-dire les recteurs et les IA-DASEN) reste seul responsable des actions à conduire, en commun accord avec la MGEN. Cette convention consiste à s'appuyer sur des compétences et des ressources, qui n'existent pas au sein de notre département ministériel. Les académies et les DSDEN sont très satisfaites de ce partenariat et auraient du mal à s'en passer. Ce partenariat est très important. Le mode de financement de cette convention n'ampute en rien l'action sociale des DSDEN et des académies.

Les représentants de FO font observer que le PLF 2015 fait apparaître un budget d'action sociale d'un montant de 17,20 millions d'euros, réseaux PAS compris. Cet argent est par conséquent prélevé sur les crédits dédiés à l'action sociale hors titre 2.

M. Delanoë répond que la convention « actions concertées », dont font partie des réseaux PAS, est effectivement rattachée à l'action sociale. Il n'existe pas d'autre possibilité car la loi de finances est ainsi structurée.

Les représentants de la FSU reviennent à nouveau sur la question du lien entre les actions de prévention secondaire et tertiaire et la prévention primaire. Il convient de trouver un moyen pour obtenir des éléments de bilan.

M. Delanoë répond qu'un bilan annuel des réseaux PAS est présenté en comité de pilotage national. Un travail est effectué sur les expérimentations. Il existe effectivement un sujet de prise en charge de la prévention primaire. L'objectif est de progresser sur la prévention primaire. C'est la raison pour laquelle le MENESR s'est rapproché de l'ANACT.

M. Chenut ajoute que, si la décision est prise de se diriger vers des remontées plus qualitatives, avec recherche de l'origine des causes, il conviendra de prendre en compte les règles de déontologie des psychologues, d'élaborer avec eux des éléments en amont, sous peine d'un refus de coopération de leur part car il s'agit de questions sensibles. Une autre piste consiste à travailler avec la DEPP et la FESP MGEN (Fondation d'entreprise pour la santé publique de la MGEN) La MGEN a en effet lancé une réflexion sur l'existence éventuelle d'éléments « prédictifs », afin de mieux anticiper l'apparition de RPS. Mais un recul d'une ou deux années est toutefois nécessaire.

Les représentants de FO souhaiteraient connaître le parcours type d'un bénéficiaire d'un centre de réadaptation.

M. Chenut répond que tous les centres de réadaptation ne fonctionnent pas de la même manière. Ils sont construits en complémentarité avec les dispositifs RH qui existent dans les différentes académies. L'entrée est toutefois toujours une entrée RH ou une entrée médicale. Les personnels qui entrent en centre de réadaptation étaient toujours précédemment en PACD (poste adapté de courte durée) ou en PALD (poste adapté de longue durée).

Les représentants de la FSU reviennent à nouveau sur le lien entre le curatif et le préventif. Une enquête réalisée par l'ARS dans le nord de la France fait apparaître qu'un quart des patients actifs souffrent de troubles en lien avec la souffrance au travail.

M. Chenut répond que de nombreux personnels fréquentant les espaces d'accueil et d'écoute (EAE) ne souhaitent pas que les informations les concernant remontent. Il convient par conséquent de construire des outils permettant de respecter ce souhait.

Les représentants de la FSU considèrent qu'une grille très simple pourrait être élaborée (organisation du travail, problèmes relationnels, autres), de façon à disposer d'un retour sur les causes de la souffrance au travail.

M. Chenut répond que la MGEN va essayer de construire une telle grille, en lien avec la DGRH.

M. Delanoë ajoute qu'il convient d'apprécier la nature de l'échantillon sur lequel on travaille ainsi que le recours à des outils dont on ne dispose pas actuellement.

Les représentants de la FSU souhaitent engager une réflexion sur ce sujet afin de développer une véritable prévention primaire et soumettent l'avis suivant au vote :

Les représentants des personnels demandent qu'un dispositif de remontées et d'analyse des informations recueillies dans le cadre des réseaux PAS soit mis en place afin de développer la prévention primaire.

Résultats du vote :

Pour : 6 (FSU et UNSA)

Ne participe pas au vote : 1 (FO)

L'avis présenté par la FSU est réputé émis par le CHSCTMEN.

IV – Questions posées par les représentants du personnel

1) Responsabilité des enseignants accueillant des enfants faisant l'objet d'un projet d'accueil individualisé (PAI)

Mme Wagner rappelle que ce point figurait déjà à l'ordre du jour de la séance du CHSCTMEN du 21 novembre 2016, à la demande des représentants du personnel, et plus particulièrement de FO.

Les représentants de FO précisent qu'ils souhaitent aborder cette problématique sous l'angle de la responsabilité des personnels. Leur organisation syndicale est en effet saisie de plus en plus fréquemment par les personnels enseignants de difficultés liées à l'administration de médicaments (par exemple, au sujet de l'administration de Valium par voie intra-rectale) et à la pratique d'actes médicaux codifiés. Dans le département de la Haute-Loire, par exemple, un enfant a subi une intervention cardiaque très grave qui nécessite de repérer une cyanose éventuelle des lèvres, un essoufflement, la survenue d'une épidémie de gastro-entérite etc... Ce type de surveillance s'avère complètement impossible à mettre en œuvre par des enseignants, qui ne sont pas médecins. Par ailleurs, ils soulignent que le nombre de médecins scolaires est insuffisant et que les infirmières scolaires interviennent peu dans les écoles.

Le docteur Moltrecht explique que la circulaire applicable en matière de PAI est une circulaire de 2003. Cette circulaire est en cours de réécriture par un groupe de travail afin d'élargir le champ des PAI à la santé mentale et de répondre à une demande du plan Cancer. S'agissant de l'administration de Valium par voie intra-rectale, elle précise qu'il existe un Valium intra-jugal, facile d'utilisation, dont les enseignants sont en droit d'exiger la prescription. Pour le reste, elle reconnaît qu'il peut exister des gestes techniques à réaliser. Par exemple, si l'injection d'adrénaline n'est pas faite, l'enseignant risque d'être accusé de non-assistance à personne en danger, conformément aux dispositions du code pénal (article 223-6 du code pénal relatif à la non-assistance à une personne en péril). Responsabilité ne signifie toutefois pas obligation de résultat. L'enseignant doit faire ce qu'il est en capacité de faire. Il doit faire en fonction des moyens dont il dispose. Les PAI constituent une aide pour les enseignants, ils cadrent les choses. Les enseignants n'ont aucune responsabilité médicale mais ils ont une responsabilité inhérente à celle d'une personne proche de l'élève.

Les représentants de FO font remarquer que la présentation du docteur Moltrecht les rend encore plus inquiets. Ils se demandent si, dans de telles conditions, les enseignants ne risquent pas d'être accusés d'exercice illégal de la médecine, d'autant que les enfants ne sont pas demandeurs, comme le sont les adultes.

Le docteur Moltrecht répond que, dans le cas présent, ce sont les responsables légaux de l'enfant qui sont demandeurs. Il ne s'agit pas de pratiquer un geste médical, il s'agit de réaliser une injection simple à l'aide d'un stylo auto-injectable et sur prescription médicale. C'est le médecin qui porte la responsabilité. Ce geste est enseigné aux proches de l'enfant et par conséquent à ses enseignants.

Les représentants de FO font observer que peu d'enseignants sont formés à la pratique de ce geste.

Le docteur Moltrecht répond que les enseignants doivent prendre connaissance des PAI lorsqu'ils sont affectés dans un nouvel établissement et du risque vital qui peut exister, pour certains élèves, dans la classe dont ils vont assumer la charge.

Le docteur Garcin rappelle qu'on se trouve dans un contexte de secourisme, et que le PAI permet de sauver la vie d'un enfant. A cet égard, tous les secouristes ne sont pas des médecins.

Les représentants de la FSU souhaitent savoir si les enseignants peuvent refuser de pratiquer certains gestes.

