



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

15 mars 2018

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 15 mars 2018, sous la présidence de Mme Annick WAGNER, chef de service, adjointe au directeur général des ressources humaines (DGRH).

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

Participent à cette réunion :

✓ les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaires

Pour la FSU : Mme Sophia CATELLA

M. Lionel DELBART

M. Yann MAHIEUX

M. Hervé MOREAU

Pour l'UNSA : Mme Monique NICOLAS

Mme Angelina BLED-PASTORINO

Pour FO : M. Guy THONNAT

✓ les représentants du personnel suppléants présents à cette séance

Pour la FSU : Mme Ludivine DEBACQ

M. Vincent LAVALLE

Mme Sandrine MONIER

Pour l'UNSA : M. Alain BROUSSE

Pour FO : Mme Johanna GASTON

Au titre de la médecine de prévention

Est présente Mme Rachel JOSSE, secrétaire du médecin-conseiller technique des services centraux.

Au titre de l'hygiène et de la sécurité

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

Au titre des ISST

- M. Xavier BOURDONNET, inspecteur santé et sécurité au travail coordonnateur.

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

- Mme Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI, chef du bureau DGRH C1-3

- Mme Patricia VALENCY-LAGARDE, chargée du secrétariat administratif du CHSCTMEN

En qualité de personnes qualifiées :

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

Mme Catherine DE GROOF, chef de la mission à l'intégration des personnels handicapés (DGRH)

- lors de l'examen du point IV-2) de l'ordre du jour :

M. Stéphane LE RAY, sous-directeur des études de gestion prévisionnelle et statutaires (DGRH)

- lors de l'examen du point IV-3) de l'ordre du jour :

M. Jean-Noël TARDY, expert (FSU)

- lors de l'examen du point IV-5) de l'ordre du jour :

M. Philippe THURAT, sous-directeur de la gestion des programmes budgétaires (DGESCO)

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



Mme Wagner ouvre la séance à 14h et indique qu'elle a accepté l'inscription à l'ordre du jour de la présente séance des effets du projet de réforme du baccalauréat sur les conditions de travail des personnels des EPLE. L'inscription à l'ordre du jour du projet de réforme du lycée et ses effets sur les conditions de travail des personnels des EPLE n'a en revanche pas été acceptée car elle est trop prématurée par rapport à la formalisation des textes.

A la demande des représentants de la FSU, Mme Wagner accepte que les points inscrits à l'ordre du jour soient abordés dans un ordre différent de l'ordre initialement prévu.

Le secrétaire donne lecture d'une déclaration préalable commune à la FSU, l'UNSA et FO relative aux CHSCT (cf. annexe 1a).

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

Les représentants de FO donnent lecture d'une déclaration préalable (cf. annexe 1c). Ils font remarquer que l'administration organise de nombreux groupes de travail ; or, les groupes de travail sont des réunions de travail et non des instances. Le travail effectué dans les groupes de travail ne peut se substituer au travail effectué dans les instances. Ils regrettent par ailleurs que les réponses apportées par l'administration aux avis adoptés par les représentants du personnel du CHSCT ministériel ne constituent pas de véritables réponses sur le fond.

Les représentants de la FSU souhaitent savoir si la DGRH a recruté un nouveau médecin conseiller technique.

Mme Wagner précise que l'avis de vacance du poste a été à nouveau publié et que M. Delanoë reçoit actuellement des candidats.

IV – Questions posées par les représentants du personnel

5) Financement des équipements de protection individuelle (EPI) dans les lycées professionnels

Mme Wagner rappelle que les représentants des personnels ayant soulevé la question du financement des EPI ont mentionné que certains établissements scolaires ne financent pas les EPI alors qu'il s'agit d'une obligation incombant à l'employeur.

Les représentants de la FSU font observer qu'une enquête interne au SNUEP-FSU fait apparaître des situations diverses d'une académie à l'autre en matière de financement des EPI. Certains personnels les achètent eux-mêmes, d'autres ont conservé les équipements qui leur ont été fournis lorsqu'ils travaillaient dans le secteur privé, d'autres les achètent au titre des matériels pédagogiques. La législation en la matière n'est donc pas toujours respectée. Ils souhaiteraient par conséquent que le mode de financement des EPI soit le même pour tous les établissements.

M. Thurat répond qu'il s'agit d'une dépense obligatoire, dont le financement incombe à l'établissement. Pour ce faire, l'établissement peut utiliser tout type de crédit, qu'il s'agisse de la dotation de fonctionnement ou des crédits du programme 141. Il existe une fongibilité absolue des crédits. L'EPLE doit inscrire cette dépense à son budget. Une réponse à l'Assemblée nationale à une question écrite de 2011, toujours d'actualité, est très claire sur ce sujet. Il ajoute que les EPLE disposent d'une réserve de crédits de 50 millions d'euros environ.

Les représentants de FO font remarquer que le problème est pourtant bien réel et que les personnels concernés ne disposent pas tous des EPI obligatoires. Les chefs d'établissement assurent qu'ils ne disposent pas des crédits nécessaires et les rectorats renvoient les personnels vers les EPLE.

M. Thurat répond que cette obligation est inscrite dans le guide juridique du chef d'établissement.

Les représentants de FO considèrent qu'il appartient à l'administration centrale du ministère de l'éducation nationale de faire respecter cette obligation.

M. Thurat répond que cette question a vocation à être traitée en CHSCT académique ou départemental, compte tenu

du nombre important d'EPLÉ. Il n'existe aucun obstacle financier à l'inscription de cette dépense obligatoire au budget des EPLÉ.

Mme Wagner répond que certaines académies ont rappelé aux chefs des établissements scolaires de leur ressort qu'il s'agit d'une dépense obligatoire.

M. Bourdonnet ajoute que les ISST de l'enseignement scolaire ont effectivement constaté qu'il est difficile de trouver les moyens financiers nécessaires dans certains établissements. Cette difficulté est parfois liée à un défaut de formation des adjoints gestionnaires. Le procès-verbal de la présente réunion pourra utilement venir en appui aux ISST, pour inciter à l'achat des EPI nécessaires dans les ateliers ou dans les laboratoires.

Les représentants de la FSU souhaiteraient que cette obligation de l'employeur soit rappelée dans les orientations stratégiques ministérielles annuelles. La faute inexcusable de l'employeur sera retenue en cas d'accident de travail lié à un refus d'achat d'EPI. Les EPI jouent également un rôle pédagogique car l'absence d'EPI à l'école constitue une difficulté pour former des jeunes gens à leur future profession. Une enquête menée dans l'académie de Grenoble a mis en évidence des nuisances liées au bruit dans les gymnases et la nécessité pour les enseignants d'EPS concernés de porter des bouchons d'oreilles. Or, les enseignants sont invités à acheter ces protections sur leurs deniers personnels (une paire de bouchons d'oreilles de bonne qualité coûte environ 80 euros). L'utilisation des crédits pédagogiques fait souvent l'objet d'âpres discussions entre enseignants. Financer les EPI sur les crédits pédagogiques ne constitue par conséquent pas la meilleure solution dans la mesure où cela peut conduire des personnels à y renoncer. Il est par ailleurs problématique de demander aux élèves de porter leurs EPI alors que leurs enseignants n'en disposent pas.

M. Bourdonnet rappelle que l'évaluation des nuisances liées au bruit fait partie de l'évaluation des risques. Cette nuisance doit être inscrite dans le DUERP. L'EPLÉ doit être un exemple de ce qui sera mis en pratique dans l'industrie.

Les représentants de FO font remarquer qu'une partie du fond de roulement d'un EPLÉ est mise en réserve, qu'une autre partie sert souvent à financer des dépenses imprévues liées à la cantine scolaire et que les crédits pédagogiques sont en diminution d'année en année.

M. Thurat répond que l'administration centrale est respectueuse de l'autonomie des établissements. Il s'agit d'une dépense obligatoire qui peut être financée sur tout type de crédits, y compris sur des crédits du programme 141. Le choix de l'imputation budgétaire relève par conséquent de l'appréciation locale.

Les représentants de FO considèrent que l'enveloppe budgétaire leur importe peu. L'employeur doit assurer son obligation de sécurité vis-à-vis des agents.

Mme Wagner précise qu'il existe des dotations globalisées, ventilées par académie. Une ligne de dépense de fonctionnement est prévue dans les EPLÉ. Cette obligation est financée et elle est rappelée aux établissements quand cela s'avère nécessaire. Le rectorat de l'académie de Strasbourg, par exemple, a rappelé à tous les chefs d'établissement qu'il s'agit d'une dépense obligatoire et que la prise en charge des EPI des personnels des EPLÉ a vocation à s'imputer sur les crédits de fonctionnement.

