



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

3 juillet 2013

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel du ministère chargé de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 3 juillet 2013, sous la présidence de Mme Catherine GAUDY, directrice générale des ressources humaines, représentant le ministre de l'éducation nationale.

Mme Geneviève GUIDON, chef du service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques, au titre de la direction générale des ressources humaines (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 DESSEAUX, représentante suppléante, qui remplace M. Frédéric DAYMA, représentant titulaire empêché M. Bernard BERGER, représentant suppléant, qui remplace Mme Annie DUFOUR représentante titulaire empêchée Mme Elizabeth LABAYE M. Jean-Luc PINON
Pour l'UNSA	Mme Monique NICOLAS Mme Dominique THOBY
pour FO	M. Guy THONNAT

- les représentants du personnel suppléants présents à cette séance

pour la FSU	M. Lionel DELBART
pour l'UNSA	M. Dominique DUPASQUIER Mme Claire MAILLARD
pour FO	M. Christian GIRONNIN

Mme Marie-aimée DEANA-CÔTÉ, sous-directrice des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale à la DGRH.

Au titre de la médecine de prévention

Le Docteur Christine GARCIN-NALPAS, médecin-conseiller technique des services centraux de la DGRH. Sont également présentes, Mme Evelynne LLOPIS, assistante du médecin conseiller technique des services centraux et Mme Rachel JOSSE, secrétaire du médecin conseiller technique des services centraux.

Au titre de l'hygiène et de la sécurité

M. Michel AUGRIS, conseiller technique pour les questions d'hygiène et de sécurité.

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

Mme Annick DEBORDEAUX, chef du bureau.

Pour assurer le secrétariat administratif du CHSCTMEN

Mme Sylvie SURMONT du bureau de l'action sanitaire et sociale.

Interviendront ultérieurement lors de l'examen du point 4 de l'ordre du jour, en qualité de personnes qualifiées :

- M. Eric Debarbieux, délégué ministériel chargé de la prévention et de la lutte contre les violences en milieu scolaire,
- M. Dominique Berteloot de la délégation ministérielle chargée de la prévention et de la lutte contre les violences en milieu scolaire.



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

Mme Gaudy se dit satisfaite que les contraintes de son agenda lui permettent de présider cette séance du CHSCTMEN au cours de laquelle seront examinées les orientations stratégiques ministérielles en matière de santé et de sécurité au travail.

Mme Gaudy constate que les questions de ressources humaines sont structurantes et que rien de ce qui se fait au MEN ne peut se faire sans les personnels et encore moins contre les personnels. C'est pourquoi, les questions touchant au bien-être et à la sécurité au travail sont un élément très important de toute politique de ressources humaines.

En qualité de DGRH, Mme Gaudy déclare que son ambition est de conduire le ministère vers une gestion plus qualitative des ressources humaines. Cela implique une attention particulière aux personnels, et un dialogue social restauré. En ce sens, le CHSCTMEN est à la croisée de ces préoccupations.

Mme Gaudy souligne l'importance de la responsabilité de l'employeur vis-à-vis de ses personnels qui, au-delà des obligations juridiques de protection de la santé et de la personne et plus globalement de la mise en place d'organisations bienveillantes, implique une ligne politique, une façon d'aborder les problèmes sans crainte d'objectiver et de reconnaître la difficulté. Elle reconnaît que le MEN, en raison de son histoire et de la nature de ses personnels, majoritairement des cadres, personnels de catégorie A, n'a pas mis ces questions au cœur de ses préoccupations. Un certain retard a donc été pris dans ce domaine qu'il serait illusoire de vouloir rattraper instantanément. En effet, traiter ces sujets suppose de disposer de moyens qui dans la contrainte budgétaire actuelle ne sont pas illimités. Il convient néanmoins de travailler résolument et de manière collective sur ces questions de prévention des risques professionnels pour poser un diagnostic et pour trouver les solutions adaptées. La DGRH dans son rôle d'animation de réseaux travaille à ce que l'ensemble des risques professionnels soient de mieux en mieux appréhendés dans les académies, à travers le dialogue régulier avec les recteurs d'académie, les secrétaires généraux et les DRH des académies qui sont devenus de véritables piliers de la politique de santé et de sécurité au travail. Des progrès restent à faire mais les initiatives académiques sont nombreuses et montrent que la prise en compte de ces questions est bien réelle.

Mme Gaudy rappelle que le MEN se situe dans un cadre interministériel et que les cadrages de la Fonction publique s'imposent. Toutefois, le MEN doit construire ses propres outils en raison de sa taille et des spécificités de ses métiers. Les travaux du CHSCTMEN doivent participer d'ailleurs à faire émerger ce qui se fait de mieux, à valoriser les bonnes expériences et à donner l'impulsion aux acteurs de terrain. C'est une instance essentielle pour que le MEN construise une véritable politique de prévention.

Mme Gaudy se félicite des habitudes de travail constructives et positives qui se sont installées au sein du CHSCTMEN et déclare qu'elle veillera à ce que les préoccupations et les orientations portées par cette instance soient relayées dans d'autres instances.

Les représentants de la FSU remercient Mme Gaudy de sa présence qui contribuera à renforcer le lien entre les deux instances que sont le CHSCTMEN et le comité technique ministériel de l'éducation nationale (CTMEN). Ils font une déclaration liminaire (en annexe 1a).

Les représentants de l'UNSA considèrent que la présidence du CHSCTMEN par la DGRH constitue un message politique fort qui était attendu. Ils font une déclaration liminaire (en annexe 1b).

Mme Gaudy précise que des discussions sont en cours au sein de la Fonction publique sur la question des moyens syndicaux dans le cadre du projet d'accord sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) et indique que le MEN suivra les décisions prises pour attribuer des crédits de temps spécifique aux représentants du personnel et aux secrétaires des CHSCT.

Les représentants de la FSU remarquent que le projet d'accord en discussion prévoit déjà des volumes horaires et des propositions et laisse une certaine souplesse aux ministères quant aux modalités d'organisation et d'attribution de ces crédits de temps. D'ores et déjà, comme l'on fait d'autres ministères, et afin que la prochaine rentrée scolaire se passe dans de bonnes conditions, le MEN pourrait prévoir l'attribution de moyens dans le cadre des volumes horaires qui sont quasiment actés dans le projet puisque la Fonction publique ne souhaite pas aller au-delà.

Mme Gaudy indique qu'elle reste dans l'attente des directives de la fonction publique. Elle invite les organisations syndicales à s'organiser sans plus attendre avec le volume de décharges de service substantiel qui est déjà accordé aux organisations syndicales.

Les représentants de la FSU soulignent que les organisations syndicales n'ont pas attendu que du temps soit accordé à leurs représentants dans les CHSCT pour travailler sur les questions de santé et sécurité au travail.

Les représentants de l'UNSA insistent sur l'urgence de la mise en œuvre des décisions puisque la rentrée scolaire 2013-2014 se prépare dès maintenant et que le remplacement des agents concernés, notamment des enseignants doit être assuré. Cette volonté doit apparaître dans les orientations stratégiques ministérielles.

Mme Gaudy s'engage à mettre en œuvre strictement et sans délai les mesures décidées par la Fonction publique pour tenir compte des contraintes des services lorsqu'ils organisent la rentrée scolaire, notamment les emplois du temps des personnels enseignants.



Les points inscrits à l'ordre du jour de la séance sont ensuite examinés.

1 - Approbation du procès-verbal de la séance du CHSCTMEN du 15 avril 2013

Le procès verbal de la séance du CHSCTMEN du 15 avril 2013 est approuvé à l'unanimité des représentants du personnel.

Les suites données à l'avis portant sur la réforme des rythmes scolaires émis lors de la séance du CHSCTMEN du 15 avril 2013 ont été adressées dans le délai réglementaire, par courrier, aux représentants du personnel, le 14 mai 2013.

2 – Rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au ministère de l'éducation nationale – année 2012

Mme Deana-Côté présente le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au ministère de l'éducation nationale de l'année 2012 en précisant qu'un travail préalable sur ce document a été réalisé en groupe de travail du CHSCTMEN, le 13 juin 2013.

Les bilans et rapports à partir desquels est établi le rapport annuel ayant déjà fait l'objet de points de l'ordre du jour des deux précédentes séances du CHSCTMEN, Mme Deana-Côté propose de concentrer les échanges sur les enseignements qui s'en dégagent et qui amorcent des préconisations en vue d'élaborer les orientations stratégiques ministérielles.

Les représentants de FO indiquent qu'ils ne se sont pas associés aux déclarations liminaires présentées par les représentants de la FSU et de l'UNSA parce qu'ils considèrent qu'il n'existe pas de rupture entre les bilans portant sur l'année 2011 et ceux de 2012. On observe au contraire une grande continuité dans la non-application des dispositions statutaires en matière d'hygiène et de sécurité.

Par exemple, 68 % des académies et 70 % des départements n'appliquent pas la loi en matière de nombre de réunions des CHSCT. Par ailleurs, lorsque 66% des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) et 77 % des écoles n'ont pas de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les représentants de FO déclarent qu'on ne peut que s'inquiéter quant à la manière dont sont prises en compte les mesures de prévention des risques professionnels.

Pour ce qui concerne la médecine de prévention, bien que les dispositions statutaires aient été rappelées récemment par le décret du 28 juin 2011¹, ils constatent que le nombre de visites médicales réglementaires n'a pas progressé de manière significative ce qui a des conséquences en termes de prévention des risques professionnels et d'accidents du travail ou de déclarations de maladies professionnelles (ATMP).

Les représentants de FO évoquent le bilan des ATMP de l'année 2012. Hormis du fait du passage d'un système de recensement académique au recensement via le logiciel ANAGRAM, rien ne peut expliquer la baisse du nombre d'AT de l'ordre de 30 % entre 2008 et 2013. Par exemple, les AT liés à des violences ont chuté de 14 % à 3 %, ce qui est difficilement compréhensible puisque en réalité les agressions se multiplient.

Les représentants de FO font observer que le phénomène de sous-déclaration des maladies professionnelles montre la nécessité de mettre en œuvre un système de surveillance médicale performant.

¹ Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

En outre, les suicides notamment ceux qui peuvent être liés au travail ne sont pas traités par le MEN. Ils demandent que le MEN mette en place une étude sur les suicides et qu'un bilan soit présenté au CHSCTMEN.

Ils rappellent que les dispositions statutaires en matière d'enquêtes du CHSCT sur les ATMP ne sont pas respectées. Or, ces enquêtes qui permettent d'établir l'arbre des causes en cas d'AT, participent à la prévention des risques et ne nécessitent pas la mobilisation de moyens importants. Concernant le droit de retrait, ils constatent d'importantes difficultés dans les académies pour mettre en place les procédures associant les personnels via leurs représentants dans les CHSCT. Ils considèrent que la non-application de ces dispositions montre une absence de volonté politique.

Ils soulignent par ailleurs le défaut d'information des personnels sur les CHSCT. Par exemple, lorsqu'elles existent, les informations consacrées à la santé et la sécurité au travail sur les sites académiques (listes des membres des CHSCT, comptes-rendus des travaux et avis du CHSCT) sont difficilement accessibles pour les personnels. Or, faire fonctionner les CHSCT c'est aussi permettre aux personnels de se saisir de ces instances.

Les représentants de FO demandent si la Fonction publique a été saisie sur les données erronées relatives au MEN apparaissant dans le bilan de l'application des dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982² portant sur l'année 2011 présenté à la commission centrale hygiène et sécurité de la Fonction Publique (CCHS-FP).

Mme Guidon indique qu'un courrier faisant le point sur les chiffrages présentés à la CCHS-FP pour le MEN a été adressé à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Les représentants de la FSU font plusieurs propositions d'amendements visant à insister sur le recrutement des médecins de prévention par référence à la grille inscrite dans la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail (dite grille CISME), sur l'obligation pour les chefs de service de réunir les CHSCT, de réaliser les DUERP. Ils souhaitent voir rappeler que les RPS doivent être intégrés au DUERP.

Ils demandent que soit écrit, dans le rapport, que les CHSCT doivent être saisis en amont de tous projets susceptibles de modifier substantiellement les conditions de travail (article 57 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982²).

Les représentants de l'UNSA sont d'accord sur la présentation et le contenu du rapport annuel.

Ils attendent des orientations stratégiques ministérielles qu'elles s'inscrivent dans la ligne du projet d'accord sur la prévention des RPS. Il leur paraît important afin d'établir les diagnostics précis permettant de définir des actions de prévention que les CHSCT puissent être en mesure de travailler, à partir de signalements, sur les populations exerçant des métiers ou des missions susceptibles de générer des RPS.

Ils souhaitent qu'il soit préconisé d'accorder du temps aux assistants et aux conseillers de prévention pour exercer leur mission. Ils rappellent que dans la lettre-type de cadrage destinée aux assistants et conseillers de prévention, annexée à la circulaire du 9 août 2011³, il est prévu que la quotité de temps accordée à ces agents soit précisée.

Mme Gaudy ne souhaite pas qu'un accent particulier soit mis sur les RPS dans les DUERP puisque, dans le bilan sur la santé et la sécurité au travail de 2012, il est constaté que ces risques sont pris en compte dans les mêmes proportions que d'autres risques, par exemple les troubles musculosquelettiques (TMS).

De même, elle ne souhaite pas évoquer le temps supplémentaire devant être accordé aux assistants de prévention puisqu'il n'appartient pas au MEN de le quantifier. Il lui paraît suffisant d'indiquer que toutes facilités doivent leur être données afin qu'ils puissent exercer leurs missions.

La rédaction de l'encadré portant sur la saisine des CHSCT dans le cadre des dispositions de l'article 57 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982² sera revue en conservant deux volets :

- la consultation en amont des CHSCT sur les projets comportant des mesures majeures susceptibles de modifier les conditions de santé ou de sécurité ou les conditions de travail des personnels,
- la consultation des CHSCT sur des changements de moindre importance afin de définir des plans d'action visant à accompagner les personnels concernés. C'est le cas de la réforme de la filière STI où il n'y a pas eu de modification du travail pour les personnels concernés dont le métier reste l'enseignement.

Les représentants de FO annoncent que leur organisation syndicale s'abstiendra de voter sur ce rapport annuel en particulier parce que dans ses conclusions, les CHSCT sont mis sur le même plan que les commissions d'hygiène et de sécurité des EPLE. Cette confusion peut induire que les responsabilités et les missions en matière de santé et de sécurité au travail pourraient être confiées aux chefs d'EPLE alors qu'ils n'auraient pas les moyens de les assumer. Ces commissions dans lesquelles siègent également des représentants des élèves et des parents

² Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

³ Circulaire DGAFFP/B9/MFPF1122325C du 9 août 2011 relative à l'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

d'élèves ne sont pas des « petits » CHSCT puisqu'elles ne sont pas les instances adéquates pour aborder les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les personnels et encore moins leurs conditions de travail.