Le docteur Moltrecht répond qu'ils peuvent être amenés à refuser à la marge de pratiquer certains gestes : refuser d'administrer du Valium par voie intra-rectale ou pratiquer une aspiration endo-trachéale, pour laquelle une formation spécifique est nécessaire.

Les représentants de FO évoquent les cas de changement d'établissement et d'année des élèves ou de leurs enseignants.

Le docteur Moltrecht répond que, s'agissant des PAI à risque vital, les médecins anticipent, lorsqu'ils le peuvent, ces changements dès le mois de juin ou essaient de les faire le plus tôt possible en septembre. S'agissant des autres PAI, les choses peuvent attendre. Quoi qu'il en soit, le PAI est valable un an et doit être actualisé. Il est par conséquent indispensable que les enseignants soient présents lors des réunions PAI, notamment pour apprendre le geste. C'est le médecin qui apprécie s'il existe un risque vital ou non. Le PAI est davantage une protection pour les enseignants qu'une exposition. Il convient d'informer les enseignants assurant des remplacements qu'un PAI existe.

Les représentants de FO font observer qu'on se situe au-delà des tâches d'enseignement et qu'il s'agit de tâches médicales.

Le docteur Moltrecht répond qu'il s'agit de tâches de citoyen. Elle invite les représentants du personnel à lui faire parvenir leurs observations éventuelles concernant l'évolution de la réglementation en la matière afin qu'elle les transmette au groupe de travail ad hoc.

Mme Wagner remercie le docteur Moltrecht pour cet exposé très clair.

Le docteur Moltrecht précise qu'elle ne peut remettre aux représentants du personnel le diaporama qu'elle a présenté, dans la mesure où celui-ci contient des informations confidentielles sur la future circulaire. Les organisations syndicales seront toutefois consultées en amont de la parution de cette circulaire et auront la possibilité d'envoyer leurs remarques.

Les représentants de FO soumettent l'avis suivant au vote :

La signature de PAI par les enseignants, directeurs et chefs d'établissement pose le problème de leur responsabilité.

Considérant les nombreux PAI qui prévoient une surveillance particulière d'enfants affectés de pathologies, parfois graves,

Considérant les très nombreux PAI qui prévoient l'administration de médicaments ou l'application de protocoles médicaux précis,

Considérant la pénurie, voire l'absence de personnels médicaux (médecins scolaires, infirmiers scolaires,...),

Considérant la responsabilité évidente engagée par les personnels, contraints de l'endosser dès lors qu'ils sont signataires des PAI ou lorsqu'ils sont amenés à mettre en œuvre tout ou partie des PAI,

Le CHSCT M se prononce pour un recrutement et une présence accrue de médecins scolaires, ce qui passe par une revalorisation immédiate de leur carrière et de leur rémunération, un recrutement massif d'infirmières scolaires afin d'assurer une couverture adéquate.

Dans l'immédiat, le CHSCT M demande que les chefs de service (Recteurs et DASEN) assument l'entière responsabilité des PAI en cours.

Résultats du vote :

Abstentions : 6 (FSU et UNSA)

Pour : 1 (FO)

Les représentants de la FSU précisent qu'ils étaient favorables à la partie de l'avis consacrée au recrutement de médecins et d'infirmières scolaires compte tenu de la pénurie constatée sur l'ensemble du territoire national.

2) Eléments de méthode concernant les enquêtes des CHSCT, en particulier à l'occasion de tentatives de suicide ou de suicides

M. Delanoë rappelle que ce point figurait déjà à l'ordre du jour de la séance du CHSCTMEN du 21 novembre 2016, à la demande des représentants du personnel. Ceux-ci ont en effet fait remonter à la DGRH plusieurs signalements faisant état de difficultés rencontrées par les CHSCT locaux pour réaliser une enquête suite à un suicide ou à une tentative de suicide. Les représentants du personnel souhaitent par conséquent échanger lors de cette séance sur la nature du travail à réaliser par le CHSCTMEN, suite à ces signalements. M. Delanoë rappelle qu'il existe déjà plusieurs outils. Le vademecum en matière de prévention des RPS comporte une fiche relative à un suicide ou à une tentative de suicide sur le lieu de travail ainsi qu'une fiche relative à la réalisation d'une enquête par le CHSCT. Par ailleurs, la DGRH a adressé aux recteurs d'académie le 25 août 2011 une note concernant le suivi statistique des suicides ou tentatives de suicides sur le lieu de travail ou susceptibles d'être en relation avec le travail. On constate toutefois une sous-déclaration chronique en la matière. Enfin, il existe deux guides très complets sur le sujet : un guide INRS rédigé pour le secteur privé intitulé « Démarche d'enquête paritaire du CHSCT concernant les suicides ou les tentatives de suicide » et un guide méthodologique des ministères économiques et financiers intitulé « L'enquête du CHSCT sur les conditions de travail à la suite d'un acte suicidaire ».

Les représentants de l'UNSA proposent de repartir de la fiche relative à un suicide ou à une tentative de suicide sur le lieu de travail, qui figure dans le vademecum en matière de prévention des RPS, et de l'amender, à partir des deux guides cités ci-dessus.

Les représentants de FO insistent sur deux éléments complémentaires. Tout d'abord, un rappel de la note du 25 août 2011 a été adressé aux recteurs d'académie par note du 30 juillet 2013, suite à l'avis adopté par le CHSCTMEN lors de la séance du 3 juillet 2013. Ensuite, il conviendrait de pouvoir réaliser effectivement les enquêtes. Or, les représentants du personnel se heurtent souvent au refus des représentants locaux de procéder à des enquêtes (c'est le cas dans les académies de Bordeaux et de Rouen). Il leur semble nécessaire de réunir le CHSCT pour savoir s'il existe un lien entre le suicide ou la tentative de suicide et le travail. Dans l'affirmative, une enquête du CHSCT doit pouvoir être diligentée.

Les représentants de la FSU rappellent que l'administration a accepté dans certains cas qu'une enquête soit réalisée. Cela prouve par conséquent qu'une telle enquête est faisable. L'administration doit toutefois comprendre que le processus peut démarrer par la réunion d'un groupe de travail qui permet d'échanger des informations. Il convient de s'interroger sur les raisons et les éléments du blocage et sur les raisons pour lesquelles les outils existants ne sont pas utilisés. Un rappel des notes de 2011 et 2013 serait souhaitable. Ce n'est pas parce que la question a été évoquée en CHSCT qu'une enquête sera obligatoirement réalisée. Il s'agit de voir s'il existe une légitimité à diligenter une enquête. Ils déplorent à cet égard que le bilan annuel des AT/MP présenté en CHSCTMEN recense uniquement les suicides et tentatives de suicides reconnus comme accidents de travail.

M. Delanoë considère que ce sujet est difficile car il s'agit d'événements dramatiques qui percutent la notion de dialogue social. Il tient à rappeler que la DGRH n'intervient jamais auprès des services académiques pour leur dire que les décisions qu'ils ont prises sont bonnes ou mauvaises. Elle sortirait en effet de son rôle car elle ne dispose d'aucun élément pour apprécier le contexte local. La seule question posée consiste à s'assurer qu'il y a bien eu dialogue social local (par exemple une rencontre avec le secrétaire ou une réunion avec les représentants du personnel, formelle ou informelle). La responsabilité incombe à l'échelon local, c'est-à-dire aux académies et DSDEN. Il existe par conséquent des refus d'enquête sur lesquels la DGRH n'a pas d'appréciation. Le souci de la DGRH est d'accompagner les académies en veillant à ce que le dialogue social ait réellement lieu.

Mme Wagner considère qu'il pourrait être utile de sensibiliser le niveau académique afin d'homogénéiser les pratiques entre les départements.

Les représentants de la FSU souhaiteraient relancer l'information donnée aux recteurs suite à l'avis adopté par le CHSCTMEN lors de la séance du 3 juillet 2013, la remettre en évidence.

