

AVIS EMIS PAR LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Réunion du 3 juillet 2012

| AVIS | SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION |
|--|--|
| <p>1er avis</p> <p><i>Les membres du CHSCT Men rappellent l'avis porté le 30 mai resté aujourd'hui sans réponse.</i></p> <p><i>Les membres du CHSCT Ministériel s'inquiètent des conditions d'installation des CHSCT académiques et départementaux créés par l'arrêté du 1er décembre 2011. Ils alertent l'employeur sur la limitation des compétences de ces instances qui vont découler automatiquement de l'organisation et du fonctionnement quand ceux-ci sont prescrits par les recteurs. Cela concerne par exemple, la hiérarchie des responsabilités du CHSCT-A vers le CHSCT-D qui se traduit par une restriction des prérogatives des CHSCT et des représentants du personnel.</i></p> <p><i>Ils demandent :</i></p> <ul style="list-style-type: none">- le respect du décret 82-453 modifié et particulièrement le respect du plein exercice de chaque CHSCT, qu'il soit académique ou départemental ;- le rattachement de chaque agent à un CHSCT. <p><i>Chaque CHSCT doit voir respecté son pouvoir de contrôle, d'enquêtes, incluant les conclusions et les suites données.</i></p> <p><i>Les membres du CHSCT MEN demandent à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser ces dérives qui, si elles se confirmaient, s'apparenteraient selon l'article du code du travail L263-2-2 à un délit d'entrave à la mise en œuvre du décret 82-453 modifié pour le Ministère de l'Éducation Nationale</i></p> | <p>Le bilan d'étape synthétique présenté lors de la réunion du CHSCTMEN du 30 mai 2012 montre que les CHSCT académiques et départementaux se mettent en place progressivement. Certains retards ont néanmoins été constatés dans l'adoption des règlements intérieurs et la désignation des secrétaires. L'enquête annuelle sur la mise en œuvre des dispositions du décret n° 82-453¹ dans les services et établissements relevant de l'éducation nationale au cours de l'année 2012 permettra d'avoir une vision plus approfondie sur ces points.</p> <p>Le ministère a, d'ores et déjà, mis en œuvre plusieurs dispositifs pour accompagner les services déconcentrés dans l'application des nouvelles dispositions du décret n°82-453¹:</p> <ul style="list-style-type: none">- une note adressée le 9 février 2012 aux recteurs d'académie et aux directeurs académiques des services de l'éducation nationale précisant les premières étapes nécessaires à la mise en place des CHSCT ainsi que le rôle et le mode de désignation des secrétaires,- une action de formation de personnes ressources, chargées d'accompagner les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, a été organisée en mars 2012. Des outils ont été mis à leur disposition afin que cette formation soit répercutée dans les services déconcentrés.- une foire aux questions sur la mise en place des CHSCT dans les services déconcentrés enrichie au fur et à mesure des questionnements. <p>Pour ce qui concerne le périmètre des CHSCT des services déconcentrés, le ministère a notamment rappelé que le décret n° 82-453¹ n'instaure pas de</p> |
| <p>2ème avis</p> <p><i>Les CHSCT doivent avoir les moyens de fonctionner. Les représentants du personnel et notamment les secrétaires des CHSCT ministériel, académique et départemental, ont besoin d'un allègement de service pour assurer pleinement leurs missions, ainsi que des moyens matériels (téléphone portable, ordinateur...)</i></p> <p><i>Cette demande doit pouvoir être concrétisée pour la prochaine rentrée. Les membres du CHSCT attendent un signe fort et symbolique de la part du nouveau ministre.</i></p> <p><i>Il est nécessaire que le changement se fasse aussi à ce niveau.</i></p> | |

¹ 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

Les CHSCT ne pourront exister et jouer pleinement leur rôle que si du temps et des moyens matériels sont effectivement attribués aux représentants du personnel.

hiérarchie entre les différents niveaux de CHSCT. D'ailleurs, les dispositions des articles 5 et 7 de l'arrêté du 1^{er} décembre 2011² n'établissent pas de répartition des compétences entre les CHSCT académiques et CHSCT départementaux.

Néanmoins, dans un souci d'efficacité, l'articulation entre les niveaux de CHSCT doit tenir compte de différents éléments :

- les représentants du personnel doivent pouvoir s'adresser au président de CHSCT au niveau où s'exerce, sur la question posée, le pouvoir de décision, ce qui peut varier selon les délégations accordées par les recteurs d'académie dans le cadre de la nouvelle gouvernance,
- la plus ou moins grande proximité de l'instance : le CHSCT académique aurait une vocation plus stratégique en matière d'orientations pour la protection de la santé et le bien être au travail et pourrait examiner des thématiques plus généralistes, plus transversales, tandis que le CHSCT départemental serait en revanche plus compétent pour traiter des questions au plus près du terrain en raison de la proximité géographique. Il est donc souhaitable que des questions et situations identiques ne soient pas traitées avec la même approche, en doublon, dans deux instances de niveau différent.

