



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

21 novembre 2016

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 21 novembre 2016, 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
M. Joël PEHAU

Pour FO : M. Guy THONNAT

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

Pour la FSU : Mme Monique DAUNE

✓ les représentants du personnel suppléants présents à cette séance

Pour la FSU : Mme Patricia BRAIVE
Mme Sandrine MONIER

Pour l'UNSA : M. Alain BROUSSE

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

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 Patricia VALENCY-LAGARDE, chargée du secrétariat administratif du CHSCTMEN

Au titre de la DGESCO

- Mme Isabelle BRYON, chef du bureau de la personnalisation des parcours scolaires et de la scolarisation des enfants handicapés

En qualité de personnes qualifiées :

- lors de l'examen du point IV de l'ordre du jour : M. Frédéric MORINIÈRE, haut fonctionnaire adjoint de défense et de sécurité

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



Mme Wagner ouvre la séance en rappelant que trois représentants du personnel siègent pour la première fois au CHSCTMEN : Mme Sophia Catella (qui remplace Mme Desseaux), Mme Sandrine Monier (qui remplace M. Dayma) et Mme Alexandra Derosière (qui remplace M. Dupasquier mais qui n'a pu assister à la présente séance). Puis, elle présente la liste des points inscrits à l'ordre du jour en précisant que Mme Isabelle Bryon, chef du bureau de la personnalisation des parcours scolaires et de la scolarisation des enfants handicapés à la DGESCO, et M. Frédéric Morinière, haut fonctionnaire adjoint de défense et de sécurité, interviendront au cours de cette séance.

Les représentants de la FSU donnent lecture d'une déclaration préalable (cf. annexe 1a) et regrettent qu'aucun représentant de l'administration n'ait été présent lors de la réunion du groupe de travail préparatoire du 7 novembre dernier.

Les représentants de FO indiquent qu'ils ont éprouvé le même ressenti.

Mme Wagner répond que les représentants de l'administration devant animer le groupe de travail ont été convoqués d'urgence à une réunion interministérielle au cabinet. Dans cette situation, deux solutions étaient envisageables : soit annuler la tenue du groupe de travail, soit le maintenir mais avec une représentation différente de l'administration. C'est la seconde option qui a été choisie car les agendas très chargés du service ne permettaient pas de reprogrammer rapidement une réunion. L'administration a été représentée à la réunion par le médecin-conseiller technique et le conseiller de prévention des risques professionnels placés auprès de la DGRH.

Les représentants de la FSU reconnaissent que cette situation s'est réalisée pour la première fois le 7 novembre dernier. Ils souhaitaient toutefois le signaler en amont de la déclaration préalable.

Les représentants de FO donnent à leur tour lecture d'une déclaration préalable (cf. annexe 1b). Ils rappellent également que, par lettre du 8 novembre dernier, ils ont demandé que le projet de décret relatif à l'évaluation des enseignants soit inscrit à l'ordre du jour de la présente séance du CHSCTMEN. Enfin, ils rappellent que le médecin-conseiller technique et le conseiller de prévention des risques professionnels ne peuvent en aucun cas être considérés comme des représentants de l'administration puisqu'ils sont des membres associés aux réunions du CHSCT. Ils ne constituent par conséquent pas des représentants de l'employeur.

Les représentants de l'UNSA donnent à leur tour lecture d'une déclaration préalable (cf. annexe 1c). Ils considèrent que l'absence de représentants de l'administration doit rester exceptionnelle, même si le règlement intérieur du CHSCTMEN ne comporte aucune disposition en matière de réunion des groupes de travail et s'ils reconnaissent qu'il peut exister des impondérables.

Mme Wagner rappelle que l'absence de représentants de l'administration n'était pas volontaire. A l'avenir, si le niveau de représentativité des représentants de l'administration n'atteint pas le niveau que les représentants du personnel estiment nécessaire, le groupe de travail concerné sera annulé. S'agissant du projet de décret relatif à l'évaluation des enseignants, elle précise que, conformément aux dispositions de l'article 57 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, l'évaluation statutaire des enseignants n'est pas de la compétence spécifique du CHSCT. Ce projet de décret sera soumis au comité technique ministériel avant la fin de l'année.

Les représentants de FO font observer que le CHSCTMEN s'est pourtant déjà penché sur les entretiens individuels. Ils soumettent par conséquent l'avis suivant au vote :

Considérant les conséquences que peut avoir sur la santé des enseignants la mise en place du nouveau processus d'évaluation des personnels, le CHSCT M demande que le projet de décret concernant l'évaluation des personnels fasse l'objet d'une étude approfondie du CHSCT M avant la prise d'une quelconque décision.

Les représentants de la FSU indiquent qu'ils voteront contre cet avis car le projet de décret est à l'ordre du jour du comité technique ministériel mais cela n'exclut pas pour autant que le comité technique ministériel saisisse le CHSCT ministériel de cette question, s'il l'estime nécessaire. Ils considèrent en effet que l'évaluation des personnels peut relever de la compétence du CHSCT.

Les représentants de l'UNSA s'associent à cette remarque.

Résultats du vote sur l'avis présenté par FO :

Contre : 6 (4 FSU et 2 UNSA)

Pour : 1 (FO)

M. Delanoë précise que les questions concernant la circulaire du 11 juillet 2016 relative à la médecine de prévention soulevées par les représentants de l'UNSA dans leur déclaration préalable feront l'objet d'un examen.

I – Approbation des procès-verbaux des séances du CHSCTMEN des 30 mai et 4 juillet 2016

Les procès-verbaux sont adoptés à l'unanimité des représentants du personnel.

II – Désignation de la nouvelle secrétaire du CHSCT suppléante

Les représentants de la FSU indiquent que leur organisation syndicale propose que Mme Sophia Catella soit désignée en qualité de secrétaire suppléante, en remplacement de Mme Luce Desseaux.

Mme Catella est désignée en qualité de secrétaire suppléante à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative.

III – Examen des documents réglementaires

- Synthèse de l'activité de la médecine de prévention pour les années 2014-2015

Le Docteur Garcin présente un diaporama (cf. annexe 2). Elle ajoute qu'elle ne travaille pas à partir des chiffres remontés dans le logiciel Mededuc mais à partir des rapports d'activité des médecins de prévention.

Mme Wagner tient à rappeler que les résultats de cette synthèse ne sont pas issus de l'outil informatique et demeurent de l'ordre du déclaratif. Cet état de fait peut expliquer une partie des discontinuités constatées d'une année sur l'autre. Ce manque de fiabilité peut être préjudiciable à une analyse précise des variations et sur les conséquences qu'on en tire.

Les représentants de la FSU font remarquer que la situation n'est malgré tout pas brillante. 400 médecins de prévention seraient nécessaires et il convient de progresser dans ces domaines-là, notamment en ce qui concerne le suivi médical particulier, les médecins de prévention étant sollicités de plus en plus fréquemment par les agents. Ils rappellent qu'une réflexion sur la pénibilité dans la fonction publique est en cours mais celle-ci va se heurter à un problème de cartographie et de définition de la pénibilité dans les services. S'agissant du tiers-temps, la pluridisciplinarité éventuelle qui doit lui être associée doit l'être en milieu de travail et non en apesanteur.

Les représentants de l'UNSA entendent parfaitement l'argument de la variabilité souligné par Mme Wagner. Les variations ne peuvent toutefois pas avoir lieu du simple au double. Il existe une disproportion. Ils remercient le docteur Garcin pour cette synthèse ainsi que pour les pistes qu'elle suggère. Ils souhaiteraient connaître la différence entre médecine de prévention et médecine du travail, s'agissant de l'offre en matière de santé publique.

Le docteur Garcin répond que la santé publique correspond à une approche collective alors que la médecine de prévention est une branche de la santé publique puisqu'elle s'adresse individuellement à la personne. Cette question doit être étudiée au niveau des académies. L'offre de santé publique doit être harmonisée avec les axes de travail définis au niveau de chaque académie. Un plan d'action avec des indicateurs suivis régulièrement doit être mis en place. Les personnels suivis sont en effet des personnels à risques ou en difficulté.