Mme Wagner répond que la DGRH va réfléchir à la question. En effet l'avis adopté par le CHSCTMEN lors de la séance du 3 juillet 2013 faisait suite à un constat conjoncturel plusieurs cas de suicides.

M. Delanoë ajoute que ce rappel pourrait être accompagné d'outils tels que les deux fiches évoquées précédemment et figurant dans le vademecum.

Les représentants de la FSU proposent de faire figurer cette recommandation dans les orientations stratégiques ministérielles 2017-2018. Ils souhaiteraient avoir l'avis d'experts sur cette problématique, par exemple à l'occasion de l'organisation de la troisième journée de formation des représentants du personnel du CHSCTMEN.

Mme Martineau-Gisotti les invite à affiner leur demande de formation, dans la mesure où les représentants du personnel avaient déjà formulé des souhaits sur le thème de la troisième journée de formation. Celle-ci sera étudiée en lien avec l'ESEN et éventuellement l'ANACT.

M. Delanoë rappelle que l'engagement d'un travail méthodologique implique nécessairement de réunir un groupe de travail ad hoc. Les orientations stratégiques ministérielles annuelles constituent une autre piste de travail. La refonte des deux fiches évoquées précédemment est également envisageable afin d'accompagner les académies en la matière. Enfin, un rappel de la note de 2013 est lui aussi envisageable.

Les représentants de la FSU considèrent qu'une note de rappel leur paraît constituer la solution la plus adaptée. Leur souci initial est d'arrêter de faire remonter à la DGRH de telles situations de blocage au cas par cas.

Mme Wagner se montre favorable à un tel rappel mais souhaite s'assurer auparavant que le moment de le faire est bien opportun.

M. Delanoë indique que la DGRH reviendra vers les représentants du personnel sur ce sujet.

V – Points d'information et d'échanges

1) Dématérialisation des fiches des registres SST

M. Tenant rappelle que cette question a déjà été évoquée lors de la réunion du CHSCTMEN du 21 novembre dernier. La dématérialisation des registres de santé et de sécurité entre dans le cadre de l'autorisation CNIL n° AU-004 qui concerne le traitement automatisé de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle. Cette note précise, pour les organismes publics ou privés, la procédure d'autorisation qui prévoit un engagement de conformité adressé à la CNIL, ainsi que les modalités de signalement et de traitement des alertes dans le domaine de la santé, de l'hygiène et de la sécurité au travail (article 1). La note précise notamment les conditions d'identification de l'émetteur de l'alerte professionnelle, la nature des données enregistrées, les modalités de traitement des données, les précautions à prendre pour préserver la sécurité des données (recueil, communication et conservation des données), l'information des utilisateurs : responsable du dispositif d'alerte, modalités de protection des personnes, conséquences d'une utilisation abusive, droit d'accès aux données, modalités de rectification ou de suppression de données. La dématérialisation des fiches des registres SST existe déjà dans les académies de Caen, Dijon et Lyon ainsi qu'à l'administration centrale. Il existe par conséquent 4 outils différents. Une application nationale permettrait de pouvoir consulter l'ensemble des signalements portés sur les registres SST à l'échelle d'un département, d'une académie, ou pour l'ensemble du périmètre de l'enseignement scolaire, et de pouvoir présenter des bilans aux différents CHSCT correspondants. La DGRH s'interroge actuellement sur la possibilité d'inciter les chefs de service à dématérialiser les registres SST et sur les modalités de consultation des CHSCT.

Les représentants de la FSU rappellent que cette question doit être examinée en CHSCT, dans le cadre du dialogue social. Ils se demandent s'il existe un risque de suppression « inappropriée » de certaines fiches SST. Les remontées des informations sur les conditions de travail concernent les personnels et leur employeur. En effet, l'ensemble des fiches des registres SST doit être accessible à tous les personnels de l'école, du service ou de l'établissement concerné et les organisations syndicales doivent avoir accès à celles-ci ainsi qu'aux réponses apportées.

M. Delanoë répond que la DGRH prendra l'attache de la DNE afin d'étudier la possibilité d'une généralisation d'un registre dématérialisé au niveau national. Il conviendra de s'assurer que l'expérience des trois académies est mutualisable. En cas de réponse positive, un cahier des charges sera élaboré.

Les représentants de l'UNSA souhaitent savoir si les trois académies concernées ont fait une déclaration auprès de la CNIL.

M. Tenant répond que l'académie de Lyon s'est engagée à respecter l'autorisation CNIL n° AU-004.

Les représentants de l'UNSA considèrent que les CHSCT pourraient décider à leur niveau de la suppression définitive de certaines fiches. La dématérialisation des fiches des registres SST permettra que les obligations légales de tenir un registre SST et d'examiner ces fiches en CHSCT soient respectées. Les trois académies concernées ont

effectué un gros travail. Ils souhaitent par conséquent que l'administration incite les chefs de service à mettre en place le plus rapidement possible des registres dématérialisés et leur rappelle leurs obligations légales.

Les représentants de FO donnent lecture d'une déclaration (cf. annexe 4).

2) Mise en œuvre du télétravail au sein du ministère de l'éducation nationale

M. Delanoë indique que la DGRH travaille actuellement avec les directions concernées du ministère sur un projet d'arrêté ministériel d'application du décret du 11 février 2016. Cet arrêté n'est pas encore stabilisé. L'économie générale de ce texte consiste à prendre un arrêté unique pour l'ensemble du MENESR, à cadrer la nature des activités éligibles ou non éligibles au télétravail et à renvoyer à des modalités de mise en œuvre au niveau des services académiques. Certaines règles sont en effet déconcentrables, même si le cadrage est national. Une des questions essentielles est celle de la sécurité informatique. L'administration y travaille mais cela prend du temps.

Les représentants de FO souhaiteraient savoir si les personnels enseignants seront concernés par cet arrêté. Certains enseignants se trouvent et se trouveront, de fait, en situation de télétravail, par exemple lorsqu'ils utilisent M@gistère ou ENT (espace numérique de travail) ou avec le projet de livret scolaire numérique (LSUN). Cela pose pour eux les mêmes problématiques que pour les autres personnels (décompte du temps de travail – matériel – déconnexion...).

M. Delanoë répond que tel ne sera pas le cas. Les activités nécessitant un face à face pédagogique ou la présence d'un public ne seront pas éligibles au télétravail.

Mme Wagner considère que cette question touche aux obligations de service des enseignants et que la réponse ne peut être apportée par les représentants de l'administration siégeant au CHSCT.

Les représentants de l'UNSA soulignent que la parution de cet arrêté est très attendue car il existe déjà des expérimentations locales de télétravail, votées par des comités techniques locaux, qui posent un problème de légalité. C'est notamment le cas du réseau Canopé.

M. Delanoë répond que de telles expérimentations sont légales, sans attendre l'intervention d'un arrêté d'application, mais ne sont pas forcément souhaitables. En effet, le décret n'est pas applicable en l'état, même s'il est en théorie d'application immédiate.

Les représentants de l'UNSA redoutent que ces expérimentations locales soient ensuite contredites par l'arrêté ministériel.

Mme Wagner répond que l'expérimentation en cours dans le réseau Canopé est très spécifique car elle a lieu dans un contexte de réorganisation, afin d'éviter d'imposer aux personnels des mutations géographiques forcées.

Les représentants de la FSU précisent que, même si les déplacements restent limités, le travail sur site demeure.

M. Delanoë ajoute que le ministère est convaincu des enjeux liés au télétravail.

Mme Wagner précise que cette situation devrait être réglée d'ici la fin de l'année scolaire et que le projet d'arrêté sera soumis au CTM.

