



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

16 mai 2017

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 16 mai 2017, sous la présidence de Mme Annick WAGNER, chef de service, adjointe à la directrice générale des ressources humaines (DGRH).

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

Participent à cette réunion :

✓ les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaires

Pour la FSU : Mme Sophia CATELLA
M. Lionel DELBART
M. Hervé MOREAU

Pour l'UNSA : Mme Monique NICOLAS

Pour FO : M. Guy THONNAT

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

Pour la FSU : Mme Sandrine MONIER

Pour l'UNSA : M. Alain BROUSSE

✓ les représentants du personnel suppléants présents à cette séance

Pour la FSU : Mme Monique DAUNE

Pour l'UNSA : Mme Alexandra DEROSIERE

Au titre de la médecine de prévention

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

Au titre de l'hygiène et de la sécurité

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

Au titre des ISST

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

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

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

En qualité de personnes qualifiées :

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

M. Christian BIGAUT, IGAENR

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

Mme Florence DUBO, chef du service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire

Mme Catherine DE GROOF, chef de la mission à l'intégration des personnels en situation de handicap

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

M. Frédéric MORINIERE, haut fonctionnaire adjoint de défense et de sécurité

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



Mme Wagner indique que Mme Angelina Bled-Pastorino remplace depuis le 30 mars 2017 M. Joël Péhau, en qualité de membre titulaire, au titre de l'UNSA. Elle précise également que M. Hourriez, ISST coordonnateur, sera

remplacé à partir du mois de juillet. Puis, elle présente l'ordre du jour ainsi que les différents intervenants.

Les représentants de la FSU souhaitent remercier M. Hourriez pour la qualité de ses interventions au cours de ces trois dernières années. Ils rappellent qu'ils ont demandé par message électronique du 9 mai 2017 d'inscrire une question supplémentaire à l'ordre du jour de la présente réunion, à savoir les conditions de correction des épreuves du baccalauréat pour la session 2017.

M. Delanoë répond que cette question sera évoquée en fin de séance mais que la DGESCO n'a pu être consultée sur le fond compte tenu des délais ; il propose d'inscrire cette question à l'ordre du jour d'une prochaine réunion du CHSCTMEN.

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

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

Le représentant de FO donne lecture d'une déclaration préalable (cf. annexe 1c).

I – Approbation du procès-verbal de la séance du CHSCTMEN du 14 mars 2017

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

II – Examen des documents réglementaires

1) Bilan 2015-2016 de l'activité des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)

- synthèse des rapports d'activité des ISST

M. Hourriez présente le rapport des ISST de l'Education nationale (cf. annexe 2a). La thématique retenue pour l'année scolaire 2015-2016 concerne le contrôle des obligations réglementaires ayant trait aux missions de conseillers de prévention académiques et départementaux. Il évoque successivement le cadre de l'observation, la situation des conseillers de prévention académiques, celle des conseillers de prévention départementaux et les préconisations.

Les représentants de la FSU insistent sur la nécessité de la présence d'acteurs de la prévention. Ils rappellent que le conseiller de prévention doit participer à l'élaboration du plan d'action en adéquation avec le programme annuel de prévention (ce plan d'action serait annexé à la lettre de cadrage).

M. Hourriez précise qu'il s'agit d'un plan d'action du conseiller de prévention.

Les représentants de la FSU souhaitent savoir si l'élaboration de ce plan d'action se fera en lien avec le CHSCT ou dans le cadre d'une relation bilatérale du conseiller avec son chef de service.

M. Hourriez répond que le CHSCT doit certes être témoin mais que ce plan d'action a essentiellement pour objectif de responsabiliser davantage le chef de service, la politique de santé et de sécurité au travail relevant de l'employeur.

- synthèse des entretiens entre les inspections générales et les ISST

M. Bigaut présente la synthèse des entretiens conduits par les deux inspections générales (IGEN et IGAENR) avec les ISST au cours de l'année scolaire 2015-2016 (cf. annexe 2b). Cette synthèse est réalisée à partir d'un questionnaire élaboré en lien avec l'ISST coordonnateur. Le questionnaire est ensuite adressé aux inspections générales. Il souligne la montée en puissance de 2 thématiques : les RPS (risques psychosociaux) et les questions de sécurité, liées aux risques majeurs et aux risques attentats. Il précise que l'année scolaire 2015-2016 a connu un fort renouvellement des titulaires des fonctions d'ISST (8 renouvellements) ainsi qu'une forte féminisation de la fonction. Il regrette une nouvelle fois l'absence de progression de carrière pour les titulaires de cette fonction. Les conditions d'exercice de la mission demeurent toutefois satisfaisantes. L'élaboration d'une lettre de mission est désormais systématique. Les moyens matériels ne connaissent pas de baisse mais les ISST déplorent toutefois une absence récurrente de secrétariat. Il fait observer que l'académie de Créteil n'est pas parvenue à recruter un ISST. Il remercie enfin M. Hourriez, inspecteur coordonnateur, qui s'est beaucoup investi dans la mission qui consiste à faire travailler ensemble les ISST, dans un objectif de mutualisation.

Le représentant de FO souhaite obtenir des précisions concernant l'indépendance des ISST par rapport aux recteurs d'académie. Il souhaite également connaître les raisons pour lesquelles l'académie de Créteil n'est pas parvenue à recruter un ISST. Il fait remarquer que les moyens mis à la disposition des ISST ne sont pas

gigantesques. Il pose enfin la question de leurs relations avec les collectivités territoriales.

M. Bigaut répond que l'ISST dispose d'une complète liberté dans l'exercice de ses fonctions. L'académie de Créteil n'est pas parvenue à recruter un ISST car aucun candidat n'a répondu à l'appel à candidatures qui a été lancé. Un nouvel appel à candidatures sera prochainement lancé. Les moyens garantis aux ISST par les rectorats demeurent identiques, ce qui signifie que cette fonction n'a pas été sacrifiée pour des raisons budgétaires. Enfin, ce sont les ISST qui décident des relations qu'ils entretiennent avec les collectivités territoriales.

Les représentants de la FSU rappellent que les CHSCT de l'Education nationale sont compétents à l'égard de l'ensemble des personnels des établissements, et pas seulement des personnels de l'Education nationale. Chaque employeur doit en effet rester responsable de la santé et de la sécurité au travail de ses personnels. En matière d'indépendance, la capacité d'action s'avère essentielle. Or, les ISST ne peuvent donner que des conseils et il est nécessaire par conséquent de leur donner des possibilités de coercition plus fortes.

A la demande des représentants de la FSU, M. Bigaut précise que certains chefs d'établissement ont peur de se tromper en hiérarchisant les risques et de devenir ainsi pénalement responsables. C'est ce qui peut expliquer leur réticence à réaliser le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Les représentants de la FSU regrettent que le régime des machines dangereuses reste déclaratif et souhaiteraient que la transmission des rapports des ISST aux IA-DASEN et aux recteurs d'académie soit rendue obligatoire.

M. Hourriez rappelle que, lors de leur dernier séminaire, les ISST se sont mis d'accord sur des points de contrôle communs, sur la nécessité de communiquer leurs rapports aux recteurs d'académie et IA-DASEN ainsi qu'aux maires et présidents de conseils départementaux et régionaux. Enfin, ils aborderont à l'avenir la question des RPS de la même façon. Il rappelle que l'ISST peut saisir l'inspection du travail en cas de besoin.

Le représentant de FO indique qu'il partage l'appréciation de M. Hourriez sur la non-substitution de l'ISST à l'administration. Mais telle n'est malheureusement pas la pratique dans tous les CHSCT. Il rappelle par ailleurs que le positionnement des directeurs d'école et des chefs d'établissement n'est pas celui d'un chef de service. C'est aux chefs de service qu'il incombe de réaliser les DUERP et non aux directeurs d'école et chefs d'établissement.

Les représentants de la FSU insistent sur le rôle des chefs d'établissement. Un engagement fort est nécessaire lors de leur formation.

Mme Wagner remercie MM. Bigaut et Hourriez dont les rapports sont très complets.

2) Bilan 2016 de la santé et de la sécurité au travail

M. Tenant présente le bilan 2016 de la santé et de la sécurité au travail (cf. annexe 3). Il rappelle que le document présenté tient compte des observations faites par les représentants du personnel lors du groupe de travail préparatoire du 2 mai 2017. Ont notamment été ajoutés des éléments concernant les registres santé et sécurité au travail et les dangers graves et imminents ainsi que des éléments concernant les 5 établissements publics nationaux sous tutelle du ministère de l'éducation nationale (CEREQ, CIEP, CNED, ONISEP et Réseau Canopé). Il insiste plus particulièrement sur les diapositives concernées.

A la demande des représentants de la FSU, M. Tenant indique que le CIEP ne dispose pas d'un conseiller de prévention.

M. Hourriez précise que le rapport de l'ISST ne doit pas être obligatoirement présenté en CHSCT, même s'il s'agit d'une pratique courante dans la plupart des académies.

Les représentants de la FSU font remarquer que le signalement d'un danger grave et imminent constitue un droit individuel et demandent si les chiffres se rapportent aux signalements ou à des incidents.

M. Tenant répond qu'il s'agit des signalements.

Mme Wagner précise que la DGRH ne dispose pas d'éléments lui permettant d'établir des croisements des données entre signalements et incidents. Cette modalité de recensement des seuls signalements a un effet déformant sur le nombre réel d'incidents dans la mesure où un même incident peut donner lieu à un nombre élevé de signalements.

M. Hourriez ajoute que les pratiques sont différentes d'une académie à l'autre. Les registres SST sont toutefois examinés en CHSCT.

Mme Wagner précise qu'une analyse plus approfondie des modes de fonctionnement ne pourrait être effectuée

qu'à partir d'échantillonnages.

M. Tenant fait observer que les registres SST « papier » ne comportent pas systématiquement la réponse de l'administration.

M. Hourriez confirme qu'il conviendrait de supprimer la mention « observations éventuelles du chef de service » sur les fiches des registres SST.

A la demande du représentant de FO, M. Tenant rappelle que le chef de service est en revanche dans l'obligation de répondre lorsqu'il s'agit d'un signalement pour danger grave et imminent.

Les représentants de la FSU font remarquer que, s'agissant des fiches des registres SST, deux choses demeurent bloquantes : le nom du registre (qui est inapproprié car il ne fait pas référence aux conditions de travail) et les modèles de fiches (qui devraient faire l'objet d'améliorations). S'agissant du fonctionnement des CHSCT, les blocages sont dus aux suites apportées aux comptes-rendus de visites et à la non-consultation systématique des CHSCT sur l'organisation du travail ou sur les effets des réformes. Ces difficultés ne ressortent pas du bilan chiffré du ministère.

Le représentant de FO souligne la non-concordance entre les chiffres du bilan SST du ministère de l'éducation nationale et ceux de l'enquête annuelle de la DGAFP (il en va ainsi pour les signalements de danger grave et imminent, notamment). Il souhaiterait connaître les causes de ces signalements ainsi que les réponses qui y sont apportées par l'administration. Il rappelle que le CHSCTMEN n'a pas été consulté en amont sur certaines réformes, comme la réforme de l'évaluation des enseignants, les mesures de sécurité, la circulaire sur les EREA, les missions des personnels AESH, par exemple. Il regrette que la médecine de prévention et les enquêtes des CHSCT ne présentent pas de progrès réels et qu'aucun bilan ne soit disponible en matière d'exercice du droit de retrait, de suicides et de DUERP. De nombreux dysfonctionnements des CHSCT académiques et départementaux sont encore à déplorer. Ce bilan ne reflète pas la réalité du terrain.

Mme Wagner fait remarquer que la DGRH n'est pas actuellement en mesure de réaliser des analyses plus poussées sur ce bilan. Elle est toutefois très attentive à tous les signalements de dysfonctionnements que les représentants du personnel lui font remonter. Elle rappelle que la DGRH a mis en place de nombreuses actions de formation et insiste sur l'organisation récente de séminaires inter-académiques SST.