Mme Gaudy considère qu'il n'y a rien de choquant à ce que certaines questions concernant les personnels soient abordées dans les commissions hygiène et sécurité ou dans les conseils d'administration des EPLE. La mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels suppose une bonne articulation entre tous les niveaux d'instance pouvant avoir à connaître de ces questions. C'est en ce sens qu'il est écrit que le recteur d'académie, le cas échéant, peut également s'appuyer sur les rapports des commissions hygiène et sécurité pour élaborer la politique académique de prévention.

Les représentants de la FSU précisent qu'ils ne s'opposent pas à ce qu'il soit fait référence aux commissions d'hygiène et de sécurité puisque il n'est pas dit expressément dans le rapport que ces instances doivent débattre des risques professionnels des agents. Ils sont d'accord pour dire que ces commissions n'ont pas les mêmes prérogatives que les CHSCT mais estiment qu'elles peuvent néanmoins discuter de certains risques lorsqu'ils sont les mêmes pour les élèves et les personnels.

Mme Gaudy ajoute qu'effectivement les personnels comme les élèves peuvent être confrontés à des risques identiques liés à la sécurité des locaux, à l'utilisation de machines ou d'outils dangereux.

Le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au ministère de l'éducation nationale de l'année 2012 (en annexe 2) est soumis au vote des représentants du personnel :

Pour: 6 (4 pour la FSU, 2 pour l'UNSA),

Contre : 0,

Abstention : 1 (pour FO).

Le rapport annuel reçoit l'avis favorable du CHSCTMEN.

3 - Orientations stratégiques ministérielles 2013-2014

Mme Deana-Côté présente les orientations stratégiques ministérielles 2013-2014 en précisant que ce document porte une certaine volonté politique mais ne constitue pas un programme annuel de prévention puisque le CHSCT ministériel n'a pas vocation à en élaborer un. Les académies se saisiront de ces orientations afin d'alimenter leurs propres travaux et élaborer leurs propres programmes de prévention.

Les représentants de FO font une déclaration (en annexe 1c).

Les représentants de la FSU demandent les modifications suivantes :

- dans le préambule : revoir la formulation qui laisse à penser que le ministre a une vision utilitariste de la santé et de la sécurité au travail de ses personnels pour atteindre des objectifs. Ils souhaitent que soient réaffirmées la responsabilité et l'obligation de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail. Ils soulignent qu'en tout état de cause, le bien-être des personnels contribuera à l'amélioration du système éducatif.
- dans la partie relative aux CHSCT : parler d'articulation et non de coordination entre les CHSCTA et CHSCTD, de prérogatives ou de préconisations et non de pouvoirs des CHSCT, dire clairement que les sujets doivent être traités en fonction des compétences des CHSCT ou des CT ainsi qu'elles sont définies par les textes. Les représentants de la FSU considèrent que le CHSCT doit être consulté en amont dès qu'il existe un soupçon sur l'impact d'un changement sur la santé des personnels. Le lien entre le CT et le CHSCT doit être renforcé.
- dans la partie relative aux acteurs de la prévention, notamment sur la lettre de mission des ISST : insister sur les moyens qui doivent leur être accordés et sur leurs missions spécifiques ; plus généralement la FSU demande une clarification du paragraphe.

Les représentants de l'UNSA pour illustrer la décision de traiter une question devant le CT ou le CHSCT décrivent la méthodologie qui devrait être suivie en cas de signalements. Les signalements déposés par les agents remontent aux CHSCT. A partir de ces signalements, le CHSCT pose une problématique. L'employeur va ensuite chercher le bon niveau de réponse à ce problème, par exemple soit le CT ou la CAP ou le service des ressources humaines. L'employeur revient ensuite devant le CHSCT qui en déduit les mesures à prendre.

Mme Gaudy fait remarquer qu'effectivement les CT et les CHSCT ont réglementairement des compétences distinctes mais que la préoccupation est de ne pas trop fractionner les sujets. L'examen en plusieurs volets d'une même thématique peut conduire à ce que l'administration, en disposant d'éléments d'appréciation dispersés, ne puisse pas tirer toutes les conséquences qui lui permettront de décider des mesures à prendre.

Les représentants de FO notent que l'on se situe tout à fait dans la problématique de la réponse à l'avis du CHSCTMEN sur la réforme des rythmes scolaires. Ils demandent que la réglementation prévue à l'article 57 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982² soit rappelée, sans aller au-delà dans l'interprétation, puisqu'elle prévoit les cas dans lesquels le CHSCT doit être consulté.

Les représentants de la FSU demandent qu'il soit précisé que des moyens doivent être attribués aux secrétaires et aux représentants des personnels des CHSCT.

Les représentants de l'UNSA proposent une rédaction sur ce point qui doit faire l'objet d'un paragraphe distinct.

Les représentants de la FSU font observer que la pluridisciplinarité dans les services de médecine de prévention ne doit pas se limiter aux personnels infirmiers.

Les représentants de FO considèrent que le problème de la démographie des médecins de prévention évoqué continuellement depuis de nombreuses années pour expliquer le déficit de leur recrutement à l'éducation nationale pourrait être résolu si le gouvernement, dont fait partie le ministre de l'éducation nationale, décidait d'augmenter le numerus clausus des médecins du travail. Or, la tendance actuelle serait plutôt d'essayer de diluer la médecine du travail plutôt que de la renforcer.

Ils signalent que les orientations stratégiques ministérielles 2013-2014 sont en retrait par rapport à la campagne de recrutement de 80 médecins de prévention lancée en 2010 qui prévoyait le recrutement d'un médecin de prévention par département et d'un médecin de prévention coordonnateur dans l'académie. Ce dispositif allait vers l'objectif de la réalisation des obligations statutaires alors que la préconisation est désormais de disposer d'au moins un médecin par académie.

Ils rappellent que les textes permettent de recourir aux services interentreprises de médecine du travail. Ils font part de leur étonnement de voir que cette possibilité, en attendant de pouvoir recruter effectivement des médecins de prévention, ne soit jamais évoquée, à moins que le coût d'adhésion à ces services ne soit dissuasif pour le MEN (de l'ordre de 70 € à 80 € par salarié). Ils ajoutent que de nombreuses entreprises et hôpitaux ont recours à ces services.

Les représentants de l'UNSA estiment que le MEN doit insister sur les difficultés qu'il rencontre à recruter des médecins de prévention afin que la problématique de la formation de médecin du travail soit prise en compte dans le cadre d'un plan santé.

Les représentants de la FSU rappellent l'enjeu majeur du recrutement des médecins de prévention et considèrent qu'un travail de fond devrait être conduit sur ces questions par la Fonction publique en lien avec le ministère chargé de la santé.

Mme Gaudy répond que la question du numerus clausus, bien qu'il ait augmenté au cours des dernières années, relève d'un choix politique. Toutefois, la formation d'un médecin est longue et des choix sont faits pour répondre aux besoins de former davantage dans d'autres spécialités que la médecine du travail. Elle rappelle que les entreprises et les hôpitaux rencontrent également des difficultés pour recruter.

Mme Deana-Côté précise que certaines académies pour pallier le manque de médecins de prévention font appel à des services extérieurs à l'éducation nationale.

Les représentants de la FSU souhaitent avoir des précisions sur ce que recouvre l'idée d'une réflexion sur le positionnement et les missions des ISST, notamment si cette idée laisse présager de revoir les textes d'application spécifiques aux ISST.

Les représentants de la FSU reviennent également sur le rôle du recteur d'académie dans la rédaction de la lettre de mission. Ils rappellent que le recteur d'académie doit intervenir uniquement sur les conditions d'exercice de l'ISST et non sur ses missions. Ces questions sont importantes puisqu'elles pourraient sous entendre une remise en cause de l'indépendance des ISST.

Ils demandent que les dispositions réglementaires relatives aux ISST soient réaffirmées dans les orientations stratégiques ministérielles.

Mme Deana-Côté précise que c'est effectivement au recteur de définir les conditions d'exercice de l'ISST. En revanche, le réseau des ISST n'est pas coordonné et on observe un certain éparpillement dans leur activité. Il leur est parfois demandé d'exercer des missions qui ne sont pas celles prévues par les dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982². C'est pourquoi, les priorités des ISST pourraient se situer dans le cadre des grandes orientations nationales et des besoins spécifiques des académies sans remettre en cause leur indépendance.

Les représentants de l'UNSA sont d'accord sur les demandes d'ajout et de modification de la FSU. Ayant constaté une diminution du nombre de programmes annuels de prévention, ils souhaitent que la DGRH s'adresse aux académies afin que les programmes annuels de prévention déclinant la politique de prévention locale soient impérativement présentés aux CHSCTA et CHSCTD à la prochaine rentrée scolaire. Ce sont en effet des documents très importants dans lesquels sont planifiées, programmées et chiffrées les mesures de prévention à réaliser.

Mme Gaudy indique que les orientations stratégiques ministérielles 2013-2014 (en annexe 3) ainsi que le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au ministère de l'éducation nationale de l'année 2012 seront présentés au CTMEN. Les demandes de réécritures sont acceptées.

Les orientations stratégiques ministérielles 2013-2014 sont soumises au vote des représentants du personnel :

Pour: 6 (4 pour la FSU, 2 pour l'UNSA),

Contre : 1 (pour FO),

Abstention : 0.

Les orientations stratégiques ministérielles reçoivent l'avis favorable du CHSCTMEN.

Un avis est soumis au CHSCTMEN au nom des organisations syndicales Fédération Syndicale Unitaire (FSU), Union Nationale des Syndicats Autonome (UNSA) et Force Ouvrière (FO).

« Le CHSCT Ministériel du 3 juillet 2013 constate que

- *Les DUER ne sont pas une réalité dans 66% des EPLE et 70% des écoles.*
- *De nombreux problèmes se posent sur la responsabilité du rédacteur du DUER.*

Le CHSCT M demande donc que soit rappelé que :

- *Le DUER est de la responsabilité de l'employeur.*
- *Les préconisations de prévention et de règlement des risques sont de la seule responsabilité de l'employeur.*
- *Le DUER concerne les unités de travail.*
- *Il est indispensable que l'ensemble des agents contribuent à l'identification des risques par la connaissance qu'ils ont de leur environnement de travail.*

Le CHSCT demande qu'une plaquette informative sur le DUER émanant du Ministère soit mise à disposition de tous les agents afin de rappeler les objectifs de cet outil obligatoire.

Cet avis étant voté à l'unanimité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative, est réputé émis par le CHSCTMEN.



Mme Gaudy ayant annoncé qu'elle allait prochainement quitter la séance, les **représentants du personnel** souhaitent évoquer la réponse de l'administration à l'avis portant sur la réforme des rythmes scolaires émis lors de la séance du CHSCTMEN du 15 avril 2013.

Mme Gaudy rappelle que la réponse de l'administration s'appuie sur une analyse de la direction des affaires juridiques. Elle précise que la réforme des rythmes scolaires n'ayant pas modifié substantiellement les conditions de travail des personnels enseignants du 1^{er} degré, les CHSCT n'étaient pas tenus d'examiner ce projet de réforme.

Les représentants de la FSU soulignent que même si le temps global de service n'est pas modifié, la réforme change les obligations de service en passant de 4 jours à 5 jours. Dans la jurisprudence du secteur privé, il est considéré que le passage de 4 à 5 jours de travail constitue une modification non négligeable du temps de travail donc du contrat de travail. Le ministre a d'ailleurs lui-même annoncé qu'il s'agissait d'une modification des obligations de service des professeurs des écoles en ajoutant que cette modification pourrait concerner par la suite les personnels enseignants du 2nd degré.

Or, la répartition du travail sur 5 jours au lieu de 4 jours peut avoir des effets négatifs, comme par exemple l'augmentation des accidents de trajet, ou bien des effets positifs comme une baisse des risques psychosociaux en raison de l'amélioration des conditions de travail due justement à l'étalement du travail sur une plus longue durée. Les représentants de la FSU demandent qu'une analyse soit faite en étudiant la situation des personnels des écoles des départements n'ayant pas modifié l'organisation du service en 2008, c'est à dire qui ont conservé la semaine de 4 jours et demi.

Ils rappellent les termes utilisés par Mme Gaudy en début de séance et souhaitent que la DGRH illustre la volonté de bienveillance et d'amélioration de la qualité de vie au travail en demandant aux directeurs académiques des services départementaux de l'éducation nationale (DASEN) d'examiner ces questions, qui concernent environ 330 000 personnes, en CHSCTD.

Les représentants de la FSU signalent déjà certaines conséquences de la réforme : les municipalités pour accueillir des élèves qui participeront à des activités suppriment des créneaux horaires attribués aux collèges et aux lycées pour les cours d'éducation physique et sportive, ce qui risque de causer de nouvelles contraintes dans les emplois du temps des personnels enseignants ainsi que des élèves.

Les représentants de l'UNSA ajoutent que cette réforme va concerner l'ensemble des personnels qui sont amenés à travailler dans les écoles dans lesquelles le rythme scolaire sera modifié, notamment ceux qui vont effectuer les remplacements. Cela nécessitera obligatoirement des réorganisations de service. Cette réforme entre donc bien dans le cadre de l'article 57 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982². Ils déplorent que l'administration ait répondu à la demande des représentants du personnel en étant sur la défensive. En effet, les CHSCT doivent être des lieux de concertation sereins où peuvent être débattues les questions portant sur les conditions de travail.

Mme Gaudy répond qu'il ne s'agit pas de refuser que s'instaure un dialogue social sur les conditions de travail. La réforme des rythmes scolaires a d'ailleurs été discutée en CT où sont évoquées également d'autres questions relatives aux personnels. Il existe néanmoins une divergence entre l'administration et les représentants du personnel sur le niveau des instances dans lesquelles ce texte devait être examiné. Elle ajoute que le Conseil d'Etat doit se prononcer prochainement sur ce point⁴ et que les considérants de sa décision permettront d'avoir un éclairage sur la frontière entre le périmètre de compétences du CT et celui du CHSCT.

Mme Gaudy quitte la séance à 16 heures 20. La présidence est assurée par Mme Guidon.

Les représentants de FO lisent une déclaration (en annexe 1d).



4 - Prévention des violences en milieu scolaire

M. Eric Debarbieux, délégué ministériel, indique que la délégation est une structure neuve, directement rattachée au directeur général de l'enseignement scolaire, chargée de la prévention et de la lutte contre les violences en milieu scolaire. Le but de cette structure est de changer les choses en profondeur en s'attachant, au-delà des phénomènes de violence spectaculaires ou d'intrusion dans les établissements scolaires, à lutter contre les violences au quotidien bien moins médiatisées, en accordant beaucoup d'importance aux élèves et personnels victimes de ces violences.

M. Debarbieux revient rapidement sur son parcours professionnel dédié sur une longue durée à la prévention et à la lutte contre la violence à l'école qui lui a donné une certaine légitimité de terrain et permis d'avoir une expertise reconnue sur ces questions. M. Debarbieux précise que la délégation bénéficie du concours d'une dizaine de personnes spécialisées ayant également une légitimité dans ce domaine. Il présente M. Dominique Berteloot, créateur du centre d'aide et d'appui aux écoles et établissements à Versailles, précédemment DASEN de la Creuse qui est particulièrement en charge du dossier concernant l'appui aux personnels. Il indique que les propositions de la délégation s'appuient en partie sur des travaux de recherche.