3) Fonctionnement du réseau des conseillers et assistants de prévention

M. Tenant rappelle que l'amélioration du fonctionnement du réseau des conseillers et assistants de prévention figure à l'axe 2 des orientations stratégiques ministérielles 2016-2017 ; celle-ci fait référence aux préconisations de la CCHSCT du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat relatives au renforcement du réseau des assistants et conseillers de prévention dans la fonction publique de l'Etat. Un travail est en cours avec les conseillers de prévention et les DRH académiques pour identifier les stratégies déployées par les académies pour identifier les différents axes d'amélioration qui concernent, d'une part les outils à disposition des acteurs de la prévention (lettres de cadrage, formation et indicateurs de suivi de la mise en oeuvre de la politique de santé et de sécurité), d'autre part les modalités qui permettraient de renforcer les moyens humains. Les conditions de travail des conseillers de prévention académiques et départementaux feront l'objet du rapport 2017 des ISST et les conclusions de ce dernier seront présentées en CHSCTMEN.

Les représentants de la FSU insistent sur l'importance que revêt pour eux ce travail car le travail conduit en matière de santé et de sécurité au travail nécessite d'avoir des acteurs de prévention formés et avec du temps disponible. Ils regrettent que les assistants de prévention des EPLE ne disposent pas de décharges de service.

M. Delanoë confirme que le réseau des conseillers et assistants de prévention constitue le « bras armé » de la politique de santé et de sécurité au travail.

4) Suivi des avis adoptés par les représentants du personnel

M. Delanoë rappelle que deux avis ont été adoptés lors de la réunion du CHSCTMEN du 21 novembre 2016. Le premier concerne les difficultés rencontrées par les personnels enseignants accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers. La réponse à cet avis a été différée dans l'attente de la réunion du groupe de travail du 10 mars 2017 dédié à cette thématique. La réponse est actuellement en cours de signature. Le deuxième avis concerne les conditions de convocation et de correction des épreuves anticipées de français au baccalauréat. La réponse a été adressée, par courrier, le 7 février 2017, aux représentants du personnel.

Les représentants de la FSU indiquent qu'ils ont été déçus par la réponse apportée à ce dernier avis, qu'il s'agisse du nombre maximum de candidats à interroger à l'oral, du tiers-temps, de la surveillance des couloirs, de la dispense de surveillance d'examen pour les enseignants convoqués aux épreuves orales, de la non-participation des stagiaires aux épreuves écrites et orales et de la prise en compte du lieu de résidence pour le lieu de correction. Ils considèrent qu'il n'était pourtant pas impossible de réserver une suite favorable à leurs demandes, notamment en abondant le nombre de correcteurs.

Mme Wagner fait remarquer que la situation peut sans doute être améliorée au niveau académique, les académies disposant à cet égard le plus souvent des leviers nécessaires.

Les représentants de la FSU ajoutent qu'ils seront attentifs à l'amélioration de la situation pour la session 2017 du baccalauréat. Ils soulignent que le travail d'enquête et de signalement en CHSCT qui a été effectué pour les épreuves anticipées de français a porté ses fruits puisque des efforts ont été faits. Les épreuves de philosophie risquent toutefois de connaître des difficultés semblables cette année car la situation n'a pas été portée en CHSCT.

Mme Martineau-Gisotti rappelle que les deux prochains groupes de travail du CHSCTMEN auront lieu les 2 mai et 1^{er} juin 2017 : ces deux réunions ont pour objectif de préparer les séances plénières des 16 mai et 27 juin 2017. Une réunion préparatoire avec le secrétaire, destinée à fixer l'ordre du jour des deux prochains CHSCT, sera programmée prochainement. Enfin, la prochaine réunion du groupe de travail consacré aux difficultés rencontrées par les personnels assurant la prise en charge des enfants à besoins éducatifs particuliers aura lieu au début du mois de juillet, la date exacte restant à fixer à ce stade.

Mme Wagner remercie les personnes présentes de leur participation aux débats du CHSCTMEN et lève la séance à 18 heures 35.

La présidente
Annick WAGNER

Le secrétaire
Hervé MOREAU

ANNEXE 1

Déclarations

1a – Déclaration préalable de la FSU

1b – Déclaration préalable de FO

Déclaration liminaire de la FSU

Cette réunion du CHSCT M est la dernière avant les élections présidentielles.
Sans chercher à faire un bilan, nous souhaitons souligner quelques points.

Depuis la mise en place des CHSCT, un travail important a été mené, notamment au niveau du CHSCT ministériel. Des impulsions ont été données grâce aux OSM, des guides méthodologiques ont été créés pour faciliter la prise en charge des risques professionnels par les services académiques et départementaux, et des groupes de travail ont permis de partager des informations et des réflexions sur les conditions de travail des personnels.

Au niveau ministériel, deux enquêtes RPS importantes ont été effectuées. Une analyse des résultats de l'enquête « enseignants » a été publiée par le ministère en décembre. Parallèlement, l'enquête relative aux autres catégories de personnels a eu une diffusion plus limitée. Ce travail doit pouvoir déboucher sur un réel bilan en CHSCT et sur des préconisations permettant de faire reculer les RPS.

Ce recul des RPS doit aussi passer par une analyse en amont des effets des réformes sur les conditions de travail. Nous avons alerté à plusieurs reprises dans cette instance sur les problèmes posés par la réforme du collège. Contrairement à ce qu'affirme le ministère, cette réforme a bien dégradé les conditions de travail des personnels. Les CHSCT A et D doivent pouvoir se saisir de cette question pour faire remonter les problèmes rencontrés.

Sur cette question des RPS, et donc des problèmes organisationnels, la réponse du ministère à l'avis sur les conditions de correction de l'EAF ne nous satisfait pas. Par ailleurs, les conditions de correction des enseignants de philosophie n'ont certes pas été abordées en CHSCT mais elles ont été portées au niveau du cabinet de la ministre qui a refusé de prendre en compte les problèmes de charge de travail et de délais de correction. Nous renouvelons ici notre demande d'amélioration des conditions de correction et d'interrogation de ces personnels.

L'annexe 5 du projet de circulaire sur le remplacement dans le 1^{er} et le 2^d degré ne manque pas de nous inquiéter pour son côté stigmatisant des enseignants rencontrant des problèmes de santé. Pour la FSU, l'accompagnement des personnels ne doit pas se faire dans le cadre de la recherche d'une meilleure efficacité des remplacements.

Dans le premier degré, la réorganisation du remplacement en créant un vivier unique supprimant la distinction entre les remplacements de courte et de longue durée va entraîner une dégradation des conditions de travail, tout comme la réorganisation de la gestion de ces personnels.

Au niveau des départements et des académies, de nombreux CHSCT sont entrés dans une phase active, mais les blocages persistent et certaines situations sont très préoccupantes.

On constate notamment des difficultés à réunir les CHSCT et à diligenter des enquêtes dans les situations les plus graves. Le caractère personnel de ces situations est souvent évoqué par l'administration, pourtant c'est bien à partir de leur analyse singulière qu'il est possible de passer à une logique de prévention pour éviter leur répétition. Les enquêtes administratives décidées par

l'administration ne doivent pas évincer le droit d'investigation des CHSCT. Leurs approches doivent pouvoir être complémentaires.

Certains CHSCT ont du mal à instaurer des groupes de travail réguliers et les visites d'établissements, d'écoles ou de services ce qui entrave l'analyse des conditions de travail. Dans les cas les plus problématiques, l'administration tente encore de restreindre les interventions des représentants à l'hygiène et à la sécurité au détriment des conditions de travail.

Trop souvent, les recteurs et DASEN ne président pas les CHSCT, alors que l'arrêté de création des CHSCT leur attribue cette fonction. Il en découle parfois un décalage entre ce qui se dit en CHSCT et la politique menée au niveau académique ou départemental.

Enfin, des blocages persistent sur l'attribution des moyens en décharge ou en autorisation d'absence.

Pour finir, nous notons que les situations très préoccupantes nous remontent de plus en plus fréquemment : il en est ainsi du lycée Fénelon à Paris ou à l'EREA de Pamier (dans l'Ariège).