M. Delanoë reconnaît qu'il existe encore des progrès à réaliser sur un certain nombre de sujets. Le besoin d'accompagnement des académies par la DGRH demeure très fort. C'est la raison pour laquelle des séminaires inter-académiques SST ont été organisés en 2016. Les devoirs de l'employeur en matière de SST ont été rappelés à cette occasion. La DGRH prend en compte les demandes des académies concernant la mise en place d'outils et de méthodologies. En matière de SST, il convient de s'inscrire dans la durée et de se fixer deux ou trois objectifs (en matière de réalisation du DUERP, de nombre de réunions des CHSCT et de nombre de visites, par exemple). Il convient d'inscrire ces priorités dans les orientations stratégiques ministérielles. Il s'agit d'un travail de longue haleine.

A la demande des représentants de l'UNSA, M. Delanoë indique que les trois guides méthodologiques de réalisation des DUERP, qui se trouvent sur le site internet du ministère de l'éducation nationale, ont été diffusés aux recteurs d'académie.

M. Tenant souligne que, pour la première fois, une formation de trois jours des conseillers de prévention (académiques et départementaux) a été organisée au plan national, avec l'appui de l'ESENER. Cette expérience sera renouvelée.

M. Delanoë ajoute que le plan de formation initiale des conseillers de prévention est un plan national alors que la formation continue est organisée au niveau déconcentré.

A la demande des représentants de la FSU, M. Tenant indique que la coquille relative aux chiffres indiqués sur la diapositive 30 sera corrigée.

A la demande des représentants de l'UNSA, M. Tenant précise que l'enquête ne permet pas de faire la distinction entre les assistants de prévention issus de la Fonction publique territoriale et les assistants de

prévention issus de la Fonction publique d'Etat.

3) Bilan 2016 des accidents de service, du travail et des maladies professionnelles

Mme Martineau-Gisotti présente le bilan 2016 des accidents de service, du travail et des maladies professionnelles établi à partir des données collectées par l'application nationale ANAGRAM (cf. annexe 4). Elle rappelle que le document présenté tient compte des observations faites par les représentants du personnel lors du groupe de travail préparatoire du 2 mai 2017.

Le représentant de FO fait remarquer que nul ne conteste les données chiffrées de ce bilan mais que celui-ci ne reflète pas la réalité du terrain. On constate en effet une sous-déclaration manifeste des accidents de service et des maladies professionnelles ainsi qu'une contestation dans certains cas de leur imputabilité au service. Il n'est pas toujours évident pour un agent de faire une déclaration. De même, il regrette l'absence d'une enquête et d'une analyse des accidents les plus graves, ce qui permettrait de prendre des mesures de prévention efficaces. S'agissant des maladies professionnelles, cet état de fait est lié à l'absence de suivi médical et de dossier médical. Il existe de même peu de remontées concernant l'exposition aux CMR (agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction). Enfin, s'agissant des agressions, les chiffres sont évidemment tronqués et ne correspondent pas aux chiffres de l'INSEE en la matière (ces derniers font apparaître qu'un directeur d'école sur deux est victime d'une agression).

Les représentants de la FSU font remarquer que la page 8 du bilan (nature et lieux des accidents de service ou du travail) ne fait apparaître qu'une occurrence très faible des RPS (36 seulement).

Mme Martineau-Gisotti répond que c'est le reflet des dossiers enregistrés dans l'application ANAGRAM et instruits par les académies. La DGRH ne dispose pas de statistiques précises sur les dossiers d'accidents déclarés mais uniquement sur les dossiers reconnus comme accidents de service. Le paramétrage actuel de l'application ne permet pas d'accéder à ce type d'information. La page 6 du bilan fait toutefois apparaître le nombre d'accidents déclarés, celui des accidents déclarés et reconnus, et celui des accidents déclarés et non reconnus.

Les représentants de la FSU constatent eux aussi qu'il existe une sous-déclaration des accidents de service, qui s'explique par le fait que les agents ne font pas systématiquement le lien entre ce qu'ils vivent et le dépôt d'un dossier. De même, en matière de RPS, il s'avère difficile de faire la différence entre accident de service et maladie professionnelle et de faire reconnaître les pathologies qui découlent des RPS.

Mme Martineau-Gisotti confirme ce constat. Les dossiers sont complexes à constituer et à instruire. Les agents constituent souvent un dossier d'accident de service puis un dossier de maladie professionnelle ou reconnue d'origine professionnelle (MRPOP).

Les représentants de la FSU s'interrogent sur les règles applicables en matière de taux d'IPP (incapacité permanente partielle) pour les maladies d'origine professionnelle. Certains agents retournent en effet travailler après avoir été arrêtés pendant un certain temps mais ne bénéficient pas d'un taux d'IPP. Il conviendrait de trouver un système pour reconnaître ce type de situation qui peut s'avérer catastrophique.

M. Delanoë fait remarquer que les académies suivent les avis des commissions de réforme, qui suivent elles-mêmes les avis des médecins experts.

Les représentants de la FSU rappellent que les traumatismes sont souvent multifactoriels et citent l'exemple des troubles auditifs, qui apparaissent peu représentés dans le présent bilan, à l'instar des RPS. Dans les deux cas, la pathologie professionnelle est minorée.

4) - Synthèse de l'activité de la médecine de prévention pour les années 2015-2016

Le Docteur Garcin présente un diaporama pour illustrer les points saillants de l'activité de la médecine de prévention ministérielle (cf. annexe 5).

Les représentants de la FSU insistent sur la souffrance professionnelle des médecins de prévention et évoquent la lettre de l'un d'entre eux qui a démissionné en février dernier, après avoir constaté la souffrance professionnelle des enseignants. L'administration doit avoir du répondant afin de suivre les recommandations des médecins de prévention et de donner du sens à leurs fonctions. Ils souhaitent savoir si, parmi les pistes de travail suggérées par le Docteur Garcin, des actions ont d'ores et déjà été engagées (l'organisation de réunions de médecins de prévention, par exemple). En effet, ils ne constatent aucune évolution positive depuis plusieurs années : le nombre de médecins de prévention diminue, la mise en œuvre de la surveillance médicale particulière s'avère compliquée, les visites quinquennales ne sont pas réalisées, l'exercice du tiers temps demeure trop rare. Il ne serait pourtant

pas si difficile de recruter des infirmières et des secrétaires. Parallèlement, les besoins augmentent et ils se demandent s'il n'y a pas une volonté de ne pas améliorer les choses.

Les représentants de l'UNSA font remarquer que les équipes pluridisciplinaires fonctionnent de manière satisfaisante. Ils souhaitent connaître les raisons des visites des médecins effectuées à la demande de l'administration, qui sont passées de 6805 en 2014 à 5871 en 2016.

Le docteur Garcin précise qu'elle n'est pas en mesure de répondre à cette question.

Le représentant de FO rappelle que les lois El Khomri et Macron ont remis en cause la médecine du travail dans le secteur privé. Les médecins de prévention ont transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme 9107 rapports en 2014 et 14440 en 2015 mais le chiffre des accidents de travail demeure faible. Les visites quinquennales ne représentent que 3 % de l'activité des médecins de prévention. Le nombre de médecins de prévention est anecdotique par rapport aux besoins. Le ministère de l'éducation nationale est à la traîne par rapport aux autres ministères.

Les représentants de la FSU souhaiteraient connaître le nombre de visites demandées par les agents.

Le docteur Garcin répond qu'elle ne dispose pas de ces éléments. Elle travaille en effet sur un rapport d'activité qui comprend une centaine d'items, très bien conçu. Elle dispose uniquement du nombre de visites réalisées. Les items pourraient évidemment évoluer.

M. Delanoë rappelle que le constat en matière de médecine de prévention est connu de tous et évoque les difficultés de recrutement des médecins de prévention. La médecine de prévention a fait l'objet d'une mission d'inspection générale interministérielle il y a quelques années, sans que les préconisations ne débouchent sur des mesures concrètes. Les difficultés de recrutement sont liées au vivier. La DGRH travaille à la formation des médecins, en liaison avec la DGESCO, la DGESIP et la DGAFP, et plus particulièrement à l'aménagement du cursus des médecins qui se destinent à exercer la fonction de médecin du travail. Depuis trois ans, la DGRH a réactivé l'animation du réseau des médecins de prévention et les a réunis en 2015. Les médecins de prévention et les médecins conseillers techniques ont été par ailleurs conviés aux séminaires inter-académiques SST organisés en 2016. La DGRH aura d'autres occasions de les rencontrer d'ici la fin de l'année 2017. M. Delanoë rappelle par ailleurs l'existence de la circulaire DGRH C1-3 du 11 juillet 2016 relative à l'organisation de la médecine de prévention. Celle-ci recommande la constitution d'équipes pluridisciplinaires. La mise en œuvre d'un protocole infirmier permettrait de recruter des personnels infirmiers qui pourraient exercer certaines fonctions habituellement exercées par les médecins de prévention. Par ailleurs, le logiciel Mededuc a été repris il y a deux ans. Un groupe de travail constitué des services informatiques de la DGRH et de quelques médecins exerçant leurs fonctions en académie a stabilisé et permis de diffuser une version de ce logiciel il y a 18 mois. Une moitié des médecins l'utilise régulièrement. Un certain nombre de fonctionnalités devront être encore améliorées, avec le concours des médecins. Il insiste enfin sur le parcours professionnel des médecins de prévention. La DGRH travaille avec le ministère de la santé, l'agence pour le développement de la formation professionnelle continue et l'ESENESR afin de permettre à tous les personnels de santé, y compris les médecins de prévention, de répondre à leurs obligations légales de formation professionnelle continue.

III – Bilan 2016 du plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et d'inaptitude au sein de l'éducation nationale et plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et d'inaptitude 2017-2019

Mmes Dubo et de Groof présentent un diaporama (cf. annexe 6) et indiquent que le projet de plan d'actions 2017-2019 sera présenté au comité technique ministériel le 26 juin¹. Le projet de convention sera examiné par la commission des aides du FIPHFP le 1er juin. Le projet de plan d'actions a été examiné en comité de suivi le 21 avril dernier.

Le représentant de FO indique que, d'après ses calculs, l'objectif de 6 % d'emploi de personnels en situation de handicap ne sera atteint qu'en 2030. La situation des personnes en situation de handicap se heurte à la réalité de terrain qui s'avère plus complexe. Il donne l'exemple des demandes de permutation présentées par des personnels enseignants bénéficiant de la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) ; il existe une grande différence entre ce qui est demandé et ce qui est accordé. Il évoque également la problématique des allègements de service liés au handicap. Il souligne que les PACD (postes adaptés de courte durée) et PALD (postes adaptés de longue durée) sont souvent utilisés pour préparer le reclassement alors que tel n'est pas leur objectif. Il s'agit en effet d'un dispositif différent. Il évoque enfin les AVS et demande si les chiffres avancés

¹ Depuis la réunion du CHSCT, la date du CT a été reculée au 3 juillet 2016.

correspondent à l'aide humaine en faveur des personnels en situation de handicap ou s'ils englobent les AVS qui sont au service des élèves.

Mme Dubo répond que l'augmentation nécessaire pour atteindre le taux d'emploi de 6 % ne sera pas forcément linéaire. Ce pourcentage ne constitue pas un outil de pilotage. Une véritable dynamique a en revanche été créée, afin d'améliorer le taux d'emploi et les conditions d'emploi. Le pourcentage sera vraisemblablement atteint avant 2030. La politique est certes moins dynamique dans l'enseignement du premier degré et dans l'enseignement privé que dans l'enseignement du second degré. Pour le mouvement, il existe un barème. Les personnels en situation de handicap sont prioritaires par rapport aux autres personnels mais cette priorité est fonction du besoin en enseignants. On établit des priorités mais on ne peut aller au-delà des besoins. Il existe des départements dans lesquels il existe peu ou pas de postes pour accueillir les personnels en situation de handicap. Elle reconnaît que certains PACD sont effectivement utilisés pour préparer les enseignants à un reclassement.