Les représentants de FO considèrent que le problème ne provient pas de la fiabilité des chiffres. La situation de la médecine de prévention n'est pas liée au fait qu'un outil informatique est utilisé ou pas. Ils rappellent à cet égard que le logiciel Mededuc ne permet pas de renseigner des données départementales. Ils sont inquiets pour le devenir de la médecine du travail et de la médecine de prévention. Et la réflexion engagée par la Fonction publique sur les instances médicales ne leur semble pas aller dans le bon sens. Par ailleurs, certaines enquêtes diligentées par le Premier Ministre les inquiètent (par exemple l'enquête SRIAS), en raison de leur objectif. En effet, la mutualisation se traduit le plus souvent par des suppressions d'emplois. Ils déplorent la baisse du nombre de visites quinquennales. En

Haute-Loire par exemple, le médecin de prévention ne peut plus assurer toutes ses missions. La seule solution envisageable est par conséquent d'effectuer des recrutements. Certains départements ou académies ont des médecins qui n'ont pas la qualité de médecins du travail. S'agissant de l'amiante, ils souhaiteraient obtenir des précisions sur le recours à un prestataire extérieur pour la lecture centralisée des auto-questionnaires, notamment en ce qui concerne le coût et le financement. Ils souhaitent savoir également ce qu'il convient d'entendre par inaptitude et font remarquer que, dans le cas de la médecine scolaire, le recours à la pluridisciplinarité a dégradé les services. Ils évoquent à nouveau les difficultés rencontrées par certains CHSCT pour effectuer une enquête suite à un suicide ou une tentative de suicide (dans les académies de Bordeaux et de Rouen). Ces enquêtes se heurtant à de nombreuses résistances locales ne sont le plus souvent pas menées. Ils rappellent la nécessité d'une adaptation des postes de travail au quotidien (les PACD et PALD ne sont pas les seuls postes adaptés). Enfin, ils constatent le faible pourcentage de remontée des fiches d'exposition en matière de substance CMR (substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction). Dans une école de la Haute-Loire par exemple, les personnels ne savent toujours pas, plusieurs semaines après les faits, à quelle substance dangereuse ils ont réellement été exposés.

Les représentants de la FSU évoquent la situation de la DSDEN de la Creuse. Il existe en effet au sein de cette structure une problématique de souffrance au travail liée au management. La médecine de prévention est intervenue, par le biais d'entretiens individuels. Les causes du mal-être sont présentes au sein de la structure et 12 personnes sur 30 relèvent de mal-être tandis que 4 personnes présentent un état dépressif majeur pour lesquels un passage à l'acte est possible. Les organisations syndicales en appellent par conséquent au ministère pour régler cette situation et lui remettent un courrier à cet effet.

Mme Wagner demande si le CHSCT départemental a été convoqué et si une enquête a été diligentée.

Les représentants de la FSU répondent que le CHSCT départemental est précisément présidé par l'IA-DASEN. C'est par conséquent le CHSCT académique qui a été saisi.

Les représentants de la FSU rappellent que les médecins de prévention hésitent à venir travailler à l'Education nationale en raison de la difficulté de suivi de leurs préconisations.

M. Delanoë répond qu'il est sensibilisé aux difficultés de recrutement sur les postes de médecins de prévention. S'agissant de la lecture centralisée des auto-questionnaires d'évaluation d'exposition aux poussières d'amiante, il précise qu'il s'agit d'une prestation proposée cette année aux académies, qui sera vraisemblablement reconduite l'année prochaine. Le traitement des auto-questionnaires a été effectué par la société Sépia Santé qui a restitué le résultat de cette étude aux académies. 3000 questionnaires ont ainsi été traités cette année. La DGRH assure le financement de cette opération.

Les représentants de FO remettent à Mme Wagner un article du *Journal du dimanche* affirmant que le ministère envisage de confier aux médecins de prévention des tâches de contrôle sur les arrêts maladie des personnels enseignants.

Mme Wagner répond que cette question n'est pas documentée pour l'instant mais qu'elle pourrait faire l'objet d'une inscription à l'ordre du jour d'une prochaine séance du CHSCTMEN.

IV – Mesures de sécurité dans les écoles et établissements scolaires à la rentrée 2016

M. Morinière rappelle qu'il est haut fonctionnaire adjoint de défense et de sécurité, le haut fonctionnaire de défense et de sécurité étant M. Guin, secrétaire général, et présente le service qu'il pilote et qui comprend 14 personnes. Les missions de la structure dans laquelle il exerce ses fonctions sont précisées par le code de la Défense. Elle anime et coordonne au sein du ministère la politique en matière de défense et de sécurité, qui est définie par le Premier Ministre, lequel dispose du SGDSN (secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale) qui comprend deux directions : la direction des affaires internationales, stratégiques et technologiques et la direction de la protection et de la sécurité de l'Etat. L'ANSI (agence nationale de la sécurité des systèmes d'information) est également rattachée au SGDSN. Dans ce cadre, divers plans nationaux sont mis en place au niveau interministériel, dont le plan Vigipirate. Une posture est préparée en fonction de l'évaluation de la menace terroriste. Cette posture peut s'accompagner de mesures complémentaires. La posture Vigipirate élaborée en août dernier se termine en décembre prochain et une nouvelle posture sera définie pour l'année 2017. Différentes mesures concernent Vigipirate : les principales sont des mesures sécuritaires d'accès aux bâtiments. Elles sont de plus en plus rigoureuses, depuis les attentats qui ont frappé la rédaction de Charlie-Hebdo en janvier 2015. Une fiche intrusion a été ajoutée après les attentats du 13 novembre 2015, celle-ci prescrivant la réalisation d'un certain nombre d'exercices. A la suite des attentats de Nice et de Saint

Etienne du Rouvray, des mesures d'urgence ont dû être prises afin de sécuriser les établissements scolaires à la rentrée scolaire dernière. Une instruction relative aux mesures de sécurité dans les écoles et les établissements scolaires à la rentrée scolaire 2016 a été adressée le 29 juillet 2016 conjointement aux préfets et aux recteurs. Elle formalise encore davantage les liens entre les préfets et les écoles et structure la chaîne rectorale. Des réunions spécifiques doivent être mises en place avant la rentrée scolaire, les préfets doivent s'assurer que les consignes données après les attentats de novembre 2015 ont bien été respectées, formaliser un exercice cadre pour préparer un éventuel attentat, instaurer un certain nombre d'exercices dont 1 avant la Toussaint. En effet, la bonne réaction ne consiste pas toujours à évacuer les bâtiments, il est parfois préférable de se confiner dans des locaux prévus à cet effet. Cette circulaire vise également à formaliser les formations à une gestion éventuelle de crise et prévoit de réaliser un exercice d'alerte avec les directeurs d'école. Un certain nombre de documents a par conséquent été préparé à l'attention des directeurs d'école, principaux de collège, et proviseurs de lycée. Un accompagnement est indispensable et nécessaire, d'autant que la population concernée est mineure. Cette circulaire a été complétée par un accord-cadre du 24 août 2016, signé par la Ministre de l'éducation nationale, le ministre de l'intérieur et le ministre de l'agriculture. Cet accord-cadre formalise encore davantage la structuration de la formation à la gestion de crise et aux premiers secours. Des travaux sont actuellement en cours afin de suivre l'évolution de la situation. Une mission d'inspection IGAENR/IGEN/IGA est notamment en cours. Des travaux préparatoires afin d'améliorer la résilience de l'administration centrale du ministère sont en cours, avec une consolidation du centre ministériel de crise, une amélioration de la protection et de la sécurité des différents sites. Des mesures financières ont également été prises avec l'abondement du FIPD (fonds interministériel de prévention de la délinquance) par le ministère à hauteur de 50 millions d'euros.

Les représentants de la FSU remercient M. Morinière pour son exposé. Ils évoquent la campagne de SMS qui a posé des problèmes primordiaux. Ils se demandent à cet égard si tous les directeurs d'école disposent d'un téléphone portable et si toutes les écoles disposent d'un réseau suffisant. Ils font remarquer qu'il est compliqué pour un directeur d'école de répondre au téléphone lorsqu'il est en classe. Ils demandent par ailleurs si l'enveloppe budgétaire sera reconduite. Ils rappellent leur souhait de disposer d'alarmes différentes en fonction du danger (PPMS, alarme intrusion etc...) et demandent si la mission d'inspection va travailler sur l'ensemble des préconisations.

M. Morinière répond qu'il ne conduit pas lui-même cette mission d'inspection mais que des déplacements sur le terrain sont évidemment prévus. La problématique du juste niveau (ne pas terroriser mais préparer les encadrants à une culture de la sécurité) est bien connue. De nombreux systèmes sont à l'étude : faire sonner tous les téléphones en même temps, utiliser le système des SMS (avec l'inconvénient signalé précédemment), distribuer des dispositifs sonores, utiliser des petits boîtiers d'alerte etc... Le système d'alerte par SMS reste le dispositif retenu à ce jour. S'agissant de la possibilité d'évacuer ou de confiner, il n'existe pas de réponse générale. C'est la raison pour laquelle il est indispensable de réaliser un audit de sécurité avec les forces de sécurité locales afin de retenir la solution la plus satisfaisante en fonction de la situation. S'agissant du problème lié aux réseaux, il reconnaît que certains d'entre eux ne couvrent pas toutes les zones. Il appartient aux rectorats de procéder à l'identification de ces zones blanches. Enfin, l'effort financier de l'Etat devrait perdurer car la menace à un niveau élevé est probablement durable.