M. Delanoë ajoute que des informations claires ont été apportées aujourd'hui sur cette question en CHSCT ministériel et que ces éléments ont été rappelés aux rectorats et aux DSDEN lors de l'organisation des séminaires inter-académiques de santé et de sécurité au travail. La question de savoir si les orientations stratégiques ministérielles annuelles pourraient constituer le vecteur d'un rappel de la législation en la matière fera l'objet d'un examen ultérieur.

I – Approbation du procès-verbal de la séance du CHSCTMEN du 29 novembre 2017

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

Le secrétaire souligne à cette occasion la qualité de la retranscription des débats.

III – Guide méthodologique en matière de prévention des risques professionnels et accompagnement des personnels confrontés à des situations difficiles avec des élèves à besoins éducatifs particuliers ou perturbateurs

M. Delanoë rappelle que cinq réunions du groupe de travail consacré à cette problématique ont eu lieu. Il remercie les représentants du personnel pour la qualité du travail accompli. Ce guide méthodologique sera utile aux académies pour améliorer la situation des personnels confrontés à ce type de difficultés. Le document est très attendu dans les académies et a vocation à vivre dans la durée. Il sera diffusé à l'ensemble des académies et DSDEN sous format « papier » et sous format dématérialisé.

Les représentants de la FSU indiquent qu'ils sont satisfaits du travail accompli.

Les représentants de l'UNSA souhaitent que le 4^{ème} paragraphe de la page 7 indique « CHSCT compétent » et non « CHSCT départemental ». Ils souhaitent également que le titre du guide comporte les termes « à comportement perturbateur » et non « perturbateurs ».

Les représentants de la FSU soulignent que ce guide permettra d'agir au plus près du terrain. Le sujet ne sera pas épuisé pour autant. Il convient de revoir l'organisation des différentes institutions et de procéder au toilettage des textes réglementaires. Ce document identifie en effet un risque professionnel favorisé par certains aspects de la réglementation, nécessitant un travail de peignage des textes. Certains EPLE sont organisés dans l'objectif de favoriser la carrière des chefs d'établissement. Les logiques administratives internes percutent par conséquent les conditions de travail des personnels. Il en va de même du système de décompte des élèves. Certains aspects institutionnels administratifs bloquent les choses. Un travail est à mener sur l'organisation du système scolaire et les institutions.

Les représentants de FO rappellent que leur organisation syndicale est en désaccord avec ce guide. Même si la 1^{ère} partie va dans le bon sens en rappelant les obligations de l'employeur et des dispositions importantes telles que le droit de retrait, d'alerte, la protection fonctionnelle, les accidents de service, ils regrettent que la seconde partie ne fasse pas apparaître comme mesure de prévention primaire le rétablissement de postes supprimés dans les RASED et les classes adaptées et que le passage au CAPPEI ait entraîné une diminution du nombre d'heures et la suppression d'options consacrées à cette problématique. Or, toutes ces questions centrales ne sont pas prises en compte dans ce document. Ce guide fait l'impasse sur l'inclusion systématique. Ils demandent qu'un bilan soit tiré de l'inclusion scolaire et que les élèves soient réellement encadrés.

Les représentants de la FSU rappellent qu'il est indispensable d'insister auprès des services académiques et départementaux sur la nécessité d'assurer une diffusion la plus large possible de ce guide aux personnels concernés.

Les représentants de FO souhaitent savoir de quelle façon ce guide sera présenté. Il ne fait en effet pas l'unanimité chez les représentants du personnel du CHSCTMEN. Ils proposent de le soumettre au vote car il ne reflète pas la position de tous les participants.

Les représentants de la FSU rappellent que les CHSCT sont habilités à voter des avis exclusivement.

Les représentants de FO font observer que certaines dispositions de ce guide leur conviennent, d'autres pas. La position de leur organisation syndicale doit être respectée. Il ne s'agit pas d'un document œcuménique. Ils proposent de supprimer l'introduction ou d'en modifier le quatrième paragraphe.

Les représentants de la FSU proposent de faire apparaître la position de FO dans le procès-verbal. Il s'agit d'un document de l'administration qui ne nécessite pas un vote.

Les représentants de FO répondent qu'ils seraient d'accord pour préciser que ce document a été élaboré « sous la responsabilité de l'administration ».

M. Delanoë indique que le 4^{ème} paragraphe de l'introduction sera rédigé de la manière suivante : « Ce guide a par conséquent été réalisé à partir de données remontées du terrain ».

Mme de Groof présente le bilan 2017 du plan d'actions Handicap (cf. annexe 2). Un bilan actualisé sera envoyé ultérieurement aux représentants du personnel. En effet, l'actuel bilan est incomplet, notamment en ce qui concerne les allègements de service, car les académies doivent se familiariser davantage avec le nouveau mode de collecte des données. Elle insiste sur la mise en place en 2017 de nouveaux outils statistiques pour réaliser les enquêtes permettant d'établir ce bilan. Le FIPHP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) a accordé une somme de 4 M€ pour l'année 2018, pour mémoire, le financement de 2017 s'élevait à 5 M€. Ces montants sont insuffisants pour couvrir toutes les dépenses liées au handicap, mais le ministère de l'éducation nationale complètera.

Les représentants de la FSU constatent, malgré des progrès indéniables, une insuffisance de moyens en matière de postes adaptés et d'allègements de service : ceux-ci sont attribués en fonction des moyens et non des besoins. Cette situation rend le retour au monde du travail plus difficile. De gros efforts sont à faire en matière de maintien dans l'emploi et d'adaptation du poste de travail. Or, en raison de l'allongement de la durée des carrières, les besoins sont de plus en plus importants. Il existe également des difficultés au niveau des reclassements. S'agissant de la médecine de prévention, les difficultés persistent puisqu'il n'existe que 83 médecins de prévention, alors qu'il en faudrait 400. De nombreux médecins sont proches de l'âge de la retraite et leur remplacement n'est pas assuré. Il existe certes des difficultés de recrutement mais la volonté n'existe pas non plus. Ils déplorent l'état des locaux et le manque de secrétariats médicaux. Des marges de manœuvre sont possibles. S'agissant des mutations des personnels en situation de handicap, on constate une inégalité de traitement des personnels en matière d'attribution des bonifications. Les groupes de travail sont académiques pour les personnels du second degré et on constate des disparités importantes. Il est enfin indispensable que les formations des personnels en situation de handicap aient lieu en présentiel pour ramener les gens dans la vie sociale, même si ce type de formation engendre des coûts.

Les représentants de FO souhaitent modérer l'enthousiasme en valeur absolue. De nombreux personnels recrutés en contrat unique d'insertion bénéficiaient de la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) avant leur recrutement. Le bilan 2017 ne prend pas en compte les départs. Or, certains personnels en situation de handicap ont été licenciés. Le taux d'emploi des personnels administratifs reste trop faible. De nombreux problèmes subsistent en matière d'aménagement du temps de travail. Le handicap évolue dans le temps et l'allègement de service est une nécessité, le résultat d'une prescription médicale, qui s'impose à l'employeur. Il est obligatoire d'aménager les postes de travail, et de prévoir des allègements de service, notamment pour les personnels enseignants du premier degré. Le financement des allègements de service s'effectue dans certaines académies sur le volant des postes réservés aux PACD (postes adaptés de courte durée). S'agissant des PALD (postes adaptés de longue durée), très peu d'entre eux sont financés sur le budget propre des académies. L'essentiel des PALD se situe au CNED, établissement dans lequel les personnels enseignants sont soumis à des conditions de productivité. La formation des correcteurs à certaines pathologies d'élèves n'y est pas toujours assurée. Il n'existe ni PACD, ni PALD pour les personnels administratifs. Le nombre de reclassements est trop faible. Il existe un problème de suivi des personnels en situation de handicap. Certains problèmes d'accessibilité bâtimentaire demeurent parfois, alors que des crédits importants ont été prévus à cet effet, comme dans l'académie de Clermont-Ferrand. Enfin, s'agissant des centres de réadaptation, il s'agit en fait d'une externalisation de certaines obligations de l'employeur et FO est défavorable à ce type de structures.

Les représentants de l'UNSA rappellent qu'ils souhaiteraient avoir communication de la liste des académies qui ont attribué les 800 points au barème de mutation au bénéfice des personnels en situation de handicap.