Mme de Groof indique que les PACD ont pour objectif de préparer à un retour à l'emploi, que ce soit sur les anciennes fonctions ou par une reconversion. S'agissant du dispositif des allègements de service, le ministère n'a pas fixé de quota aux académies, mais celles-ci ne peuvent en accorder que dans leurs limites budgétaires. L'allègement de service est temporaire et dure en moyenne trois ans.

Mme Dubo précise que le dispositif de l'allègement de service n'existe qu'au ministère de l'éducation nationale. Il permet le maintien dans l'emploi. Ce n'est pas un dispositif pérenne de compensation du handicap. Il a pour objectif d'accompagner temporairement l'enseignant qui connaît ponctuellement un état de santé difficile jusqu'à une reprise de son service complet. Il s'agit de l'un des outils disponibles. On est sur du préventif.

Mme de Groof rappelle que certaines situations de handicap peuvent entraîner l'incapacité de travailler à plein temps et que la loi de 2005 a prévu le temps partiel de droit pour ces situations. Elle n'a pas pour autant imposé aux employeurs la compensation de la perte financière. Celle-ci devrait plutôt se compenser par une prestation de compensation.

Mme Dubo confirme qu'il s'agit d'une autre logique.

Mme de Groof précise que la rémunération des AESH qui accompagnent des personnes en situation de handicap n'est pas prise en compte dans la déduction.

Les représentants de la FSU souhaitent connaître la raison pour laquelle le projet de plan d'actions 2017-2019 doit être soumis au CHSCTMEN pour avis.

Mme Dubo répond qu'il s'agit d'une exigence du FIPHFP. Ce passage en CHSCT est un préalable indispensable à l'obtention d'une convention avec le FIPHFP. Le projet de plan d'actions sera également présenté au comité technique ministériel dans la volonté d'une information la plus large possible.

Mme Martineau-Gisotti précise que ce type de consultation entre dans les compétences reconnues aux CHSCT par l'article 58 du décret n°82-453 du 28 mai 1982.

Les représentants de la FSU évoquent la question du financement. La loi de 2005 prévoit en effet que le ministère de l'éducation nationale peut déduire de la contribution la rémunération des personnels qui accompagnent les élèves handicapés. Les personnels ont du mal à comprendre l'existence de cette dérogation dans la mesure où le ministère de l'éducation nationale reçoit des fonds de la part du FIPHFP. Le projet de plan doit toutefois pouvoir être adopté afin de permettre la participation du FIPHFP, et ce dans l'intérêt des personnels. Les représentants de la FSU souhaiteraient toutefois savoir si les financements annoncés permettront de couvrir les besoins. Ils se demandent également ce que feront les académies si elles ne reçoivent pas les fonds du FIPH dans les délais.

Mme Dubo répond que le dispositif budgétaire et comptable envisagé prévoit que, si les fonds du FIPH n'arrivent pas dans les délais, le ministère de l'éducation nationale effectuera une avance aux académies. Le ministère se substituera en quelque sorte au FIPHFP.

Les représentants de la FSU rappellent que l'insertion des personnels en situation de handicap nécessite un travail de la part des collectivités. Ils évoquent en effet le problème de l'accessibilité des locaux. Le ministère devrait par conséquent engager une action en direction des collectivités territoriales. L'accessibilité est pensée pour les personnes en fauteuil roulant mais pas pour les aveugles, par exemple.

Les représentants de l'UNSA soulignent que des efforts sont souvent faits lors des reconstructions de locaux.

Les représentants de la FSU répondent que des problèmes demeurent, par exemple, en matière de règlement de la lumière dans les toilettes ou de séchage des mains. Ce sont des problèmes liés aux installations.

Mme Dubo considère que cette question relève de la compétence des ergonomes.

Les représentants de la FSU considèrent qu'il s'agit avant tout d'un problème lié à l'absence d'écoute des personnels par les ingénieurs et architectes. L'accessibilité des locaux est souvent pensée en dépit du bon sens.

Mme Dubo reconnaît qu'une évolution de la réglementation s'avèrerait peut être souhaitable dans certains cas.

Les représentants de la FSU considèrent qu'un véritable reclassement et une véritable formation devraient faire l'objet d'une réglementation. Ils prennent acte avec satisfaction de l'ajout par l'administration, à leur demande, d'un paragraphe consacré à cette question. Ils souhaitent avoir l'assurance que les personnels qui solliciteront un allègement de service pourront l'obtenir.

Mme Dubo répond par la négative car le dispositif de l'allègement de service ne vient pas en compensation pérenne du handicap et précise que son attribution reste soumise aux moyens dont disposent les académies.

Le projet de plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et d'inaptitude 2017-2019, lequel comprend le projet de convention FIPHFP pour la même période, est soumis au vote.

Ce projet est accepté à l'unanimité.

Pour : 6 (FSU : 4 et UNSA : 2)

Le représentant de FO n'est pas présent lors du vote.

IV – Questions posées par les représentants du personnel

1) Sécurité des écoles, des collèges et des lycées : nouvelles mesures 2017

M. Morinière rappelle qu'une mission a été confiée en septembre 2016 par les ministres conjointement à l'inspection générale de l'administration et de l'éducation nationale et à l'inspection générale de l'administration du ministère de l'intérieur. Le rapport d'inspection dresse un bilan et propose 4 axes de travaux. Il a débouché sur la circulaire du 12 avril 2017, publiée au BOEN du 13 avril 2017. Cette circulaire répond à un certain nombre de questions mais pas à toutes (comme le système d'alerte identique pour tous). La circulaire du 12 avril 2017 abroge trois circulaires de 2015 et 2016 et rassemble en un seul document les dispositions mises en œuvre pour faire face à la menace terroriste. Les guides destinés aux directeurs d'école et chefs d'établissement seront revisités et constitueront un accompagnement supplémentaire. Cette circulaire comprend quatre annexes. Elle a fait l'objet de nombreux échanges avec des représentants des écoles et des EPLE, des collectivités territoriales et des acteurs des ministères de l'intérieur et de l'éducation nationale. Ce sujet sera repris par le prochain gouvernement et fera peut être l'objet de nouvelles mesures applicables à la rentrée scolaire 2017.

Les représentants de la FSU regrettent que le CHSCTMEN n'ait pas été consulté en amont sur ces différentes circulaires. Ils souhaiteraient que le ministère ne multiplie pas les messages à l'avenir. Ils soulignent qu'une confusion demeure entre « s'enfermer » et « se confiner » et évoquent la situation des écoles classées « Seveso », dans le cas de la situation 1 du paragraphe 5.2 « S'enfermer » de l'annexe 1 de la circulaire (les élèves sont dans des classes prévues pour le confinement). Ils insistent également sur la surcharge de travail qu'entraîne la mise en œuvre de ces mesures pour les directeurs d'école et chefs d'établissement, qui se heurtent au problème des moyens. Trois exercices sont ainsi obligatoires lors du premier trimestre de l'année scolaire (alertes incendie, PPMS risques majeurs et PPMS intrusion attentat). Ces mesures génèrent un problème d'organisation globale au sein des établissements.

M. Morinière répond que les collectivités territoriales ont été associées à cette discussion car elles détiennent une partie des moyens. Il s'agit d'une contrainte assez forte à gérer localement en fonction des moyens. Les élèves et les personnels doivent partager un plan avec des réactions-réflexes en cas d'intrusion-attentat. La première réaction consiste à se cacher ou à fuir. Le plus souvent, il s'agira de s'enfermer. Mais il existe effectivement un monde entre le papier et le terrain. Le but est d'indiquer dans quel sens il convient d'aller. Les exercices permettent ainsi de progresser et d'améliorer le plan. Les premières mesures mises en œuvre ont montré une certaine pertinence et ont permis de minimiser les conséquences de l'attaque au lycée de Grasse dans les Alpes-Maritimes par exemple.

Les représentants de la FSU s'interrogent sur le choix du système d'alerte. Il n'existe aucune obligation pour les directeurs d'école de donner le numéro de leur téléphone portable personnel et les directeurs d'école n'ont pas de téléphone portable professionnel.

M. Morinière répond que ce n'est pas forcément le téléphone qui sera le moyen retenu en cas d'alerte. Le rapport des inspections générales a recommandé de ne pas prescrire un moyen technique spécifique. Le système d'alerte doit être adapté à la situation de chaque école ou établissement.

Les représentants de la FSU demandent si le système des SMS est toujours utilisé.

M. Morinière répond que tel est le cas mais que ce n'est pas le seul système utilisé. Il existe également une possibilité d'alerte au sein d'un bâtiment. Les directeurs d'école qui ne souhaitent pas communiquer le numéro de leur téléphone portable personnel peuvent le signaler mais le HFDS (haut fonctionnaire de défense et de sécurité) ne dispose pas des moyens financiers pour leur acheter à tous des téléphones portables professionnels. La question de savoir s'il faut une alerte montante ou une alerte descendante se pose ; il convient par conséquent d'y réfléchir lors de l'analyse de sécurité, en collaboration avec les forces de sécurité et les collectivités territoriales. Il existe à cet effet un guide d'analyse de sécurité. Il peut s'agir également d'un attentat qui se produit, non pas au sein de l'école, mais à côté de l'école. Il convient par conséquent de « jeter » un premier dispositif et de l'améliorer par la suite.

Les représentants de la FSU espèrent que les textes ne se succéderont pas les uns aux autres. Ils rappellent la nécessité de donner tout son rôle au CHSCTMEN, même si les représentants du personnel de cette instance travaillent avec les organisations syndicales qui sont représentées au sein de l'ONSAEE.

M. Morinière répond que les travaux ont été pilotés directement par le cabinet. Ils ont été réalisés très rapidement, ce qui explique peut-être le mode de consultation mis en place. A la demande des représentants de la FSU, il explique qu'on se trouve actuellement, non pas sur la pérennisation du dispositif, mais sur la pérennisation de la menace. La menace perdure, même s'il n'y a pas eu de nouvelles menaces proférées sur internet à l'encontre des personnels de l'Education nationale. L'Education nationale est représentative d'un élément fort de la République et de sa laïcité. Mais on ne peut pas attendre que la menace se réalise. Il faut une réaction immédiate qui minimise l'impact. Transformer les personnels en combattants et transformer l'école en bunker ne sont pas les objectifs.

Les représentants de la FSU font remarquer que la circulaire du 12 avril 2017 manque un peu de pédagogie vis-à-vis des personnels.

M. Morinière répond que la problématique de l'accompagnement des personnels est déjà remontée au ministère.

M. Morinière rappelle que le HFDS est preneur des difficultés qui apparaissent sur le terrain. De même, certains acteurs de terrain ont de bonnes idées et la totalité du budget (FIPD) mis en place n'a pas été consommée. Il précise enfin que le ministère est en train de mettre en place un centre ministériel de crise spécifique.

Mme Wagner remercie M. Morinière pour ses explications très pédagogiques.