Les représentants de FO rejoignent M. Morinière lorsqu'il affirme que la sécurité de l'école ne peut pas être assurée par l'école toute seule. Mais c'est justement l'élaboration des consignes de sécurité par les directeurs d'école qui pose problème. En effet, ce n'est pas leur métier. Ils évoquent les conséquences de la fermeture des écoles qu'impliquent les consignes de sécurité en vigueur ; dans cette situation, le risque incendie n'est pas pris en compte.

M. Morinière répond que les gendarmes et la police ont formé à cet effet des référents sécurité.

Les représentants de FO font observer que les gendarmes donnent dans certains cas des consignes qui ne sont pas applicables dans les faits. Ils dénoncent la constitution par l'administration de fichier des téléphones des directeurs d'école sans leur accord express et rappellent que toute astreinte doit être compensée. L'utilisation du téléphone portable tend à devenir une pratique régulière, y compris pour des raisons différentes de celle de la sécurité liée aux attentats : cela a été le cas dans l'Hérault lors de la journée du 13 octobre dernier où les conditions climatiques ont conduit le préfet de l'Hérault à fermer les écoles et établissements scolaires. Ils évoquent par ailleurs la mise en cause des enseignants dans l'arrêté préfectoral de fermeture de la salle de prières de l'école maternelle Jules Ferry d'Ecquevilly (Yvelines) et souhaitent l'intervention du ministère pour protéger les agents des mesures prises par le préfet. Ils remettent aux représentants de l'administration le texte adressé aux directeurs d'école et aux chefs d'établissement par le directeur du cabinet du recteur de Montpellier ainsi que la lettre que le secrétaire de l'union départementale FO a adressée au préfet des Yvelines.

M. Morinière indique qu'il découvre cette dernière situation mais qu'il s'en fera le relais. S'agissant des compétences des personnels en fonction de leur métier, il rappelle qu'un chef d'établissement ou un directeur d'école est responsable de la sécurité des élèves dans l'établissement. Il est de son devoir de prendre des mesures qui limitent le risque. Cela fait partie de son périmètre de responsabilité. C'est pour cette raison qu'il existe un plan de formation.

S'agissant de l'élaboration des consignes, il précise que l'audit de sécurité mené en collaboration avec les forces de sécurité est fortement recommandé. Le plan de mise en sécurité est élaboré par le directeur d'école ou le chef d'établissement mais doit être discuté avec les forces de sécurité, la mairie, etc... Les gendarmes ne peuvent et ne doivent pas élaborer tout seuls ce plan puisqu'ils ne connaissent pas l'établissement. S'agissant de la fermeture des écoles et du risque incendie, il n'existe malheureusement pas de solution idéale. La sortie libre est autorisée dans certains cas, contrairement à l'entrée, qui ne l'est jamais. Les directeurs d'école conservent bien évidemment la possibilité de ne pas communiquer leur numéro de téléphone portable personnel, s'ils le souhaitent. S'agissant de l'utilisation des téléphones portables dans le cas de l'alerte inondation, il rappelle que, même si les risques industriels et météorologiques perdurent, l'utilisation des listes téléphoniques doit être réservée à un usage sécuritaire.

Les représentants de la FSU rappellent que les exercices sont importants dans l'enseignement du second degré car ils permettent d'évaluer la pertinence d'un plan. Mais certains professeurs (comme les professeurs de sport) et élèves peuvent être absents lors des exercices et il convient qu'ils puissent eux aussi avoir accès à l'information concernée.

M. Morinière répond qu'il existe des remontées par académie concernant les exercices mais qu'il n'existe pas encore de consolidation au niveau national. Il prend acte des remarques des représentants du personnel qui pourraient faire l'objet de nouvelles consignes.

Les représentants de la FSU reviennent sur la situation des enseignants qui effectuent une partie de leur activité d'enseignement à l'extérieur de l'établissement. S'il y a confinement, leurs élèves ne pourront entrer dans l'établissement à leur retour. Ils demandent également ce qui a été prévu en matière de gestion des parents en cas de crise majeure et de confinement.

M. Morinière répond que le cas s'est déjà produit. Les forces de police sont les premières autorités qui arrivent sur place. La gestion des parents serait par conséquent effectuée par les forces de police. La question de la gestion des parents est d'ailleurs traitée dans certains plans (comme par exemple, en cas d'incident dans une centrale nucléaire). Il n'existe malheureusement pas de meilleure solution dans certains cas que le confinement. S'agissant des professeurs qui effectuent une partie de leur activité à l'extérieur de l'établissement, il est nécessaire qu'ils figurent dans le circuit d'alerte et qu'ils restent à l'abri quelque part.

Les représentants de l'UNSA considèrent que la difficulté réside dans le fait que le temps de l'école est long et qu'on est entré dans une culture du risque, liée aux récents attentats et au contexte de menace terroriste. Ils comprennent la nécessité d'aller vite en matière de sécurité mais ce glissement est ennuyeux. Par ailleurs, les différents systèmes d'alarme et de SMS risquent de se court-circuiter. Ils souhaitent que des consignes sur la différence entre exercice et simulation soient données. Ils se montrent très intéressés par la mission d'inspection et souhaiteraient en connaître les résultats ainsi que les enseignements pouvant en être tirés. La situation est particulièrement compliquée dans les écoles primaires, qui sont protéiformes et qui accueillent des tout-petits.

M. Morinière répond qu'il ne pilote pas cette mission d'inspection mais que l'idée est de faire un bilan quelques mois après la rentrée scolaire. Un exercice n'est effectivement pas la même chose qu'une simulation. L'exercice ne vaut que si un plan existe. Il y a eu en effet des écarts à certains endroits, les simulations constituant en cas d'excès des échecs car elles déclenchent la panique. S'agissant des écoles maternelles, il existe un guide spécifique en la matière et la méthode retenue consiste à remplacer « l'exercice » par un jeu. S'agissant du croisement des différents systèmes d'alerte, il reconnaît que le problème est réel et que des vérifications précises doivent être faites au moment des exercices. Enfin, s'agissant des listes téléphoniques, le risque qu'elles soient dévoyées existe probablement mais cet inconvénient demeure moins grave que celui de ne pas être averti en cas d'attentat ou de menace terroriste. Il vaut mieux prendre le risque de dispositifs d'alerte redondants que pas de dispositif.

Les représentants de FO considèrent que l'école ne peut pas assurer sa sécurité toute seule. Or, les directeurs d'école ont le sentiment de travailler seuls sans aucune coordination avec les autres plans, et notamment avec le plan communal de sauvegarde.

M. Morinière fait observer que la situation n'est pas la même partout. Les directeurs d'école et les chefs d'établissement doivent se rapprocher des forces de sécurité pour réaliser l'audit de sécurité. Ce sont les raisons pour lesquelles il a été demandé aux préfets de se rapprocher des chefs d'établissement et des directeurs d'école, d'une part et des référents sûreté ont été désignés, d'autre part. Des formations ont été mises en place. Il invite les représentants du personnel à faire remonter les situations les plus délicates afin de pouvoir y remédier.

Les représentants de la FSU rappellent que la FSU est intervenue auprès du ministère afin d'obtenir des précisions sur le nombre d'exercices à effectuer sur l'année. Malgré les recommandations du ministère en la matière, certains recteurs et/ou IA-DASEN exigent jusqu'à 6 exercices.

M. Morinière répond qu'il en était resté à 3 exercices obligatoires dont un exercice alerte attentat. Il prend note de cette remarque.

Mme Wagner précise que l'intervention de M. Morinière a permis de clarifier les mesures de sécurité données à la dernière rentrée scolaire et le remercie pour son intervention.

V – Conditions de travail des enseignants accueillant des élèves à besoins particuliers

M. Delanoë rappelle qu'une première réunion du groupe de travail ad hoc a eu lieu le 27 septembre dernier. Diverses pistes ont été envisagées : rédaction d'un recueil méthodologique, toilettage des textes réglementaires, demande de documentation statistique, par exemple. Certaines académies ont mis en place localement des groupes de travail semblables. Il a été convenu qu'un retour de cette réunion serait effectué lors de la présente séance du CHSCT, avec l'objectif de mettre au point une feuille de route.