A l'avenir, la disparition de ces blocages nécessite des bilans plus qualitatifs du fonctionnement des CHSCT A et D, mais aussi un engagement de l'ensemble des composantes de l'administration à tous les échelons pour la santé et l'amélioration des conditions de travail.



Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle

Confédération Générale
du Travail FORCE OUVRIERE

Déclaration de la FNEC FP FO au CHSCT M du 14 mars 2017

Mesdames et Messieurs

La FNEC FP FO a, une nouvelle fois, demandé que le point concernant le projet de mise en place d'un entretien d'évaluation des personnels enseignants soit mis à l'ordre du jour du CHSCT M.

Nous constatons une nouvelle fois que vous avez refusé d'accéder à cette demande, malgré les obligations réglementaires qui sont les vôtres.

Vous avez bénéficié certes de la complicité d'organisations syndicales qui soutiennent votre projet, mais nous dénonçons ici cette inadmissible atteinte aux prérogatives du CHSCTM.

En effet, ce projet de mise en place d'un entretien constitue bien un projet d'aménagement important pouvant avoir des conséquences sur la santé des agents au sens de l'article 57 du décret 82-453 modifié.

Pour la FNEC FP FO, nier les problèmes n'a jamais empêché leur existence. Nous savons que la mise en œuvre de cet entretien va générer des conséquences que vous appelez Risques Psychosociaux. Nous savons, parce que nous sommes une organisation syndicale confédérée, que là où cela est mis en place, cela a généré des conséquences parfois dramatiques, comme à FranceTélécom et aujourd'hui à La poste.

Nous portons à votre connaissance ce jugement de la Cour de cassation Sociale (*Cass. soc., arrêt n° 06-21.964, 28 novembre 2007*) qui confirme la condamnation d'un employeur privé (le groupe MORNET) après son refus de présenter un projet d'entretien professionnel au CHSCT.

« La cour d'appel a exactement décidé que le projet de l'employeur devait être soumis à la consultation du CHSCT chargé, par application de l'alinéa 1 de l'article L. 236-2 du code du travail, de contribuer à la protection de la santé des salariés »

Les patrons du privé seraient contraints à ce que les employeurs publics se refusent à faire. C'est pour le moins choquant.

Nous nous interrogeons :

Cette instance sera-t-elle réduite à traiter de rapports dépassés comme c'est le cas pour la réunion d'aujourd'hui où on nous présente le bilan 2015 de l'ONS ?

Cette instance sera-t-elle réduite à accompagner les réformes destructrices qui sont en œuvre et à commencer la loi de Refondation qui met en œuvre l'école inclusive avec toutes les conséquences pour les personnels et les élèves ?

Cette instance sera-t-elle réduite à constater que les principales dispositions du statut contenues dans le décret 82-453 modifié ne sont pas appliquées au Ministère de l'Éducation Nationale, en matière de médecine de prévention, en matière d'enquête sur les AT/MP, en matière de droit de retrait et en matière de fonctionnement ?

Quel exemple pour les échelons inférieurs. Quel signal pour les académies et les rectorats, le refus de traiter des problèmes importants qui touchent la profession.

Il n'est pas étonnant que nos représentants dans les CHSCT locaux et de proximité rencontrent les pires difficultés pour faire fonctionner les CHSCT et y défendre les revendications et réclamations des personnels :

- difficultés dans l'établissement des ordres du jour de CHSCT qui prennent en compte les problèmes des personnels,
- difficultés pour que soient étudiées les fiches SST par lesquelles les personnels alertent leur administration et que vous envisagez aujourd'hui de dématérialiser,
- difficultés pour que soient réalisées les enquêtes du CHSCT relatives aux accidents du travail les plus graves,
- difficultés dans l'établissement des procès verbaux des réunions qui retracent fidèlement les interventions réalisées par les participants.

Nous craignons en 2011 lors de la mise en place des CHSCT que le traitement des conditions de travail soit détaché de l'organisation des services.

Nous constatons aujourd'hui que nous sommes au-delà puisqu'on refuse même l'étude des dossiers.

Pour la FNEC FP FO, les CHSCT doivent demeurer une instance de représentations des personnels où nous pouvons traiter des revendications des personnels en matière d'hygiène et de sécurité et non être un parcours d'obstacle où l'administration et ses représentants s'acharnent à entraver leur action.

C'est notre conception de l'indépendance syndicale, celle que nous entendons pratiquer et continuer à pratiquer.

C'est cette conception qui a amené la FNEC FP FO à participer à la grève et à la manifestation du 7 mars 2017 qui a vu plus de 35 000 fonctionnaires défiler pour la défense des services publics, de l'hôpital public et de la Sécurité Sociale à l'appel des fédérations concernées FO – CGT- SUD et FSU Territoriaux afin d'indiquer à ce gouvernement proche du départ que nous n'entendons pas renoncer à nos revendications et indiquer au suivant que les salariés continueront à revendiquer.

Je vous remercie.

ANNEXE 2

Synthèse du rapport annuel 2016 de l'Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement

- Évaluations
- Propositions
- Informations

SYNTHÈSE DU RAPPORT ANNUEL 2016

Ce 21^e rapport annuel a placé en titre de son introduction la caractéristique principale de notre activité : un cap, une volonté, une dynamique. On y trouve les dossiers des commissions thématiques et du groupe de travail amiante, élaborés à partir d'enquêtes auprès des établissements, mais aussi d'auditions d'experts et de visites sur le terrain.

Comme chaque année, le rapport présente également les résultats marquants de ses enquêtes nationales portant sur la sécurité et l'accessibilité des établissements (ESOPE) et sur un échantillon d'accidents scolaires (BAOBAC).

■ Accessibilité

La commission «Accessibilité» a fait le point sur l'accueil des élèves et des personnels handicapés dans les collèges, en menant une enquête auprès des directions des établissements. L'étude montre une préparation insuffisante des personnels et un manque de coordination entre les services des conseils départementaux chargés des travaux de mise en accessibilité et ceux chargés du suivi des élèves en situation de handicap.

■ Sécurité incendie

La commission a mené une enquête sur la réalisation des espaces d'attente sécurisés (local ou solutions équivalentes) dans les établissements. Il en ressort une connaissance insuffisante des obligations relatives aux personnes en situation de handicap, des choix techniques et d'organisation peu judicieux, voire préoccupants.

■ Sécurité, santé, hygiène et sport

La commission a élaboré des « Fiches prévention de l'Observatoire » en format numérique pour le primaire et actualisé les fiches pour le second degré. A une large diffusion des documents s'ajoutent plus de 100 000 téléchargements réalisés en 2015 et 2016 sur le site.

■ Formations professionnelles, sécurité au travail

La commission a poursuivi ses observations sur la sécurité des élèves et questionné les établissements professionnels du BTP sur leurs pratiques en matière de prévention des risques liés aux travaux des élèves mineurs. L'enquête fait apparaître des difficultés relatives aux travaux dangereux pour les mineurs.

■ Risques majeurs

Le dossier 2016 est consacré au plan particulier de mise en sûreté (PPMS), meilleure réponse face aux événements majeurs, accidentels ou intentionnels. Le contexte des situations de crise liées aux actes terroristes des deux dernières années, impose de prendre en compte une menace désormais multiforme. Un nouveau volet a été ajouté au PPMS pour une préparation au risque de type «attentat-intrusion». Cette dimension a été intégrée dans le guide «Les établissements d'enseignement face à l'événement majeur», diffusé à tous les établissements dès le mois de septembre.

■ Enseignement supérieur

Dans la continuité de 2014 et 2015, sur la thématique des travaux pratiques, la commission a réalisé un document «Santé et sécurité dans les travaux pratiques des sciences de la vie et de la santé au cours desquels les étudiants peuvent être exposés à des agents biologiques». Il est destiné aux établissements d'enseignement supérieur pour la préparation des cours pratiques pour ces spécialités.