2) Conditions de correction des épreuves du baccalauréat –session 2017

Les représentants de la FSU rappellent qu'ils sont déjà intervenus sur cette question lors des réunions du CHSCTMEN des 4 juillet et 21 novembre 2016. La réponse adressée par l'administration à l'avis adopté lors de la séance du 21 novembre 2016 ne les satisfait pas entièrement. Ils considèrent que leur demande n'était pourtant pas extravagante. Ils ont constaté une amélioration en ce qui concerne la correction des épreuves anticipées de français mais le résultat global reste décevant. Ils en dresseront prochainement le bilan. Ils souhaitent alerter cette fois-ci la DGRH sur les conditions de correction des épreuves de philosophie de la session 2017 du baccalauréat. On constate en effet une poussée démographique en lycée et, par conséquent, une augmentation du nombre de copies à corriger. Les enseignants ont eu une moyenne de 120 copies à corriger en 2016, ils auront une moyenne de 126 copies à corriger en 2017, sans temps de correction supplémentaire. Ils considèrent qu'une moyenne de 10 à 12 copies par jour devrait être le maximum. Le SNES a demandé à cet effet en vain d'avancer de deux jours la date des épreuves. Il en résulte une augmentation du ratio de copies à corriger par enseignant et par jour ouvrable. Ils souhaitent par conséquent que la DGRH demande à la DGESCO d'effectuer rapidement un travail d'enquête et d'aligner sur le « mieux-disant » les conditions de correction dans toutes les académies.

Mme Wagner fait observer que les académies ne sont pas égales en termes de démographie scolaire et que chaque académie détermine son mode d'organisation en matière de correction des examens à raison de ses caractéristiques.

Les représentants de la FSU précisent que les dates de récupération des copies et de saisie des notes ne sont pas les mêmes d'une académie à l'autre.

M. Delanoë souhaiterait que les représentants du personnel lui fassent parvenir le plus rapidement possible un document écrit.

Mme Wagner indique que la DGRH saisira à nouveau la DGESCO et rappelle que les services académiques des examens doivent gérer des contraintes multifactorielles.

Mme Wagner remercie les personnes présentes de leur participation aux débats du CHSCTMEN et lève la séance à 19 h 05.

La présidente
Annick WAGNER

Le secrétaire
Hervé MOREAU

ANNEXE 1

Déclarations

1a – Déclaration préalable de la FSU

1b – Déclaration préalable de l'UNSA

1c – Déclaration préalable de FO

CHSCT ministériel de l'EN du 16 mai 2017

Déclaration liminaire Fédération Syndicale Unitaire



Ce CHSCT ministériel se tient dans un contexte de changement ministériel après l'élection d'un nouveau Président de la République et avant les législatives. Ce dernier a déjà annoncé un certain nombre d'orientations en matière scolaire, dont certaines qui s'appliqueraient dès la prochaine rentrée. Celles-ci ne manqueront pas d'avoir des effets sur l'organisation et les conditions de travail des personnels. Dans cette perspective, la FSU sera vigilante et demande que tout projet modifiant l'organisation du travail soit inscrit à l'ordre du jour du prochain CHSCT ministériel.

Le Président de la République a également annoncé sa volonté d'instituer une journée de carence dans la Fonction publique. La FSU s'y opposera et rappelle que, selon les chiffres même du ministère, plus de la moitié des personnels déclarent être allés travailler au moins une fois au cours de l'année alors que leur état de santé justifiait une absence.

Les absences des personnels sont aussi parfois liées aux conditions de travail elles-mêmes. C'est ce que rappelle la circulaire de la Fonction publique du 31 mars 2017. Celle-ci précise bien que les employeurs publics doivent s'interroger sur les déterminants notamment organisationnels et managériaux des absences. La FSU rappelle que la prévention n'est pas un outil de management et de contrôle des absences des personnels.

Nous souhaitons aussi alerter le ministère sur les effets de la circulaire remplacement du MEN du 15 mars 2017. Dans le premier degré, l'abandon de la différenciation entre remplacements de courte et de longue durée va entraîner une dégradation des conditions de travail des remplaçants mais aussi des personnels présents dans les écoles.

Pour le second degré, la circulaire ignore le problème véritable qui est celui du nombre insuffisant de TZR qui aboutit à des conditions de travail dégradées pour ces personnels et à la réactivation d'un dispositif inadapté aux besoins.

Ce CHSCT, comme tous les ans à cette époque, aborde de nombreux bilans. C'est un exercice indispensable pour proposer des orientations stratégiques adaptées.

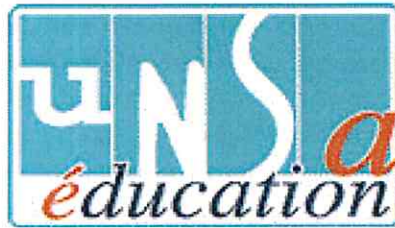
Mais ces bilans statistiques laissent de nombreuses informations dans l'ombre. Nous avons pour la première fois des données globales sur les signalements de danger grave et imminent et sur les droits de retrait, mais il faudrait compléter par un travail qualitatif. En outre, les chiffres annoncés ne nous semblent pas tenir compte de la réalité du terrain.

Concernant le fonctionnement des CHSCT, nous aimerions avoir notamment des éléments sur la présidence de l'instance, car de nombreux recteurs et parfois aussi des DASEN délèguent cette fonction, ce qui est contraire au texte de l'arrêté.

Il est en outre très souvent difficile d'aborder les questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail, en séance, mais aussi à l'occasion des visites. Il faudrait pourtant que les CHSCT puissent traiter ces questions même lorsqu'il s'agit d'apprécier sur le terrain les effets des réformes les plus récentes et leurs conditions de mise en oeuvre.

Concernant le bilan des AT/MP, nous souhaitons signaler que la sous-déclaration chronique est en partie liée à des pratiques non conformes à la réglementation dans de nombreux services départementaux. La procédure de demande de reconnaissance est encore refusée à certains agents lorsqu'ils n'ont pas entamé la démarche dans les 48 heures, alors que la réglementation n'impose pas ce délai.

A l'occasion de ce changement de ministre, la FSU souhaite que la question de la santé et sécurité au travail soit davantage au coeur des préoccupations. Le service public ne pourra qu'en sortir gagnant.



CHSCTMEN 16 mai 2017

Intervention liminaire

Ce CHSCT se tient dans un contexte particulier. Alors que la France vient d'élire son nouveau Président de la République pour les cinq ans qui viennent, nous ne connaissons toujours pas la composition de son gouvernement, ni même l'identité de notre futur(e) ministre de l'éducation nationale. Emmanuel Macron a une immense responsabilité politique. L'UNSA Education souhaite que sa ou son nouveau ministre de l'Éducation soit garant de la santé et de la sécurité des agents qui constituent son ministère.

En ce qui concerne les points à l'ordre du jour, nous souhaitons intervenir sur 2 points : le DUERP et la médecine de prévention.

DUERP

Le DUERP doit être un document simple, lisible permettant d'aider concrètement ceux qui ont la responsabilité et la charge de le créer ou de le mettre à jour.

Les 3 guides qui ont été diffusés en mars sont l'aboutissement d'un travail au niveau du CHSCTMEN et de l'ANACT.

L'UNSA Education espère que ces guides vont permettre une meilleure appréhension de l'analyse des risques et leurs résolutions. Le bilan 2016 nous montre que la réalisation du DUERP n'évolue pas ou peu.

La circulaire sur le renforcement des mesures de sécurité applicables dans les établissements d'enseignement du premier et second degré permet de distinguer désormais un PPMS « risques majeurs » et un PPMS « attentat-intrusion ».

L'UNSA Education et ses syndicats seront attentifs à ce que les collègues (directeurs, IEN, personnels de direction, adjoints gestionnaires, ...) soient accompagnés dans la mise en œuvre de ces nouveaux dispositifs et puissent bénéficier des formations adéquates.

Médecine de prévention

L'UNSA Education pointe régulièrement les difficultés de la médecine de prévention dans notre ministère. Le rapport annuel qui nous est présenté aujourd'hui confirme à nouveau cet état de fait et nous permet d'avoir une vision plus claire des difficultés rencontrées par les médecins de prévention. Le logiciel MEDEDUC, avec un développement total nous permettra de recenser les difficultés dans les académies. Néanmoins le déficit de recrutement de médecins de prévention perdure. Le constat reste alarmant pour les académies n'ayant toujours pas de médecin. De plus en plus d'agents nous font part de leur mal-être au travail la médecine de prévention est parfois leur unique recours.

L'UNSA Education souligne l'intérêt du rapport sur le recrutement des médecins collaborateurs en formation dans les académies. Malheureusement, seules les académies ayant déjà un médecin de prévention peuvent recruter des médecins collaborateurs. La mise en place de l'équipe pluridisciplinaire est incontournable afin que les médecins de prévention puissent se consacrer en partie à la prévention des risques professionnels. Le décret 82-453 prévoit une évolution d'une vision globale et quasi-exclusivement médicale de la prévention vers une approche globale de la santé, mais il faut qu'on lui en donne les moyens.



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

Confédération Générale
du Travail FORCE OUVRIERE

Déclaration de la FNEC FP FO au CHSCT M du 16 mai 2017

Mesdames et Messieurs

Les élections présidentielles viennent d'avoir lieu. Fidèle à sa tradition d'indépendance syndicale, la Confédération FORCE OUVRIERE n'a donné aucune consigne de vote, ni au premier, ni au second tour. Elle n'en donnera pas plus lors des deux tours des élections législatives qui vont se dérouler en juin.

Néanmoins FORCE OUVRIERE tient à rappeler qu'il est urgent de mettre fin aux politiques d'austérité suicidaires socialement, économiquement et démocratiquement.

Ainsi malgré la proximité du départ, l'ancien gouvernement a publié des textes particulièrement dangereux pour la Fonction Publique, pour les fonctionnaires et les personnels de l'Education Nationale comme s'il était urgent de laisser aux suivants les portes grandes ouvertes pour remettre en cause le statut.

- Il s'agit de l'ordonnance sur la mobilité qui permet « l'interchangeabilité » des postes dans les trois versants de la fonction publique et ouvre la porte à la pulvérisation du statut
- Il s'agit du texte sur les obligations de services des personnels du 1^{er} degré ouvrant la porte à une flexibilité et à une extension des horaires de travail de nos collègues dans les écoles
- Il s'agit des textes sur l'évaluation qui introduit l'entretien individuel, le salaire à la tête du client dans le cadre de PPCR (textes sur lesquels le CHSCT n'a pas été consulté)
- Il s'agit des textes sur les indemnités de déplacements des remplaçants qui visent à restreindre le droit à l'ISSR

La FNEC FP FO tient donc à réaffirmer ses revendications et les sujets urgents sur lesquels elle souhaite négocier avec le nouveau gouvernement et singulièrement le nouveau Ministre de l'Education Nationale. Elle attend donc de lui :

- Qu'il retire l'ordonnance du 7 mai 2017 sur la mobilité
- Qu'il retire le dispositif minoritaire PPCR et les textes sur l'évaluation des enseignants
- Qu'il respecte le statut général de la fonction publique
- Qu'il maintienne le point d'indice comme centre de gravité de la rémunération des fonctionnaires et ouvre des négociations sérieuses sur son relèvement.
- Qu'il ne touche pas à la grille indiciaire
- Qu'il maintienne les organismes de représentations des personnels CT – CHSCT et CAP
- Qu'il maintienne le recrutement par concours
- Qu'il remette à plat la refondation de l'école et le processus de territorialisation de l'école de la République

- Qu'il ne rétablisse pas le jour de carence

Pour ce qui concerne les conditions de travail, le nouveau Président a indiqué « *Je prévois un plan d'investissement massif : je consacrerai 5 milliards d'euros à la modernisation du service public (dans l'État comme dans les collectivités) pour améliorer les outils de travail des agents, alléger les procédures, libérer du temps utile et accélérer la transition numérique* »

S'il s'agit d'améliorer les conditions de travail des agents, cette intention est louable, s'il s'agit de remettre en cause les garanties statutaires, nous ne saurions y souscrire.