Parmi les premières actions de la délégation, M. Debarbieux rappelle que les deux enquêtes « victimation et climat scolaire » ont été lancées auprès des personnels de l'enseignement scolaire du 1^{er} degré (12 000 réponses) et du 2nd degré (20 000 réponses). En effet, le rôle et la situation des personnels occupent une place importante dans la lutte contre les violences puisque le bien-être des élèves dépend largement de celui des personnels. Ces deux aspects ne peuvent être traités l'un sans l'autre.

⁴ CE n° 369499/19 juillet 2013

M. Debarbieux fait remarquer que les zones les plus sensibles sont les zones urbaines où le risque d'être victime est multiplié par deux et où les violences les plus lourdes sont constatées. Il ne faut pas pour autant négliger les zones rurales où sont également observées des difficultés dans le 1^{er} degré.

Il constate que la notion de violence à l'école évolue. Auparavant, on parlait de violence lorsque le fait et la victime étaient bien identifiés. La préoccupation était de protéger l'établissement et les personnes de violences venant de l'extérieur par des mesures de protection techniques comme la vidéo surveillance ou la présence humaine telle que le recours aux services de police ou de gendarmerie. Cette préoccupation reste d'actualité mais certaines recherches et les signalements collectés par la DEPP montrent que les violences sont souvent internes à l'établissement scolaire, même si elles ont des causalités extérieures. C'est le cas par exemple des actes de violences commis par des élèves envers d'autres élèves ou éventuellement envers les personnels.

M. Debarbieux observe que les enquêtes de victimation montrent que le nombre de personnels enseignants victimes de violences dures et physiques comme les agressions par armes blanches ou à feu est relativement restreint alors qu'un nombre assez significatif d'agents se plaignent de micro-violences répétées telles que les injures ou les harcèlements. La délégation peut aider à lutter contre ce type de violences qui peuvent conduire à des situations d'épuisement personnel ou/et de burn out et qui dépendent souvent du contexte social ou du contexte de l'établissement. Cette aide doit se déployer dans toutes les dimensions, même lorsque les difficultés concernent la chaîne hiérarchique et que les solutions se trouvent dans la gestion « humaine » des ressources.

La démarche de la délégation est de travailler en direct et sur le terrain dans les académies pour les accompagner dans leurs diagnostics afin de trouver des solutions pérennes.

La délégation mène une action transversale et ses objectifs sont divers : aider à l'amélioration de l'information sur les dispositifs existants, à la sensibilisation et à la formation notamment de l'encadrement sur la prévention de la violence et les risques psychosociaux.

M. Debarbieux ajoute que la délégation est à l'écoute des attentes des personnels et est ouverte à la rencontre avec leurs représentants. D'ailleurs, le diagnostic issu des enquêtes de victimation est partagé tout comme l'idée de privilégier la mise en œuvre de la prévention primaire pour éviter la survenue de phénomènes de violence.

M. Debarbieux fait un point sur les travaux prioritaires de la délégation :

- l'approfondissement et la poursuite de la campagne de lutte contre le harcèlement à l'école, particulièrement en direction des élèves, en adaptant le site internet aux besoins du 1^{er} degré (par exemple la réalisation de dessins animés en 3D, kits pédagogiques...),
- la création d'un site francophone de référence sur le climat scolaire qui se veut collaboratif pour faire remonter les expériences de terrains réussies et qui bénéficie de l'apport d'un comité scientifique. En effet, pour transformer le climat scolaire dans un établissement, il est nécessaire d'avoir une approche globale systémique et de faire appel à tous les partenariats,
- la formation de groupes de 5 à 10 personnes exerçant différents métiers, dédiés à l'appui de tout ce qui peut se rapporter au « climat scolaire » et à la lutte contre le harcèlement dans les académies. Un programme de formation triennal de formateurs en collaboration avec l'ESEN a été mis en place. Au premier trimestre 2013, les actions ont porté sur le climat scolaire, la prévention des crises en classe, la gestion des crises majeures et l'appui aux personnels en souffrance et victimes de violence,
- le développement de dispositifs de prévention des crises afin de prévenir et gérer les crises majeures et les crises dans l'espace de la classe,
- les expertises en réponse aux demandes émanant des académies.

M. Debarbieux considère qu'un climat scolaire ne s'impose pas mais se construit. La délégation a donc pour objectif d'accompagner les établissements dans ces changements, de contribuer à l'amélioration des relations humaines en appui aux personnels dans et hors des établissements. L'engagement d'amélioration des conditions de travail des personnels est essentiel pour marquer la confiance et le soutien de l'institution. Le climat scolaire ne peut être satisfaisant sans une réelle qualité de vie au travail qui est une condition du bien-être au travail, lui-même condition du bien-être des élèves. C'est en ce sens que le partenariat de la délégation avec la DGRH et le fait de présenter ses travaux au CHSCTMEN sont légitimes.

M. Debarbieux indique que la délégation s'inscrit dans la prévention des actes de violence mais que son action d'accompagnement et de conseil se développe aussi vers l'organisation qui peut générer des violences afin de contribuer à la réformer, avec tous les débats que cela sous-entend, sur l'évaluation, les rapports hiérarchiques, la place de chacun... Les priorités de la délégation ne se situent pas dans la réparation bien qu'il ne puisse y avoir de qualité de vie au travail lorsque les personnels ne sont pas assurés de tous les soutiens en cas de difficultés, notamment de souffrance liée au travail. Il est donc indispensable de développer une meilleure définition, coordination et cohérence des appuis institutionnels dans chaque académie. Des outils existent et il est intéressant de constater que certains recteurs d'académie veulent aller plus loin en orientant des projets académiques autour de ces questions. Ces outils sont les suivants :

- l'appui aux personnels qui ne doit pas être exceptionnel ni stigmatisant ou culpabilisant mais consubstantiel aux métiers complexes d'enseignement et d'éducation,
- l'appui qui doit viser à la résolution de problèmes techniques comme l'organisation de l'établissement, la mise en place d'un protocole de gestion de crise...
- l'aide aux académies pour élargir leur communication sur ces problématiques car bien souvent, le problème de la violence à l'école est lié à l'isolement des victimes qu'elles soient enfants ou adultes,
- le travail avec les équipes mobiles de sécurité (EMS) car il y a des moments où le travail sécuritaire est nécessaire pour faire face à des situations lourdes et paroxystiques.

Par ailleurs, l'introduction de modules relatifs à la prévention des violences en milieu scolaire dans la formation initiale des enseignants et des personnels d'éducation au sein des Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) devrait faciliter la prise en compte de ces problématiques.

M. Debarbieux conclut en précisant que la dynamique de la délégation ministérielle est portée par une conception du changement impliquant des appuis sur le terrain mais également une vision nationale.

Mme Guidon remercie M. Debarbieux de son intervention qui montre que les violences à l'école constituent un sujet global pouvant avoir des conséquences sur la santé des personnels, question qui intéresse particulièrement le CHSCT. Mme Guidon demande quelques précisions sur les actions de formation qui devraient se mettre en place dès la prochaine rentrée scolaire, notamment si elles sont déjà inscrites dans les programmes d'actions de formation académiques (PAFA).

Les représentants de la FSU observent que le travail de la délégation ministérielle est très dense et a des incidences sur de nombreux sujets. Ils sont d'accord pour dire que le bien-être des élèves va de pair avec celui des personnels.

A propos des actions de formation, ils demandent si les membres de la délégation sont sollicités par les académies pour dispenser des formations et souhaitent connaître la nature de leur contribution par rapport à ce qui existe déjà.

Pour les représentants de la FSU, l'approche, le regard du CHSCT est différent car il est davantage axé sur la prévention primaire des risques, c'est-à-dire sur ce qui doit être fait en amont pour améliorer les conditions et l'organisation réelle du travail.

Quant à l'aspect sécuritaire, ils ne sont pas certains que l'intervention de la gendarmerie dans une classe devant des enfants soit le meilleur moyen pour prévenir la violence. Ils se disent en désaccord sur l'utilisation du terme « personnel en difficulté » qui sous-entend que la personne en tant qu'individu rencontre des difficultés alors que c'est justement le travail qui la met dans cette situation.

Pour les représentants de la FSU, il est important de reconstruire le collectif, de reprendre la main sur le travail. C'est en ce sens que doivent évoluer également les réseaux de prévention d'aide et suivi (PAS) nés du partenariat entre le MEN et la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN).

Les représentants de FO disent qu'effectivement les actions de prévention primaire doivent être au centre des préoccupations.

Il est donc nécessaire de faire le bilan de ce qui a généré cette violence depuis plusieurs années. Cela suppose de se poser des questions sur des décisions qui ont évidemment des conséquences sur les conditions de travail des personnels, par exemple sur l'intégration systématique des enfants handicapés dans les classes, sur les suppressions de postes en particulier dans le secteur de l'enseignement spécialisé. Ils évoquent des signes qui révèlent que le malaise est profond y compris dans des départements ruraux et relativement tranquilles : des enseignants qui ne veulent plus aller enseigner dans les établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA) ou qui ne peuvent plus gérer les situations dans les instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques (ITEP), la recrudescence d'insultes, de menaces et de coups. Les représentants de FO font remarquer que la réponse institutionnelle doit être à la hauteur des situations mais que les DASEN ne peuvent pas répondre aux besoins faute de moyens humains. La question de la formation est également importante, or on constate une désaffection des personnels enseignants pour les formations au certificat d'aptitude professionnelle pour les aides spécialisées, les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap (CAPA-SH).

Les représentants de FO déclarent que deux outils leur semblent primordiaux pour prévenir les violences au travail : le CHSCT et la protection fonctionnelle des agents. Les enquêtes du CHSCT sur les ATMP, si elles étaient réalisées, pourraient apporter des indications intéressantes. Pour ce qui concerne la protection fonctionnelle des agents, ils rappellent qu'un guide sur les violences et incivilités au travail destiné aux personnels, ainsi qu'un mémento destiné aux services académiques ont été élaborés dans le cadre des travaux du CHSCTMEN. Ces documents ont l'avantage de faire le point sur les conditions de la mise en œuvre de la protection fonctionnelle et il est regrettable qu'ils soient si peu diffusés dans les départements.

Les représentants de l'UNSA souhaitent savoir sur quels axes sera orienté le prochain projet d'étape de la délégation et de quelle manière un travail commun avec le CHSCTMEN pourra se mettre en place. Ils remarquent que l'enquête de victimation fait apparaître qu'il existe chez les personnels un sentiment de perte du sens de leur métier, de confiance dans leur hiérarchie avec laquelle les conflits sont fréquents et que ces thèmes entrent totalement dans les compétences des CHSCT.

M. Debarbieux réaffirme que l'essentiel du travail de la délégation est en effet de travailler sur la prévention primaire qui implique un chantier immense s'inscrivant dans la durée.

Au sujet de l'intégration des enfants handicapés à l'école et de ses incidences sur les métiers, M. Debarbieux reconnaît que c'est effectivement l'exemple d'une mutation importante ayant des conséquences sur l'exercice des métiers. C'est pourquoi les personnels doivent être accompagnés dans ces changements. Le défi pour faire face à ces mutations réside dans la formation initiale et continue et dans le recrutement de personnels qui doivent recevoir une formation adaptée à des nouveaux métiers.

M. Berteloot souligne que le travail à accomplir est systémique en se situant dans une dynamique qui vise à redonner confiance aux personnels dans des organisations qui les soutiennent. La qualité du travail des personnels est fondamentale dans la mesure où l'éducation nationale a un rôle social important pour la nation.

Inscrire que les personnels doivent être soutenus tout au long de la carrière représente une réelle évolution puisque cela signifie que l'institution ne peut se contenter d'intervenir, uniquement en cas d'incidents.

La délégation travaille à cela en partenariat notamment avec la DGRH et les académies, l'objectif étant d'assurer une continuité d'appui en mettant en place des actions concrètes, en s'appuyant sur des dispositifs existants.

M. Berteloot précise que les formations s'adressent pour le moment à des référents « harcèlement », des référents « tenue de classe » et des EMS. Des agents des services de ressources humaines ainsi que des ISST, des délégués académiques à la formation professionnelle (DAFPEN) y seront associés. L'objectif de ces formations est de constituer des groupes cohérents en capacité d'apporter des réponses aux recteurs d'académie.

Dans le cadre d'un plan national de formation, M. Berteloot annonce qu'un premier colloque sera dédié à ces questions. Il précise que la délégation souhaiterait la participation des membres du CHSCTMEN qui peuvent être force de propositions.

Mme Guidon remercie M. Debarbieux et Berteloot de leurs interventions, au nom de tous les présents et de Mme la directrice générale des ressources humaines.

5- Informations diverses

☞ La formation des représentants du personnel du CHSCTMEN

Les représentants de FO rappellent les dispositions de l'article 8 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982² qui prévoient que les cinq jours de formation auxquels ont droit les représentants du personnel dans les CHSCT peuvent être dispensés soit par l'administration soit par des organismes agréés. Dans ce cas, les organisations syndicales peuvent assurer elles-mêmes la formation de leurs représentants.

Mme Deana-Côté répond que l'administration à partir du moment où elle assure ces cinq jours de formation n'a pas l'obligation de recourir à d'autres organismes. Elle ajoute qu'il est envisagé une évolution dans le projet d'accord cadre relatif à la prévention des RPS qui pourra permettre aux organisations syndicales de pouvoir choisir leur centre de formation.

Deux journées de formation restant à organiser pendant le présent mandat, Mme Deana-Côté demande aux représentants du personnel de réfléchir aux thématiques qu'ils voudraient voir aborder.

☞ Calendrier prévisionnel des réunions pour la période du 1^{er} septembre 2013 au 31 décembre 2013

Mme Guidon annonce les dates des prochaines réunions qui se tiendront dans le cadre des travaux du CHSCTMEN :

- le 26 septembre 2013 de 10 h à 17 heures 30 : un groupe de travail portant sur l'amiante et le plan d'action contre les risques psychosociaux dans la fonction publique,
- le 14 octobre 2013 à 14 heures : une séance plénière du CHSCTMEN,

- le jeudi 28 novembre 2013 de 10 heures à 17 heures 30 : un groupe de travail portant sur un plan d'action pour la prévention des risques psychosociaux au ministère de l'éducation nationale et une réflexion sur l'impact sur la santé et les conditions de travail des nouvelles technologies de l'information et de la communication à l'éducation nationale,
- le 12 décembre 2013 : une séance plénière du CHSCTMEN.

6 - Questions diverses

☞ POINT SUR LA PARTICIPATION DES ISST ET DES MEDECINS DE PREVENTION AUX REUNIONS DU CHSCTMEN

Les représentants du personnel souhaitent qu'un représentant des ISST assiste aux réunions du CHSCTMEN. Ils soulignent que le CHSCTMEN est vu comme une instance où ont lieu des échanges constructifs qui participent de la dynamique dans les académies et du MEN dans sa globalité.

La secrétaire du CHSCT fait part d'une demande de la coordination des médecins de prévention qui souhaitent également être représentés au CHSCTMEN, en précisant que cette présence est prévue par les textes et que la participation d'un médecin qualifié en médecine du travail serait utile aux travaux du CHSCTMEN.