Mme de Groof répond que cette liste sera intégrée au bilan 2017.

Les représentants de la FSU souhaiteraient obtenir des précisions sur le suivi des attachés d'administration en situation de handicap, qui changent de ministère.

Mme Wagner répond qu'ils seront suivis par la nouvelle administration dans laquelle ils ont trouvé un poste.

Les représentants de la FSU considèrent qu'il existe malgré tout un problème de suivi. Il n'est pas facile d'arriver sur un nouveau poste en étant en situation de handicap. S'agissant de l'aide humaine, ils demandent des statistiques sur les temps partiels des personnels en situation de handicap. Certains personnels sont en effet contraints de travailler à temps partiel car ils ne peuvent bénéficier d'une aide humaine. Ils rappellent également qu'ils ont constaté des inégalités de traitement pour les personnels de catégorie C en matière de priorités légales lors des mutations, ces personnels ne bénéficiant pas d'un mouvement inter-académique national. Ils regrettent que certains personnels n'apparaissent pas dans le bilan, notamment ceux qui deviennent handicapés, alors qu'ils sont en fonction. La prise

en charge initiale est importante, le maintien dans l'emploi également. Il convient par conséquent de poursuivre cette sensibilisation, d'humaniser le traitement des personnels en situation de handicap, de manière à être en capacité de proposer autre chose que le congé de longue maladie ou la retraite pour invalidité.

Mme de Groof répond que des actions de sensibilisation existent. Malgré cela, de nombreux agents ne s'adressent pas aux correspondants Handicap. Les actions d'information doivent par conséquent être poursuivies. Les agents concernés doivent anticiper les choses et demander la RQTH le plus tôt possible. S'agissant du suivi des personnels qui changent d'administration, l'employeur est responsable de la mise en place de l'accompagnement. Chaque administration dispose de réseaux propres. Il existe des correspondants Handicap dans toutes les administrations. Enfin, la Mission à l'intégration des personnels handicapés n'a jamais eu connaissance de situations dans lesquelles les agents ont dû prendre un temps partiel en raison de l'impossibilité de bénéficier d'une aide humaine.

Les représentants de la FSU rappellent que ces personnels arrivent en étant déjà à temps partiel et qu'ils n'ont par conséquent pas besoin d'une aide humaine.

Mme de Groof répond que l'aide humaine est une compensation du handicap. Cette compensation ne semble pas pouvoir se remplacer par du temps partiel. Dans le cas présent, le problème ne semble donc pas lié à l'aide humaine.

Les représentants de la FSU font observer que le plus souvent, ce sont les collègues de l'agent concerné qui récupèrent le travail que ce dernier ne peut accomplir.

Mme de Groof explique que la compensation peut être d'ordre organisationnel. S'agissant des mutations et des inégalités de traitement observées, elle rappelle qu'un groupe de travail a été organisé en 2016 avec des médecins afin d'harmoniser les pratiques et qu'une note de service en ce sens a été adressée aux recteurs d'académie par la DGRH.

Les représentants de la FSU font remarquer que cette note de service n'a pas réglé les situations concernées.

S'agissant de la personne handicapée licenciée dont la situation a été évoquée par les représentants de FO, **Mme de Groof** souhaiterait que le dossier complet lui soit transmis.

Les représentants de FO précisent que la personne concernée a passé le concours normal. C'est au moment de la titularisation que les difficultés sont apparues. Ils feront remonter le dossier concerné à Mme de Groof.

Mme de Groof ajoute que les agents du CNED ont droit aux mêmes formations que les autres agents. S'agissant de l'accessibilité bâtementaire, elle rappelle que 2 millions d'euros ont été utilisés. Le département de l'action patrimoniale du SAAM a donné les crédits au vu des factures attestant des travaux ; ces crédits n'ont par conséquent pas pu « disparaître ». S'agissant des allègements de service, les moyens ont le mérite d'exister. L'Education nationale est la seule administration à avoir mis en place ce système. L'allègement de service n'est possible effectivement que si les moyens existent, car il faut également rémunérer un remplaçant pour le temps où l'enseignant est allégé. Il serait effectivement souhaitable de disposer d'une prestation compensant l'impossibilité de travailler à temps plein mais cette question dépasse les compétences du ministère de l'éducation nationale. Même si l'employeur a l'obligation d'aménager le poste de travail, cet aménagement doit rester raisonnable.

Les représentants de FO rappellent qu'il n'existe ni allocation, ni allègement de service pour l'instant dans de nombreux cas. Le temps partiel ou le congé maladie constituent alors malheureusement la seule solution.

Les représentants de la FSU considèrent que le dispositif d'allègement de service est lié à l'allongement de la durée des carrières. A un moment donné, il faudra être réaliste. La cessation progressive d'activité a été supprimée. Le seul moyen pour les personnels qui ne peuvent plus assumer la totalité de leur service est par conséquent l'allègement de service.

IV – Questions posées par les représentants du personnel (suite)

2) Conditions d'application de la circulaire DGRH B1-3 du 15 mars 2017, relative à l'amélioration du dispositif de remplacement des personnels enseignants

Les représentants de la FSU considèrent que l'annexe 1 (vademecum sur les autorisations d'absence) de cette circulaire est problématique. Le point IV distingue les autorisations d'absence pour examens médicaux obligatoires,

qui renvoient à l'article 25 du décret de 1982, et les rendez-vous médicaux non obligatoires, pour lesquels des autorisations d'absence pour « convenances personnelles » peuvent être accordées. Dans ce dernier cas, les absences ne sont pas rémunérées. Les articles 24 et 24-1 du décret de 1982 ne sont pas mis en œuvre, l'article 25 ne peut par conséquent être appliqué. Ils demandent une stricte application des dispositions de l'article 25 et l'abrogation de cette circulaire. Ils sont interpellés notamment par les personnels enseignants du 1^{er} degré. Un rendez-vous chez un oncologue entraîne le retrait d'une journée d'ancienneté générale de service ainsi que d'une journée de salaire. Qui plus est, le rendez-vous n'est pas choisi par l'agent, qui est donc victime d'une triple peine.

Les représentants de FO sont entièrement d'accord avec cette analyse. L'absence de suivi médical peut entraîner des affections liées à l'activité professionnelle. Il est souvent difficile d'obtenir un rendez-vous chez un médecin, à l'horaire souhaité. Les agents sont victimes d'une double peine car ils ne sont pas rémunérés pendant cette absence.

M. Le Ray indique qu'il répondra sur les aspects juridiques de la question. Cette circulaire ne fait que décliner les textes existants en la matière. Ce qui est listé n'est pas exhaustif. Il reconnaît toutefois que ces dispositions sont problématiques. Ce type d'autorisation d'absence relève de la bienveillance du chef de service. Le système d'information lie effectivement l'aspect de non-rémunération de l'autorisation d'absence à celui de la réduction de l'ancienneté générale de service, sans se soucier des motifs de l'absence. La DGRH a été saisie par ailleurs. La circulaire ne peut évidemment dire le contraire de la réglementation en vigueur. Toutefois, la DGRH envisage, d'une part de modifier une partie des orientations de la circulaire en supprimant les termes « ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif », d'autre part de sensibiliser les secrétaires généraux d'académie à cette question, lors de visio-conférences organisées à cet effet. Il leur sera ainsi rappelé l'esprit et la règle d'une autorisation spéciale d'absence et ils seront invités à examiner les situations au cas par cas. La circulaire ne doit pas être appliquée de façon rigide.

Les représentants de la FSU précisent que ces difficultés concernent essentiellement les personnels enseignants du premier degré qui ont des horaires de travail fixes et non des plages horaires de travail leur permettant de s'absenter. Il n'est pas toujours possible de prendre un rendez-vous médical pendant les vacances scolaires. 7 départements appliquent cette circulaire de manière très rigoureuse.

M. Le Ray souhaiterait obtenir communication de la liste de ces 7 départements, même s'il est envisagé d'adresser un message à l'ensemble des académies.

Les représentants de FO demandent que les termes « les absences ne sont pas rémunérées » soient retirés de cette circulaire.

M. Le Ray répond de manière négative puisque la réglementation en vigueur prévoit que certaines absences ne sont pas rémunérées.

Les représentants de FO font observer que la possibilité d'appréciation du chef de service disparaît dans de telles conditions.

Les représentants de la FSU souhaitent avoir des précisions concernant les affections de longue durée (ALD).

Mme Wagner répond que les ALD sont prises en charge à 100 % et accordées sur une longue durée.