C'est pourquoi la FNEC FP FO rappelle donc qu'elle souhaite pour les personnels :

- L'arrêt de toutes les contre-réformes génératrices de ce qu'il est convenu d'appeler les risques psychosociaux
- Des recrutements sous statut
- La mise en place d'une véritable médecine de prévention avec suivi et surveillance médicale régulière de tous les agents
- Le respect des dispositions statutaires du décret 82-453 modifié : mise en place des registres SST et DGI, établissement des DUER sous la responsabilité des chefs de service, respect des dispositions en matière de droit de retrait, enquêtes du CHSCT pour les Accidents du Travail et Maladies professionnelles...
- Une véritable politique en faveur des travailleurs handicapés (postes de reclassement, aménagement de postes, ...)
- Le respect des prérogatives des CHSCT : consultation sur l'élaboration des consignes de sécurité, consultation sur les grands projets touchant aux conditions de travail des collègues et pour commencer la mise à l'ordre du jour de cette instance des nouvelles modalités d'évaluation des enseignants.

Je vous remercie.

ANNEXE 2

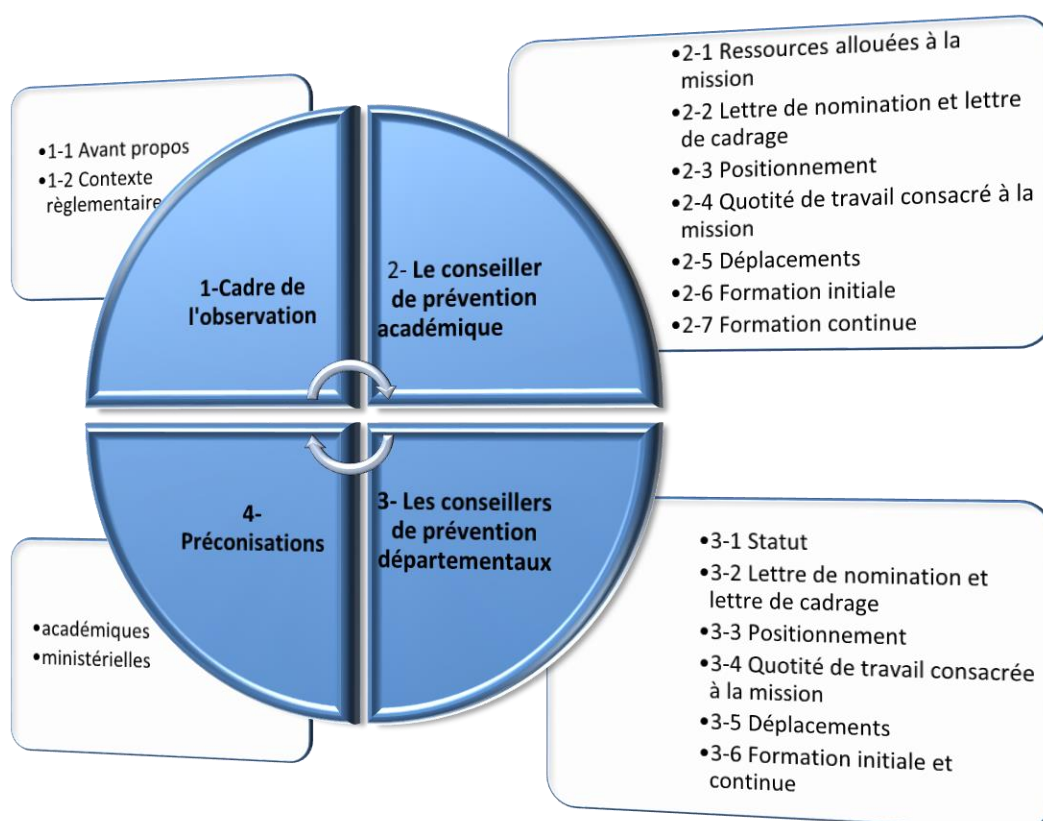
2a - Rapport des ISST de l'éducation nationale concernant le contrôle des obligations réglementaires ayant trait aux missions de conseillers de prévention académiques et départementaux

2b - Synthèse des entretiens conduits par les inspections générales avec les ISST pour l'année scolaire 2015-2016

Rapport des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'Éducation nationale

2017

**Contrôle des obligations réglementaires ayant trait
aux missions de conseillers de prévention
académiques et départementaux**



1	Cadre de l'observation	2
	1.1 Avant-propos	2
	1.2 Contexte réglementaire	2
2	Le Conseiller de prévention académique	5
	2.1 Ressources allouées à la mission	6
	2.2 Lettre de nomination et lettre de cadrage	6
	2.3 Positionnement	7
	2.4 Quotité de travail consacrée à la mission	7
	2.5 Déplacements	7
	2.6 Formation initiale	8
	2.7 Formation continue	8
3	Les Conseillers de prévention départementaux	9
	3.1 Statut	9
	3.2 Lettre de nomination et lettre de cadrage	9
	3.3 Positionnement	10
	3.4 Quotité de travail consacrée à la mission	10
	3.5 Déplacements	10
	3.6 Formation initiale et continue	10
4	Préconisations :	11

1 Cadre de l'observation

1.1 Avant-propos

Conformément à l'article 5-2 du décret 82-453, « les fonctionnaires et inspecteurs santé et sécurité au travail contrôlent les conditions d'application des règles définies à l'article 3 et proposent au chef de service intéressé toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels », dans ce cadre, « ils ont librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter et se font présenter les registres prévus par la réglementation ». C'est dans ce contexte que, durant l'année scolaire 2015-2016, l'exercice des missions de conseillers de prévention académiques, départementaux ainsi que quelques assistants de prévention, a fait l'objet d'une attention particulière de la part des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'Éducation nationale. Le contrôle des obligations réglementaires ayant trait aux missions des assistants de prévention fera l'objet d'une rédaction ultérieure. 24 inspecteurs ont participé à l'enquête. Les inspecteurs en cours de recrutement durant l'année 2015-2016 en ont été dispensés.

1.2 Contexte réglementaire

La **Circulaire n° 2000-204** du 16 novembre 2000 relative à la désignation, mission et formation des ACO dans les services déconcentrés et les établissements scolaires n'étant pas abrogée, les Inspecteurs santé et sécurité au travail prennent en compte lors de leurs observations la **modification du 28 juin 2011 du décret 82-453** et du **décret n°2012-16** du 5 janvier 2012 relatif à l'organisation académique.

Précisons que les circulaires et orientations stratégiques citées ne peuvent en aucun cas être opposées aux textes réglementaires, de même un élément de décret ne figurant pas dans une circulaire ne peut être remis en question du simple fait de cette omission.

Pour accéder à l'intégralité des textes appuyez sur Ctrl et cliquez sur le lien

Objets	Références	Extraits des textes
Contrôle par l'ISST de la mise en place des assistants et conseillers de prévention	art. 5-2 Décret n° 82-453, art. 3	"Les fonctionnaires et inspecteurs santé et sécurité au travail contrôlent les conditions d'application des règles définies à l'article 3... " "... les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, ..."
Obligation de nomination d'assistants et conseillers de prévention	Décret n° 82-453, art. 4	"Dans le champ de compétence des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des assistants de prévention et, le cas échéant, des conseillers de prévention sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions... "
	Circulaire n° 2000-204 du 16 novembre 2000 du MEN	"...Chaque « chef de service » (recteur d'académie, inspecteur d'académie directeur des services départementaux de l'éducation nationale(*)), chef d'établissement) doit obligatoirement désigner un ACO (*)..." (* *) DASEN décret n°2012-16 (*) ACO = ASSISTANT ET CONSEILLER DE PRÉVENTION depuis la modification du 28 juin 2011 du décret ° 82-453.
	guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	"...Conformément à la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989 l'employeur désigne, au sein de l'administration, des agents assurant des fonctions de conseil dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité..."
	Orientations stratégiques ministérielles de l'EN 2014-2015	"...a/ Le conseiller de prévention académique (CONSEILLER DE PRÉVENTION ACADÉMIQUE) est placé auprès du recteur pour l'assister et le conseiller..."
Origine professionnelle de l'assistant ou conseiller de prévention		
Catégorie professionnelle du conseiller de prévention académique	Orientations stratégiques ministérielles de l'EN 2014-2015	"...Le CONSEILLER DE PRÉVENTION ACADÉMIQUE ... exerce des missions de catégorie A..."

Position de l'assistant ou conseiller de prévention		
Position de l'assistant et conseiller de prévention	Décret n° 82-453, art. 4	"...Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Les conseillers de prévention assurent une mission de coordination ; ils sont institués lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs ou lorsque l'organisation territoriale du département ministériel ou de ces établissements publics le justifient..."
	guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	Page 7 du guide juridique : 1.4.1. les assistants de prévention 1.4.2. les conseillers de prévention
	Circulaire n° 2000-204 du 16 novembre 2000 du MEN	"...Dans les services regroupant des activités présentant des risques de nature très différente ainsi que dans les services dispersés en plusieurs unités géographiques distinctes, plusieurs ACMO(*) doivent être désignés. Pour ce qui concerne les écoles maternelles et primaires, le niveau de la circonscription paraît le mieux adapté pour la nomination d'un ACMO(*) par l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale(**)..." (*) ACMO = ASSISTANT ET CONSEILLER DE PRÉVENTION depuis la modification du 28 juin 2011 du décret ° 82-453. (***) DASEN décret n°2012-16
	Orientations stratégiques ministérielles de l'EN 2014-2015	"...a/ le conseiller de prévention académique est placé auprès du recteur pour l'assister et le conseiller..." "...le conseiller de prévention académique ... doit exercer sa fonction à temps plein..."
Nomination de l'assistant ou conseiller de prévention		
Présence d'une décision portant nomination	Circulaire n° 2000-204 du 16 novembre 2000 du MEN	Modèle de la décision portant nomination en annexe de la circulaire. Remarque : ce modèle étant antérieur à la modification du 28 juin 2011 du décret ° 82-453, il convient de remplacer dans ce document le mot "ACMO" par "assistant ou conseiller de prévention"
	Lettre de cadrage type du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	"...Pour officialiser votre mission, une décision portant nomination vous a été remise..."
Présence d'une lettre de cadrage	Décret n° 82-453, art. 4	"...Les chefs de service concernés adressent aux agents mentionnés au premier alinéa une lettre de cadrage qui définit les moyens mis à leur disposition pour l'exercice de leurs missions..."
	guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	"...dans le cadre de la définition générale de l'article 4-1 du décret, le chef de service élabore une lettre de cadrage, ..." "conditions particulières d'exercice • Elles sont déterminées par une lettre de cadrage..." Lettre de cadrage type en Annexe 1, page 65 du guide juridique
	Orientations stratégiques ministérielles de l'EN 2014-2015	"...Une lettre de cadrage doit leur être établie..."
Copie de la lettre de cadrage adressée au CHSCT	Décret n° 82-453, art. 4	"...Une copie de cette lettre est communiquée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans le champ duquel l'agent est placé..."
	guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	"...la lettre de cadrage (cf. modèle type en annexe n°1) destinée à ces acteurs devra nécessairement faire l'objet d'une information au sein des CHSCT concernés..."
Positionnement hiérarchique de l'assistant	Décret n° 82-453, art. 4	"...des assistants de prévention et, le cas échéant, des conseillers de prévention sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions... "