Mme Bryon rappelle que son bureau est compétent à l'égard des seuls enfants handicapés. Or, la notion d'élèves à besoins particuliers est une notion plus vaste. La situation de handicap correspond à des situations bien identifiées. En effet, il existe, en cas de handicap reconnu par les CDAPH, un plan de compensation (aide humaine, transport en véhicule spécialisé, versement d'une prestation compensatoire, accompagnement par un service de soins). 280 000 enfants handicapés sont actuellement scolarisés. 60 % font l'objet d'un accompagnement par une aide humaine. 80 000 sont scolarisés dans des établissements médico-sociaux. Elle précise que la DGESCO travaille actuellement sur une réforme des formations spécialisées, afin de créer des enseignants-ressources. Par ailleurs, la DGESCO a élaboré un certain nombre de documents, notamment des documents concernant l'aide à la mise en œuvre pédagogique du PPS (projet personnalisé de scolarisation). La DGESCO a également édité le Geva-Sco qui constitue une aide pour mettre à plat les difficultés et évaluer les besoins. S'agissant de la formation initiale en ESPÉ, un module handicap est désormais obligatoire même si la mise en place de celui-ci est différente d'un ESPÉ à l'autre. Un parcours m@gistère complet sera prochainement remis aux ESPÉ. Enfin, le site Eduscol est alimenté régulièrement par des guides qui présentent des pistes et des idées en matière de pédagogie.

Les représentants de la FSU rappellent que le compte-rendu de la réunion du groupe de travail du 27 septembre indique qu'il convient de sortir du « déni ». Ils souhaiteraient par conséquent que le ministère adresse des consignes en la matière aux recteurs d'académie afin de traiter cette question au plan local. Ils évoquent également la possibilité de questionner les moyens. Il avait par ailleurs été question des enfants au comportement délictuel et pas seulement des enfants à besoins particuliers. Ils souhaitent connaître la manière dont les documents édités par la DGESCO sont diffusés et rappellent que le besoin ressenti sur le terrain est un besoin de formation (par exemple en ce qui concerne les enfants allophones). Ils soumettent l'avis suivant au vote :

Concernant les conditions de travail et les situations de souffrance des personnels prenant en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers ou au comportement perturbateur, les représentants des personnels au CHSCT MEN demandent que le ministère s'engage pour la reconnaissance officielle de ce type de situations et donne la consigne aux recteurs et aux IA-DASEN pour que les situations problématiques remontées soient effectivement traitées dans les CHSCT académiques et départementaux.

Les représentants de FO indiquent qu'ils complètent cet avis en déposant un autre avis, l'avis présenté par la FSU ne prenant en compte qu'un aspect du problème :

Le CHSCT M a étudié et entendu les très nombreux témoignages d'enseignants et d'AESH victimes d'agressions et de violences de la part d'enfants dits « à besoins particuliers » faisant l'objet d'une inclusion scolaire.

Le CHSCT M se prononce donc pour la prise en compte immédiate des situations de difficultés des collègues lorsqu'elles sont connues de l'administration (réorientation des élèves vers des structures spécialisées, mise à disposition de personnels supplémentaires, aménagement des emplois du temps, ...).

Le CHSCT M saisit le Comité Technique Ministériel pour que soient étudiées :

- La restitution de tous les postes supprimés dans l'AESH ces dernières années (postes Rased, classes adaptées,...)

- La titularisation de tous les personnels assistants d'accompagnement des enfants dans les filières existantes de la Fonction publique.

Mesures, seules à même de permettre de soulager les enseignants et de prendre en compte les besoins particuliers des élèves.

Le CHSCT M dénonce la convention entre la région académique « Auvergne Rhône Alpes » et l'Agence Régionale de Santé qui se fixe pour objectif à l'horizon 3 ans, la fermeture de 50% des classes en établissements médico-sociaux.

Les représentants de FO considèrent que les difficultés rencontrées par les enseignants sont liées à la politique d'inclusion scolaire sans différenciation. Cette question a déjà été évoquée lors du groupe de travail du 27 septembre et dans les CHSCT départementaux et académiques mais le CHSCT ministériel doit se pencher lui aussi sur le fait que certains enfants ne sont pas à leur place. Il donne un exemple concret de témoignage issu d'une fiche de registre SST ; dans le cas considéré, un placement en ITEP (institut thérapeutique et pédagogique) est souhaité mais a été refusé par la MDPH. Ils attendent par conséquent de leur employeur des mesures immédiates, concernant le temps de présence et l'emploi du temps de l'enfant, l'aide humaine, notamment. Ils évoquent la question de l'enseignement spécialisé dans un contexte de suppression de postes ces dernières années, postes RASED et classes adaptées, par exemple. Ils évoquent enfin la convention passée par la région académique Auvergne – Rhône - Alpes avec l'agence régionale de santé qui a pour ambition de supprimer dans les 3 ans 50 % des classes d'ITEP.

Mme Bryon répond que les documents élaborés par la DGESCO (aide à l'élaboration du PPS, GEVASCO...) ont été publiés au BO. Pour ce qui concerne la question relative aux décisions d'orientation vers des établissements spécialisés, il s'agit en fait d'une question législative et réglementaire puisqu'on touche aux prérogatives de la MDPH (maison départementale des personnes handicapées). C'est en effet la seule instance compétente en matière d'admission dans un dispositif spécialisé. Il est impossible de lui « forcer la main » pour une admission en établissement médico-social. S'agissant de la convention passée par la région académique Auvergne – Rhône - Alpes avec l'agence régionale de santé évoquée par les représentants de FO, elle précise qu'il s'agit de développer l'externalisation des unités d'enseignement (UEE) et non de la fermeture de celles-ci. L'élève de l'UEE demeure un élève relevant de l'établissement médico-social. Afin de cadrer ce nouveau dispositif d'unités d'enseignement externalisées, un cahier des charges a été défini conjointement avec la DGCS (direction générale de la cohésion sociale). Ce dispositif ne devra pas fonctionner moins de 12 heures par semaine et ne devra pas concerner moins de 6 enfants. L'orientation en « dispositif ITEP » (et non en ITEP) est devenue possible grâce à la loi Santé. On reste toutefois dans des parcours accompagnés.

Les représentants de FO indiquent que la convention prévoit également de développer le dispositif Sessad (service d'éducation spéciale et de soins à domicile). Il s'agit en fait de réaliser des économies à grande échelle.

Les représentants de la FSU précisent qu'ils ne s'associeront pas à l'avis présenté par FO même s'ils considèrent qu'il évoque des choses réelles, qui nécessitent un travail de fond du CHSCT.

L'avis présenté par la FSU ayant été voté à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative, il est réputé émis par le CHSCTMEN.

Résultats du vote sur l'avis présenté par FO :

Pour : 1 (FO)

Contre : 6 (4 FSU et 2 UNSA)

Les représentants de l'UNSA s'interrogent sur la suite qui sera apportée concrètement à la thématique soulevée. Ils rappellent que le groupe de travail du 27 septembre est parti de difficultés concrètes rencontrées par leurs collègues sur le terrain. Ils considèrent qu'un travail de prévention primaire, qui relève de la formation des agents, est à mener. Mais un travail de prévention tertiaire, qui relève de la réponse à apporter quand il y a urgence, est également à mener. Leurs collègues sont en effet dans un état de désarroi important et ne savent plus comment s'y prendre. Les réponses sont différentes et doivent être adaptées à chaque situation (elles s'échelonnent du simple coup de fil à une procédure plus lourde). Le CHSCT doit travailler sur des procédures afin d'éviter le rejet de l'inclusion et le groupe de travail doit formuler des propositions.

Les représentants de la FSU partagent l'avis des représentants de l'UNSA en matière de besoin de formation de leurs collègues. Il convient par ailleurs de porter une analyse sur les dispositifs et sur l'organisationnel.

M. Delanoë souhaite savoir si les représentants du personnel ont des propositions à faire en séance ou si le groupe de travail se chargera de rédiger la feuille de route.

Les représentants de la FSU demandent la poursuite du groupe de travail. L'ordre du jour de chaque réunion de ce groupe de travail sera établi en concertation avec les représentants du personnel du CHSCT, par l'intermédiaire du secrétaire. Ils font remarquer que si le périmètre est plus large que celui des enfants handicapés, il serait peut être judicieux que la DGESCO désigne d'autres représentants, en sus de Mme Bryon.

Mme Wagner indique que cette question a déjà été soulevée auprès de la DGESCO. Mais les enfants autres que les enfants handicapés relèvent de la compétence de différents bureaux. Lors de la transmission de l'avis adopté, pour éléments de réponse, l'attention de la DGESCO sera à nouveau appelée sur la question du périmètre concerné.

M. Delanoë ajoute que la DGRH reviendra vers les représentants du personnel en ce qui concerne la programmation et les éléments de l'ordre du jour de la prochaine réunion du groupe de travail.

VI – Questions posées par les représentants du personnel

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

Les représentants de FO considèrent que la question de la responsabilité des enseignants accueillant des enfants faisant l'objet d'un PAI est liée à la disparition des personnels médico-sociaux sur le terrain. Les personnels enseignants sont en effet confrontés directement à des problèmes liés à l'administration de médicaments, voire à la surveillance médicale d'enfants gravement malades. Cette situation devient très compliquée à gérer.