M. Le Ray précise que, si le médecin de prévention reconnaît qu'il s'agit d'une ALD, le rendez-vous médical sera considéré comme une visite obligatoire.

Les représentants de FO font observer que cela va alourdir le travail des médecins de prévention alors même que les académies ne disposent pas toutes d'un médecin de prévention.

Les représentants de la FSU font remarquer que la mention « dans la limite de deux à trois jours par an aux représentants syndicaux appelés à siéger au sein d'instances de concertation » est illégale. Ils soumettent l'avis suivant au vote :

La circulaire n° 2017-050 du 15-3-2017, publiée au BO du 16 mars 2017, relative à l'amélioration du remplacement rappelle les règles relatives aux autorisations d'absence en annexe.

Concernant les demandes d'autorisation d'absence pour raison de santé, une différenciation est faite entre les rendez-vous médicaux obligatoires et ceux qui ne le sont pas. Pour les premiers, ils sont autorisés avec traitement, pour les seconds sans traitement.

Dans le premier cas, en référence au décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité (article 25, qui renvoie lui-même aux articles 22, 23, 24 et 24-1), sont considérés comme examens médicaux obligatoires, la surveillance médicale obligatoire en lien avec (art 24) :

- le handicap ;
- la grossesse ;
- la réintégration après un CLM ou CLD ;
- des pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention ;
- des postes définis dans le cadre du CHSCT comme comportant des risques professionnels.

Le médecin de prévention définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale et qui doit être au moins annuelle. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

Dans son article 24 – 1 : Les agents qui ne relèvent pas de l'article 24 ci-dessus et qui n'auraient pas bénéficié de l'examen médical prévu à l'article 22 du présent décret font l'objet d'une visite médicale auprès d'un médecin de prévention tous les cinq ans. Ils fournissent à leur administration la preuve qu'ils ont satisfait à cette obligation. A défaut, ils sont tenus de se soumettre à une visite médicale auprès du médecin de prévention de leur administration.

Dans son article 22 : Les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier.

Dans son article 23 : Le médecin de prévention peut recommander des examens complémentaires. Dans le respect du secret médical, il informe l'Administration de tous risques d'épidémie.

Actuellement, les articles 24 et 24-1 ne sont pas mis en œuvre, il est inconcevable d'appliquer l'article 25 en ce qu'il renvoie aux articles 22, 23, 24 et 24-1.

Le CHSCT considère qu'en l'état cette circulaire ne s'applique qu'au détriment des personnels alors que dans le même temps l'administration se soustrait aux obligations rappelées dans les articles 24 et 24-1.

C'est la raison pour laquelle il demande l'application stricte de l'article 25 du décret 82-453. Dans l'attente de son application, il demande l'abrogation de la circulaire du 16 mars 2017.

Résultats du vote :

Pour : 5 voix (4 représentants de la FSU et 1 représentant de FO)

Abstentions : 2 voix (2 représentants de l'UNSA)

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

3) Point sur la protection de la santé dans les établissements scolaires à partir de l'analyse de la situation du lycée Georges Brassens de Villeneuve le Roi

M. Delanoë rappelle que cette séquence est destinée à faire le point sur la situation du lycée Georges Brassens de Villeneuve-le-Roi et à évoquer de manière générale la question de la protection de la santé dans les établissements scolaires. Il accueille l'expert désigné par la FSU, M. Tardy, enseignant au lycée de Villeneuve-le-Roi, membre de la commission hygiène et sécurité et du CHSCT académique.

L'expert explique que cet établissement, construit en 1962, situé au bout des pistes de l'aéroport d'Orly, à proximité d'une déchetterie et d'un oléoduc, sur un site classé Seveso, comporte un flocage amianté sur trois étages, ce qui représente 3000 m² de flocage amianté. Il existe également un problème de pollution de l'air. Ces différents éléments sont à l'origine de l'exercice du droit de retrait par les personnels en décembre 2017 puis en mars 2018. Plusieurs rapports de contrôle effectués de 2007 à 2011 avaient conclu à une suspicion d'amiante dans les flocages, dans un état intermédiaire de conservation (score de niveau 2). Entre 2016 et 2017, les rapports de contrôle effectués par la société Innax avaient toutefois conclu à une absence d'amiante dans les flocages, la région Ile de France avait levé la suspicion d'amiante et mis à jour le DTA (dossier technique amiante). Les conclusions du bureau de contrôle Innax ont conduit à réaliser divers travaux dans les faux-plafonds, dont des percements de flocage amianté, sans mesures

de protection particulières. En novembre 2017, des poussières provenant de débris du plafond ont été constatées dans la salle 320. Les résultats de l'empoussièremont ont alors fait apparaître une mesure de 11,4 fibres par litre d'air, ce qui est très supérieur à la valeur limite. Suite à cet événement, la Région a informé l'établissement de sa décision de détruire les ordinateurs de la salle concernée, alors qu'aucune décision n'avait encore été prise pour protéger la santé des personnels et des élèves. De nouveaux résultats de l'empoussièremont ont fait apparaître 0,9 fibres par litre d'air en décembre 2017. Début 2018, le rapport effectué par la société Expertam a mis en évidence une présence d'amiante dans les flocages, évaluée en bon état de conservation (score de niveau 1). Il apparaît que deux recouvrements par flocage ont été effectués, un premier amianté de couleur brune, recouvert d'une couche de protection non amiantée de couleur grise. Le 28 février, l'ARS (Agence régionale de santé) a émis un avis, sur la base d'un rapport du CSTB (Centre scientifique et technique du bâtiment), considérant que les mesures conservatoires prises par la région « paraissent » appropriées. Or, il existe apparemment plusieurs projets de rapports du CSTB et l'ARS ne se serait pas appuyée sur les bons rapports.

L'expert souligne que la contre-expertise effectuée par la société Expertam au début de l'année 2018 a montré que le DTA était erroné, et qu'il existe une incohérence entre le score de niveau 1 et l'incident survenu dans la salle 320. Il a été décidé de procéder à une enquête du CHSCT mais la région Ile de France n'a pas été en capacité de fournir des documents sur l'historique de cette situation. Cette enquête a montré qu'une première crise concernant l'amiante a eu lieu en 1986-1987, et que c'est certainement ce qui a déclenché les travaux de pose du flocage gris. L'administration a reconnu la validité de l'exercice du droit de retrait, compte tenu des RPS générés par cette situation. Le rectorat avait le choix entre faire travailler les enseignants dans un bâtiment amianté ou les reloger dans un bâtiment non amianté mais éloigné géographiquement. Il a choisi le bâtiment amianté et a envoyé le 1^{er} mars 2018 un courrier aux personnels les enjoignant de reprendre les cours à partir du 5 mars. Les collègues ont alors exercé un nouveau droit de retrait concernant 14 salles de l'établissement. Il apparaît par conséquent que le DTA a été mal élaboré, alors qu'un test était négatif et un autre était positif. Le DTA est erroné. L'erreur commise par la société Innax est peu compréhensible (les 8 prélèvements ont été mal effectués). Des travaux dans les flocages ont malgré tout été réalisés. L'un des enseignements de cet incident conduit à s'assurer que les DTA existent mais aussi à les rendre plus compréhensibles et accessibles à tous. Se pose également le problème du statut et de la compétence des diagnostiqueurs. Plusieurs sociétés ont été chargées de repérer l'amiante et d'évaluer l'état des flocages. Le flocage est amianté dans des proportions importantes et il est difficile d'expliquer que l'on puisse passer d'un score 2 à un score 1. Le CSTB n'est pas diagnostiqueur et ne peut donc scorer. Se pose également la question des tests de l'air. Les mesures font apparaître 11,4 fibres par litre d'air puis moins d'une fibre par litre d'air. Il a donc été considéré que le risque avait disparu. Les mesures de l'air ne peuvent en aucun cas se substituer à des mesures de prévention. Elles sont utiles mais ne permettent pas de dire si les matériaux sont amiantés ou non ni d'éviter les accidents. Les relations entre l'Education nationale et la région, propriétaire des locaux, sont compliquées. On constate une absence de réponse à la demande de communication de certains documents formulée par la délégation du CHSCT. La région s'est en quelque sorte substituée à l'employeur dans certains cas, mettant le chef d'établissement en difficulté. L'académie a par ailleurs connu au même moment un changement de recteur. S'agissant des RPS générés par la présence d'amiante, l'expert regrette l'opacité qui a entouré ce dossier. Il regrette également que, malgré la suspicion de présence d'amiante, des travaux aient été effectués dans les faux-plafonds. Le flocage blanc n'a pas été effectué dans les règles et s'effrite. Le stress engendré par cette situation auprès des enseignants n'est pas toujours reconnu par les parents d'élèves. La municipalité n'arrange pas les choses en donnant son avis sur la crise dans les médias et en accusant les enseignants concernés de ne pas vouloir travailler.