Pour ce qui concerne les moyens de fonctionnement des CHSCT et particulièrement le temps nécessaire aux secrétaires des CHSCT pour assurer dans de bonnes conditions leurs missions, le ministère chargé de la fonction publique a annoncé la tenue d'un groupe de travail chargé de formuler des propositions sur les moyens syndicaux.

Dans l'attente d'une clarification et de préconisations sur ce point, c'est le régime de l'autorisation spéciale d'absence qui prévaut, pour le moment, au niveau ministériel ainsi que dans la plupart des services déconcentrés.

3ème avis

Considérant que l'institution du jour de carence pour les fonctionnaires a des conséquences néfastes pour la santé des agents, le CHSCT demande l'abandon de cette mesure pour les raisons suivantes :

- *La sanction financière qui accompagne le jour de carence amène de très nombreux collègues à se rendre -malades- sur leur poste de travail.*
- *L'absence de suivi médical pour les agents ne permet pas à l'administration de*

L'instauration du jour de carence n'entrant pas dans le champ de la santé au travail, cette question ne relève pas des compétences du CHSCTMEN. En conséquence, il ne peut pas être donné de suites à cet avis.

² Arrêté du 1^{er} décembre 2011 portant création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des services déconcentrés relevant du ministère chargé de l'éducation nationale

| | |
|---|---|
| <p><i>prendre en compte les maladies contractées en service qui sont exonérées de jour de carence.</i></p> <p><i>- Il en va de même pour les maladies professionnelles qui ne font l'objet d'une déclaration que dans une minorité de cas et ce en raison de l'absence de visites médicales systématiques et l'absence d'information sur la procédure.</i></p> <p><i>- Enfin la sous déclaration d'accidents du travail est une double peine pour les agents (accident ET jour de carence).</i></p> | |
| <p>4ème avis</p> <p><i>Le CHSCT MEN alerte l'employeur sur le non respect de la politique de maintien dans l'emploi des agents en rupture professionnelle pour raisons de santé ou handicap tel qu'elle a été présentée lors d'un précédent CHSCT MEN.</i></p> <p><i>Nous constatons des refus d'allègement de service malgré l'avis favorable de médecins de prévention, des sorties de PACD/PALD sans solution ou reclassement, l'absence d'aménagement de postes de travail.</i></p> <p><i>Tout cela peut conduire à une cessation d'activité injustifiée et non souhaitée par les personnels.</i></p> <p><i>Le CHSCT MEN exige que le Ministère fasse respecter le décret 2007-632 concernant le maintien dans l'emploi.</i></p> | <p>Un point sur l'insertion des personnes handicapées et le maintien dans l'emploi à l'éducation nationale a été présenté lors de la réunion du CHSCTMEN du 30 mai 2012. Le bilan des actions renforcées en faveur des personnels en situation de handicap et d'inaptitude entreprises depuis l'année 2008 et de la convention signée avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) montre que de très nombreuses actions ont été menées et que des résultats sont constatés, même si leurs effets sur le taux d'emploi des personnes handicapées ne peuvent pas encore être mesurés. On observe une meilleure connaissance des droits, une meilleure prise en compte des demandes des personnels et de leur accompagnement.</p> <p>Un bilan complémentaire est en cours d'élaboration. Il permettra notamment d'avoir davantage de détails sur le dispositif des affectations sur postes adaptés de longue durée.</p> <p>Le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées 2008-2012 et la convention FIPHFP arrivant à leurs termes, un nouveau plan 2013-2017 et une nouvelle convention FIPHFP doivent être élaborés.</p> <p>Afin que les agents soient de mieux en mieux accompagnés, des progressions devront être prévues dans plusieurs domaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'amélioration des dispositifs (plans d'actions académiques, redéfinition des missions des correspondants handicap, relais dans les directions académiques des services de l'éducation nationale et appui sur les correspondants sociaux ou administratifs dans les établissements), - l'information et la sensibilisation des personnels, - la formation des différents acteurs et leur mobilisation, - les mesures permettant le maintien dans l'emploi, notamment le reclassement des agents. Une réflexion sur ce thème est en cours au niveau de la Fonction Publique, dans le cadre de l'accord Santé et Sécurité au Travail du 20 novembre 2009. |

| | |
|--|---|
| | <p>L'inspection générale des affaires sociales et l'inspection générale de l'administration se sont vu confier une mission portant sur le reclassement des agents publics reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.</p> |
|--|---|