Mme Wagner répond que ce sujet nécessite une instruction auprès d'autres directions du ministère.

M. Delanoë précise que la DGRH a sollicité la participation du Docteur Brigitte Moltrecht, médecin-conseiller technique à la DGESCO, mais cette dernière n'a pu être présente aujourd'hui. Il propose d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la prochaine séance du CHSCT.

2) Enquête du CHSCT suite à un suicide ou à une tentative de suicide

Les représentants de la FSU précisent qu'ils font remonter régulièrement à la DGRH des situations dans lesquelles les CHSCT académiques et départementaux ne parviennent pas à réaliser une enquête suite à un suicide ou à une tentative de suicide. Ces signalements ne constituent toutefois pas une solution satisfaisante. Certains CHSCT sont en situation de blocage alors que d'autres parviennent à réaliser ces enquêtes. Ils souhaiteraient par conséquent que le ministère rappelle les consignes données aux rectorats en la matière en 2013, de façon à éviter les blocages et à créer une ambiance de dialogue permettant de lancer ces enquêtes. Par ailleurs, ils souhaiteraient que le CHSCT engage un travail de fond pour réaliser un guide méthodologique semblable à celui des ministères économiques et financiers d'avril 2013.

Les représentants de FO rappellent qu'un avis a été voté à ce sujet par le CHSCTMEN dans sa séance du 3 juillet 2013. Ils évoquent la situation de blocage dans les académies de Bordeaux et de Rouen et sollicitent l'intervention de l'administration auprès des deux recteurs d'académie concernés.

Mme Wagner rappelle que M. Delanoë est déjà intervenu auprès de la DRH de l'académie de Bordeaux. Elle souhaite que les représentants du personnel lui fassent parvenir des précisions complémentaires s'ils souhaitent une intervention ciblée de l'administration sur ces deux situations.

Les représentants de l'UNSA font observer que la note aux recteurs d'académie du 30 juillet 2013 a constitué un coup d'épée dans l'eau. Cette note n'a pas été comprise par certains recteurs d'académie. L'administration ne respecte pas la réglementation et cette situation est inacceptable. Ils donnent l'exemple du CHSCT des Pyrénées-Atlantiques.

M. Delanoë indique qu'il interviendra à nouveau auprès de la DRH de l'académie de Bordeaux. Il pensait que cette situation était réglée. En revanche, il ne dispose pas d'éléments nouveaux concernant le cas signalé dans l'académie de Rouen.

Les représentants de FO évoquent une lettre du 2 novembre 2016 dans laquelle la rectrice de l'académie de Rouen indique qu'aucune enquête ne sera réalisée.

Mme Wagner ajoute que l'Education nationale est une administration déconcentrée.

Les représentants de l'UNSA considèrent que cette réponse n'est pas satisfaisante. L'administration centrale a le devoir de demander aux recteurs, qui sont des représentants de l'Etat, de respecter la réglementation.

Mme Wagner précise qu'elle n'est tout simplement pas au courant de la situation précise.

Les représentants de la FSU font remarquer qu'un travail de fond est à réaliser par le CHSCT ministériel, indépendamment des situations particulières des académies de Bordeaux et de Rouen.

3) Conditions de correction et de convocation au baccalauréat

Les représentants de la FSU évoquent la dégradation des conditions de correction des épreuves anticipées de français du baccalauréat en 2016. Cette situation a notamment été constatée dans l'académie de Créteil. Le SNES a réalisé une enquête à ce sujet. Il apparaît que certains examinateurs ont été convoqués aux deux types d'épreuves (écrites et orales) ou convoqués aux épreuves orales et à la surveillance. Ils souhaiteraient que les professeurs convoqués pour les épreuves orales soient dispensés de surveillance d'examen. Ils évoquent également la question du nombre de candidats à interroger à l'oral par journée complète et souhaiteraient que celui-ci ne dépasse pas le nombre de 11. Ils évoquent enfin la question des candidats bénéficiant d'un tiers-temps et souhaitent que des consignes précises en la matière soient adressées aux recteurs. En effet, la situation actuelle n'est pas tenable.

Mme Wagner souhaiterait savoir si les résultats de cette enquête ont été transmis à la DGESCO.

Les représentants de la FSU indiquent que tel n'est pas le cas et qu'ils ont préféré évoquer cette question en CHSCT ministériel.

M. Delanoë précise que la mission de pilotage des examens de la DGESCO a envoyé des éléments d'information à ce sujet. Le SIEC, en lien avec les corps d'inspection franciliens, les secrétaires généraux académiques et les équipes des systèmes d'information, analysera la session 2016 en vue d'anticiper au mieux la session 2017. La mission travaille sur une hypothèse de calendrier des épreuves du baccalauréat qui pourrait se traduire par un léger gain en temps de correction des épreuves écrites anticipées de français. Il propose aux représentants du personnel d'avoir un échange direct avec la DGESCO lors de la prochaine réunion du CHSCT et demande aux représentants de la FSU de lui faire parvenir les résultats de l'enquête du SNES afin de pouvoir les transmettre à la DGESCO.

Les représentants de la FSU soumettent l'avis suivant au vote :

Constatant que les conditions de travail des enseignants convoqués aux épreuves anticipées de français se sont dégradées, les représentants au CHSCTM demandent que des consignes soient envoyées par la Ministre aux recteurs afin que :

- *le nombre maximum de candidats à interroger à l'oral soit de 11 par journée complète ;*
- *la liste des candidats donnée à chaque examinateur indique les candidats bénéficiant d'un tiers temps;*
- *la surveillance des couloirs soit organisée afin de permettre aux examinateurs de s'absenter ponctuellement lorsqu'un élève prépare son passage à l'oral ;*
- *les enseignants convoqués pour l'oral soient dispensés de surveillance d'examen afin de préparer les oraux sur la base des listes de textes et d'oeuvres des classes de leur jury ;*
- *les examinateurs convoqués pour l'écrit disposent d'un nombre de jours de correction correspondant à un maximum de 10 copies par jour ouvrable en dehors de la période d'examen oral lorsque les examinateurs sont convoqués pour les deux épreuves ;*
- *les stagiaires ne soient pas examinateurs ou correcteurs ;*
- *le lieu de correction prenne en compte le lieu de résidence et non celui d'affectation, afin de minimiser les temps de transport des examinateurs.*

Ces demandes constituent des minima, et des mesures permettant des conditions de travail plus favorables doivent pouvoir le cas échéant être maintenues.

L'avis ayant été voté à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative, il est réputé émis par le CHSCTMEN.

4) Dématérialisation des fiches des registres SST

Les représentants de l'UNSA souhaiteraient que le CHSCT se penche sur cette dématérialisation qui présente de nombreux avantages pour les agents puisqu'elle leur permet une accessibilité plus grande aux fiches concernées et facilite leur remplissage. Ils citent l'exemple de l'académie de Caen qui a déjà bien avancé sur ce chantier. Ils souhaitent qu'une étude soit menée afin de généraliser ce système à l'ensemble des académies.

Les représentants de la FSU indiquent qu'ils partagent l'avis de l'UNSA et citent l'exemple de l'académie de Dijon. Les personnels et leurs représentants en CHSCT peuvent accéder plus facilement à ces fiches. Ils évoquent à nouveau la situation du département du Cher (qui ne fait remonter au CHSCT départemental que les seuls signalements), qui n'est pas réglée à ce jour. Les registres SST permettent en effet aux CHSCT locaux de voir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas dans les établissements. Les conseillers de prévention académiques ont accès à l'ensemble des fiches. Il serait par conséquent souhaitable de réfléchir à un protocole national.

M. Delanoë propose d'effectuer un premier état des lieux de l'existant en matière de dématérialisation des fiches des registres SST. Un groupe de travail avec les académies (dans lequel les conseillers de prévention académiques seront représentés) sera constitué prochainement et sera mobilisé entre autres sur ce sujet. Le CHSCTMEN sera ensuite consulté.

VII – Informations données par l'administration

1) Guides méthodologiques relatifs à la réalisation du DUERP et à la programmation des actions de prévention dans les services et établissements de l'Education nationale

M. Tenant rappelle que ces guides ont fait l'objet de deux groupes de travail du CHSCT. Ils ont ensuite été soumis aux conseillers de prévention académiques puis aux ISST. 11 conseillers de prévention et 2 ISST ont fait des remarques, parfois contradictoires. Toutes celles qui faisaient consensus ou qui étaient pertinentes ont été intégrées. Les trois guides feront l'objet d'enrichissement par des exemples d'analyses de situations-problèmes provenant des écoles, EPLE et services administratifs accompagnées par l'ANACT et son réseau.