Mme Wagner rappelle qu'il s'agit d'un sujet qui relève avant tout de la compétence du CHSCT académique. C'est à titre d'information que cette question a été inscrite à l'ordre du jour de la présente réunion du CHSCT ministériel. Elle précise que ce dossier a été suivi par le ministère, dans l'intérêt des personnels, et rappelle que le droit de retrait a été reconnu. 7 avis ont été votés par le CHSCT académique dans sa séance du 13 mars 2018. Le recteur a pris la pleine mesure du sujet. Elle reconnaît qu'il existe des incohérences entre les différents diagnostics, mais qu'il convient de s'appuyer sur les deux derniers rapports de contrôle. Les deux dernières mesures d'empoussièremont sont toutefois conformes à la réglementation. Le CHSCT ministériel n'a pas vocation à refaire le travail du CHSCT académique.

M. Delanoë remercie l'expert pour cet exposé complet et documenté ; il rappelle que le CHSCT ministériel n'a pas vocation à se substituer au CHSCT académique. La DGRH travaille avec le rectorat de Créteil sur cette question sensible et complexe pour les personnels. Le ministère de l'éducation nationale ne dispose pas de tous les documents (notamment le rapport final du CSTB). De manière plus générale, il rappelle que l'ONSAEE (Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement) a recensé en 2016 l'ensemble des DTA disponibles dans les EPLE et les écoles. Les résultats de cette enquête ont été présentés en CHSCT ministériel en 2017. Il apparaît que tous les établissements ne disposent pas d'un DTA et que tous les DTA réalisés ne sont pas complets. Un travail est à mener avec les collectivités territoriales qui sont propriétaires des locaux. S'agissant de l'accompagnement des personnels en matière de risque amiante, M. Delanoë rappelle que le ministère de l'éducation nationale a mis en place une prestation de lecture centralisée des auto-questionnaires d'exposition à l'amiante. Un marché pluriannuel a été passé avec un bureau d'étude spécialisé en épidémiologie. Les académies ont été sensibilisées

sées à nouveau afin que le plus grand nombre possible d'agents participe à cette enquête. La totalité des personnels du lycée Georges Brassens, quel que soit leur âge, pourra participer à cette enquête. L'action de prévention sera poursuivie avec la mise à jour des différents documents d'information relatifs au risque amiante, d'ici la fin de l'année 2018. Ces supports d'information seront diffusés en direction des académies.

M. Bourdonnet précise que les ISST conduisent au cours de l'année scolaire 2017-2018 certaines inspections particulièrement axées sur la prévention du risque amiante, sur la base d'une analyse en profondeur des dispositions du code du travail ; le compte-rendu de ces visites sera effectué l'année prochaine en CHSCT ministériel. Par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'un établissement dont la date de construction est antérieure à 1997, M. Bourdonnet rappelle qu'il est obligatoire de procéder à un repérage préalable avant d'effectuer des travaux. Des mesures de l'air ont été effectuées, sans doute parce qu'il y a eu repérage d'éléments amiantés et observation d'un état de détérioration. Tous les trois ans, le propriétaire doit faire effectuer une visite destinée à procéder à l'évaluation des risques.

Les représentants de la FSU évoquent le courrier adressé le 1^{er} mars dernier aux personnels par le rectorat de l'académie de Créteil. Ce courrier, qui les incite à reprendre les cours à partir du 5 mars, parce que les mesures conservatoires (visites quotidiennes et renforcées, mesures hebdomadaires de l'air et fermeture de certaines salles) sont appropriées, prouve qu'il est indispensable de faire la distinction entre exposition et risque d'exposition. La situation du lycée Georges Brassens a mis en évidence les limites du DTA, qui n'est pas exhaustif en ce qui concerne la présence d'amiante. Il est obligatoire mais il existe une marge importante entre l'obligation et la réalité. Ils considèrent que, lorsqu'il y a doute, ce n'est pas le propriétaire qui doit être maître d'œuvre de l'expertise à réaliser mais l'employeur. C'est l'employeur qui doit lancer l'expertise. Un cahier des charges est établi en cas d'expertise. Les établissements scolaires ne sont pas des locaux vides, ils accueillent des adolescents « remuants », susceptibles d'effectuer des dégradations, et cela fait partie des risques. Or ce type de risque n'est jamais été pris en compte dans les expertises réalisées. Il convient par conséquent que le ministère retravaille les consignes qui seront données aux recteurs. Le CHSCT ministériel a déjà adopté plusieurs avis concernant le risque lié à l'amiante, les orientations stratégiques ministérielles 2016-2017 abordent cette question mais des points aveugles subsistent.

L'expert ajoute que le premier problème est celui d'une absence possible du DTA, voire d'une possibilité de DTA erroné. Les entreprises chargées des expertises ne sont pas toujours honnêtes car le marché est juteux. Dans le cas du lycée Georges Brassens, le propriétaire a promis de se retourner contre l'entreprise concernée mais rien n'a été fait à ce stade. L'Education nationale doit explorer les recours juridiques qu'il est possible de mettre en œuvre contre l'entreprise et la région en cas de mise en danger. Il est également possible de saisir le Cofrac (Comité français d'accréditation) dans le cas où une société d'expertise manque à ses devoirs. Il souhaiterait que les documents liés à l'amiante soient publiés sur le site internet de l'établissement. Des mesures de l'air ont été effectuées au lycée Georges Brassens après l'accident puis à titre de contrôle. Mais dans la mesure où le flocage a été noté 1, la réglementation n'impose qu'un simple contrôle visuel. Ces mesures ont été réalisées dans des conditions mal normées (l'activité des élèves dans une classe a, par exemple, été simulée par un ventilateur). Il se demande si les moyens techniques permettant de repérer l'amiante dans l'air existent réellement.

Les représentants de la FSU souhaiteraient un nouveau point d'étape, par académie, sur la réalisation des DTA.

M. Delanoë répond qu'il s'agit d'une enquête lourde, qui n'est pas automatisée actuellement. Il n'existe en effet pas de remontées nationales. La DGRH va étudier cette question avec les services de la Secrétaire générale. Une sensibilisation des recteurs d'académie et des IA-DASEN, destinée à nourrir le dialogue avec les collectivités territoriales, sera réalisée.

1) Conséquences de la réforme du baccalauréat sur les conditions de travail des personnels des EPLE

Mme Wagner informe les représentants du personnel que la DGESCO n'a pu envoyer un collaborateur pour la représenter à la présente réunion, en raison de la préparation de la prochaine séance du Conseil supérieur de l'éducation. Elle propose de recueillir les questions des représentants du personnel et de les transmettre à la DGESCO et au cabinet du Ministre.

Les représentants de la FSU rappellent qu'un premier groupe de travail s'est tenu sur ce sujet le 13 mars dernier. Le projet de réforme du baccalauréat va bouleverser l'organisation du lycée. Le développement du contrôle continu, ou contrôle en cours de formation, entraînera l'organisation d'une trentaine d'épreuves sur les deux années du cycle terminal et par conséquent un bachotage continu pendant ces deux années. Les premières épreuves de type baccalauréat se dérouleront dès janvier, en classe de première. Les élèves seront par conséquent dans le bachotage immédiatement, avec une progression pédagogique pilotée nationalement. Les enseignants vont perdre en liberté pédagogique. Ils soumettent l'avis suivant au vote :

Le projet de réforme du baccalauréat soulève une multitude de problèmes.

Les premiers éléments formulés très précisément dans les projets de décrets et d'arrêtés réformant le baccalauréat dévoilent des dispositifs qui vont profondément remettre en cause l'organisation actuelle du lycée général et technologique et affecter les métiers, le sens du travail, les méthodes, l'organisation et la charge de travail de l'ensemble des personnels.

En conséquence, le CHSCTM demande l'abandon de cette réforme.

Parallèlement aux conceptions éducatives et pédagogiques qui doivent faire l'objet d'une concertation/négociation dans d'autres instances, le CHSCT demande, dans le cadre du CHSCT, l'évaluation précise par une expertise de l'impact de ce projet de réforme ou de tout autre sur les conditions de travail de l'ensemble des personnels de l'Éducation Nationale.