■ Groupe Amiante

Sollicité par le Secrétaire général du ministère chargé de l'éducation nationale et de la recherche, l'Observatoire a créé un groupe de travail qui a conduit une enquête sur la réalisation et l'actualisation des dossiers techniques amiante dans les établissements. L'investigation auprès de 20 000 écoles, collèges et lycées a redynamisé une veille active autour des dossiers techniques pour les établissements concernés astreints à une obligation de surveillance, quand trop souvent ces pièces n'avaient pas été mises à jour depuis plusieurs années.

■ Les propositions 2016

Accessibilité

- Proposer des formations spécifiques sur l'accessibilité aux personnels de directions, où soient traités l'aspect réglementaire, la gestion des locaux et les besoins pédagogiques.
- Améliorer la communication entre la collectivité et l'établissement par une information en temps réel sur les questions touchant à l'accessibilité. Désigner une personne «relais» en tant que intervenant unique entre les établissements et l'académie dans le domaine de l'accessibilité.
- Inciter les établissements à créer une rubrique «Accessibilité» sur la page accueil de leur site internet.

Sécurité incendie

- Former et nommer des conseillers-référents auprès des collectivités et des autorités académiques pour aider les établissements dans leur gestion des questions de sécurité incendie et d'accessibilité.
- Optimiser les protocoles d'évacuation (sécurisation du rassemblement sur rue, intégration de plans repérés dans le protocole, réflexion sur les moyens et possibilités internes de formation) dans chaque établissement et valider le bon fonctionnement des mesures envisagées par des exercices réalistes.
- Engager une réflexion entre les partenaires concernés sur les difficultés d'interprétation des textes sur l'évacuation différée et les espaces d'attente sécurisés.

Sécurité, santé, hygiène et sport

- Demander aux collectivités la mise à disposition de tous les documents utiles liés à la sécurité des biens et des personnes dans les établissements d'enseignement.
- Afficher les modalités d'accès aux fiches prévention de l'Observatoire dans chaque établissement d'enseignement.

Formations professionnelles, sécurité au travail

- Former les enseignants à la gestion des risques : chimiques, électriques, environnementaux...
- Renforcer les liens existants entre l'éducation nationale et les syndicats et organismes de prévention du bâtiment pour connaître

les besoins des entreprises et leurs préoccupations sur la réglementation relative à l'accueil des jeunes stagiaires.

Risques majeurs

- Clarifier le nombre d'exercices PPMS annuels. Réalisation de deux exercices PPMS chaque année à minima (un «attentat-intrusion» et un «risques naturels et technologiques»), accompagnés d'entraînements ou exercices adaptés aux particularités locales (proximité d'un site Seveso, remédiation rendue nécessaire lors du précédent exercice...).
- Engager une réflexion sur un mode de signal d'alerte spécifique à la posture attendue reconnaissable par tous et en tout lieu afin de faciliter l'acquisition de conduites réflexes. Veiller à l'utilisation du vocabulaire (évacuation, confinement, fuite...).
- Déployer massivement la formation aux gestes qui sauvent en lien avec la prévention des risques et menaces majeurs.

Enseignement supérieur

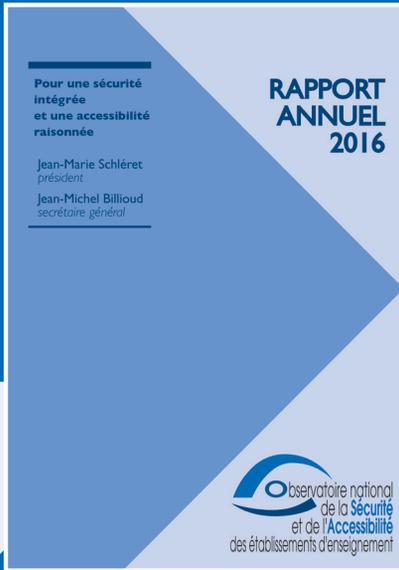
- Généraliser la formation des enseignants en matière de prévention des risques liés aux activités expérimentales et les sensibiliser à la démarche d'évaluation des risques.
- Renforcer la surveillance médicale des étudiants dans le cadre de la médecine préventive.

Groupe Amiante

- Informer en priorité les chefs de service (IEN et chefs d'établissement) de leurs responsabilités et obligations dans ce domaine (Circulaire du 28 juillet 2015 relative aux dispositions applicables en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la fonction publique NOR : RDFFI 503959C).
- Rappeler que la présence et l'actualisation du dossier technique amiante (DTA) sont obligatoires pour permettre aux personnels de bénéficier des dispositifs du plan amiante.
- Traiter en priorité les dernières zones contenant de l'amiante nécessitant des mesures de taux d'empoussièrement conformément aux obligations légales.
- Rendre accessible le DTA mis à jour par les moyens numériques modernes. Pérenniser l'archivage des DTA, les effets de l'amiante apparaissant parfois des dizaines d'années après exposition.

LES PUBLICATIONS 2016

Rapport Annuel 2016



Les Fiches Prévention de l'ONS



Risques et sécurité en Sciences de la vie et de la Terre et en biologie-écologie



Santé et sécurité dans les TP des sciences de la vie et de la santé au cours desquels les étudiants...



Les établissements d'enseignement face à l'évènement majeur



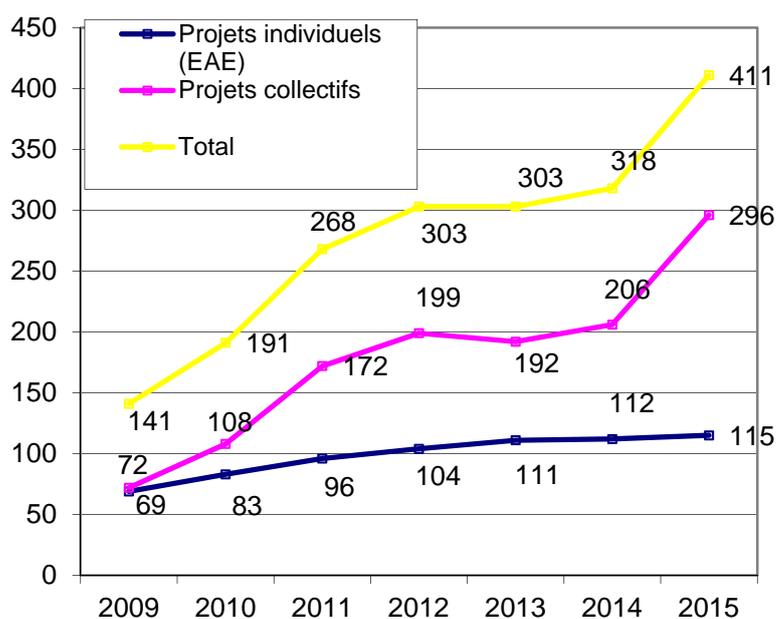
ANNEXE 3

Bilan 2015 des réseaux PAS

Bilan d'activité 2015

Les réseaux PAS « **Prévention, Aide et Suivi** » ont été créés suite à la signature du 1^{er} accord cadre de 2003 entre le ministère de l'Education Nationale et la MGEN. Cet accord a été renouvelé en 2008 et en 2014.