La FSU soutient cette demande. FO aussi.

Mme Guidon répond que la participation d'un ISST aux travaux du CHSCTMEN est ponctuelle lorsque l'examen d'un point de l'ordre du jour nécessite sa présence.

Elle exprime des doutes quant à l'utilité de multiplier le nombre de participants dans les réunions et de cumuler des compétences trop diversifiées. Elle considère que le mode de fonctionnement actuel du CHSCTMEN, le sens et l'habitude de travail qui se sont instaurés dans cette instance sont plutôt satisfaisant. Elle fait observer qu'au cours des 4 réunions du CHSCTMEN qui ont eu lieu au cours de l'année scolaire 2012-2013, il a été fait appel, en tant que de besoin, à des contributions extérieures qui ont enrichi les débats.

Mme Guidon ajoute que le Dr Garcin, médecin conseiller de la DGRH, apporte tous les éléments techniques requis aux échanges et travaux du CHSCT.

Le Dr Garcin précise qu'en tant que médecin de santé publique, elle dispose d'une spécialisation en médecine du travail bien que n'ayant jamais exercé cette spécialité. Dans la mesure où un médecin de prévention désigné par ses pairs assisterait à chacune des séances du CHSCTMEN, elle se verrait dans l'obligation de demander à être déchargée de la coordination des MP et de la responsabilité technique inhérente à sa fonction sur certains dossiers.

☞ POINT SUR LA REFORME DE LA FILIERE STI

Les représentants de la FSU rappellent que des compléments d'enquête sur la mise en œuvre de la réforme STI dans les académies de Bordeaux et de Lille devaient être présentés au CHSCTMEN.

Mme Guidon précise que M. Goulier, adjoint au sous-directeur de la gestion des carrières des personnels enseignants de l'enseignement scolaire, qui a déjà communiqué des éléments à deux reprises au CHSCTMEN, n'était pas disponible pour intervenir au cours de la présente réunion.

La FSU demande communication de ces enquêtes.

☞ POINT SUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les représentants de l'UNSA rappellent les termes de la réponse apportée à un des deux avis déposés sur ce point : « *la mission pour l'insertion des personnes handicapées mène actuellement une enquête annuelle auprès des académies pour obtenir des données quantitatives mais aussi qualitatives. Le bilan du plan pluriannuel 2008-2012 présentera les observations des académies concernant les difficultés rencontrées. Ce bilan, en cours d'élaboration, devrait être présenté dans le courant du mois de décembre au comité de suivi. Il sera également diffusé aux membres du CHSCT.* »

Or, dans les académies, à l'issue de quatre années de mise en œuvre des textes de 2007, on constate que des personnels en difficultés après avoir épuisé leurs droits à congé de maladie sont mis à la retraite pour invalidité ou cessent leurs fonctions, faute de moyens consacrés localement à leur reclassement ou à leur reprise d'emploi. Ils demandent de nouveau des informations sur ce qui préside à de telles décisions et sur les solutions mises en place pour les personnels concernés. C'est en partant d'un bilan qualitatif qu'un travail sur les bonnes pratiques à mener dans ce domaine pourrait être réalisé.

Les représentants de l'UNSA demandent par ailleurs des informations sur l'utilisation des postes réservés du centre national d'enseignement à distance qui sont répartis entre les académies.

Mme Guidon reconnaît que disposer de ces remontées d'informations se révèle être assez complexe. Elle fait un lien entre les évolutions du CNED et de ses emplois et la problématique de trouver des solutions d'emploi pour les personnels qui se trouvent en difficulté momentanément ou définitivement.

☉ POINT SUR LA SITUATION AU CENTRE NATIONAL D'ENSEIGNEMENT A DISTANCE (CNED)

Mme Guidon indique que lors d'un CHSCT qui s'est tenu au CNED, le 18 juin 2013, un plan d'action a été validé. Ce plan comporte trois axes de travail :

- d'une part, communiquer fortement auprès de l'ensemble du personnel sur les dispositifs qui existent déjà,
- d'autre part contribuer à l'élaboration en continu d'un état des lieux ce qui montre la nécessité d'établir un bilan afin de pouvoir dégager des préconisations dans l'objectif de prévenir les situations à risques,
- enfin, accompagner les évolutions stratégiques du CNED et l'évolution des métiers en adoptant une démarche d'anticipation et en pouvant agir face aux situations « de stress ».

L'ensemble des membres du CHSCT ont trouvé cette approche satisfaisante et ont accepté la mise en œuvre de ce plan. Des visites des différents sites seront effectuées par une délégation composée de représentants du personnel et de l'administration afin de dresser un état des lieux, ce qui correspond aux missions du CHSCT.

Un engagement a été pris pour qu'un bilan d'étape soit dressé dans 6 mois. En fonction du bilan qui sera fait, il pourrait être décidé de recourir aux services d'un expert agréé afin d'évaluer les risques psychosociaux qui seraient diagnostiqués.

Mme Guidon fait remarquer que cette démarche correspond bien aux modes opératoires préconisés par le CHSCTMEN. Elle annonce qu'une communication sur ce bilan d'étape sera faite au CHSCTMEN au printemps 2014.

Les représentants de la FSU signalent que l'inquiétude et le doute des personnels vis-à-vis des nouvelles stratégies et des nouvelles missions du CNED demeurent. Si des réflexions s'engagent, il est important que les propositions soient connues et discutées.

Les représentants de l'UNSA ajoutent que le CNED doit être exemplaire vis-à-vis de personnels déjà fragilisés qui travaillent souvent à distance en raison de leur problèmes de santé. La qualité de l'enseignement à distance et de ses objectifs doit être préservée ainsi que les conditions de travail de ces personnels. Il est donc important que le dialogue social soit restauré au CNED.

Mme Guidon répond qu'un climat de confiance a été réintroduit au CNED au sein des instances de dialogue en rendant la communication plus claire, en limitant le recours à l'approche externe et en redonnant une certaine responsabilité aux centres du CNED. Toutefois, le CNED devant évoluer vers les nouvelles technologies pour répondre à une priorité gouvernementale et à une volonté forte du ministre de l'éducation nationale, il y aura certainement des impacts sur les personnels au regard de leurs compétences. Les personnels devront être accompagnés pour pouvoir répondre à ces nouvelles exigences et à ces mutations.

☉ POINT SUR LES SUICIDES AU MEN

Les représentants du personnel évoquent les suicides survenus dans les académies de Nice, Rennes et Reims et considèrent qu'il y avait lieu de réunir les CHSCT.

Mme Guidon indique qu'elle a veillé à ce que l'accompagnement des personnes dans les académies de Nice et de Reims ait bien été mis en place. De l'académie de Rennes, aucune information n'est parvenue à la DGRH. Elle rappelle les difficultés rencontrées par la DGRH pour obtenir une information statistique objective. Cependant, au regard des signalements qui lui sont parvenus, parfois par l'intermédiaire des organisations syndicales, le nombre de suicides ou de tentatives de suicide devrait rester dans les mêmes proportions que celui de la précédente année scolaire. Elle déplore la relative impuissance du CHSCTMEN du fait d'une quantification imparfaite dans ce domaine. Elle se félicite en revanche de la forte réactivité des équipes de la DGRH pour accompagner les académies lorsqu'un fait leur est signalé.

Mme Deana-Côté fait remarquer que certaines académies ont pris l'habitude de signaler systématiquement les actes suicidaires, d'autres moins ou pas du tout, ce qui exclut d'en tirer des conclusions d'un point de vue géographique ou calendaire.

Les représentants du personnel évoquent une fiche réalisée par l'institut national de la recherche scientifique (INRS) qui pourrait être portée à la connaissance des académies et demandent que les CHSCT puissent procéder à des enquêtes.

Un avis est soumis au CHSCTMEN au nom des organisations syndicales Fédération Syndicale Unitaire (FSU), Union Nationale des Syndicats Autonome (UNSA) et Force Ouvrière (FO).

« Le CHSCT Ministériel du 3 juillet 2013 constate de nombreux cas de suicides parmi les personnels du Ministère (les derniers en date Nice, Rennes et Reims).

Le CHSCT Ministériel demande que le Ministère mette en place un questionnaire spécifique auprès des rectorats sur cette question.

Le CHSCT Ministériel demande que des consignes soient données pour que les CHSCT locaux soient réunis lorsque les représentants des personnels en font la demande. »

Cet avis étant voté à l'unanimité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative, est réputé émis par le CHSCTMEN.

🌀 POINT SUR LA TUBERCULOSE DANS LE DEPARTEMENT DE L'ESSONNE

Les représentants de FO signalent les cas d'infections tuberculeuses latentes développées au collège Paul Eluard à Evry dans l'Essonne. Le représentant FO élu au CHSCT départemental de l'Essonne a consigné les faits dans le registre de danger grave et imminent et a demandé la réunion du CHSCT départemental. Aucune réponse n'ayant été donnée par le DASEN, les représentants de FO demandent l'intervention du ministère pour que le CHSCT départemental soit réuni dans l'Essonne.

Mme Guidon dit ne pas disposer d'informations précises sur cette situation mais que des éléments seront transmis aux représentants du personnel du CHSCTMEN par la voie électronique. Le plus important est de constater que les tests de dépistage et le suivi des personnes ont bien été réalisés

Le Dr Garcin précise que lorsqu'un cas de tuberculose est signalé dans un établissement, une cellule de veille sanitaire au sein de l'agence régionale de santé peut être mandatée pour mener des investigations et voir si des contaminations ont eu lieu. Il est important de ne pas se trouver dans le cas d'une tuberculose multi récidivante.



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

**La présidente
Catherine GAUDY**

**La secrétaire
Elizabeth LABAYE**

ANNEXE 1

Déclarations des représentants du personnel

- Annexe 1a - Déclaration liminaire FSU
- Annexe 1b - Déclaration liminaire UNSA
- Annexe 1c - Déclaration FO portant sur les orientations stratégiques ministérielles
- Annexe 1d - Déclaration FO portant sur le suivi de l'avis du CHSCTMEN sur les rythmes scolaires



Déclaration de la FSU au CHSCT ministériel du 3 juillet 2013

Le ministère de l'éducation nationale s'est efforcé d'impulser une démarche de santé au travail .

Pour autant, il reste beaucoup à faire comme le montre le rapport. Et il faut le faire vite car les TMS, les RPS progressent. La réalisation du DUER n'est effectuée qu'à 44% en EPLE et 23% en école ne permettant pas aux personnels de connaître les risques professionnels auxquels ils sont confrontés tous les jours, alors que la prévention primaire permettrait de diminuer notablement TMS, RPS et maladies professionnelles.

La méconnaissance des réalités de notre ministère en terme de santé sécurité au travail est liée à de nombreux et anciens dysfonctionnements qu'il faut aujourd'hui résorber. Les remontées sont insuffisantes, nous avons relevé à plusieurs reprises l'exemple des suicides mais aussi la sous-déclaration des maladies professionnelles et leur faible reconnaissance. La médecine de prévention reste exsangue, malgré les efforts affichés. Les acteurs de la prévention sont en nombre insuffisant et surtout n'ont pas assez de temps pour assurer leurs missions (assistants de prévention notamment).

Les conditions de travail l'an prochain ne pourront être réellement améliorées malgré les créations de postes, tant la RGPP avait saigné l'éducation nationale. Il est donc à prévoir que les situations de travail liées à cette difficulté mais aussi aux organisations de travail non négociées, et aux réformes Fillon et Chatel qui continuent à s'appliquer, restent pathogènes. Le nombre d'élèves par classe notamment va rester très élevé, la modification des rythmes scolaires aura des incidences sur l'organisation, le temps de travail et l'occupation des locaux.

Dans ce contexte, la responsabilité dévolue aux CHSCT est considérable. Si l'on ne veut pas en rester à une mise en oeuvre formelle, il faut donner du temps aux représentants du personnel pour accomplir leurs missions. Nous attendons donc du ministère une réponse urgente en cette fin d'année scolaire, alors que les négociations à la fonction publique touchent à leur fin, qu'il est prévu des crédits de temps pour l'ensemble des représentants du personnel et que la plupart des ministères ont d'ores et déjà accordé des moyens aux CHSCT. Il faut également que les textes définissant les missions des CHSCT soient respectés dans leur totalité.

Il faut que l'éducation nationale prenne la mesure réelle du changement qui doit s'imposer en matière de santé au travail.



CHSCT ministériel de l'Education nationale – 3 juillet 2013

Intervention liminaire pour les membres Unsa Education (D Thoby)

Tout d'abord, nous vous remercions de présider cette réunion. Pour l'UNSA, c'est un signe politique qui était tant attendu.

Cette réunion du CHSCT ministériel est la dernière de l'année scolaire et si l'ordre du jour comprend le rapport annuel sur le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de l'année 2012, il nous semble nécessaire de tirer un bilan de nos travaux dans le cadre de cette instance mais aussi de l'impact de la nouvelle réglementation sur nos instances locales et les agents plus concrètement.

Permettez-moi de rappeler quelques éléments de contexte :

L'accord santé au travail signé en 2009, l'instauration des CHSCT sont intervenus dans un contexte politique et social particulier :

- Le dogme du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux ;
- 160 000 suppressions d'emplois en cinq ans dans la fonction publique, dont 80 000 dans notre seul ministère ;
- Une politique RH souvent injonctive.

Tout cela a fait du dégât !

La compétence « conditions de travail » a été ajoutée aux CHS, alors même que cette politique néfaste devenait la principale source de risques psycho –sociaux dans les services, les écoles, les établissements.

Les suppressions d'emplois ont conduit à des réorganisations pédagogiques, des réorganisations de services ou restructurations au cours desquelles le cœur de métier des personnels a été remis en cause, leur professionnalité ignorée, leur charge de travail amplifiée.

Dans le même temps le dialogue social a été considérablement réduit dans les CAP et comités techniques. Du coup le passage des CHS aux CHSCT est devenu un enjeu fort pour les personnels et leurs représentants, le CHSCT prenant toute sa place comme véritable lieu de défense et de protection des personnels.

Mais après deux ans de mise en œuvre de cette nouvelle réglementation de 2011, on est obligé de constater que la mise en place des CHSCT dans notre ministère se met en place de façon laborieuse.

Nos représentants, comme nous au plan national doivent déployer beaucoup d'énergie pour faire respecter les prérogatives de cette instance.

En effet, si l'appellation des instances a été modifiée, l'administration s'évertue à vouloir les faire fonctionner comme des CHS.

C'est sans doute une réaction compréhensible de défense et de protection face à une nouvelle instance dont les prérogatives peuvent effrayer des cadres RH non formés.

Pour notre part, Il a fallu dans un temps record, aider à décrypter les textes, mettre en évidence les leviers d'actions liés à l'ajout de la compétence conditions de travail. Il nous semble important que ce volet formation des responsables RH locaux soit réactivé rapidement afin que les « ambiguïtés » pour ne pas dire les désaccords cessent.

S'agissant des personnels, si nous syndicats avons pris l'information des agents à bras le corps qu'en est-il de notre administration ?