et conseiller de prévention	guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	"...Les agents en cause sont placés sous l'autorité dudit chef de service et exercent ainsi leurs compétences sous la responsabilité de ce dernier De ce fait, l'assistant de prévention doit relever directement du chef de service concerné duquel il reçoit ses directives et auprès duquel il rend compte de son action... "
	Circulaire n° 2000-204 du 16 novembre 2000 du MEN	L'ACMO exerce son activité sous l'autorité du « chef de service » (*) ACMO = ASSISTANT ET CONSEILLER DE PRÉVENTION depuis la modification du 28 juin 2011 du décret ° 82-453.
Moyens donnés à l'assistant ou conseiller de prévention		
Précision des moyens attribués à l'assistant ou conseiller de prévention	Décret n° 82-453, art. 4	"...Les chefs de service concernés adressent aux agents mentionnés au premier alinéa une lettre de cadrage qui définit les moyens mis à leur disposition pour l'exercice de leurs missions... "
	guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	"...la lettre de cadrage (cf. modèle type en annexe n°1) destinée à ces acteurs devra nécessairement faire l'objet d'une information au sein des CHSCT concernés notamment sur les moyens alloués au regard des missions confiées.
	Orientations stratégiques ministérielles de l'EN 20142015	"...Une lettre de cadrage doit leur être établie qui indiquera cette quotité..."
Pourcentage de la quotité de travail de l'assistant ou conseiller de prévention consacrée à la mission	Décret n° 82-453, art. 4	"...Les chefs de service concernés adressent aux agents mentionnés au premier alinéa une lettre de cadrage qui définit les moyens mis à leur disposition pour l'exercice de leurs missions..."
	guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	A la page 6 : "...Il convient en outre de noter que lorsque la nature des activités, au regard en particulier des risques professionnels encourus, et de l'importance des services ou établissements en cause le justifient, les fonctions d'assistant et a fortiori de conseiller de prévention doivent pouvoir s'exercer à temps complet..." A la page 8 : "...Il est rappelé que lorsque la nature des activités, au regard en particulier des risques professionnels encourus, et de l'importance des services ou établissements en cause le justifient, les fonctions d'assistant et de conseiller de prévention devraient s'exercer à temps complet..."
	Lettre de cadrage type du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	A la page 65 du guide juridique rubrique "Les moyens" : "...Pour l'exercice de cette mission vous disposerez de..... (% de la quotité de travail de l'agent - ce calcul doit correspondre à la disponibilité réelle de l'agent et tenir compte du nombre de CHSCT, du nombre de sites et de la configuration des locaux (locaux isolés ou situés dans une cité administrative, vétusté, travaux en projet ou en cours), du nombre d'agents, de la spécificité des contextes locaux,...)"
	Circulaire n° 2000-204 du 16 novembre 2000 du MEN	"...Le « chef de service » évalue et détermine le temps nécessaire à la mission de l'ACMO (*), en concertation avec ce dernier, au regard de la nature de ses activités et de l'importance du service ou de l'établissement..." (*) ACMO = ASSISTANT ET CONSEILLER DE PRÉVENTION depuis la modification du 28 juin 2011 du décret ° 82-453
	Orientations stratégiques ministérielles de l'EN 2014-2015	"...Le conseiller de prévention académique ... doit exercer sa fonction à temps plein..." "...Une lettre de cadrage doit leur être établie qui indiquera cette quotité..." "...Dans de nombreux départements, le conseiller de prévention départemental devrait disposer d'un temps plein..."
Document officialisant la décharge de service	Lettre de cadrage type du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	A la page 65 du guide juridique rubrique "La nomination et le positionnement" : "...Pour officialiser votre mission, ...une mise à jour de votre fiche de poste (a été) opérée..."
Communication de la quotité au recteur	Orientations stratégiques ministérielles de l'EN 2014-2015	"...Les chefs de services et d'établissement doivent communiquer cette quotité de travail au recteur d'académie pour qu'elle soit prise en compte dans les moyens qui leur sont alloués chaque année..."

<p>Avis de l'ISST sur l'importance de la quotité de travail consacrée à la mission de l'assistant ou conseiller de prévention au regard de l'importance du service, de l'établissement, de la circonscription</p>	<p>guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015</p>	<p>A la page 6 : <i>"...Il convient en outre de noter que lorsque la nature des activités, au regard en particulier des risques professionnels encourus, et de l'importance des services ou établissements en cause le justifient, les fonctions d'assistant et a fortiori de conseiller de prévention doivent pouvoir s'exercer à temps complet..."</i></p> <p>A la page 8 : <i>"...Il est rappelé que lorsque la nature des activités, au regard en particulier des risques professionnels encourus, et de l'importance des services ou établissements en cause le justifient, les fonctions d'assistant et de conseiller de prévention devraient s'exercer à temps complet..."</i></p>
<p>Avis de l'ISST sur l'importance de la quotité de travail consacrée à la mission de l'assistant ou conseiller de prévention au regard de l'importance du service, de l'établissement, de la circonscription</p>	<p>Lettre de cadrage type du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015</p>	<p>A la page 66 du guide juridique rubrique "Les moyens" : <i>"...Pour l'exercice de cette mission vous disposerez de..... (% de la quotité de travail de l'agent - ce calcul doit correspondre à la disponibilité réelle de l'agent et tenir compte du nombre de CHSCT, du nombre de sites et de la configuration des locaux (locaux isolés ou situés dans une cité administrative, vétusté, travaux en projet ou en cours), du nombre d'agents, de la spécificité des contextes locaux,...)"</i></p>
<p>Avis de l'ISST sur l'importance de la quotité de travail consacrée à la mission de l'assistant ou conseiller de prévention au regard de l'importance du service, de l'établissement, de la circonscription</p>	<p>Circulaire n° 2000-204 du 16 novembre 2000 du MEN</p>	<p><i>"...Le « chef de service » évalue et détermine le temps nécessaire à la mission de l'ACMO(*), en concertation avec ce dernier, au regard de la nature de ses activités et de l'importance du service ou de l'établissement..."</i></p> <p>(*) ACMO = ASSISTANT ET CONSEILLER DE PRÉVENTION depuis la modification du 28 juin 2011 du décret ° 82-453</p>
<p>Avis de l'ISST sur l'importance de la quotité de travail consacrée à la mission de l'assistant ou conseiller de prévention au regard de l'importance du service, de l'établissement, de la circonscription</p>	<p>Orientations stratégiques ministérielles de l'EN 2014-2015</p>	<p><i>"...Le CONSEILLER DE PRÉVENTION ACADÉMIQUE ... doit exercer sa fonction à temps plein..."</i></p> <p><i>"...Dans de nombreux départements, le conseiller de prévention départemental devrait disposer d'un temps plein..."</i></p>
<p>Déplacements</p>	<p>Lettre de cadrage type du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015</p>	<p>A la page 66 du guide juridique rubrique "Les moyens" : <i>"...Pour vos déplacements dans la région Ou dans le département, vous pourrez disposer d'un véhicule de service. Vos déplacements devront être couverts par un ordre de mission qui garantira vos remboursements de frais..."</i></p>
<p>Avis de l'ISST sur l'adaptation des moyens de déplacement au regard de l'importance de la zone géographique et de la mission.</p>	<p>Lettre de cadrage type du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015</p>	<p>A la page 66 du guide juridique rubrique "Les moyens" : <i>"...Pour vos déplacements dans la région Ou dans le département, vous pourrez disposer d'un véhicule de service. Vos déplacements devront être couverts par un ordre de mission qui garantira vos remboursements de frais..."</i></p>

Formation de l'assistant et du conseiller de prévention

Formation initiale	art. 4-2 Décret n°82-453 art. 6 art. 9	<p>"Une formation initiale, préalable à la prise en fonctions, et une formation continue sont dispensées aux agents mentionnées à l'article 4, en matière de santé et de sécurité."</p> <p>"Chaque ministre détermine les conditions dans lesquelles une formation à l'hygiène et à la sécurité est organisée au bénéfice des agents en fonction au moment de la publication du présent décret."</p> <p>"Les formations prévues par les articles 4-2, 5-3 et 6 du présent décret relèvent du 2° de l'article 1er du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État."</p>
	Circulaire n° 2000-204 du 16 novembre 2000 du MEN	<p>"...Pour exercer efficacement sa mission, l'ACMO(*) doit suivre, préalablement à sa prise de fonctions, une formation à l'hygiène et à la sécurité du travail et être sensibilisé aux questions touchant à la prévention médicale...</p> <p>Il convient, notamment, de lui faciliter l'accès aux formations appropriées dans le cadre des plans académiques de formation..."</p> <p>(*) ACMO = ASSISTANT ET CONSEILLER DE PRÉVENTION depuis la modification du 28 juin 2011 du décret ° 82-453</p>
	guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	<p>A la page 8 du guide juridique, § 1.4.3.3. :</p> <p>"...Pour mener efficacement leurs attributions les assistants et conseillers de prévention doivent suivre préalablement à leur prise de fonction une formation à l'hygiène et à la sécurité du travail et être sensibilisés aux questions touchant à la prévention médicale..."</p> <p>"...Le contenu et l'organisation de ces formations relèvent de chacun des ministères concernés. Un référentiel type de formation est proposé en annexe n°2. Il ne constitue pas une obligation mais un appui technique aux ministères pour mettre en place une formation adaptée des agents de prévention, au regard des compétences et des activités de ces acteurs..."</p>
	Lettre de cadrage type du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	<p>A la page 66 du guide juridique rubrique "La formation" :</p> <p>"...Conformément à l'article 4-2 du décret précité, vous bénéficiez d'une formation initiale obligatoire, préalable à votre prise de fonction..."</p>
	Annexe n°2 du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	Page 68 du guide juridique
	Orientations stratégiques ministérielles de l'EN 2014-2015	"...Le conseiller de prévention académique qui exerce des missions de catégorie A doit avoir reçu une formation initiale lui donnant les acquis et les compétences en matière de prévention des risques ; une formation d'ingénieur dans le domaine est souhaitable..."
Formation continue	art. 4-2 Décret n°82-453 art. 6 art. 9	<p>"Une formation initiale, préalable à la prise en fonctions, et une formation continue sont dispensées aux agents mentionnées à l'article 4, en matière de santé et de sécurité."</p> <p>"Chaque ministre détermine les conditions dans lesquelles une formation à l'hygiène et à la sécurité est organisée au bénéfice des agents en fonction au moment de la publication du présent décret."</p> <p>"Les formations prévues par les articles 4-2, 5-3 et 6 du présent décret relèvent du 2° de l'article 1er du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État."</p>
	Circulaire n° 2000-204 du 16 novembre 2000 du MEN	<p>"...Cet agent doit, également, bénéficier d'une formation continue en la matière. Il convient, notamment, de lui faciliter l'accès aux formations appropriées dans le cadre des plans académiques de formation..."</p> <p>(*) ACMO = ASSISTANT ET CONSEILLER DE PRÉVENTION depuis la modification du 28 juin 2011 du décret ° 82-453</p>
	guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	<p>A la page 8 du guide juridique, § 1.4.3.3. :</p> <p>"...Ces agents devront également bénéficier d'une formation continue en la matière..."</p> <p>"...Le contenu et l'organisation de ces formations relèvent de chacun des ministères concernés. Un référentiel type de formation est proposé en annexe n°2. Il ne constitue pas une obligation mais un appui technique aux ministères pour mettre en place une formation adaptée des agents de prévention, au regard des compétences et des activités de ces acteurs..."</p>
	Lettre de cadrage type du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	<p>A la page 66 du guide juridique rubrique "La formation" :</p> <p>"...Par ailleurs, des sessions de formation continue vous seront annuellement dispensées..."</p>
Annexe n°2 du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	Page 68 du guide juridique	

2 Le conseiller de prévention académique

2.1 Ressources allouées à la mission

La grande majorité des académies (87%) possèdent un seul conseiller de prévention académique. L'académie de Paris a mis en place 5 postes de conseillers de prévention académiques mais pas de conseillers départementaux. L'académie de Grenoble a mis en place trois postes de conseillers de prévention académiques, l'académie de Nancy-Metz deux postes.