L'objectif des réseaux PAS est de mettre en œuvre sur l'ensemble du territoire des actions de prévention des risques professionnels et de promotion de la qualité de vie au travail. Ces actions sont organisées en faveur de l'ensemble des personnels en activité de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche



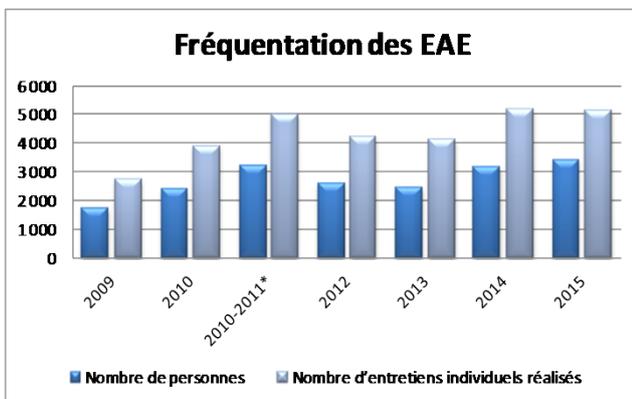
Evolution du nombre de projets PAS

Les Chiffres Clés de 2015

- 15 285 bénéficiaires pour l'ensemble des activités des Réseaux PAS
- 411 projets dont 296 projets collectifs
- 115 lieux d'écoute individuelle et 5120 entretiens réalisés
- Mise en place d'un dispositif d'écoute par téléphone dans 13 départements
- 293 conventions en cours, dont 26 signées en 2015
- 51 conventions signées avec de universités ou établissements du supérieurs partenaires des PAS, dont 7 ont signées en 2015
- Centres de réadaptation : 152 accompagnements et 136 personnes accompagnées dont 89 stages de réadaptation organisés et 63 personnes en PACD sur les Académies de Paris, Créteil, Versailles Bordeaux, et Aix-Marseille

Les Espaces d'Accueil et d'Ecoute: EAE

- Les Espaces d'Accueil et d'Ecoute sont un dispositif d'accompagnement des personnels en difficulté. Ils permettent de proposer, aux personnes qui le souhaitent, des entretiens individuels, dans un lieu neutre, avec des psychologues.
- L'objectif des EAE est de proposer une aide ponctuelle, afin de faire le point sur la situation et de permettre une orientation, soit vers les services RH académiques, soit vers un autre professionnel, lorsque le psychologue l'estime nécessaire.
- Les Espaces d'accueil et d'Ecoute ont fonctionné dans 97 départements en 2015, dont 5 dans les DOM TOM. 9 départements ont plusieurs lieux d'écoute, on totalise donc **115 lieux d'écoute** sur l'ensemble du territoire.



- 5120 entretiens réalisés en 2015
- 3403 personnes reçues
- 76% des bénéficiaires sont enseignants
- 46% des personnels reçus sont issus du 1^{er} degré et 44% du 2nd degré et 7% de l'enseignement supérieur

Supports de communication:

Affiche, Flyer, encart Web, marque page



Expérimentation de la plateforme téléphonique d'écoute et d'accompagnement :

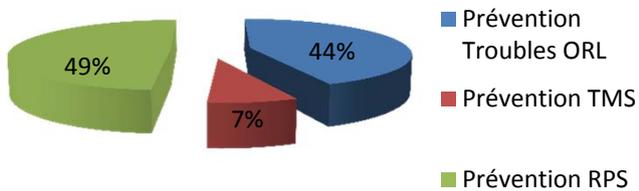
L'objectif :

- renforcer le dispositif existant, en proposant des services complémentaires visant à rendre plus efficiente l'organisation des entretiens proposés par les psychologues au sein des EAE et à proposer, en complément, une écoute psychologique à distance.
- Harmoniser le dispositif existant sur l'ensemble du territoire

Un fournisseur a été retenu pour assurer cette prestation dans 13 départements pilotes avec pour missions principales : la centralisation de la prise de RV (physiques et téléphoniques), l'écoute téléphonique réalisée par des psychologues, le recueil des indicateurs d'évaluation de l'expérimentation.

Les Projets collectifs

Répartition des projets collectifs par thématique



Appuyer la mise en œuvre de la démarche de prévention des risques psychosociaux :

Avec notamment l'appui d'un partenariat avec l'ANACT (Agence National pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et le réseau des ARACT (Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail) des projets PAS peuvent proposer :

- Une aide méthodologique pour la réalisation d'un diagnostic partagé et la priorisation des actions de prévention des RPS,
- Un appui à l'analyse et à la rédaction d'un plan global de prévention des risques professionnels
- Un appui à la mise en œuvre du plan d'action

Former les encadrants (Corps d'Inspection, personnel de Direction ...)

Exemple de projet :

Formation des directeurs et chefs d'établissements : Médiation et Gestion des conflits : les attitudes propices au dialogue

L'objectif de cette formation est d'aider les participants à mettre en œuvre des stratégies de résolution de conflits propices au dialogue, lorsqu'ils seront confrontés à des tensions ou à une crise. (Études de cas et mises en situations proposées afin de favoriser l'implication dans le traitement de situations délicates)

► **Durée** : 2 jours de formation initiale 2 demi-journées d'analyse de la pratique

2015:

- 296 projets collectifs menés
- 12 335 personnes bénéficiaires
- 65% des bénéficiaires sont des enseignants (50% du 1^{er} degré, 19% du 2nd degré et 31% du supérieur)

Sensibiliser et former les agents

Exemple de projet :

Formation des enseignants de maternelles à la prévention des Troubles Musculo Squelettique (TMS)

L'objectif de cette formation est d'augmenter les connaissances sur les TMS, sur l'origine de leur apparition.

La formation s'organise en 3 phases :

- Observation des locaux, des espaces de travail et des activités dans les classes
 - Entretien-bilan et conseils préventifs
 - Restitution des observations, apports pratiques et propositions d'amélioration des situations pénalisantes pour le dos.
- **Format** : Une journée et demie de formation (J1 + ½ journée de réactivation de connaissances)

Exemple de projet :

Sensibilisation des enseignants du 1^{er} degré à la prévention des troubles ORL

L'objectif de ces ateliers est d'informer le public sur l'anatomie et physiologie des organes vocaux, les pathologies vocales les plus fréquemment rencontrée, puis de le sensibiliser à la mise en place des comportements adaptés pour prévenir et soigner les problèmes vocaux.

Atelier pratique :

- Constat initial: posture, souffle, articulation, vocalisation
- Le travail du corps
- Le changement et sa description
- Le comportement de forçage vocal et la voix d'implication

Atelier de 3h

Accompagner collectivement des équipes ou des groupes de professionnels

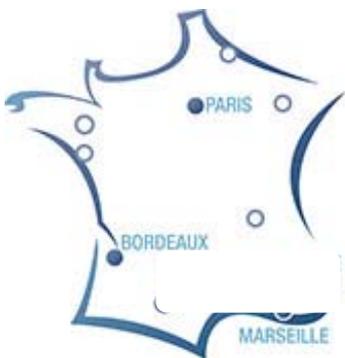
Groupes d'analyse des pratiques professionnelles (GAPP)

Les groupes d'analyse des pratiques professionnelles (GAPP) réunissent une dizaine de personnes exerçant des métiers ou des fonctions similaires qui souhaitent progresser dans leurs pratiques professionnelles, ils permettent d'accompagner les changements et la reconstruction collective du sens au travail, une restauration des collectifs de métier.

Groupes de parole

Les groupes de parole sont des dispositifs basés sur l'échange, en groupes restreints, autour de thématiques partagées, qui présentent une dimension curative plus marquée, c'est-à-dire que ces groupes de parole sont davantage à destination des personnes déjà impactées. Les professionnels concernés n'exercent pas nécessairement le même métier, mais expriment le besoin d'échanger à propos de problématiques, de soucis communs. Le groupe de parole peut-être porté par le psychologue de l'Espace d'Accueil et d'Ecoute ou par un professionnel identifié localement.

Les Centres de Réadaptation : Soutenir les personnels dans la reprise du travail ou la réorientation professionnelle.



En 2015: 3 Centres de Réadaptation:

- CRAIDF Centre de Réadaptation des Académie d'Ile de France
- CRB Centre de Réadaptation de l'académie de Bordeaux
- CR2AM: Centre de Réadaptation de l'académie d'Aix Marseille

En 2015: 136 personnes ont été accompagnées 74% de femmes et 41% des personnes ont entre 40 et 49 ans.