Le CHSCT rappelle que d'autres réformes menées sans évaluation préalable des conditions de travail, ni étude d'impact, ont eu des effets délétères pour un grand nombre de personnels et ont entraîné ou accru le mal-être et la souffrance au travail (bac techno, bac pro).

Concernant le projet actuel de réforme, le CHSCT demande notamment la présentation d'un planning type exhaustif des deux années du cycle terminal comprenant la totalité des opérations de gestion, d'organisation, de préparation technique (préparation des salles notamment), administrative (inscriptions et convocations aux différentes épreuves par exemple) et pédagogique (cours, évaluation formative, remédiation, entraînements blancs etc...), d'évaluation et d'harmonisation, d'information, d'orientation, etc... Les interactions entre les différents niveaux administratifs (du ministère aux EPLE) et entre les niveaux d'enseignement (classe de seconde) doivent aussi être analysées.

En outre, tout projet de réforme doit comprendre une évaluation de ses conséquences sur les personnels qui sont à temps partiel, à temps non complet, sur plusieurs établissements ou ponctuellement sur un ou plusieurs établissements.

Parallèlement à l'évaluation du projet actuel de réforme, un travail d'analyse et de bilan de la réforme précédente (réforme Chatel 2010) doit être mené sous tous les angles : éducatifs et conditions de travail.

Les représentants des personnels doivent être consultés dans un cadre institutionnel pour la formulation d'un cahier des charges précis de ces évaluations qui doivent donner lieu à un ou des rapports publics. Les organisations syndicales doivent pouvoir commenter ces rapports, et ces commentaires doivent pouvoir figurer en annexe des rapports.

Résultats du vote :

Pour : 5 voix (4 représentants de la FSU et 1 représentant de FO)

Abstentions : 1 voix (1 représentant de l'UNSA)

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

Mme Wagner rappelle aux représentants du personnel qu'ils disposent de représentants au Conseil supérieur de l'éducation et qu'ils pourront s'exprimer lorsque les textes concernés seront débattus, même si le projet de réforme n'y sera évidemment pas abordé sous l'angle des conditions de travail.

4) Point sur la violence dans les établissements scolaires à partir de l'analyse de la situation du lycée Gallieni de Toulouse

Mme Wagner rappelle que la situation du lycée Gallieni a été très médiatisée et qu'il ne s'agit pas de refaire ici l'historique des mesures qui ont été prises au plan local.

Les représentants de FO font remarquer que les remontées des CHSCT départementaux font apparaître que la violence est de plus en plus courante dans les établissements scolaires, dans lesquels il y a de moins en moins de personnels de santé, de moins en moins de dispositifs permettant la prise en charge des élèves violents. Les personnels du lycée Gallieni réclament une sécurisation des accès à l'établissement afin d'éviter toute intrusion extérieure, une augmentation du nombre d'assistants d'éducation ainsi que l'entrée du lycée dans le dispositif Education prioritaire. Ils s'élèvent contre l'orientation en lycée professionnel subie par certains élèves, souhaitent la mise en place de réunions avec les chefs d'établissement du bassin ainsi que le respect et le soutien des décisions des conseils de discipline par le rectorat de l'académie. Ces revendications sont communes à de nombreux établissements. Les enseignants du lycée Gallieni se sont adressés au Ministre afin de lui demander que des discussions nationales soient ouvertes sur les établissements touchés par ces situations de violence (qui ne sont pas seulement des lycées professionnels).

Les représentants de la FSU reviennent sur les besoins en personnels. Ils regrettent que les personnels ne soient pas écoutés quand ils alertent sur une situation. Les difficultés du lycée Gallieni, par exemple, ont été signalées depuis trois ans. Ils déplorent l'absence d'écoute ; celle-ci a été observée également en Guyane l'an dernier et s'observe à Mayotte cette année. Il existe un manque de personnels mais également un manque de moyens matériels. Ils sont favorables à l'entrée de certains lycées dans le dispositif Education prioritaire. L'orientation des jeunes est à revoir car celle-ci a souvent lieu en fonction, non pas des vœux des intéressés, mais en fonction de considérations géographiques. D'autres établissements scolaires se trouvent dans la même situation dans l'académie de Toulouse. Les représentants de la FSU remettent la liste des établissements concernés à M. Delanoë. Ils insistent sur le problème des sur-effectifs, des infrastructures insuffisantes et de l'accompagnement de la crise à Mayotte. Les personnels ont l'injonction de se rendre sur leur lieu de travail alors qu'il est dangereux de se déplacer sur l'île. Ils souhaitent que la question de la violence dans les établissements scolaires soit retravaillée à l'occasion des orientations stratégiques ministérielles 2018-2019. Les personnels ont besoin d'écoute et de réaction.

Mme Wagner confirme que la situation du lycée Gallieni a été inscrite à l'ordre du jour de la présente réunion car elle permet de porter un éclairage sur la situation d'autres lycées. Si le lycée Gallieni a été sécurisé, des problèmes semblables peuvent cependant se poser dans d'autres établissements.

Les représentants de FO considèrent que la sécurisation des lieux constitue une amélioration mais que rien (ou peu de choses) n'a été fait sur le plan des moyens humains. Les moyens humains supplémentaires mis en place ont uniquement pour objectif de gérer la crise. L'octroi des heures supplémentaires est par ailleurs subordonné à la mise en place de projets par les enseignants.

Les représentants de la FSU font observer qu'éduquer et former constituent un projet à part entière et qu'il existe déjà de multiples projets.

*

**

Mme Wagner remercie les personnes présentes de leur participation aux débats du CHSCTMEN et lève la séance à 18 h 25.

**La présidente
Annick WAGNER**

**Le secrétaire
Hervé MOREAU**

ANNEXE 1

Déclarations

1a – Déclaration préalable commune de la FSU, de l'UNSA et de FO

1b – Déclaration préalable de la FSU

1c – Déclaration préalable de FO



CHSCT Ministériel de l'Éducation Nationale

Jeudi 15 mars 2015

Déclaration commune FSU - FO - UNSA

Le CHSCT M a pris connaissance du document du secrétaire d'Etat... « dit » d'orientation pour la concertation intitulé « Refonder le contrat social avec les agents publics ».

Ce document ne cache pas les intentions gouvernementales. Il s'agirait, entre autre, de fusionner les instances consultatives des personnels que constituent les Comités techniques avec les CHSCT.

Le CHSCT M rappelle son attachement à l'existence de CHSCT à tous les niveaux (M, A et D). Les missions de cette instance sont spécifiques et complémentaires de celles des Comités Techniques.

Le CHSCT M rappelle aussi son attachement à l'existence de Comités Techniques qui sont consultés sur l'organisation des services et fonctionnement.

La fusion de ces instances, aboutirait inévitablement :

- à alourdir l'ordre du jour de la nouvelle instance créée,
- à marginaliser les débats et les avis sur les conditions, la santé et le bien-être au travail et la sécurité au travail de l'ensemble des personnels,
- et à réduire les moyens d'intervention des représentants des personnels.

Dans ces conditions, le CHSCT M demande l'abandon de ce document d'orientation et à l'inverse le renforcement des droits et prérogatives des CHSCT.

Déclaration liminaire de la FSU

CHSCT ministériel de l'Éducation Nationale

15 mars 2018



Ce CHSCT se réunit alors que les diverses mesures enclenchées par le ministre de l'EN annoncent un bouleversement en profondeur du système scolaire sans que ne soit envisagé l'impact sur les métiers et les conditions de travail :

- Tenue des assises de la maternelle qui inquiète sur la perte de spécificité de celle-ci et sur son avenir ;
- Mise en place de la plateforme parcours-sup qui instaure la sélection généralisée dans l'accès au supérieur ;
- Incertitude sur la filière technologique du lycée, réforme de la formation professionnelle avec la mise en concurrence entre lycée professionnel et apprentissage,
- CIO qui seraient transférés aux régions à partir de la rentrée prochaine,
- enfin réforme du baccalauréat qui bouleverse le lycée, sujet à l'ordre du jour de ce CHSCT à la demande de la FSU.

Ce CHSCT se réunit aussi alors que M. Darmanin vient d'ouvrir le premier des 4 chantiers censés « refonder le contrat social avec les agents publics »

En guise de modernisation du dialogue social, la DGAFP semble vouloir copier le nouveau CSE du privé en envisageant la création d'une nouvelle instance issue des CT et des CHSCT.