2.2 Lettre de nomination et lettre de cadrage

Lettres de nomination et de cadrage

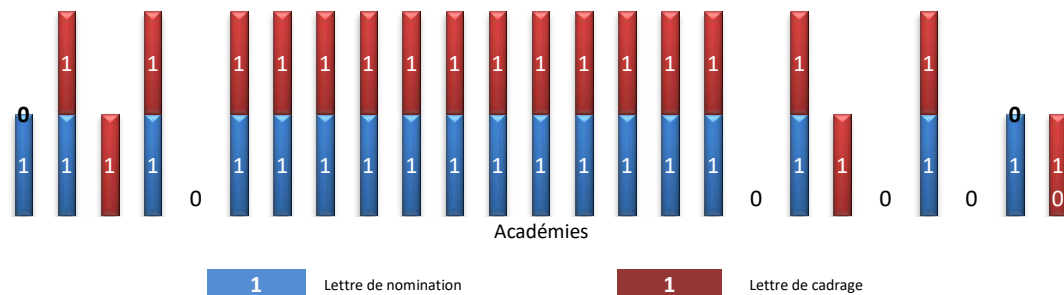


fig.1

L'article 4 du décret 82-453 dispose que dans le champ de compétence des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des conseillers de prévention sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions. Cette nomination exige la rédaction d'une lettre spécifique signée par le chef de service, ici le recteur. Or, 28% des conseillers de prévention académiques ne possèdent pas de lettre de nomination, voire d'un arrêté d'affectation. Ils sont autant à ne pas posséder de lettre de cadrage. On notera que ce ne sont pas systématiquement les mêmes. Par conséquent 1/3 des conseillers de prévention académiques ne possèdent pas au moins l'une des deux lettres réglementaires nécessaires à leur prise de fonction. Dans ce contexte, 42% des académies proposent une lettre de cadrage qui leur est propre.

2.3 Positionnement

Sauf pour une exception, la lettre de cadrage est signée par le recteur de l'académie. Contrairement à la règle, le positionnement du signataire de la lettre de cadrage ne préjuge en rien de la position du supérieur hiérarchique direct du conseiller de prévention académique. On notera que si le signataire est quasiment toujours le recteur ou la rectrice de l'académie, le supérieur hiérarchique du conseiller de prévention est fréquemment le secrétaire général d'académie voire le directeur des ressources humaines.

2.4 Quotité de travail consacrée à la mission

La très grande majorité des académies (88%) octroient un poste à temps plein au conseiller de prévention académique. Seule une académie consacre 20% d'un temps plein à la mission.

Malgré tout, 43% des inspecteurs santé et sécurité au travail jugent insuffisants les moyens alloués à la mission de conseiller de prévention académique.

83% des conseillers de prévention académique bénéficient d'un document qui officialise leur décharge.

Equivalent temps plein par académie

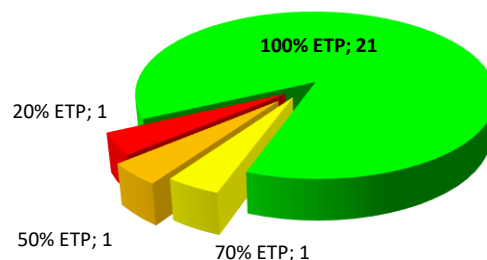


fig.2

2.5 Moyens de déplacement

Sauf pour une exception, les inspecteurs santé et sécurité au travail estiment suffisants les moyens de déplacement alloués aux conseillers de prévention académiques. Dans leur grande majorité, les conseillers ont la possibilité de bénéficier d'une voiture de service ou de moyens de défraiement adaptés. Leur difficulté réside parfois dans l'insuffisance de disponibilité des véhicules de service.

2.6 Formation initiale

L'article 4-2 du décret 82-453 dispose qu'une formation initiale, préalable à la prise en fonctions, et une formation continue sont dispensées aux conseillers de prévention, en matière de santé et de sécurité. Si un référentiel de formation des conseillers de prévention est détaillé notamment dans le guide juridique d'application du décret 82-453, aucun texte ne précise la durée minimale de ces formations, ni pour la formation initiale ni pour la formation continue. La plupart des formations se sont faites dans le cadre interne des académies. Or, 38% des conseillers de prévention académiques n'ont pas reçu de formation initiale. Les autres ont bénéficié d'une formation initiale d'une durée variable de 2 à 11 jours. Si aucune obligation réglementaire impose le nombre de jours de formation des conseillers de prévention, le guide juridique interministériel développe de façon détaillée dans son annexe 2 le référentiel de formation des assistants et conseillers de prévention.

CPA ayant bénéficié d'une formation initiale

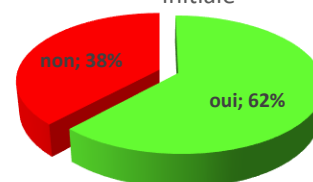


fig.3

Nombre de CPA ayant bénéficié de jours de formation initiale

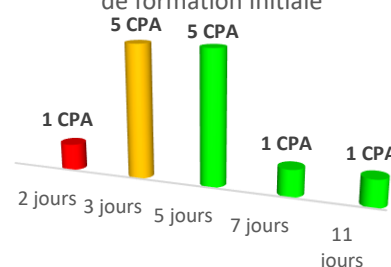


fig.4

Organismes de formation

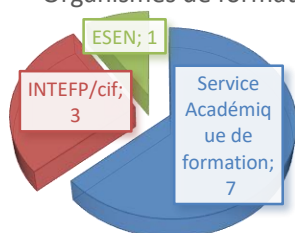


fig.5

La majorité des formations initiales dont bénéficient les conseillers de prévention sont dispensées par les services académiques. Seuls trois conseillers de prévention ont bénéficié d'une formation à l'INTEFP* et un à l'ESENER**.

*Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle

**École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

2.7 Formation continue

Plus d'un conseiller de prévention sur deux ne bénéficie d'aucune formation continue. Les autres bénéficient d'un faible nombre de jours de formation. Cette formation continue est jugée insuffisante par les inspecteurs santé et sécurité au travail. Là encore, les quelques conseillers de préventions académiques concernés bénéficient dans leur majorité d'une formation interne mise en œuvre par les services académiques

CPA ayant bénéficié d'une formation continue

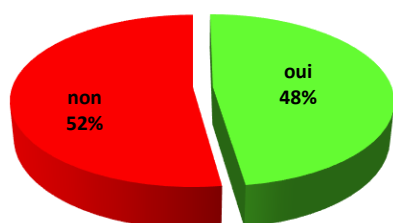


fig.6

Nombre de jours de formation continue

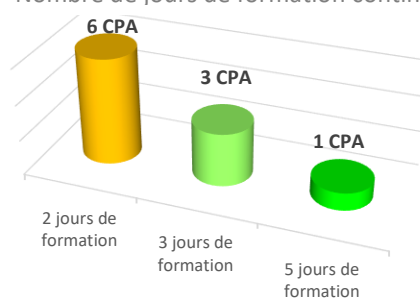


fig.7

3 Les conseillers de prévention départementaux

3.1 Statut

La plupart des conseillers de prévention départementaux sont des personnels de catégorie A (90%). 9% sont des personnels de catégorie B. Un seul conseiller départemental est de catégorie C. 4% des conseillers départementaux ont un statut de contractuel

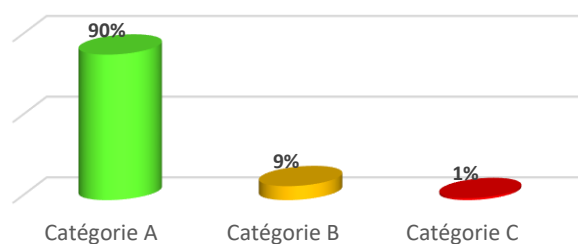


fig.8

3.2 Lettre de nomination et lettre de cadrage

Conformément à l'article 4 du décret 82-453 les conseillers de prévention départementaux exercent leur mission dans le champ de compétence des comités départementaux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ces conseillers de prévention sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions. Comme pour les conseiller de prévention académiques, cette nomination exige la rédaction d'une lettre spécifique signée par le chef de service, ici l'inspecteur d'académie directeur des services départementaux de l'Education nationale. A deux exceptions près, cette lettre est signée par le chef de service.

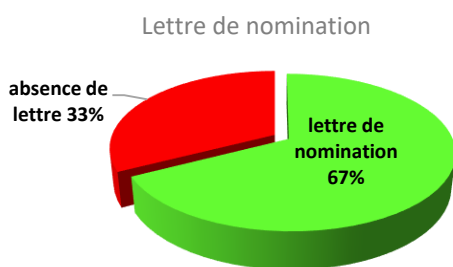


fig.9

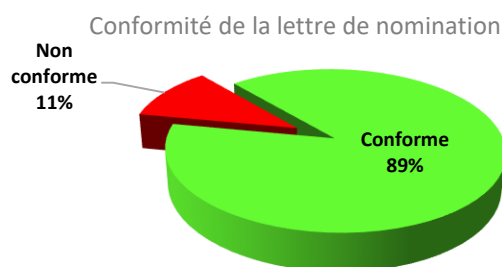


fig.10

Le même article dispose que le chef de service adresse aux assistants et conseillers de prévention une lettre de cadrage qui définit les moyens mis à leur disposition pour l'exercice de leurs missions. Une copie de cette lettre est communiquée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans le champ duquel l'agent est placé. Cette lettre est de fait signée par le chef de service. 63% de ces lettres ont un caractère académique qui permet d'adapter les missions aux spécificités locales. Toutefois ces lettres de cadrage à caractère académique ne vérifient pas toujours les obligations liées au modèle présenté par la circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

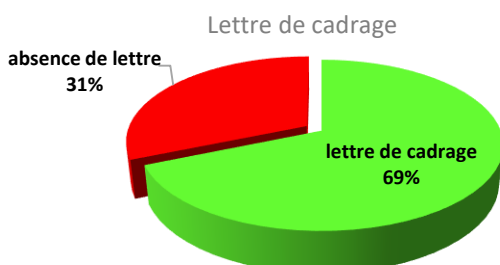


fig.11

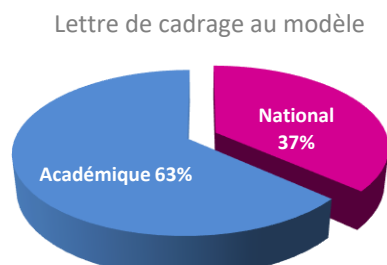


fig.12

3.3 Positionnement

Contrairement aux conseillers de prévention académiques, les lettres de cadrage positionnent bien en général le conseiller de prévention départemental auprès de l'inspecteur d'académie directeur des services départementaux de l'Education nationale.

3.4 Quotité de travail consacré à la mission

Les orientations ministérielles 2016-2017 précisent que, pour renforcer l'animation et la formation des réseaux des assistants de prévention et pour faire face à la montée en charge des travaux des CHSCT départementaux, les conseillers de prévention départementaux doivent pouvoir consacrer une part conséquente de leur temps de travail à leurs missions. Ainsi, il est écrit qu'il serait souhaitable qu'ils puissent exercer ces missions à temps complet ou à minima à mi-temps. Seuls 42% des conseillers départementaux consacrent au moins 50% de leur temps à leur mission. 30% des conseillers bénéficient d'une formalisation de cette quotité inscrite dans leur lettre de cadrage, une fiche de poste ou un état de ventilation de service. Moins de 20% des quotités de travail consacrées aux missions des conseillers de prévention départementaux sont portées à la connaissance des recteurs. Dans 80% des cas, les inspecteurs santé et sécurité au travail estiment la quotité consacrée insuffisante.

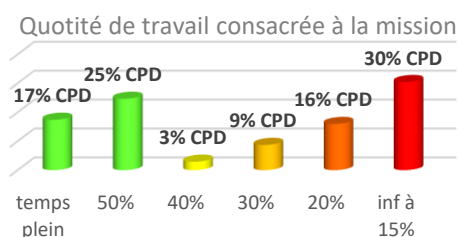


Fig.13



Fig.14



Fig.15

3.5 Déplacements

Hormis pour l'un deux, les conseillers de prévention départementaux sont amenés à se déplacer. 85% de ces derniers bénéficient de moyens de déplacement : voiture de service, remboursement de frais. On notera la difficulté parfois exprimée à disposer d'un véhicule de service peu nombreux au sein des DSDEN et donc peu disponible. Le remboursement des frais de déplacement ne se fait pas systématiquement par rapport à un budget spécifique à la mission de conseiller mais bien souvent grâce à la mission première du conseiller. Dans 41% des cas, les inspecteurs santé et sécurité au travail jugent insuffisants les moyens de transport mis à la disposition des conseillers.