Les centres de réadaptation s'adressent aux personnels de l'Education Nationale qui, suite à un congé de maladie, doivent préparer un retour sur leurs fonctions ou envisager une réorientation professionnelle. Le bénéficiaire doit être en poste adapté de courte ou de longue durée (PACD – PALD) ou en congé longue maladie (CLM), congé longue durée (CLD) pendant la durée du stage.

La mission des Centres de Réadaptation est d'accompagner le bénéficiaire sur le poste adapté ou sur le stage de re-confrontation au travail, dans les deux cas en vue d'une **reprofessionnalisation positive**, par la reprise de la fonction initiale ou par un projet de reconversion.

Exemples de projets collectifs ayant mobilisés les CHSCT En lien avec les ARACT

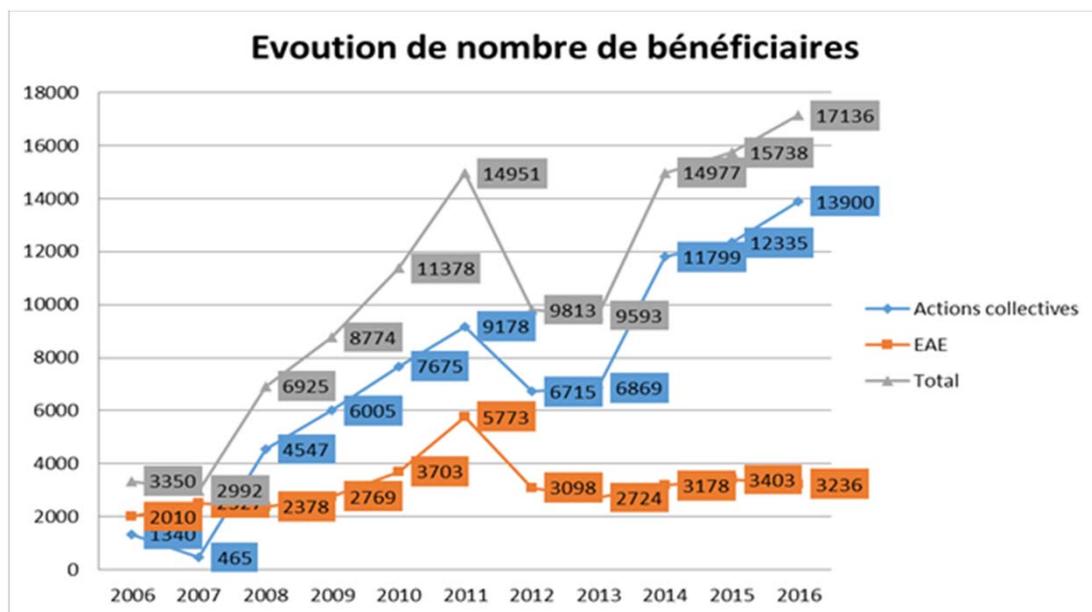
- **Rectorat de Limoges:** Accompagnement du rectorat dans la mise en œuvre du programme de prévention des RPS
- **Académie de Poitiers:** Formation –action : accompagnement des membres du CHSCT académique et des quatre CHSCT départementaux

DSDEN des Deux Sèvres : Formation des conseillers et assistants de prévention du département aux fondamentaux de la posture de facilitation

- **Rectorat de Guyane:** Appui à la mise en place du dispositif de l'Accord cadre RPS : Formation Copil et Formation RPS aux membres du CHSCT
- **Académie de Grenoble:** Sensibilisation à la prévention des RPS du personnel d'encadrement du second degré et des référents du dispositif RPS
- **Académie de Créteil:** Formation RPS membres du CHSCT et conseiller de prévention de l'Académie
- **Université de Valenciennes:** Accompagnement dans la démarche de prévention des RPS
- **Université de La Rochelle:** Accompagnement dans la démarche de prévention des RPS
- **Université de Limoges:** Accompagnement dans la démarche de prévention des RPS
- **Université de Poitiers :** Accompagnement dans la démarche de prévention des RPS

Focus sur l'activité réalisée en 2016

17 136 agents bénéficiaires des actions de santé au travail en 2016



391 projets réalisés dans les académies en 2016

Parmi ces projets collectifs ; 67% des actions ont concerné les RPS, 25 % la Voix et seulement 8% les TMS. Près de 14000 personnes ont été concernées et parmi elles, les agents du premier degré sont les principaux concernés.

123 espaces d'accueil et d'écoute et la mise en route d'un numéro unique national en 2016.

Les Espaces d'accueil et d'Écoute ont fonctionné dans 97 départements en 2016, dont 5 dans les DOM TOM. 9 départements ont plusieurs lieux d'écoute, on totalise donc 123 lieux d'écoute sur l'ensemble du territoire. Le nombre moyen d'entretien par bénéficiaire est en légère hausse, il est passé de 1.50 en 2015 à 1.59 en 2016. Ainsi 3236 personnes en ont bénéficié de 51 49 entretiens.

6 académies couvertes par un centre d'aide au retour au travail

En 2016, 163 personnes ont été accompagnées par les 4 Centres de Réadaptation. 69% de ces personnes étaient des femmes. 41% des personnes ont plus de 50 ans.

Numéro unique EAE

VOUS RENCONTREZ DES DIFFICULTÉS
DANS VOTRE VIE PROFESSIONNELLE OU PERSONNELLE ?

ÉCHANGEZ AVEC UN(E) PSYCHOLOGUE



en face-à-face
à l'Espace d'Accueil et d'Écoute

par téléphone
du lundi au vendredi

Appelez le

0 805 500 005 Service & appel gratuits

de 8h30 à 18h30

Service anonyme, confidentiel et gratuit
Réservé aux agents du MENESR

Illustration : Foty - Photos - Fotostock.com/Alamy, Getty Images - Fotostock.com/Alamy, iStockphoto.com



Nouveau guide repère Réseaux PAS
Médiation, groupe d'échanges de pratiques, d'analyses de
pratiques, ...



ANNEXE 4

Déclaration de FO concernant la dématérialisation des fiches des registres SST



Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle

Confédération Générale
du Travail FORCE OUVRIERE

Déclaration de la FNEC FP FO au CHSCT M du 14 mars 2017 Concernant la dématérialisation des Registres SST.

Vous envisagez de dématérialiser les registres Santé Sécurité au travail.

Pour la FNEC FP FORCE OUVRIERE, loin d'améliorer le fonctionnement, cette mesure, si elle voyait le jour, serait une nouvelle entrave au fonctionnement des CHSCT.

En effet, la première obligation qui est celle de l'employeur, c'est la mise en place des registres SST. La FNEC FP FO constate que ceci est loin d'être fait de manière systématique. Lorsqu'ils existent, ils ne sont pas toujours accessibles aux agents qui en ignorent souvent l'existence.

Ils le sont encore moins aux membres de CHSCT, qui doivent bien souvent insister pour pouvoir les consulter alors que la réglementation leur en donne la possibilité.

Si une telle mesure venait à voir le jour :

- Comment pratiquement les agents pourraient-ils accéder en toute liberté aux registres de leur établissement ou de leur service ?
- Qui seraient précisément les destinataires (les IA-DASEN, leurs secrétaires, les IEN, les directeurs d'école, les chefs d'établissement ...) ? -
- Y aurait-il possibilité de retourner par mail la prise en compte du signalement à l'agent qui l'a effectué ?
- Comment les représentants du personnel pourraient-ils consulter le registre sur place lors de leurs tournées ?

La FNEC-FP-FO est soucieuse du suivi des dossiers que les personnels lui transmettent, pour cela, il faut que ceux-ci puissent le faire. La dématérialisation des registres serait un nouvel obstacle et une nouvelle entrave à l'exercice du mandat de délégué du personnel au CHSCT.

Que l'administration demande la transmission des fiches de registres SST par mail pour des facilités de fonctionnement est une chose, qu'elle décide de s'accaparer les registres en est une autre.

C'est la raison pour laquelle FORCE OUVRIERE est particulièrement opposée à ce changement dont les intentions ne sont que trop prévisibles.