L'ordre du jour de notre CHSCT ministériel témoigne pourtant de l'impérieuse nécessité de conserver une instance de dialogue spécifique consacrée à la santé la sécurité et aux conditions de travail. Ces sujets ne supporteraient pas leur dilution dans une instance fourre-tout alors même que le premier point consacré au bilan 2017 du plan Handicap relève d'une priorité nationale. On voit aussi que le dossier amiante nécessite un travail suivi à tous les niveaux au vu de la complexité d'une telle problématique.

La présentation du guide méthodologique en matière de prévention des risques professionnels et accompagnement des personnels confrontés à des situations difficiles avec des élèves à besoins éducatifs particuliers ou perturbateurs est l'aboutissement d'un travail positif de co-construction des outils de prévention des risques professionnels, à partir d'un sujet porté par les représentants des personnels.

Par ailleurs les CHSCT jouent un rôle d'alerte irremplaçable auprès de l'employeur quant à la santé et à la sécurité des personnels, à partir des remontées de terrain : le mal-être au travail, le syndrome d'épuisement professionnel et les cas de suicides sont des révélateurs de la dégradation des conditions de travail. Or il est indispensable de corréler l'efficacité du service public avec le respect de la professionnalité de ses agents. Si l'objectif visé est réellement l'amélioration du service public c'est l'amélioration des conditions qui pourra y concourir et non la précarisation par recours au contrat et l'empilement de réformes qui favorisent la dépossession de l'expertise professionnelle. Les freins, les refus et les obstacles posés par les administrations aux enquêtes suicide (ou tentatives) demandées par les mandataires CHSCT traduisent la crainte d'interroger le travail et son organisation.

Au-delà de la fiche RPS du vademecum en matière de RPS, il est important que le CHSCT ministériel clarifie le rôle des CHSCT et que les représentants des personnels puissent effectuer les enquêtes en cas d'accident grave, de tentatives de suicide ou suicide pour interroger le travail réel dans un but de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Le recours à l'expertise extérieure doit être développé non pour déposséder les CHSCT mais pour accompagner ceux-ci dans leurs démarches de compréhension et d'élaboration de mesures de prévention.

Nous allons aborder au travers de la situation du LPO Gallieni de Toulouse la question de la sécurité des personnels dans les établissements. De nombreux autres établissements sont touchés par cette problématique, notamment ceux de Mayotte.

Dans les départements d'Outre-mer, les problématiques sont effectivement nombreuses. Aucun CHSCT réuni depuis le début de l'année en Martinique par exemple, des demandes de protection fonctionnelle restées sans réponse, des registres Santé et sécurité au travail inopérants et trop peu de fiches étudiées par l'instance.

Pour autant, localement, des problèmes bâtimentaires trop nombreux : risque de coulée de boue, présence de nuisibles dont les fientes peuvent avoir des conséquences sur la santé, sanitaires inutilisables ni pour les agents, ni pour les élèves en lien avec la vétusté des canalisations. Parfois, on assiste à des ruptures de canalisations avec remontées d'excréments. Ce qui avec la chaleur, rend les écoles difficilement utilisables.

A St Martin, certaines écoles ne sont toujours pas utilisables et la double-rotation est toujours de mise avec des horaires ne favorisant pas de bonnes conditions de travail (6h50 à 12h tous les matins et 12h20 à 17h30 tous les après-midi pour les enseignants) ; toujours pas de cantine, des cours de récréation non sécurisés et des travaux non effectués.

Seule l'école d'Elie Gibbs a eu un calendrier des travaux suites à la grève initiée par les parents. Il est inadmissible que 6 mois après la catastrophe les travaux n'aient pas été réalisés... Il faut également faire avec les coupures d'électricité récurrentes ou encore des coupures d'eau. En Guyane par exemple, des groupes scolaires complets sont créés avec des structures modulables, en attendant la livraison des écoles qui tardent encore trop souvent. Comment pouvoir y travailler sereinement sous des températures dépassant parfois les 40 degrés à l'intérieur des locaux ? Dans d'autres écoles, l'eau monte dans des salles de classe, avec des prises électriques à 20 centimètres du sol, en cas de pluie. Aucune solution n'est

proposée à ce jour. On pourrait également noter les difficultés de connexion internet avec ses conséquences sur le travail des personnels. Mais aussi le manque de structures pour pratiquer l'EPS.

Concernant les conditions de travail et les RPS : Sur l'île de St Martin, de trop nombreux enseignants sont toujours en attente du retour des assurances pour pouvoir réparer des maisons inhabitables ou se racheter une voiture pour se déplacer. Certains agents sont toujours en hébergement d'urgence sans savoir jusqu'à quand cela sera possible. Il faut avoir à l'esprit qu'une majorité des enseignants sont des néo-titulaires, souvent seuls localement. Sur d'autres îles de Guadeloupe, les navettes maritimes régulières ne sont toujours pas remises en service et les enseignants ne sont pas autorisés à utiliser les barques de pêcheurs. Comme se rendre ainsi sur son lieu de travail ?

En Guyane, des enseignants sont nommés dans des écoles où aucun logement n'est prévu (ou utilisable) dans des zones isolées ou le long du fleuve Maroni. Les personnels évoquent de la violence au sein des écoles et des établissements : règlement de compte entre gang, intrusion armée... des situations nombreuses de conflits au sein des équipes avec des cas de harcèlement qui se multiplient et une solidarité hiérarchique trop marquée, ce qui va à l'encontre des préconisations du médiateur de l'éducation nationale (rapport de 2015).

A St Laurent du Maroni, les rythmes scolaires sont épuisants pour les personnels : les écoles accueillent les élèves de 7h30 à 12h30 sans pause méridienne, la commune n'a pas les moyens de mettre en place une restauration quotidienne. Cette situation entraîne également des difficultés d'apprentissages du côté des élèves.

Dans le second degré, en dehors de Cayenne et Kourou, il n'y a ni transport scolaire, ni restauration. On s'y rend comme on peut avec les risques de mauvaises rencontres ou de transport pas forcément adaptés. Plus de 6 000 enfants ne seraient pas scolarisés dans ce département français REP+. Ces conditions d'accueil ont des répercussions sur le moral des enseignants comme sur leur travail.

De plus, le rectorat de Guyane a décidé de ne pas verser l'indemnité pour frais de changement de résidence aux enseignants qui ont obtenu une permutation manuelle, comptant sur l'épuisement des personnels dans la bataille administrative.

Concernant le fonctionnement du CHSCT sur les territoires, nous constatons trop d'entraves et de réticences de la part des chefs de services à faire vivre cette instance, voire du mépris à l'égard de ses membres. Alors que là où l'instance fonctionne, elle permet d'avoir un réel dialogue sur les conditions de travail et de réelles avancées sur son organisation, mais également sur l'acculturation à la prévention, aux questions de santé et de sécurité au travail.

Déclaration de la FNEC FP FO au CHSCT M du 15 mars 2018

Madame la présidente,
Mesdames, Messieurs

Ce CHSCT M se tient dans un contexte social particulièrement difficile. Malgré une grève particulièrement massive dans la fonction publique le 10 octobre dernier, le gouvernement s'entête à n'écouter aucune des revendications des fonctionnaires.

Après avoir décidé de :

- Supprimer 120 000 postes
- Geler la valeur du point d'indice
- Rétablir de jour de carence
- Refuser la compensation intégrale et pérenne de la CSG
- Reporter les maigres mesures PPCR

le gouvernement va encore plus loin avec le premier comité interministériel de la transformation publique et ses annonces :

- Simplification et déconcentration du dialogue social, le gouvernement veut contourner les syndicats !
- Individualisation des rémunérations et notion de mérite contraire au déroulement de carrière.
- Attaque des grilles indiciaires de la fonction publique.
- Recours au contrat avec la mise en place du contrat statutaire au lieu de postes de fonctionnaires.
- Restructuration des services et des missions avec la mise en place d'un plan de départs vers le privé !

C'est pour ces raisons, que 7 fédérations de fonctionnaires renouvellent leur appel à la Grève le 22 mars prochain.

Et comme si cela ne suffisait pas, le gouvernement envisage d'appliquer à la fonction publique les dispositions des honteuses ordonnances sur le code du travail.

Il s'agirait de fusionner CT et CHSCT, il s'agirait de redéfinir les CAP et de les transformer non pas en instances de représentation des personnels mais en instance de recours individuels par les agents.