Les outils thématiques préparés par le CHSCT ministériel ne sont pas diffusés (guides violences et incivilités, accidents de travail).

Il nous semble que sur d'autres thèmes de la politique du ministère, c'est plus rapide. La prévention des risques n'ayant pas une réelle existence sur le terrain, il nous paraît important de former et informer les collègues de leur droit pour que chacun s'accapare des questions relatives à leur santé et leurs conditions de travail.

- veiller à la mise en place du registre de sécurité et donc des fiches de signalement de risques sur les lieux de travail ;
- établir le lien entre les personnels et leurs représentants en CHS CT ;
- organiser la traçabilité des signalements des risques professionnels

sont des préconisations que nous voudrions voir effectives à la rentrée prochaine.

Avec l'installation des CHSCT, c'est la mise en responsabilité des employeurs face à la santé des personnels, liée à l'organisation et aux conditions de travail qui a été instaurée. Notre employeur, les chefs de service « au sens de la jurisprudence administrative, c'est-à-dire les autorités administratives ayant compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité ont la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents ».

Ceux qui ont donc le pouvoir de décision, de modification des conditions de travail ont-ils pris toute la mesure de cette obligation ? Nous ne le pensons pas.

La présidence des CHSCT illustre ce problème. Nombre de nos représentants dénoncent l'absence de décideurs à la présidence effective des CHSCT.

Si l'on s'en donne la peine, le CHSCT peut être un espace de dialogue social efficace.

Pour autant, tant qu'on n'aura pas un respect des prérogatives, nous devons utiliser le mode conflictuel pour que les choses avancent.

C'est ainsi que nous avons dû insister, pour ne pas dire se battre, pour réussir à faire remonter en CHSCT des situations sur lesquelles l'employeur a dû prendre des mesures.

Par exemple des signalements de risque d'intrusion, d'agression ont permis de réinterroger la procédure d'évaluation des risques dans le DUER d'établissements.

Mais nous avons aussi, à partir de ces signalements de risques pu identifier des réorganisations ayant un impact sérieux sur la santé des personnels et à faire prendre des mesures pour améliorer la situation.

La charge de travail des directrices et directeurs d'école, l'impact de la gestion d'une reconversion touchant 13 000 enseignants dans la filière technologique, l'impact de la réorganisation de services rectoraux sur les agents administratifs...:

Nombre de ces dossiers sont venus étayer nos débats dans cette instance nationale, objets d'avis déposés en intersyndicale.

A noter d'ailleurs qu'au plan national on se heurte aussi à des difficultés concernant l'aspect formel des réponses à nos avis.

Est-ce là aussi la traduction d'une mise en œuvre frileuse de la réglementation ? Ok pour les CHSCT à condition que cela ne dérange pas trop ?

On aura l'occasion d'y revenir plus précisément sur deux sujets en questions diverses

Pour conclure :

- L'ajout de la compétence conditions de travail n'est pas acquis par les cadres RH et pour cause, ils n'ont pas été ou sont très peu formés pour faire face à cette nouveauté. Il est donc indispensable de remédier à cette situation.
- Nous demandons que notre ministre, notre employeur, s'implique davantage dans la politique de santé, sécurité et conditions de travail et soit signataire de quelques messages aux recteurs, DASEN et personnels sur ce sujet.
- On est loin de pouvoir aborder de façon sereine en CHSCT l'impact de modifications de l'organisation du travail car il semble qu'on rentre dans un domaine réservé de l'employeur ou des RH. il faut aussi que cela change.
- Aujourd'hui un projet d'accord-cadre est en cours de discussion pour instaurer des plans de prévention des Risques psychosociaux dans les trois versants de la Fonction publique. Pour l'Unsa il y a urgence à faire aboutir le texte dans l'intérêt des personnels et à mettre en action les diagnostics et plan de prévention dans notre ministère dès que cet accord aura été conclu.
- L'UNSA Education, tient cependant à saluer la qualité des échanges dans le cadre de nos travaux au plan ministériel.

Vous comprendrez que nos exigences sont à mettre en rapport avec les fortes attentes des personnels sur l'amélioration de leurs conditions de travail.

Nos collègues doivent bénéficier de la concrétisation de l'accord santé au travail de 2009 et bientôt des effets de l'accord-cadre sur les RPS.

Orientations stratégiques Déclaration de la FNEC FP FO au CHSCT Ministériel du 3 juillet 2013

Madame la Directrice,
Mesdames et messieurs les membres du CHSCT,

Tout d'abord et en guise d'introduction, la FNEC FP FORCE OUVRIERE considère que les orientations stratégiques 2013/2014 devrait tenir compte du bilan 2012 présenté. En effet c'est à partir de l'étude de ce bilan, de ses manques, de ses insuffisances que le Ministère devrait dégager les pistes de travail pour mettre en place une politique de prévention et des actions de protection de la santé des personnels.

La FNEC FP FO demande d'ailleurs qu'un rectificatif aux chiffres erronés publiés dans le bilan Fonction Publique 2011 soit fait.

Si la FNEC FP FO partage la réaffirmation que c'est l'employeur qui doit assurer la sécurité de ses agents, le rapport annuel nous renvoie à la triste réalité :

- 68% des académies et 70% des départements n'appliquent pas la loi en matière de réunions des CHSCT
- 66% des DUER ne sont pas réalisés dans les EPLE et 77% dans les écoles
- Le bilan sur les accidents du travail ne tient pas compte de la réalité puisqu'aucun suicide de collègues n'y est répertorié
- Le bilan sur les maladies professionnelles mais en avant que l'absence de suivi médical des agents conduit à une sous déclaration manifeste
- Le bilan de la médecine de prévention ne fait pas apparaître d'évolution significative vers l'application du droit statutaire de chaque agent aux visites médicales obligatoires
- Les documents sur les violences et incivilités et sur les accidents du travail sont peu ou pas diffusés
- Le bilan des RPS et des TMS ne fait pas apparaître d'actions concrètes pour assurer le traitement et la prévention de ces risques
- Les dispositions statutaires contenues dans le décret en matière d'enquêtes sur les AT/MP sont systématiquement ignorées
- Les procédures sur le droit de retrait et les dangers graves et imminents ne sont pas respectées
- La publicité des travaux des CHSCT locaux est peu et mal assurée

Vous comprendrez, Madame la Directrice, Mesdames et Messieurs que la FNEC FP FO ait du mal à considérer que les problèmes de santé, de sécurité et de conditions de travail sont un objectif partagé. Pour la FNEC FP FO la loi de refondation de l'Ecole réaffirmant l'Ecole du Socle, la mise sous tutelle des collectivités territoriales, le transfert de missions et de personnels, ne constituent pas une amélioration du système éducatif, mais au contraire est d'ores et déjà génératrice de conséquences notamment sur les conditions de travail et la santé des personnels.

Nous vous interrogeons donc :

Quelles mesures allez-vous prendre pour assurer les réunions obligatoires des CHSCT ?

Quelles mesures entendez vous prendre pour assurer la mise en place des registres obligatoires sur le modèle des annexes 6 et 7 de la circulaire FP du 8 août 2011 ? (article 3-2 et article 5-8 du décret 82-453 modifié)

Quelles mesures concrètes allez-vous prendre pour assurer l'obligation de suivi médical individuel des agents (article 22 à 28-2 du décret 82-453 modifié) ?

Quelles mesures concrètes pour contraindre les représentants de l'Employeur que sont les recteurs et les DASEN à effectuer les enquêtes réglementaires en matière d'AT/MP?

Pour la FNEC FP FO, les réponses à ces questions passent par :

- Fixer clairement les responsabilités des chefs de service que sont les recteurs et les DASEN qui ne doivent pas être transférées sur des personnels qui ne peuvent les assumer (chefs d'établissement et directeurs d'école)
- Donner aux ISST toute leur indépendance. Exiger des chefs de service qu'ils suivent les recommandations faites par ceux-ci dans le cadre des missions d'inspection
- Engager un véritable plan de formation et de recrutement de médecins de prévention, ce qui impose de revoir leur rémunération
- Fixer des objectifs clairs de recrutements de médecins
- Exiger le respect des obligations statutaires contenues dans le décret 82-453 modifié en matière d'enquêtes, de droit de retrait, de réunions des CHSCT...

Concernant les risques psychosociaux, FORCE Ouvrière rappelle que la grande majorité des troubles psycho-sociaux dont souffrent nos collègues sont la résultante des suppressions massives d'emplois et des réformes entreprises ces dernières années et réaffirmées depuis un an : réforme du lycée, réforme des STI, mastérisation, rythmes scolaires, Reate, PFR,...

Les RPS ne peuvent être traités en eux-mêmes sans remettre en cause cette politique qui se poursuit et s'aggrave. C'est pourquoi avec la FGF FO, notre fédération affirme que la meilleure façon de prévenir les risques psycho-sociaux, c'est de ne pas les provoquer.

Déclaration de la FNEC FP FO à propos du suivi de l'avis du CHSCT M sur les rythmes scolaires

Bien que n'ayant pas voté l'avis sur les rythmes scolaires parce qu'il ne demandait pas le retrait du décret sur les rythmes scolaires, la FNEC FP FO a fait lors du CHSCT du 15 avril 2013 une demande similaire concernant la réunion des CHSCT sur la question des rythmes scolaires.

C'est donc avec surprise que nous avons pris connaissance de la réponse écrite à l'avis adopté lors de ce CHSCT M.

Il est inadmissible que les prérogatives des CHSCT soient remises en cause et en particulier l'article 57 du décret 82-453 modifié.

Il est inadmissible d'affirmer qu'une nouvelle organisation du travail sur la semaine, mais aussi sur la journée n'est pas une remise en cause des conditions de travail et ne relèverait pas du CHSCT.

OUI, la réforme de rythmes scolaires génère de très nombreux problèmes auxquels sont d'ores et déjà confrontés les collègues (heureusement peu nombreux pour l'instant): problème d'organisation sur la semaine, problème d'amplitude des journées, problème des postes de travail partagés, problèmes du service des titulaires remplaçants (annualisation)...

A l'heure où le Ministère entend définir des orientations stratégiques, la FNEC FP FO est inquiète du signal induit par une telle position (celle de nier les prérogatives des CHSCT) auprès des chefs de services et des DASEN en particulier.

La FNEC FP FO demande une autre réponse à cette demande de tenue des CHSCT sur cette question et qu'elle soit communiquée aux Recteurs et DASEN.

ANNEXE 2

- Rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services et établissements du ministère de l'éducation nationale

Année 2012



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Secrétariat général

Direction générale des
ressources humaines

Service des personnels
ingénieurs, administratifs,
techniques, sociaux et de
santé, et des bibliothèques

Sous-direction
des études de gestion
prévisionnelle, statutaires et de
l'action sanitaire et sociale
DGRH C 1
Rapport 2012

Affaire suivie par :
Michel Augris
Conseiller technique
prévention des risques
professionnels

Téléphone
01 55 55 01 72
Fax
01 55 55 19 10
Courriel
michel.augris
@education.gouv.fr

72 rue Regnault
75243 Paris Cedex13
75357 Paris 07 SP

**Comité d'hygiène, de sécurité
et des conditions de travail
ministériel de l'éducation nationale**

RAPPORT ANNUEL

**Bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de
travail dans les services et établissements du ministère de l'éducation nationale**

ANNÉE 2012

Le présent rapport a reçu l'avis favorable
du CHSCT ministériel de l'éducation nationale,
en sa séance du 3 juillet 2013

LE RAPPORT ANNUEL 2012 a été établi à partir :

- du bilan des accidents de service et du travail portant sur l'année 2012 issu des données contenues dans le logiciel de gestion ANAGRAM,
- de l'enquête diligentée par la DGRH portant sur le bilan de la prévention des risques professionnels pour l'année 2012,
- du bilan de l'inspection santé et sécurité au travail,
- des actions contenues dans le programme annuel de prévention 2011-2012, établi par le président du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et présenté pour avis aux membres de ce comité,
- des rapports d'activité des médecins de prévention pour l'année 2011.

REponses A L'ENQUETE

- **Bilan des accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP)**

Tous les accidents de service et de travail ainsi que les maladies professionnelles de tous les services académiques de l'éducation nationale sont recensés dans le logiciel ANAGRAM.

- **Bilan des risques professionnels**

L'enquête 2012 sur le bilan des risques professionnels relatif à l'année 2011 a été renseignée par 29 académies et 79 inspections académiques sur 95.

- **Rapport d'activité des médecins de prévention**

21 académies ont envoyé un rapport d'activité de la médecine de prévention portant sur l'année scolaire 2011 – 2012.

I. ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Ces données concernent les personnels en fonction dans les établissements et services de l'éducation nationale des 30 académies et dans les services centraux du MEN et du MESR, dont les accidents du travail et les maladies professionnelles sont gérés dans ANAGRAM.

Sont comptabilisés :

- ⇒ **les agents titulaires** (les agents stagiaires étant assimilés aux agents titulaires puisqu'ils relèvent des mêmes dispositions réglementaires en termes d'accidents de service),
- ⇒ **les agents non titulaires recrutés sur un contrat à durée déterminée d'une durée égale ou supérieure à 12 mois à temps complet ou recrutés sur un contrat à durée indéterminée à temps complet** (Les ATMP des agents sous contrat à temps incomplet ou inférieur à 1 an sont gérés par les caisses primaires d'assurance maladie).

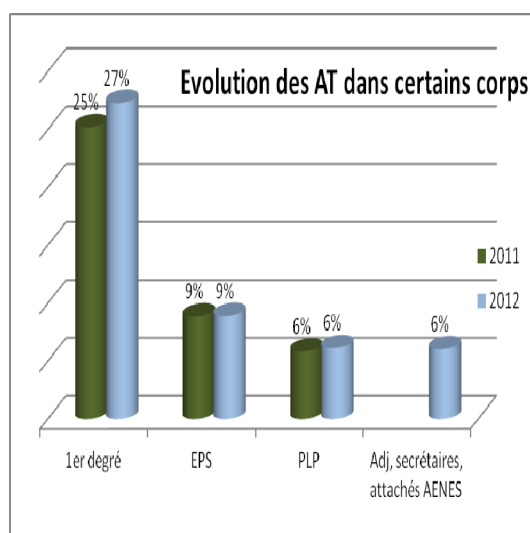
I.1. Les accidents du travail

I.1.1. Les agents victimes d'AT

En 2012, **10 657 agents sur 972 678 agents titulaires ou non titulaires** (hommes ou femmes) de l'éducation nationale ont eu un accident du travail, de trajet ou en mission (1,1 % contre 1,3 % en 2011).