Les représentants de l'UNSA regrettent que ces trois documents aient été soumis aux conseillers de prévention académiques et aux ISST, après avoir fait l'objet de deux groupes de travail du CHSCTMEN en juin et en septembre. Cette méthode de travail leur pose question. S'agissant du guide DUERP consacré aux EPLE, ils dénoncent une confusion entre la notion de chef d'établissement et celle de chef de service. Le chef d'établissement n'est pas le chef de service, les références qui figurent dans les pages 6 et 13 ne leur conviennent par conséquent pas. Ils souhaitent que la page 6 indique que le chef d'établissement a l'obligation d'évaluer l'ensemble des risques.

M. Tenant répond que la page 6 présente effectivement une coquille mais il sera impossible de modifier la page 13 puisqu'elle correspond au texte des orientations stratégiques ministérielles 2016-2017.

Les représentants de la FSU ne nient pas aux représentants de l'administration le droit de travailler entre eux mais souhaitent que, à l'avenir, les observations éventuelles des conseillers de prévention académiques et des ISST soient intégrées en amont de celles des représentants du personnel, afin de ne pas se retrouver dans la même situation. Ils souhaitent que la page 14 du guide DUERP consacré aux EPLE indique « le chef d'établissement, son adjoint ou son représentant ».

Les représentants de FO considèrent que ces guides méthodologiques sont problématiques en termes de responsabilité. C'est à l'employeur qu'il revient de réaliser les DUERP et non aux directeurs d'école et aux chefs d'établissement.

M. Delanoë remercie les représentants du personnel pour leur contribution à l'élaboration de ces guides, la réalisation des DUERP constituant un enjeu de la plus haute importance.

Les représentants de l'UNSA regrettent que ces guides ne fassent pas mention de la participation des représentants du personnel du CHSCTMEN à la réalisation de ces guides.

M. Delanoë indique que la DGRH reviendra vers les représentants du personnel afin de trouver une formulation satisfaisante pour tous.

Les représentants de FO rappellent que cette formulation devra toutefois être différente en fonction des organisations syndicales.

2) Convention de partenariat avec l'ANACT

M. Delanoë explique que cette convention se situe en prolongement de la convention signée par la DGAFP avec l'ANACT. Il s'agit d'un dispositif global de prévention des risques psychosociaux. Une plateforme de ressources sera développée. La réunion de lancement de l'expérimentation a eu lieu le 18 novembre dernier. 6 académies se sont portées volontaires (Caen, Clermont-Ferrand, Grenoble, Guyane, Orléans-Tours, Strasbourg).

Les représentants de la FSU souhaiteraient recevoir une copie de la convention.

Mme Wagner répond qu'elle ne souhaite prendre aucun engagement à ce stade.

Les représentants de FO souhaiteraient connaître le coût de la convention ainsi que le budget sur lequel elle est financée.

Mme Wagner indique que cette convention est financée sur le budget de l'Etat et que le budget de l'action sociale n'a pas été diminué pour autant.

3) Application des dispositions du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

M. Delanoë rappelle que l'article 7 du décret du 11 février 2016 prévoit qu'un arrêté ministériel définira les modalités de mise en œuvre. 9 items de déclinaison sont prévus. Un groupe de travail a par conséquent été mis en place. Il comprend des représentants des académies et des établissements d'enseignement supérieur. Il s'appuiera sur l'expérimentation du télétravail à l'administration centrale. Ce groupe de travail permettra à la DGRH de définir ce qui va relever d'un pilotage national et ce qui va relever d'une mise en place académique. L'arrêté devrait être soumis à la consultation du comité technique ministériel et publié avant la fin du premier trimestre de l'année civile 2017.

Les représentants de l'UNSA rappellent que la directrice générale des ressources humaines a précisé en comité technique ministériel que les échanges avec les organisations syndicales pourraient avoir lieu jusqu'au début du mois de janvier 2017.

4) Formation des membres du CHSCTMEN

M. Delanoë effectue une présentation du décret du 18 octobre 2016 et rappelle que ce décret est d'application immédiate.

Les représentants de l'UNSA soulignent que la directrice générale a indiqué en comité technique ministériel que la question serait évoquée en janvier. Ils estiment qu'une note de la DGRH est indispensable en raison du coût de la formation (300 euros par jour et par personne au maximum). La facture risque par conséquent d'être très élevée.

Mme Wagner fait remarquer qu'il s'agit toutefois d'un montant maximum.

Les représentants de la FSU font observer que ce texte pose la question des moyens. Ils redoutent que son application soit différente d'une académie à l'autre. Ils précisent qu'ils reviendront vers la DGRH en cas de difficultés d'application.

A la demande des représentants de la FSU, M. Delanoë précise que la facture liée à la formation des représentants du personnel du CHSCTMEN devra être transmise à l'administration centrale et non à leurs académies respectives.

A la demande des représentants de la FSU, M. Delanoë confirme que l'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique a instauré deux jours de formation aux RPS, en plus des cinq jours de formation. Ces deux jours devaient être mobilisés en 2014 et 2015, dont au moins une journée en 2014.

Les représentants de la FSU font remarquer que cette formation, de deux journées supplémentaires, n'a jamais été mise en place dans les académies.

Les représentants de FO évoquent la situation d'une collègue professeur des écoles dont l'intolérance au champ électro-magnétique a été reconnue. Les collègues craignent par conséquent que le plan ministériel de numérisation conduit par la DNE n'ait des conséquences fâcheuses sur la santé des personnels. Ils demandent si le CHSCT pourrait lancer une enquête sur ce sujet.

Mme Wagner demande aux représentants de FO de formaliser leur demande afin que la DGRH la transmette à la DNE. Cette question est en effet sans doute actuellement déjà traitée par d'autres instances.

M. Delanoë ajoute que le décret du 3 août 2016 relatif au champ électro-magnétique est en cours d'expertise.

Mme Wagner remercie les personnes présentes de leur participation aux débats du CHSCTMEN et lève la séance à 18 heures 30.

**La présidente
Annick WAGNER**

**Le secrétaire
Hervé MOREAU**

ANNEXE 1

Déclarations

1a – Déclaration préalable de la FSU

1b – Déclaration préalable de FO

1c – Déclaration préalable de l'UNSA



Ce CHSCT est le premier de l'année scolaire 2016-2017

A cette rentrée, les conditions de travail des personnels de l'Éducation Nationale restent fortement dégradées.

Les créations de postes n'ont pas vraiment permis l'amélioration attendue des conditions de travail. Sur l'ensemble de la mandature, une partie des postes créés a en effet été absorbée pour rétablir la formation initiale, ce qui était certes une nécessité, et globalement les créations ont été insuffisantes pour faire face à la hausse des effectifs et pour assurer les remplacements.

Au sujet de ces derniers, les mesures envisagées pour en améliorer l'organisation ne doivent pas déboucher sur une dégradation des conditions de travail des personnels remplaçants ni sur un accroissement des risques d'accident de trajet du fait de l'extension de leur zone de remplacement.

Les créations de postes doivent aussi permettre la réduction de la précarité et l'amélioration des conditions d'emploi pour prévenir efficacement les risques psychosociaux.

Concernant le protocole PPCR, la FSU tient à souligner que sa mise en œuvre ne doit pas servir de prétexte au développement ou à l'aggravation de pratiques managériales, d'injonctions diverses et variées, d'empilement de tâches qui dégradent l'organisation et les relations sociales au travail.

La question de la sécurité a été une autre dominante de cette rentrée. Nous y reviendrons dans le cadre du point inscrit à l'ordre du jour de ce CHSCT, mais nous tenons à insister sur le fait que le souci légitime de sécurité doit être assumé sans entraîner une nouvelle dégradation des conditions de travail des personnels, en leur confiant des rôles et des tâches qui ne sont pas les leurs, ou des missions qui ne relèvent pas de leur responsabilité.

Malgré un travail important réalisé au sein de ce CHSCT MEN, les conditions de travail des personnels restent un sujet marginal pour ce ministère. Les effets des réformes précédentes (rythmes scolaires, collège...) ne sont pas analysés, le temps et la charge de travail sont partout en augmentation (dispositif APC dans le 1^{er} degré, LSUN...), les besoins en éducation prioritaire sont insuffisamment reconnus (notamment dans les DOM mais aussi dans les lycées qui sont exclus du dispositif REP +) et nombre d'injonctions font partout perdre le sens du métier.

Cela fait maintenant 5 ans que les CHSCT ont été créés. Après une période de mise en place et en activité qui a été souvent laborieuse et conflictuelle, les CHSCT sont à présent formellement installés. Les réunions obligatoires ont bien lieu. Mais nous constatons une grande hétérogénéité et de nombreux blocages persistent.

Certains recteurs et DASEN continuent de ne pas prendre au sérieux les questions d'organisation du travail, de santé et de sécurité des personnels. Souvent très formels, les bilans de santé se résument à des statistiques très générales qui ne s'appuient pas sur une analyse des situations à risque. Ils ne débouchent donc pas sur des plans de prévention ambitieux et ancrés sur le réel.