Voilà plus de 30 ans, que tous les ministères, y compris celui-ci, se refusent à appliquer les règles d'hygiène et de sécurité, se refusent à appliquer les dispositions réglementaires élémentaires prévues (médecine de prévention, enquêtes, mise en place des registres,...)

Par un trait de plume, il fallait y penser, le gouvernement envisage de supprimer les CHSCT et donc les moyens de fonctionnement dont ils étaient dotés. Plus de CHSCT, plus de problèmes !

Pour la FNEC FP FO, le gouvernement s'apprête en endosser la responsabilité d'un conflit majeur : la remise en cause des règles protectrices du code du travail, la dilapidation des services publics, la remise en cause du statut de fonctionnaires, la destruction programmée de la SNCF et du statut des agents, ... constituent un ferment de mécontentement chez les salariés de ce pays.

Le 22 mars sera puissant, il aura des suites. C'est ce à quoi travaille la FNEC FP FO.

ANNEXE 2

Bilan 2017 du plan d'actions Handicap

Politique handicap de l'éducation nationale Bilan 2017

Présentation au CHSCT – 15 mars 2018



**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

👉 Plan 2017-2019 - Rappels

1 plan ministériel

21/04/2017 : comité de suivi

16/05/2017 : CHSCT (avis favorable à l'unanimité)

27/06/2017 : comité national du FIPHFP

11/07/2017 : CTMEN

+ des plans académiques (sur trame commune)

présentation des plans académiques en CHSCT
et aux comités locaux du FIPHFP

Objectif taux :

4,40% en 2019, soit 9 000 BOE supplémentaires

↘ Le recensement

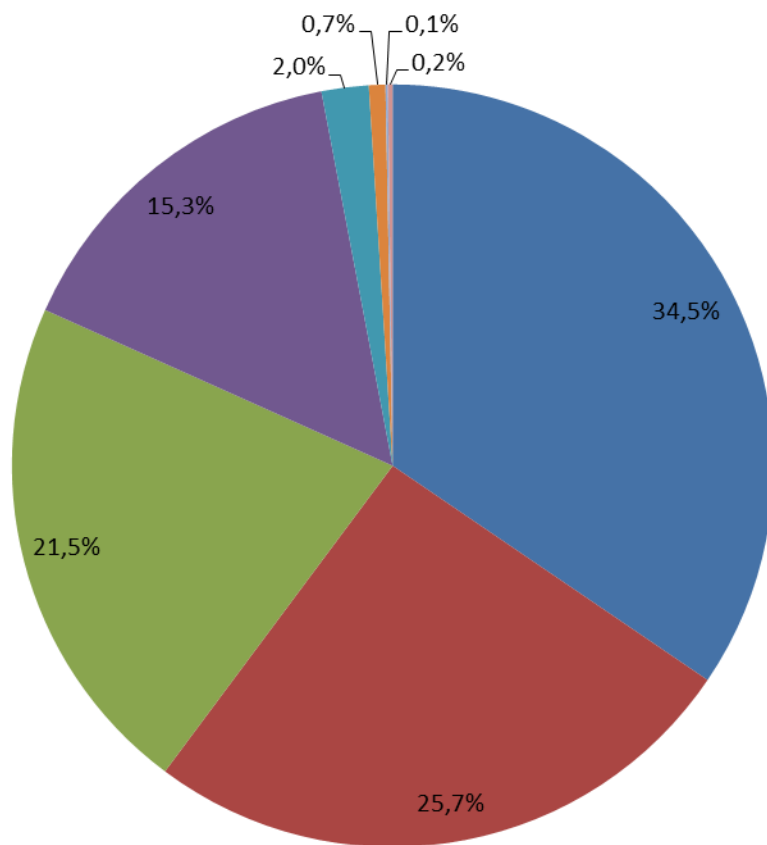
Chiffres de la déclaration 2017

- 33 909 BOE (+ 3 499 BOE par rapport à 2016)
- taux d'emploi direct : 3,33%
- taux d'emploi légal : 3,59%

Déclinaison du taux d'emploi direct

≤ 1,99%	: 3 académies
entre 2% et 2,99%	: 8 académies
entre 3% et 3,99%	: 12 académies
entre 4% et 4,99%	: 7 académies
> 5%	: 1 académie

↘ Le recensement 2017



■ 2nd D public	11 739
■ contrats aidés	8 727
■ 1er D public	7 325
■ Pers ASS	5 214
■ 2nd D Privé	670
■ 1er D privé	242
■ SIRHEN pers ins et dir	30
■ ITRF et pers de bib	29

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

↘ Le recrutement

Objectif 2017 : 530 recrutements, dont 80 apprentis

- 554 recrutements effectués, hors apprentis

Accent sur le recrutement des attachés

- répartition académique des postes offerts
- possibilité pour les académies de grouper sur 2 ans
- même formation que les AAE issus du concours interne

Visibilité renforcée sur le site ministériel

Participation au salon "Paris pour l'emploi"

Partenariat Cap Emploi

- en attente de la désignation des nouveaux organismes

↳ Les aménagements

Financement d'aménagements pour 3 433 agents

parmi eux 617 bénéficient d'une aide humaine
pour un total de 15 137 heures hebdomadaires (23h en moyenne)

+ tous les aménagements d'ordre organisationnel
(ceux-ci ne peuvent être comptabilisés)

Les priorités pour les mutations

- personnels enseignants : pour les BOE, taux de satisfaction supérieur à la moyenne nationale
- personnels ASS : situations traitées au cas par cas
- personnels de direction : situations traitées au cas par cas et un entretien avant la mobilité pour tous ceux qui le souhaitent

➔ Les allégements de service

Bilan provisoire

- automatisation de l'enquête (en cours d'appropriation par les académies)
- ne sont pas encore comptés les allégements attribués après la rentrée (d'habitude l'enquête a lieu plus tard)

15 161h hebdo accordées à 3 531 agents (58% BOE)

- 1^{er} D : 6 970h (5% privé), 1 345 agents (6% privé)
- 2nd D : 8 191h (13% privé), 2 186 agents (9% privé)
- moyenne 4h30 (identique BOE et non BOE)
1^{er} D : 5h hebdo et 2nd D : 3h45 hebdo

↳ Les postes adaptés

Agents affectés sur postes adaptés

PACD : 1 011 agents (298 pour le 1^{er} D, 713 pour le 2nd D)

PALD : 1 044 agents (378 pour le 1^{er} D, 666 pour le 2nd D)
dont 645 au CNED, parmi eux 207 en réemploi

Reprise d'activité

- après PACD

63% pour le 1^{er} D, dont 54% de retour à l'enseignement

64% pour le 2nd D, dont 54% de retour à l'enseignement

- après PALD

33% pour le 1^{er} D, retour à l'enseignement et reclassement

23% pour le 2nd D, retour à l'enseignement majoritairement

↘ Le reclassement

12 agents affectés dans d'autres fonctions du corps

58 reclassés dans d'autres corps

dont 48 dans la filière administrative (7 A, 19 B et 22 C)

765 agents en cours de reclassement (356 en 2016)

Effet de la période de préparation au reclassement

*Attente du décret d'application de la période de
préparation au reclassement*

➔ La sensibilisation / la formation

Par le ministère

- présentation du plan d'actions aux DRH
rappel de la priorité accordée par le ministère
rappel de l'importance des équipes ressources
- formation initiale des CH fixée à 2 jours

Par les académies

- sensibilisation/formation : gestionnaires, chefs d'établissements, médecins, AS...
- actions originales : exemple de Lille
- ...





➤ La convention FIPHFP

- Une convention cadre 2017-2019
- + une convention financière annuelle
- montant alloué par le FIPHFP pour 2017 : 5M€
- présentée au comité national le 27/06/2017
- signature le 1/08/2017
- versement fin août 2017

➔ Les dépenses

Montant total (provisoire) : 14,2M€

- dont 5M€ financés par le FIPHFP

Dépenses principales :

- 30,7% = aménagements de poste**
- 27% = transports domicile-travail**
- 25,6% = prothèses**

Le total des dépenses est bien supérieur :

- les allègements ne sont pas encore comptabilisés**
- les académies n'ont pas saisi dans HandiActions toutes les dépenses effectuées sur le titre II**

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

➔ En conclusion

2017 : une année de transition

- nouveau catalogue des interventions
- modifications d'HandiActions
- baisse des crédits FIPHFP
- contexte financier particulier
- mise en place d'un nouveau plan d'actions
- nouveaux outils statistiques

*La priorité continue d'être rappelée
Les acteurs et les services restent mobilisés*