- Les accidents avec arrêt se répartissent en 68 % d'accidents sur le lieu de travail, 24 % d'accidents de trajet et 8 % d'accidents en mission.
- Les femmes qui représentent environ 70 % des agents ont eu 74 % des accidents et 74 % des journées d'arrêt.
- Les accidents avec arrêt (53 % des accidents) ont généré 149 598 journées d'arrêt de travail.
- La durée moyenne d'interruption temporaire de travail (ITT) est de 24,4 jours pour les accidents de trajet, 26,2 jours pour les accidents du travail et 36,1 jours pour les accidents en mission.
- **L'indice de fréquence¹ IF des accidents est de 4,3, le taux de fréquence² TF de 2,7 et le taux de gravité³ TG de 0,07.**

Focus sur certains corps



- **27 %** des accidents concernent des enseignants du 1^{er} degré soit 0,8 % de ces enseignants. Les enseignants du 1^{er} degré représentent **38 %** des agents du MEN.
- **9 %** des accidents concernent des professeurs d'éducation physique et sportive (EPS) et assimilés soit 3,2 % de ces professeurs. Ces enseignants représentent **3 %** des agents du MEN.
- **6 %** des accidents concernent des professeurs de lycée professionnel (PLP), soit 1 % des PLP. Les PLP représentent **7 %** des agents du MEN.
- **6 %** des accidents concernent des personnels appartenant à des corps de la filière administrative (adjoints, secrétaires et attachés), soit 1,1 % des agents appartenant à ces corps. Ces agents représentent **6 %** des agents du MEN.

1 L'indice de fréquence des accidents est le nombre d'accidents pour 1 000 agents

2 Le taux de fréquence est le nombre d'accidents pour 1 million d'heures travaillées.

3 Le taux de gravité est le nombre de journées d'arrêt pour 1 000 heures travaillées

I.1.2. Les circonstances des AT

- 24 % des accidents surviennent sur la voie publique dont 11 % d'accidents routiers.
- 55 % des accidents surviennent dans :
 - les dégagements tels que couloirs, escaliers,... (16 %),
 - les classes (14 %),
 - les terrains et gymnases (14 %),
 - les cours et préaux (11 %).
- Les chutes de plain pied et glissades représentent 28 % des accidents et les chutes de hauteur 8 %.
- Le taux des accidents dus à des agressions est stable par rapport à 2011 (4%). Parmi ces agressions, 76 % de celles ayant eu lieu sur le lieu de travail ont été reconnues.
- Les séquelles des accidents sont principalement des lésions ligamentaires ou musculaires telles que les entorses, luxations (28 %), des contusions (19 %), des fractures (10 %).
- 8 % sont des troubles musculo-squelettiques tels que les cervicalgies, lumbagos ou sciatiques.

I.2. Les maladies professionnelles

- 69 maladies professionnelles (MP) ont été déclarées en 2012 (97 en 2011).
- 126 maladies professionnelles ont été reconnues en 2012 dont 29 déclarées en 2012 et 97 déclarées avant 2012

Les MP liées aux troubles musculo-squelettiques (tableau 57 et 98 du code de la sécurité sociale) sont les plus fréquentes. Elles représentent 68 % des MP reconnues en 2012 contre 73 % en 2011.

Les MP liées à l'amiante (tableau 30 et 30 bis du code de la sécurité sociale) sont en légère augmentation par rapport à 2012 (17 % des MP reconnues contre 13,5 % en 2011).

Les données de 2012 restent stables par rapport à celles de 2011.

Pour une meilleure information des personnels sur les procédures de déclaration des accidents de service ou du travail, le ministère en collaboration avec le CHSCTMEN a élaboré un guide-type d'information qui doit être diffusé dans les académies.

En effet, une connaissance plus fine sur les types d'accidents, les corps et filières des accidentés et les causes des accidents est indispensable pour permettre de mettre en œuvre les actions préventives et correctives nécessaires. Une attention particulière doit être portée aux agents féminins et aux professeurs d'éducation physique et sportive dont l'indice de fréquence des accidents est plus élevé.

Afin d'enrayer en partie le phénomène de sous-déclaration que semble révéler le nombre peu élevé de maladies professionnelles, le ministère élabore un guide-type d'information destiné aux personnels portant sur les maladies professionnelles.

II. ACTEURS DE LA PREVENTION

II.1. Médecins de prévention

II.1.1. Recensement des services de médecine de prévention en 2012

- Les 30 académies comptaient 82 médecins représentant 64,1 ETP.
- 5 académies n'avaient pas de médecins (Besançon, Guyane, Limoges, Orléans-Tours, Reims).
- 38 étaient médecins du travail, 40 médecins généralistes (78 académies ont répondu à l'ITEM).
- 6 étaient titulaires et 71 contractuels (77 académies ont répondu à l'ITEM).
- 47 médecins avaient une lettre de mission.
- une académie dispose d'une psychologue du travail.

II.1.2. Visites médicales et actions sur le lieu de travail

Pour les 21 académies ayant répondu à l'item, représentant 680 453 agents, **26 359** visites médicales ont été réalisées, **pour 15 862 agents vus soit 3,1 % des agents**.

- Ces visites sont demandées, pour 54 % par les agents, 26 % par l'administration et 20 % par le médecin.
- 48 % des visites se font au titre de la surveillance médicale particulière, 13 % au titre de la visite quinquennale et 39% au titre d'une visite n'entrant ni dans la SMP ni dans la visite quinquennale.
- **495 visites médicales sont effectuées pour 1 ETP de médecin.**
- **Le médecin consacre 8,4 % d'un ETP à des actions sur le lieu de travail**, ce qui correspond à 7 visites de locaux (médiane), 5 études de postes (médiane) et 74 aménagements de poste par ETP (médiane).
- Il consacre 34 % d'un ETP en tâches administratives,

II.1.3. Fonctionnement des services de médecine de prévention

- Les académies ne disposent pas de la cartographie des risques professionnels, notamment des risques particuliers comme les CMR, les troubles musculosquelettiques et les risques psychosociaux.
- Les services de médecine de prévention ne répondent pas aux obligations réglementaires pour le suivi des agents qui relèvent de la surveillance médicale particulière.

Afin de maximiser les chances de recrutement de médecins de prévention, il convient de les recruter en CDI sur la base de la grille CISME.

La médecine de prévention doit faire l'objet d'une attention particulière, afin de pouvoir remplir les obligations réglementaires. Il faut notamment s'attacher au suivi et à la prise en charge des populations relevant du SMP ainsi que des personnels en difficulté de santé.

Le travail en réseau doit être développé ou renforcé avec tous les acteurs de la prévention. En outre une bonne collaboration avec les services de ressources humaines permet un meilleur suivi des agents et facilite l'élaboration de procédures communes et d'outils à partir d'échanges de pratiques et d'informations.

Un meilleur travail de repérage des risques et des agents par une collaboration plus étroite entre tous les acteurs de prévention permettrait de rendre efficient le dispositif.

II.2. Agents de prévention

La connaissance des risques professionnels et leur évaluation se développent dans les académies et les départements dès lors que les agents de prévention (conseillers de prévention académiques, départementaux, assistants de prévention d'EPL, assistants de circonscription) ont les moyens de se mobiliser et de s'investir dans leurs missions.

- **Toutes les académies ont un conseiller de prévention académique (CPA).**

Le conseiller exerce ses fonctions :

- **à temps plein dans 24 académies (86 %)** (73 % en 2011, 71% en 2010),
- à mi-temps ou plus dans 4 académies,
- à 30 % dans 1 académie,
- 22 conseillers ont reçu une formation initiale de 5 jours (médiane),
- 18 conseillers ont reçu une formation continue de 2 jours (médiane).

- **76 sur 79 SDEN (96 %) ont un conseiller départemental (CPD)**
3 SDEN n'ont pas de conseiller.
 - 66 des conseillers ont reçu une formation initiale de 3 jours (médiane),
 - 30 % n'ont pas de temps à consacrer à la mission.
- **Sur 7 748 EPLE recensés dans l'enquête (5 218 collèges, 2 451 lycées, 79 EREA) :**
 - **88 % ont un assistant de prévention (AP) d'établissement** (86 % col., 89 % lyc., 97% EREA)
 - 23 % des AP sont en catégorie A, 10 % en catégorie B et 67 % en catégorie C,
 - 48 % ont reçu une lettre de cadrage,
 - 75 % des AP ont eu 3 jours de formation initiale (médiane) et 30 % une formation continue.
 - **27 académies réunissent les assistants d'EPL** (23 en 2011, 20 en 2010, 16 en 2009) sous la conduite pour 11 académies du CPA et pour 14 du CPA et de l'ISST.
- **Sur 46 105 écoles dans 1 175 circonscriptions :**
 - **92% des circonscriptions ont un assistant de prévention** (2011 82 %, 2010 80 %),
 - 15 académies ont un assistant dans chaque circonscription,
 - 84 % des assistants de 20 académies ont reçu une lettre de cadrage,
 - 93 % des assistants ont reçu une formation initiale et 68 % une formation continue,
 - **63 SDEN réunissent les assistants de circonscription**,
50 % de ces réunions sont conduites conjointement par le CPA, le CPD et l'ISST.
- **19 académies ont un service hygiène et sécurité** (16 en 2010, 14 en 2009) :
 - 6 dirigés par le conseiller académique,
 - 6 par un chef de service (DRH adjoint, DIFOR, ...),
 - 6 par l'ISST, alors que ce n'est pas le rôle d'un ISST,
 - L'IHS est indépendant de ce service quand il n'en est pas le chef.

Toutes les académies ont un conseiller de prévention qui exerce à temps plein dans 86 % des cas. Les départements ont nommé un conseiller sans que celui-ci dispose du temps suffisant pour assumer ses fonctions.

La généralisation de service d'hygiène et sécurité dans chaque académie favoriserait la création et la diffusion d'outils ainsi que l'animation et la formation de l'important réseau d'assistants de prévention des EPLE et des circonscriptions.

II.3. Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)

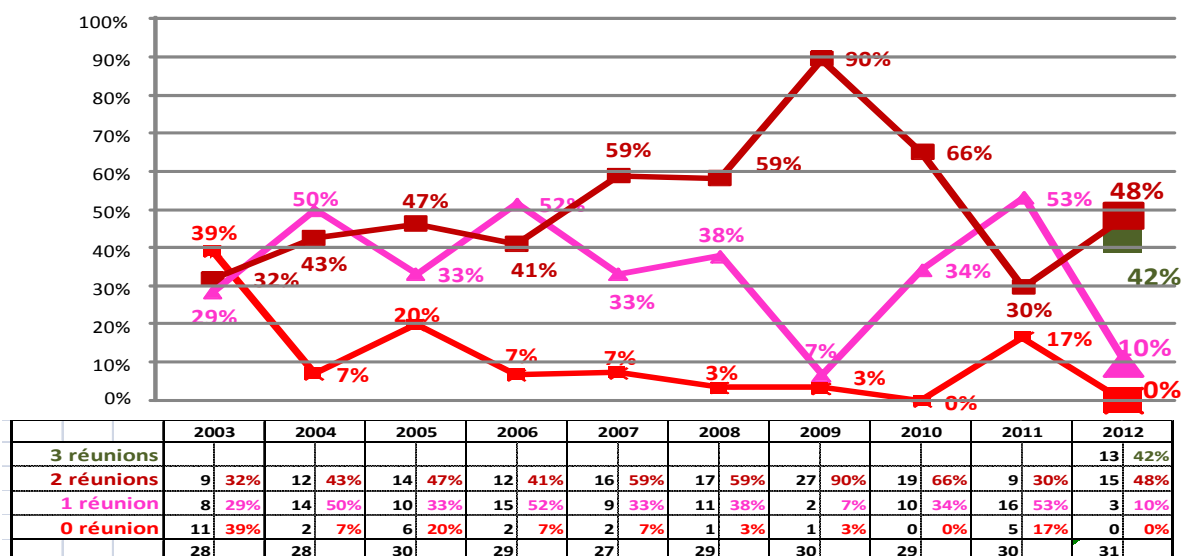
Au cours de leurs visites de contrôle les ISST ont particulièrement préconisé :

- la généralisation dans chaque académie de l'outil informatique de mise en œuvre du document unique des résultats de l'évaluation des risques professionnels ainsi que la poursuite de la formation des chefs d'établissement et des directeurs d'école,
- la poursuite du recensement des produits chimiques dangereux et des cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR), avec l'élaboration par l'IGEN d'une liste des produits utilisés en fonction des programmes,
- une vigilance accrue dans les ateliers de menuiserie relativement aux poussières de bois,
- le développement de la formation des cadres aux risques psychosociaux, ainsi qu'au vieillissement des agents, et la mise en place d'un soutien professionnel par l'échange des pratiques et le tutorat des plus jeunes,
- une meilleure collaboration avec les collectivités territoriales.

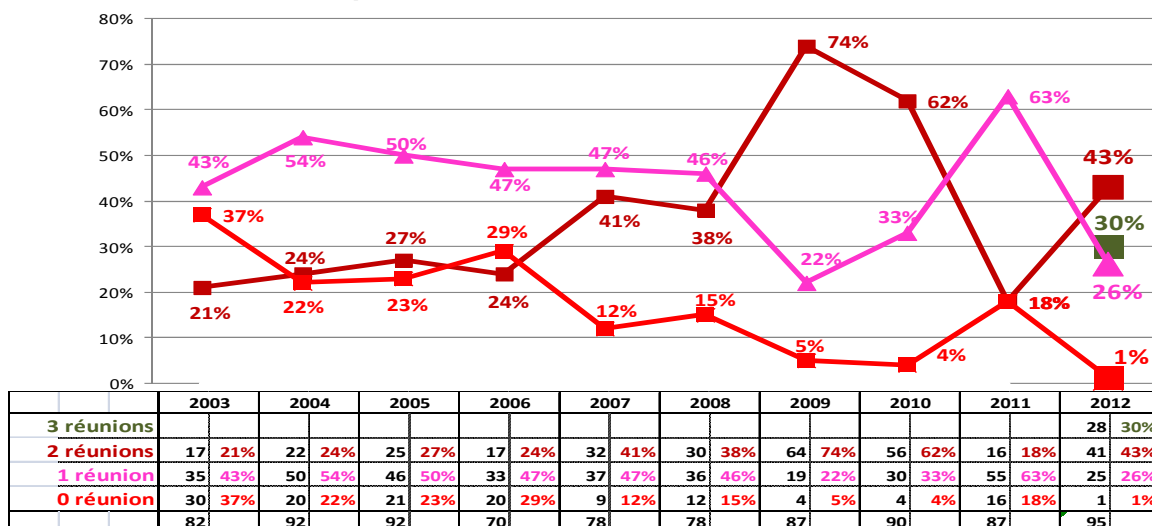
Les inspecteurs santé et sécurité au travail corroborent les constats de l'enquête de la DGRH s'agissant de la réalisation du document unique, de la prise en compte des risques psychosociaux et des produits chimiques CMR.

II.4. COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

II.4.1 Réunion des CHSCT académiques de 2003 à 2012



II.4.2 Réunion des CHSCT départementaux de 2003 à 2012



II.4.3 Fonctionnement des CHSCT

- 16 académies n'ont pas circonscrit les compétences des CHSCTA et D, mais celles de certains de leurs CHSCTD se limitent aux écoles et collèges. 10 académies sans circonscrire fermement les compétences des CHSCT développent une logique de proximité, de subsidiarité et de généralisation de problématiques.
- Le règlement intérieur est adopté dans tous les CHSCTA sauf un. Le secrétaire est nommé et consulté sur l'ordre du jour partout. Le règlement intérieur est adopté dans 70 CHSCTD sur 79. Le secrétaire est nommé dans tous les CHSCTD sauf un. Il est consulté sur l'ordre du jour partout.