Les représentants des personnels ont aussi beaucoup de mal à avoir accès aux informations relatives aux conditions de travail (registres) et sont souvent empêchés de porter en CHSCT les questions d'organisation du travail. Les visites sont trop souvent orientées sur les lieux sans problèmes, et les demandes d'enquêtes sont le plus fréquemment refusées.

Déclaration de la FNEC FP FO au CHSCT M du 21 novembre 2016

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs,

Madame la ministre envisage de modifier en profondeur le déroulement et la carrière des enseignants en application du « non protocole » PPCR.
Elle présentera, dans ce cadre, un projet de décret concernant l'évaluation des enseignants.

Le FNEC FP FO vous a saisi, par courrier en date du 8 novembre 2016 pour que le projet de décret fasse l'objet d'une étude approfondie du CHSCT M parce que ces dispositions impacteront nécessairement les personnels et leur santé. Par ailleurs l'article 57 du décret 82-453 modifié prévoit la consultation du CHSCT sur ce type de réorganisation.

A ce jour, vous n'avez pas cru bon répondre à cette demande, confirmant une fois de plus la volonté de dessaisir le CHSCT de ses prérogatives.

La FNEC FP FO rappelle donc ici que le CCHS Ministériel du 30 mars 2011 s'était déjà saisi de cette question. Ce qui était possible et nécessaire en 2011 doit l'être en 2016. C'est pourquoi, la FNEC FP FO continue d'exiger son étude par le CHSCT M.

Enfin, la FNEC FP FO exprime son désaccord avec l'absence de l'administration au dernier Groupe de Travail du CHSCT M du 7 novembre 2016 qu'elle a elle-même convoqué. Très attachée à son indépendance, la FNEC FP FO rappelle qu'elle n'a pas vocation à cogérer le Ministère et encore moins à le gérer tout court.

Elle exige de pouvoir porter les revendications de ses mandants auprès de l'employeur (la Ministre ou son représentant) ce qui nécessite que celui-ci soit présent dans les réunions.



CHSCTMEN 21 novembre 2016

Intervention liminaire

L'Unsa Éducation pointe régulièrement les difficultés de la médecine de prévention dans notre ministère. Le rapport annuel qui nous est présenté aujourd'hui, confirme cet état de fait.

De plus en plus d'agents nous font part de leur mal-être au travail. Souvent confrontés à une violence qui n'est que le reflet de notre société, à des relations professionnelles de plus en plus complexes, la médecine de prévention est parfois leur unique recours. Vous comprendrez dès lors que le moindre trou dans le maillage territorial de la médecine a des conséquences fortes et parfois désastreuses pour nos collègues.

La circulaire envoyée par le MEN en juillet aux recteurs alimente une certaine confusion des rôles dans les rectorats. Le médecin conseiller-technique du recteur est chargé de la politique de santé envers les élèves. A ce titre, il est souvent recruté sur la grille de salaire de la médecine scolaire, dont chacun connaît ici la faiblesse.

Cette circulaire tente d'utiliser la pénurie de médecins de prévention pour justifier ce que l'Unsa Education considère comme un dévoiement des missions du médecin conseiller-technique auprès du recteur.

Autre sujet « systémique » : le respect des textes réglementaires dans les CHSCT locaux. Là encore un sujet récurrent. On rencontre aujourd'hui des CHSCT présidés par le DRH, comme à Nantes. Ailleurs, personne n'est capable de dire de quel CHSCT dépendent les personnels. Ailleurs encore, on a du mal à obtenir l'arrêté de création du CHSCT, ce qui permet d'entretenir un flou bien pratique sur les périmètres du CHSCT académique et des CHSCT départementaux. Tout cela contribue à freiner le dialogue social que l'UNSA Éducation porte avec force.

Information SIRHEN. Lors du dernier GT, les organisations syndicales ont regretté l'absence de la DGRH. Aujourd'hui, après les aléas que chacun connaît dans la mise en place de ce coûteux système, une nouvelle organisation voit le jour sous l'impulsion d'une nouvelle équipe. Il nous faut ici déplorer le manque d'information et d'échanges sur le nouveau projet. Cela met nos collègues en difficulté et c'est, pour l'UNSA Éducation, inacceptable.

La transition est toute trouvée pour traiter ici de la situation au CNED. Depuis le changement de direction, une réorganisation en profondeur a lieu dans cet établissement. Malgré les annonces de multiples rencontres avec la direction, telles que mises en avant sur le site internet de l'établissement, il semble bien qu'elles n'aient pas produit tous leurs effets. Ce mercredi un mouvement de grève, inédit depuis cinq ans, va rassembler tous les agents. C'est dire la profondeur du malaise.

ANNEXE 2

Synthèse de l'activité de la médecine de prévention

Années 2014-2015

**SYNTHESE ACTIVITE DES SERVICES DE MEDECINE
DE PREVENTION
Enseignement scolaire**

Année scolaire 2015

**Docteur Christine GARCIN
Médecin inspecteur de santé publique
MCT des services centraux**

■ Objectif :

- **évolution de l'activité de médecine de prévention**
- **par**
 - **un diagnostic sur**
 - **l'organisation des services**
 - et**
 - **l'état de santé des personnels**

Substrat

- ❖ remontée des synthèses des 30 académies :
 - chiffres renseignant sur les grandes tendances de l'activité +
 - remontée des observations des médecins avec leur analyse des difficultés organisationnelles +
 - ❖ rencontres avec les MP pour mieux appréhender les difficultés de terrain, en tentant d'analyser les progressions ou régressions de certains axes d'activité et d'en analyser les raisons
 - - annuaire des MCTR et des médecins de prévention,
 - - informatisation = logiciel MEDEDUC , outil indispensable de communication (exhaustivité de la remontée d'informations de l'activité médicale -version 4, dossier médical informatisé DMI+ outil statistique
- éclairage sur les réponses à apporter à ces services, en termes de renforcement de personnels, d'outil informatique à mettre en place .

Réalité :

- **22** rapports idem depuis 3 ans et aucun rapport pour 8 académies (Besançon, Guyane, Limoges, Lille, Nantes, Orléans –Tours, Reims, Rouen) , dont 7 sans MP
- lente adhésion au logiciel MEDEDUC :
et pourtant des académies comme Nice l'utilisent TB ...
- une réunion de MCTR ---

Un constat pérenne : une grande difficulté à remplir toutes les missions

- recrutement d'une vingtaine de médecins à temps complet a permis un saut qualitatif dans l'offre de prévention, mais turn-over, fuite des médecins collaborateurs vers les services inter-entreprises quand formés
- 83/79 médecins de prévention (dont 68 contractuels) soit 64,7 etp / 61,8
- 7 académies n'ont pas de MP : Besançon, Guyane, Limoges, Nantes, Orléans – Tours, Reims, Rouen
- 38 médecins du travail et santé publique
- 8 médecins collaborateurs (Aix – Marseille, Bordeaux, Caen, Grenoble, Créteil , Versailles ..
- recrutement de 11/9 infirmiers, et 7 psychologues indispensables à la prévention et à la prise en charge des personnels en difficulté, en lien avec les médecins de prévention

- absence de priorisation et une activité clinique en baisse
- début de structuration des services , sans avoir encore pu régler des difficultés organisationnelles récurrentes

=

- Nécessité de plan d'action, comportant des axes prioritaires, indispensable pour structurer cette offre de santé publique, en lien avec le CHSCT et dans le respect de la réglementation et pour apporter une harmonisation de l'offre sur tout le territoire / principe d'équité !