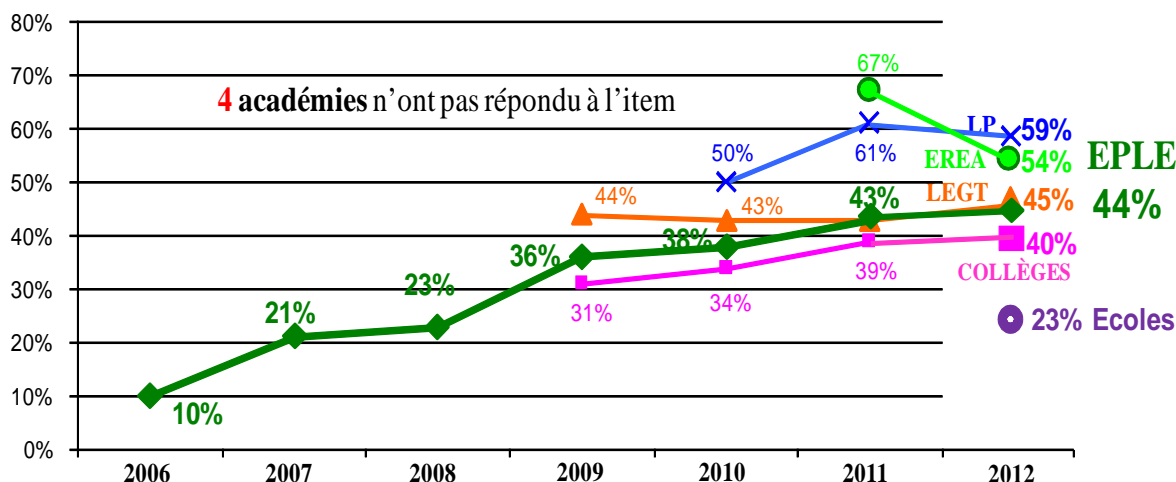
Les CHSCT sont installés dans toutes les académies et tous les services départementaux de l'éducation nationale (SDEN) sans pour autant remplir leurs obligations en matière de nombre de réunions.

Ces instances représentatives doivent se réunir réglementairement au moins trois fois par an dans le respect de la plénitude de leurs missions et une bonne articulation doit être trouvée entre le niveau académique et le niveau départemental.

III. DOCUMENT UNIQUE DES RESULTATS DE L'EVALUATION DES RISQUES (DUER)

III.1. Réalisation du DUER dans les EPLE

- 44 % des EPLE ont réalisé le DUER (3 298 sur 7 558 EPLE).



- 15 académies comptent au moins 50 % d'EPLE en possession du DUER.

III.2. Réalisation du D.U.E.R. dans les écoles

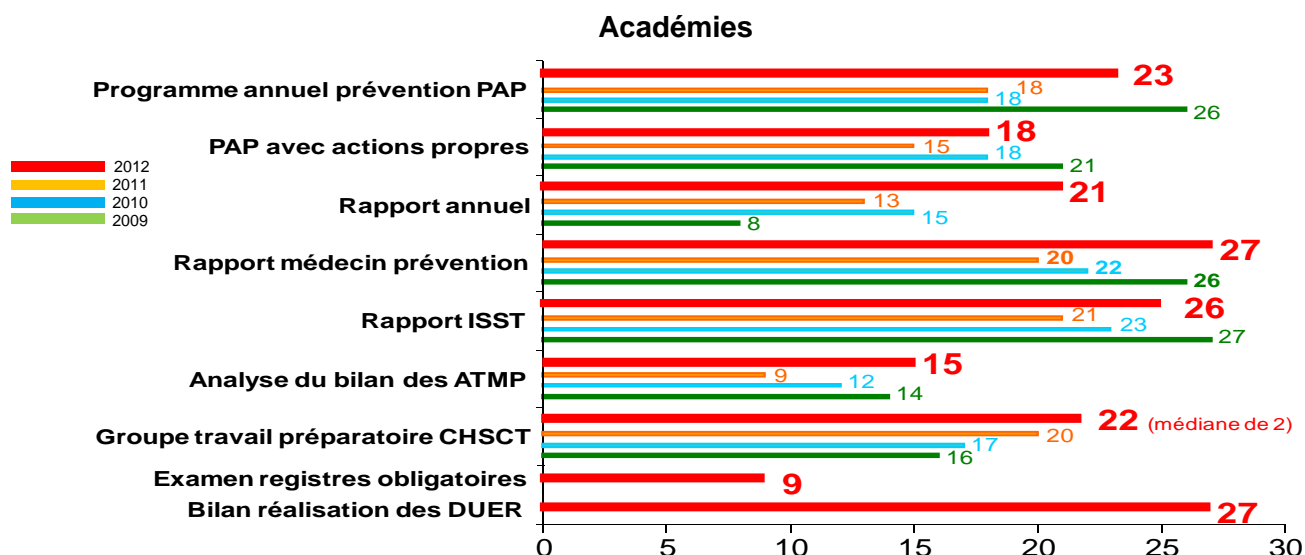
- 23 % des écoles sont en possession du DUER (20 % en 2010, 11 % en 2009).
- 6 académies comptent au moins 50 % d'écoles en possession du DUER.

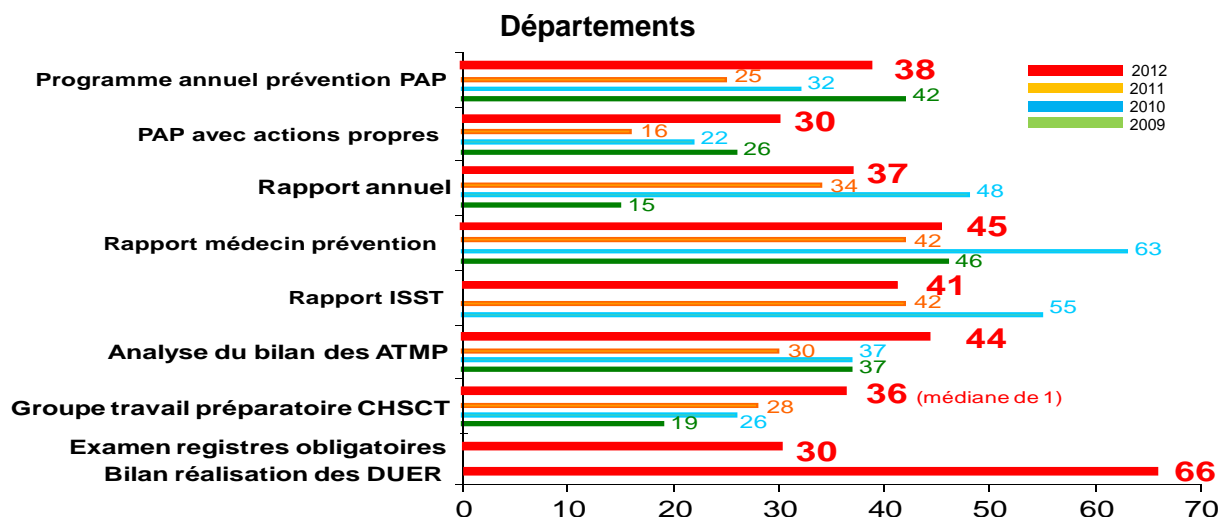
La réalisation du document unique des résultats de l'évaluation des risques professionnels (DUER) stagne. Il est indispensable de réaliser l'inventaire exhaustif des risques, y compris des risques psychosociaux, identifiés dans les écoles, les EPLE, les services et les structures de l'académie afin que le document unique devienne l'outil primordial de la politique de prévention des risques professionnels de l'académie, du SDEN et des établissements.

IV. ACTIONS DE PREVENTION

Suite à la dynamique enclenchée par la mise en place des CHSCT, les académies et les SDEN se sont remobilisés sur la rédaction et la présentation des documents réglementaires :

- le rapport annuel faisant le bilan des risques professionnels, le plan de prévention des risques professionnels, le rapport d'activité du médecin de prévention, le rapport d'activité de l'inspecteur et le bilan des ATMP.





Seuls 23 académies et 38 départements ont élaboré un programme annuel de prévention. Les académies et les départements doivent développer une politique de prévention des risques professionnels à partir des indicateurs connus (bilan des ATMP, rapport d'activité du médecin de prévention, rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail, ...).

V. RISQUES PARTICULIERS

V.1 Risques psychosociaux

- ➔ 26 académies (24 en 2011, 26 en 2010) ont inscrit le thème des RPS
- ➔ 61 SDEN (61 en 2010, 73 en 2010) à l'ordre du jour du CHSCTA et du CHSCTD.
- 21 académies 48 SDEN ont inscrit les RPS dans le DUER des écoles.
- 18 académies 44 SDEN ont inscrit les RPS dans le DUER des collèges et des lycées.
- 16 académies 38 SDEN ont inscrit les RPS dans le DUER des services académiques.
- 9 académies 17 SDEN ont arrêté des indicateurs :
 - 9 académies 24 SDEN - Arrêts de maladie
 - 8 académies 14 SDEN - Conflits entre personnes
 - 5 académies 11 SDEN - Actes de harcèlement
 - 9 académies 16 SDEN - Violences entre personnes
 - 8 académies 18 SDEN - Mobilité, demande de changement de poste
- ➔ 22 académies (22 en 2011, 14 en 2010) ont mis en place une formation à la prévention des RPS.
- ➔ 38 SDEN (15 en 2011, 6 en 2010)
- 21 académies 32 SDEN ont mis en place une information sur les RPS.
- 10 académies ont diffusé le guide d'information « prévention des incivilités et des violences au travail ».
- 13 académies 13 SDEN ont mis en place une prévention collective axée sur le travail et son organisation.
- 18 académies 35 SDEN ont mis en place une approche individuelle visant à réduire les conséquences des RPS.
- 27 académies 56 SDEN ont mis en place une réponse d'urgence aux agents en souffrance.
- 14 académies ont eu des demandes de protection fonctionnelle liées aux RPS :
 - 744 demandes et 643 accordées (86,4 %)

La prévention des risques psychosociaux est débattue dans les CHSCT. Si les académies et les SDEN répondent assez bien aux urgences des agents en souffrance, ils restent encore cantonnés à des actions de formation et d'information. Les CHSCT doivent être consultés lorsque des projets d'aménagements importants sont susceptibles de modifier les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail. Afin de définir des plans d'action visant à accompagner les agents, les CHSCT doivent être également saisis de questions pouvant avoir des conséquences sur la santé des agents telles que l'évolution des modes d'organisation du travail, la mise en place d'indicateurs de performance ainsi que les restructurations des champs disciplinaires.

V.2. Troubles musculo squelettiques

- 18 académies (12 en 2011, 18 en 2010) ont inscrit le thème des TMS
- ➔ 30 SDEN (45 en 2011, 43 en 2010) à l'ordre du jour du CHSCTA et du CHSCTD.
- 2 académies 5 SDEN ont mis en place un groupe de travail.
- 10 académies 13 SDEN ont inscrit la prévention des TMS dans le PAP.
- 21 académies 49 SDEN ont inscrit les TMS dans le DUER des écoles.
- 17 académies 43 SDEN ont inscrit les TMS dans le DUER des collèges et des lycées.
- 11 académies 38 SDEN ont inscrit les TMS dans le DUER des services académiques.
- 13 académies 22 SDEN ont mis en œuvre des approches de prévention portant sur l'ergonomie.
- 4 académies 3 SDEN ont mis en œuvre des approches de prévention portant sur l'organisation et les rythmes de travail.
- 14 académies 20 SDEN ont mis en place une formation à la prévention des TMS.

Les académies et les SDEN n'ont pas encore pris en compte la prévention des risques provoquant des troubles musculo squelettiques malgré le développement des maladies professionnelles découlant directement de ces risques.

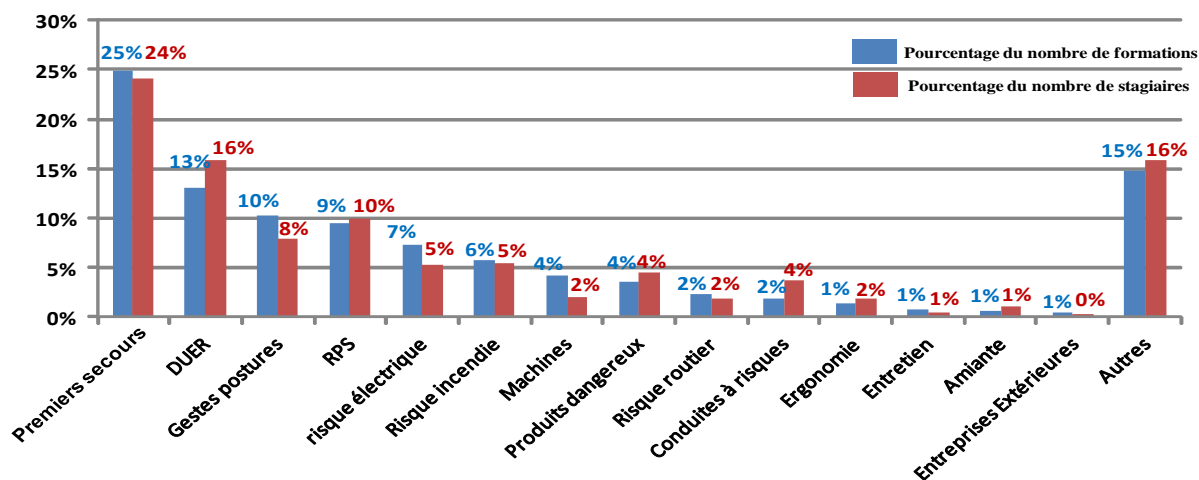
V.3. Cancérogènes mutagènes et reprotoxiques (CMR)

- 24 académies 34 SDEN ont inscrit le thème des CMR à l'ordre du jour du CHSCTA et du CHSCTD.
- 10 académies 5 SDEN ont mis en place un groupe de travail.
- 22 académies 30 SDEN ont mis en place le recensement des agents exposés.
- 19 académies 46 SDEN ont inscrit les CMR dans le DUER des collèges.
- 24 académies 48 SDEN ont inscrit les CMR dans le DUER des lycées.
- 25 académies 30 SDEN ont mis en œuvre des actions de prévention.

Les académies déclarent qu'en 2012 50 % des établissements et des écoles sont en possession du dossier technique amiante de leurs locaux.

Les académies ont commencé le recensement des produits cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction et des personnes qui y sont exposées, afin de mettre en œuvre les mesures de prévention spécifiques à ces risques et permettre au médecin de prévention de mettre en place la surveillance médicale particulière des agents concernés.

VI. FORMATIONS



Les formations obligatoires en santé et sécurité au travail ne sont pas suffisamment assurées.

Les services et établissements doivent proposer à chaque agent les formations obligatoires et nécessaires à l'exercice des activités liées à leur poste de travail.

L'offre de formation à la prévention des risques doit découler de l'analyse des risques auxquels sont soumis les agents de l'académie. Elle s'appuie sur l'analyse des DUER et les propositions des CHSCT.

VIII. ACTIVITE DU CHSCTMEN EN 2012

VIII.1 Les réunions du CHSCTMEN

- Le CHSCTMEN s'est réuni cinq fois en 2012 :
les 9 février 2012, 30 mai 2012, 3 juillet 2012, 10 octobre 2012 et 11 décembre 2012
Les procès-verbaux des réunions du CHSCTMEN et les avis émis par le CHSCTMEN sont téléchargeables sur le site www.education.gouv.fr à la rubrique santé et sécurité au travail.
- Quatre groupes de travail se sont réunis en 2012 :
les 24 janvier 2012, 10 avril 2012, 12 juin 2012 et 19 novembre 2012

VIII.2 Les points examinés dans les réunions du CHSCTMEN et des groupes de travail

- le règlement intérieur du CHSCTMEN,
- la désignation du secrétaire du CHSCTMEN,
- la mise en place des CHSCT dans les services déconcentrés,
- le bilan de la prévention des risques professionnels 2011,
- le bilan des accidents de service, du travail et des maladies professionnelles 2011,
- le rapport d'activité de la médecine de prévention - années 2009 à 2011,
- le bilan de l'activité des inspecteurs santé et sécurité au travail 2010-2011,
- le bilan de l'observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement 2011,
- le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2011,
- les orientations stratégiques ministérielles de l'éducation nationale 2012-2013.

Autres points :

- les actions en faveur de la santé des personnels : recrutement de médecins de prévention, bilan de santé des agents âgés de 50 ans,
- la prévention des risques psychosociaux,
- l'insertion des personnes handicapées et le maintien dans l'emploi à l'éducation nationale,
- le suivi du plan d'action amiante,
- les mesures d'accompagnement des agents dans le cadre de la réforme de la filière des sciences et technologies industrielles,
- la rénovation des rubriques dédiées à la santé, au bien-être et la sécurité au travail sur le site www.education.gouv.fr,
- la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail dans les établissements publics locaux d'enseignement.

VIII.3 Les documents élaborés

- le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2011,
- les orientations stratégiques ministérielles de l'éducation nationale 2012-2013.

CONCLUSIONS

L'état des lieux 2012 conduit à constater :

- la prise en compte progressive de l'évolution de la réglementation notamment des CHSCT,
- l'implication de plus en plus importante des organisations représentatives des personnels, de la grande majorité des secrétaires généraux académiques, des directeurs des ressources humaines, des secrétaires généraux des SDEN dans le fonctionnement des CHSCT,
- un réseau conséquent d'agents de prévention (assistants et conseillers),

Des efforts significatifs doivent être accomplis pour :

- enrayer le phénomène de **sous-déclaration** des maladies professionnelles,
- réaliser l'inventaire exhaustif des risques identifiés dans les écoles, les EPLE, les services et les structures de l'académie, afin que le **document unique** soit finalisé et devienne l'outil primordial de la politique de prévention des risques professionnels de l'académie, du SDEN et des établissements,
- au-delà du suivi réglementaire de tous les agents, identifier ceux qui sont exposés à des risques professionnels par une **collaboration** plus étroite entre tous les acteurs de prévention (DRH, médecin conseiller technique du recteur, médecin de prévention, conseiller de prévention, CHSCT, ISST,...). Cela permettrait à la médecine de prévention de développer un suivi de la santé des personnels soumis à des risques particuliers,
- **programmer des actions** de prévention, d'information et de formation adaptées notamment pour les risques psychosociaux, les troubles musculosquelettiques en s'appuyant sur des études ergonomiques, et les agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques,
- définir une politique globale de prévention dans chaque académie, SDEN et établissement.

Les recteurs d'académie, les directeurs académiques des services de l'éducation nationale s'appuyant sur les CHSCT académiques et départementaux et les chefs d'établissement, sur la commission hygiène et sécurité si elle existe ou sur le conseil d'administration de l'EPLE, doivent formaliser et mettre en place une politique de prévention des risques professionnels de toute nature qui sera déclinée dans l'ensemble des activités administratives, techniques et d'enseignement et à tous les niveaux d'encadrement. Cette politique est établie sur la base du document unique des résultats de l'évaluation des risques, des visites et travaux du CHSCT et du rapport annuel sur la santé et la sécurité au travail.

Cette politique doit anticiper et intégrer les changements organisationnels que connaissent les services et les établissements afin d'assurer à tous les agents placés sous leur autorité le meilleur niveau de sécurité et de protection de leur santé.

ANNEXE 3

- Orientations stratégiques ministérielles 2013-2014



ministère
éducation
nationale



COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTERIEL

ORIENTATIONS STRATEGIQUES MINISTERIELLES ANNEE SCOLAIRE 2013-2014

**Les présentes orientations stratégiques ministérielles
ont reçu l'avis favorable du CHSCT ministériel de l'éducation nationale,
en sa séance du 3 juillet 2013**

**Direction générale des ressources humaines
Service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques,
sociaux et de santé et des bibliothèques
Sous-direction des études de gestion prévisionnelle, statutaires
et de l'action sanitaire et sociale**

PREAMBULE

L'ensemble de la communauté éducative et, au premier chef ses personnels, sont les acteurs de l'amélioration du système éducatif pour la réussite de tous à l'école.

Il est de la responsabilité de l'employeur d'assurer leur santé et leur sécurité, éléments essentiels d'une politique de ressources humaines, respectueuse des agents.

L'année 2012-2013 a vu la poursuite de la mise en place des CHSCT, créés par le décret du 28 juin 2011. Ces nouvelles instances sont appelées à prendre toute leur place à la fois dans l'architecture du dialogue social au sein du ministère, et comme acteur primordial du bien-être au travail. Comme le montre l'expérience du secteur privé, la transformation des CHS en CHSCT dans la plénitude de leurs attributions nécessite une appropriation de l'outil par toutes les parties, représentants des personnels comme membres de l'administration. Il est indispensable que l'ensemble des services du ministère prenne la mesure de ce changement et fasse du bon fonctionnement de ces instances une priorité.

C'est sur ce socle qu'il convient de construire une véritable politique de prévention des risques professionnels, en tenant compte de la variété des métiers exercés au sein de l'institution, et de l'organisation propre du ministère. Une organisation du travail soucieuse du bien être des personnels doit être recherchée et pour ce faire, l'encadrement jouera un rôle crucial.

Les priorités nationales constituent des orientations générales qui doivent être appropriées, déclinées et adaptées dans les programmes annuels de prévention, au niveau académique et départemental

I/ DONNER TOUTE LEUR PLACE AUX CHSCT

La mise en place des CHSCT s'est opérée de manière progressive au sein du ministère. Si l'instance existe désormais partout, au niveau académique et départemental, un point important de vigilance concerne le rythme des réunions. La nouvelle réglementation a porté de 2 à 3 le nombre de réunions obligatoires, les services doivent donc élaborer, en lien avec le secrétaire, un programme de travail sur l'année qui permette la réunion du CHSCT au minimum trois fois par an, conformément à la réglementation. Ce rythme est indispensable au bon fonctionnement de l'instance. Assurer la présidence du CHSCT au niveau adéquat (respectivement recteur et DASEN) est également le gage d'un fonctionnement optimal.

Par ailleurs, différents points doivent encore être clarifiés ou améliorés :

a/ L'articulation du niveau départemental et du niveau académique, sur trois plans :

- * en fonction de l'organisation propre à chaque académie, la répartition des compétences entre le niveau académique et le niveau départemental doit être clarifiée, sans rigidité excessive, et les personnels informés de l'organisation mise en place et de cette répartition ;
- * une bonne articulation entre les CHSCT académiques et départementaux est indispensable pour éviter les conflits de compétence ;
- * une communication efficace en direction des agents.

b/ L'articulation entre le CHSCT et le CT : le CHSCT est placé auprès du CT, et la réglementation prévoit un véritable dialogue entre les deux instances, dans le respect de leurs attributions ; cette bonne articulation est essentielle pour que le CHSCT prenne sa place et développe la plénitude de son champ de compétences ; nombre de sujets ont vocation à être traités à la fois par le CT et par le CHSCT, et il est important que chaque instance délimite bien les contours de sa consultation et que cette complémentarité soit bien perçue.

c/ Le respect des missions et prérogatives des CHSCT :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Dans ce cadre il dispose de compétences en matière de mise en œuvre des dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité, d'analyse des situations de travail et de préconisations en matière de prévention (visites, enquêtes...)

En outre, chaque année les CHSCT doivent être saisis pour avis d'un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée ainsi que d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

d/ L'élargissement du champ de compétence du CHSCT aux conditions de travail : c'est le cœur de la réforme de 2012, qui porte en elle le repositionnement profond du CHSCT. Suivant la circulaire de la fonction publique du 9 août 2011 relative à l'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique, la notion de conditions de travail peut être définie, conformément aux différents accords cadres du secteur privé, comme portant notamment sur les domaines suivants :

- o l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;
- o l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;
- o l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme;

- o la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes ;
- o la durée et les horaires de travail ;
- o l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- o les nouvelles technologies et à leurs incidences sur les conditions de travail.

Pour définir les sujets nouveaux qui ont vocation à être traités, un travail de dialogue entre les représentants des personnels, et tout particulièrement avec le secrétaire du CHSCT, est indispensable.

Ce dialogue a vocation à prendre place notamment à l'occasion de l'élaboration des ordres du jour ; en particulier, sur les sujets qui peuvent relever tout à la fois du CT et du CHSCT. Les sujets doivent être traités en fonction des compétences respectives de chaque instance, définies par les textes.

De la même façon, le bon fonctionnement de l'instance suppose qu'une compréhension partagée du rôle du CHSCT et de sa place parmi les acteurs de la prévention se développe dans tous les services.

e/ Le positionnement du secrétaire du CHSCT: désigné par les représentants des personnels en leur sein, il est un interlocuteur privilégié de l'administration ; une collaboration fructueuse entre le secrétaire et les autres représentants des personnels d'une part, et entre le secrétaire et l'administration d'autre part, est indispensable à un fonctionnement fluide et efficace du CHSCT.

f/ Les moyens attribués aux membres des CHSCT : dans le cadre des moyens attribués aux membres des CHSCT à partir des préconisations du ministère chargé de la fonction publique et pour bien remplir leurs missions, des moyens doivent pouvoir être attribués aux secrétaires et aux membres des CHSCT, à la fois au plan matériel et en temps.

III/ REDEFINIR LES PRIORITES ET LE PILOTAGE DE LA MEDECINE DE PREVENTION

L'organisation actuelle de la médecine de prévention ne permet pas au ministère de remplir l'ensemble de ses obligations réglementaires en la matière. Le renforcement de l'offre de médecine, pour assurer une meilleure couverture des agents, est un préalable indispensable, les académies dépourvues de médecin devant impérativement en recruter en appliquant la grille CISME et en proposant systématiquement un contrat à durée indéterminée. Mais, cette réponse seule ne suffit pas. Il convient de repenser l'organisation même de la médecine de prévention au sein du ministère, et de travailler avec tous les acteurs à une meilleure définition des priorités sur une base nationale, conforme à la réglementation.

Plusieurs pistes font l'objet d'une réflexion au niveau national, qui sera poursuivie et approfondie avec les académies au cours de l'année qui vient :

- la définition d'orientations nationales en matière de santé des personnels et le renforcement du pilotage, en s'appuyant sur les DRH académiques et les MCTR ;

- une bonne articulation des différents acteurs contribuant, de manière directe ou indirecte, dans le champ de la santé au travail (gestionnaires RH, conseillers de prévention, inspecteurs santé et sécurité au travail) afin de privilégier une approche globale de la santé des personnels dans une optique de prévention des risques professionnels ;
- le développement de la pluridisciplinarité autour du médecin de prévention, en commençant par étudier les conditions de développement d'un réseau d'infirmières en santé au travail.

III/ DES ACTEURS LEGITIMES AUX MISSIONS CLARIFIEES

L'organisation particulière du ministère, qui a privilégié une organisation académique de l'inspection santé sécurité au travail, ne doit pas être un frein à l'accomplissement de leur mission par les ISST, dans le respect de la réglementation. En particulier, leur positionnement doit concilier cette organisation territoriale avec l'indépendance qui s'attache à leur mission, prévue par les textes. La rédaction de lettres de mission cosignées par l'IGAENR et l'IGEN, complétée en annexe pour ce qui relève des moyens et conditions matérielles d'exercice par le recteur doit devenir la règle ; leur rôle doit aussi être bien compris dans les académies, ce qui doit conduire progressivement à réaffirmer leurs missions spécifiques d'inspection ; à cet égard, la fonction d'inspecteur est incompatible avec celle de chef du service de prévention.

En outre, les services du ministère doivent conforter la place et le rôle des conseillers et assistants de prévention, notamment en créant les conditions favorables à l'exercice de leurs missions. En particulier, il convient de veiller à ce que la quotité de travail dévolue à celle-ci soit suffisante et proportionnée. A tout le moins, les conseillers de prévention académiques doivent, dans toute la mesure du possible, exercer cette mission à temps plein. Quant aux assistants de prévention, leur lettre de cadrage doit indiquer la quotité de travail nécessaire à l'accomplissement de leurs missions. La constitution d'un véritable service de prévention auprès du recteur est un objectif pour les académies qui ne l'ont pas encore fait. Une meilleure coordination des assistants et conseillers de prévention doit être recherchée, par un travail en réseau accru tant au niveau académique qu'au niveau national.

IV/ ELABORER UN PLAN D'ACTION NATIONAL, DECLINE DANS LES ACADEMIES, POUR PREVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

L'agenda social de la ministre chargée de la fonction publique comprend un volet sur le dialogue social et sur l'exemplarité des employeurs et les conditions de vie au travail. Dans ce contexte, le projet d'accord cadre portant sur un plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique permettra de donner une nouvelle impulsion en matière de prévention des risques psychosociaux.

Les risques psychosociaux sont définis comme des « risques pour la santé mentale, physique ou sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » (rapport Gollac et Bodier). Leur nature particulière, qui empêche de les comparer totalement aux autres types de risques (physiques, biologiques, chimiques) suppose un travail approfondi de manière à élaborer une véritable politique de prévention, qui prenne en compte le travail réel et le vécu des acteurs dans le cadre de l'organisation du travail.

En effet, si les RPS sont aujourd'hui très fréquemment abordés dans les CHSCT, cela ne se traduit que rarement par des plans d'action ou des actions concrètes, qui se limitent souvent à des actions de réparation, de type cellule d'écoute, certes utiles mais n'entrant pas dans le registre de la prévention, ou des formations.

Il est de la responsabilité de l'employeur de prendre en charge la prévention de tous les types de risque, y compris psychosociaux. Il convient d'intégrer la dimension de la santé des personnels dans l'élaboration d'un projet de réforme notamment par la consultation du CHSCT. L'adoption, par le CHSCT ministériel puis par les CHSCT académiques, de plans de prévention des risques psychosociaux, comprenant des outils opérationnels, est la priorité de l'année 2013-2014.