Origine des demandes, par type de surveillance

- Demande : **17903**/34325
 - agents 12415/21855
 - administration 3409/6805
 - médecins de prévention 2079/5665
- SMP en nombre insuffisant **15257**/17199
 - nombre de visites pour agents exposés aux risques professionnels a légèrement augmenté
 - nombre de visites donnant lieu à prescriptions en lien avec les risques professionnels et sans lien est en légère augmentation
- Quinquennales **2712**/3153

Difficile répartition de l'effort des médecins

Déséquilibre du suivi et activité dans l'urgence

- **montée en charge de la prise en charge de personnels en difficulté, toujours aussi lourde en termes de temps de consultation**
(relais vers un psychologue, ou la médecine libérale et/ou les services de psychiatrie en cas de nécessité)
- une surveillance médicale particulière (SMP) très mal cernée et peu réalisée.
- tâches toujours multiples : effectif faible / nombre d'agents à suivre et aux différentes missions et demandes .
- **absence de cohérence de l'activité et délicat pilotage !**

Exemple du SMP

- **travail d'analyse en amont des publics prioritaires doit se faire en partenariat avec les DRH et les services**
- **différentes modalités de conventions (avec le CHU et ou avec les services de médecine inter-entreprises)**
- **considérations financières, mais dus aussi aux réels manques d'effectifs de médecins de ces mêmes services**
- **mise en place de conventions CHU pour le suivi SMP ou le suivi amiante dans les services de consultation de pathologie professionnelle**

Difficultés récurrentes :

- cibler correctement les agents qui relèvent de la SMP :
données administratives pas toujours rendues disponibles pour les médecins (listing des personnels handicapés, des femmes enceintes, etc.) par les services gestionnaires à la demande des DRH.
- véritable travail d'analyse à effectuer sur le terrain insuffisant :
cartographie des personnels à risque : par recoupement des listings des postes à risque et des personnels exposés aux risques CMR.
 - fiches d'exposition presque pas réalisées .
 - risque amiante difficilement identifié , arrêt du recensement des personnels
 - Relance du plan amiante demandée par la DGRH

Conséquence : sous-déclaration des maladies professionnelles par difficulté de mise en place du dépistage par insuffisance de ciblage des personnels à risque

- informations relatives aux accidents de service dans le second degré ne sont pas communiquées par les services.
- liste nominative actualisée des agents exposés à des risques professionnels (agents techniques, biologiques, physiques, travail soutenu sur écran...) ou justifiant une surveillance médicale particulière n'est pas accessible.
- utile de faciliter le travail en réseau des médecins de prévention de l'éducation nationale , afin de réfléchir aux priorités, de bâtir un socle de procédures communes (fonctionnement des comités médicaux et des commissions de réforme)

Importance des avis

- légère augmentation du nombre de propositions d'aménagement de postes de travail **4107/3759**
- baisse du nombre d'avis pour agents en situation d'inaptitude **1719 / 3385**
- diminution du nombre de dossiers de retraite pour invalidité **49/119**
- Nb stable de dossiers de disponibilités pour raisons de santé **29/ 33/28**
- Nb de demande de dossiers de mutation traités pour raisons médicales est très important , surtout dans certaines académies (Créteil a presque doublé).
- diminution du nombre de propositions de mesures particulières après visites médicales **5892/ 9424**

Observations des médecins de prévention

☐ principales remarques :

❖ conditions matérielles d'exercice :

- **locaux** : situation hétérogène et encore insatisfaisante
- confidentialité, que ce soit des entretiens ou des dossiers médicaux.
- vétustes, partagés, mal équipés (accès à la ligne de téléphone extérieure, eau ,sanitaires publics).
- secrétariat distant de la salle d'attente (personnels accompagnés ou en fauteuil) ,effective pour le 1^{er} janvier 2015.
- manque de place pour ranger les quelque 500 nouveaux dossiers médicaux annuels (pas de lieu dédié à un examen médical cf. EPLE)

Appareillage insuffisant

- Matériel médical ou bureautique parfois même inexistant.
- Informatisation
- matériel informatique : carence des outils et équipement informatique parfois partagé
- bénéficiaire d'un ordinateur portable
- utilisation du logiciel MEDEDUC mitigée (12 académies sur les 30)

Question des moyens, notamment financiers

- **examens médicaux complémentaires (par exemple pour les CMR)**
- **appel à des partenaires extérieurs (par exemple pour des études de postes de travail) :**
- **réflexion dans le cadre de la pluridisciplinarité à développer dans la logique des nouvelles dispositions réglementaires.**

❖ 2 – Moyens en personnels et effectifs à surveiller

- ETP de médecins insuffisants par rapport aux effectifs qui dépassent souvent les 20 000 agents.
- pas de secrétariat (les médecins effectuent toutes les tâches dédiées au secrétariat pour un temps estimé à 0.50 ETP, souvent à domicile).

d'ou

- Nécessité d' agent de catégorie B qui travaille à temps plein et qui permet d'aider à la compréhension des situations administratives complexes des personnels (réglementation et multiplication des statuts).

Tiers temps : hétérogène

- **pour les uns, en augmentation**

avec une intégration dans une équipe avec les conseillers de prévention

271/ 254 visites de locaux, 158/432 études de poste, 4107 /3759 nombre d'aménagements de poste en baisse par-rapport à l'année dernière (2/3 de ces mesures ont été acceptées)

- **pour d'autres, rarement effectué**

ou est consacré aux tâches administratives = 29% et à domicile !

une augmentation des tâches administratives

une augmentation des actions sur les lieux du travail (formation et information)

TACHES MAL REPERTORIEES

- **situations de personnels traitées par de nombreux entretiens téléphoniques**
- **travail sur dossier médical transmis par l'agent**
- **travail lié aux révisions d'affectations.**

Projets selon la typologie des académies

- **CMR** : lycée professionnel bois, lycée professionnel mécanique
- **Réseau PAS** : consultation par un psychologue du travail et intervention sur l'établissement.
- projet en cours d'étude sur les **troubles de la voix**.
- participation aux CHSCT départementaux.
- ampleur des tâches administratives (postes adaptés).

Autres difficultés:

- évaluation des dossiers de mouvement prioritaire soumise à de fortes pressions, notamment dans le premier degré , parfois nécessaire de les revoir plusieurs fois selon les recours, avec saisine de la DSDEN. dossiers chronophages au même titre que celui du suivi des PACD.
- difficultés concernant les demandes de points médicaux pour les RQTH, avec des exigences non justifiées (rapprochement du domicile <40 kms, sans problème de santé, par exemple).

Enseignements tirés de la réalité du terrain

(visites en académie, observations des médecins)

1° - charge de travail déséquilibrée, centrée essentiellement sur les personnels en difficulté.

- **2° - toujours réelle méconnaissance des véritables contours du SMP et des populations à prendre en charge (cf. réglementation).**
- **diversité des modes d'organisation selon les priorité des CHSCT académiques et les pratiques spécifiques de chaque médecin de prévention**
- **principe d'équité**

Problématiques

- **surcharge de missions et temps insuffisant pour tout faire (impossibilité de se rendre au CHSCT)**
- **aucun plan de formation et pas de socle de procédures communes**
- **nécessité de matériel , dont informatique**
- **nécessité de budget pour examens complémentaires**

Intégration des services de médecine de prévention au sein des équipes de préventeurs

- **instauration de séminaires inter- académiques**
(travail en réseau avec les conseillers de prevention et intégration des médecins au sein des préventeurs)

+

- **mission de coordination de l'équipe pluridisciplinaire.**
recrutement d'infirmières formées en santé au travail,
de psychologues

+

- **travail en réseau des MP entre eux , pour un échange**
de pratiques commune sur les différentes thématiques

Nécessité d'une réorganisation du travail.

- **SMP à réaliser absolument**
- **Suivi des personnels en difficulté avec relais de prise en charge vers spécialistes (libéral, CMP, réseaux PAS, psychologues)**

**Nouvelles perspectives pour les services de médecine de
prévention circulaire DGAFF/B9/MFTF/ 11 22 325 3 C
du 9 aout 2011, modifiant le décret n°82-453 du 28 mai 1982**

- **circulaire DGAFF du 18 mai 2010 déjà notion de coordination d'une équipe pluridisciplinaire au sein de ses services.**
- **points de vigilance essentiels à respecter :**
- **responsabilité technique du médecin, son indépendance et la responsabilité de l'employeur.**

« Coordination sous la responsabilité du chef de service et indépendance médicale »

médecin de prévention sera chargé d'animer et de coordonner l'équipe pluridisciplinaire.

distinguer la responsabilité médicale en santé au travail et la responsabilité administrative en matière d'hygiène de sécurité et de conditions de travail.

De nouvelles perspectives à envisager

- **formation des médecins** obligatoire par la nouvelle réglementation (DPC), gage d'une activité de qualité.
- **coordination médicale renforcée**, pour un consensus de pratiques et la participation à un réseau actif pluridisciplinaire de préventeurs, composé de médecins, ingénieurs, inspecteurs d'hygiène et de sécurité pour concourir à une approche et une action globale de santé publique.
- **pluridisciplinarité**, coordonnée par les médecins.
recrutement d'infirmières formées en santé au travail urgent, participation de psychologues et d'ergonomes.

Points incontournables

- recrutement des MP: **attractivité du statut**
- renforcement du statut du MP:
- lettre de mission commune
- rémunération sur la grille CISME
- **formation initiale a L ESEN et adhésion au DPC**

+

- **informatisation des services**
- recherche d'une stratégie de prévention académique globale, **en lien avec un pilotage ministériel**
- démarche de prévention, en lien avec les autres acteurs de la santé au travail et du pôle ressources humaines.

Axes forts pour une politique volontariste de prévention

- augmenter l'attractivité des postes de médecins de prévention
 - en renforçant le statut
 - en structurant l'activité (plan de formation , pluridisciplinarité)
 - en décloisonnant l'approche (mise en place des instruments de partenariat dans l'analyse et l'élaboration de la prévention) .