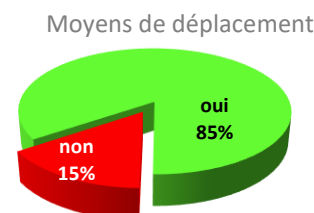


fig.16

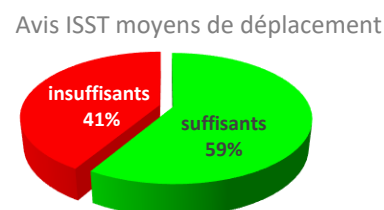


fig.17

3.6 Formation initiale et continue

Comme pour les conseillers de prévention académiques, les conseillers départementaux doivent bénéficier d'une formation initiale, préalable à leur prise en fonctions, et d'une formation continue en matière de santé et de sécurité. Là encore, aucun texte ne précise la durée minimale de ces formations, ni pour la formation initiale ni pour la formation continue. La plupart des formations se sont faites dans le cadre interne des académies. 11% des conseillers départementaux ont bénéficié d'une formation à l'Institut National du Travail Et de la Formation Professionnelle (INTEFP), notamment dans le cadre de la formation initiale.

24% des conseillers de prévention départementaux n'ont suivi aucune formation initiale. Pour les 76% qui ont bénéficié d'une formation initiale, leur nombre de jours est tout à fait variable (de 1 à 5 jours). 27% d'entre eux n'ont suivi qu'une seule journée de formation.

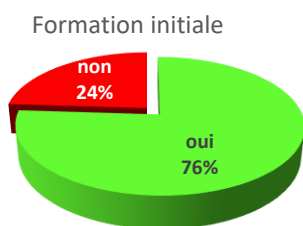


fig.18

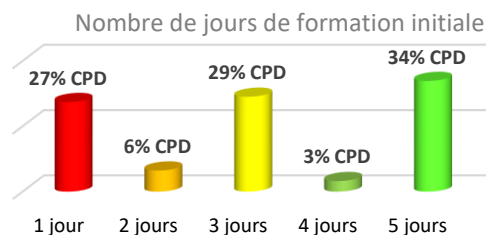


fig.19

40% des conseillers de prévention départementaux n'ont suivi aucune formation continue durant l'année 2013-2014. Là encore, d'une académie à l'autre le nombre de jours consacrés à cette formation continue est très variable. Seul un tiers de ces 40% des conseillers formés a bénéficié d'une formation d'au moins 3 jours.

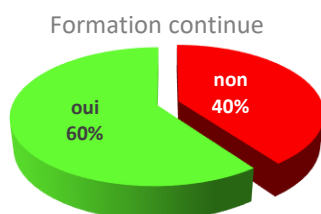


fig.20

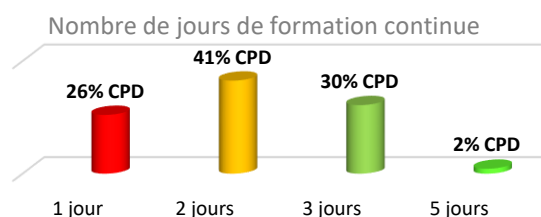


fig.21

4 Préconisations

Niveau d'action	académique	ministériel
Lettre de cadrage et positionnement	<ul style="list-style-type: none"> • Etablir par le chef de service (recteur-IA-DSDEN) une lettre de cadrage conforme à l'article 4 du 82-453 et plus précisément au guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015 ; • Y annexer un plan d'action en adéquation au programme annuel de prévention ; • Lier effectivement le conseiller de prévention au chef de service. 	
Quotité de travail réservée à la mission	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer le temps consacré à la mission de conseiller de prévention départemental. 	
Formation initiale et continue	<ul style="list-style-type: none"> • Etablir un état de la formation des conseillers de prévention 	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre en charge l'organisation de la formation initiale voire continue des conseillers ; • Privilégier les formations externes (INTEFP* voire ESENER** en partenariat avec l'INTEFP) ; • Arrêter un nombre de jours de formation initiale en adéquation avec le référentiel déployé dans le guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015 ; • Former les conseillers préalablement à leur prise de fonction.

*Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle

**École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Liste des figures

Figure 1	Lettres de nomination et de cadrage	page 7
Figure 2	Equivalent temps plein par académie	Page 8
Figure 3	CPA ayant bénéficié d'une formation initiale	
Figure 4	Nombre de CPA ayant bénéficié de jours de formation initiale	
Figure 5	Organismes de formation	
Figure 6	CPA ayant bénéficié d'une formation continue	
Figure 7	Nombre de jours de formation continue	
Figure 8	Statut des conseillers de prévention départementaux	Page 9
Figure 9	Lettre de nomination	
Figure 10	Conformité de la lettre de nomination	
Figure 11	Lettre de cadrage	
Figure 12	Lettre de cadrage conforme au modèle	Page 10
Figure 13	Quotité de travail consacrée à la mission de CPD	
Figure 14	Quotité de travail communiquée au recteur	
Figure 15	Avis ISST quotité de travail réservée à la mission de CPD	
Figure 16	Moyens de déplacement	
Figure 17	Avis ISST moyens de déplacement	Page 11
Figure 18	Formation initiale	
Figure 19	Nombre de jours de formation initiale	
Figure 20	Formation continue	
Figure 21	Nombre de jours de formation continue	



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

*Inspection Générale de l'Administration
de l'Éducation Nationale et de la Recherche
(IGAENR)*

Synthèse des entretiens conduits par les inspections générales avec les inspecteurs de santé et de sécurité au travail

Année scolaire 2015 – 2016

Septembre 2016

Christian BIGAUT
*Inspecteur général de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

SOMMAIRE

1. Le cadrage méthodologique.....	5
2. Les conditions d'exercice de la mission.....	6
2.1. Au plan statutaire.....	6
2.1.1. <i>Les nominations d'ISST en académie.....</i>	8
2.1.2. <i>Les promotions et progressions de carrière.....</i>	9
2.1.3. <i>La lettre de mission et les conditions d'exercice de la mission.....</i>	10
2.1.4. <i>Le positionnement dans l'organigramme.....</i>	12
2.2. Au plan des moyens matériels.....	15
2.2.1. <i>Les locaux.....</i>	17
2.2.2. <i>Les dotations en matériels.....</i>	17
2.2.3. <i>Les secrétariats.....</i>	18
2.2.4. <i>Les frais de déplacement : la situation est très hétérogène.....</i>	18
2.2.5. <i>La formation initiale et continue des ISST (article 5-3 du décret du 28 mai 1982).....</i>	19
2.2.6. <i>La composition du service santé et sécurité au travail.....</i>	19
3. Les missions des ISST.....	20
3.1. Le contrôle de conformité aux règles d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail applicables.....	22
3.2. Le conseil et l'expertise.....	22
3.3. La formation.....	23
3.4. La prévention des risques professionnels : la production des documents.....	23
3.4.1. <i>Mise en place du document unique (Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001).....</i>	23
3.4.2. <i>Mise en place des Plans Particuliers de Mise en Sureté face aux risques majeurs.....</i>	25
3.4.3. <i>Mise en œuvre du programme annuel de prévention.....</i>	25
3.5. La mise en place des CHSCT-A et des CHSCT-D (décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011).....	26
3.6. L'utilisation des machines dangereuses par les élèves de moins de 15 ans.....	26
4. La décentralisation.....	27
4.1. Les modes de collaboration.....	28
4.2. La transmission des rapports d'EPLÉ aux collectivités territoriales.....	28
4.3. Les personnels mis en place par les collectivités territoriales.....	29
4.4. La situation des assistants de prévention d'EPLÉ.....	31
5. Les collaborations éducatives et pédagogiques.....	32
6. Le pilotage et les outils.....	34
Conclusion.....	34
Annexes.....	37

En application de l'article 5 du décret n° 95 – 680 du 9 mai 1995 complétant le décret n° 82 – 453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique de l'État, de l'arrêté interministériel du 13 juillet 1999 sur les conditions de rattachement des fonctionnaires et agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité à l'IGEN et à l'IGAENR et de la note du service de l'IGAENR du 30 novembre 2004, les correspondants académiques des inspections générales sont appelés à conduire annuellement un entretien avec les inspecteurs santé et sécurité au travail de leur académie. Une grille d'entretien a été adressée aux correspondants académiques (Annexes n°1 et 2) accompagnée d'une lettre du chef de service de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche leur demandant de retourner les notes d'entretien aux deux correspondants nationaux de l'IGAENR et de l'IGEN pour l'hygiène, la santé et la sécurité au travail pour le 1^{er} juin 2016¹. (Annexe n°3).

La présente note est une synthèse de ces entretiens réalisés durant les mois d'avril à juillet de l'année scolaire 2015-2016.

La montée en puissance de la mission des ISST s'est poursuivie avec l'application de plusieurs textes, deux de 2009, un de 2010 et trois de 2011, sans compter les textes d'application de l'accord-cadre relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique du 22 octobre 2013 ainsi que, suite aux attentats, deux textes nouveaux en novembre 2015.

Deux textes de 2009

- Le premier texte, l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique qui comporte une action 4 intitulée « amélioration du fonctionnement du réseau des inspecteurs hygiène et sécurité (IHS) et des agents chargés des fonctions d'inspection (ACFI) » prévoyant le développement des compétences et des fonctions – mieux professionnalisées- ainsi qu'un positionnement hiérarchique rénové (4.2 : proposition C « assurer le positionnement hiérarchique des IHS et ACFI à un niveau suffisant leur permettant d'asseoir leur autorité »). Ce texte prévoit notamment, l'achèvement de la mise en place généralisée du document unique des résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des agents ; l'évaluation et la prévention des problèmes de santé liés aux risques psychosociaux ; l'évaluation et la prévention des troubles musculo-squelettiques TMS) ; le suivi médical des risques cancérogènes, mutagènes ,toxiques pour la reproduction (CMR) et l'amélioration de la formation des agents de la fonction publique en hygiène et de sécurité. A été signée, le 18 mai 2010 une circulaire de la direction générale de l'administration de la fonction publique rappelant les obligations des administrations de l'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels (voir l'annexe n° 2 de la synthèse 2009-2010). Des actions d'informations et de formations ont été mises en œuvre dans les rectorats.

De nombreuses académies ont mis l'accent sur les risques psychosociaux et la souffrance au travail qui n'avaient jamais été évalué jusqu'il y a deux ans. La prévention des RPS a pris une place croissante. Plusieurs textes sont intervenus concernant les RPS :

- L'accord cadre relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique signé le 22 octobre 2013 avec huit organisations syndicales représentatives et les employeurs publics qui prévoit que chaque employeur public doit réaliser, au niveau local, un diagnostic partagé des facteurs RPS qui sera présenté et débattu au sein du CHSCT, puis intégré au DUER, et élaborer des propositions d'amélioration intégrées dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

- La circulaire du 20 mars 2014 relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques.

- La circulaire du 20 mai 2014 relative à la mise en œuvre de l'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de l'Etat.

C'est une problématique en expansion et très chronophage dont les contours restent à préciser selon plusieurs inspecteurs généraux qui rapportent encore cette année les propos des ISST. Toutes les académies ont mis en place un programme de mesures et d'actions concernant la prévention, la détection, l'information et la formation des RPS et l'accompagnement des publics concernés. L'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche a apporté sa contribution à l'expertise de l'efficacité des procédures de prévention des RPS de chaque académie. (Rapport 2014-070 de juillet 2014 « Synthèse des notes d'expertise des Inspecteurs Généraux de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche concernant l'efficacité des dispositifs de prévention des RPS mise en œuvre dans les académies »).

- Le second texte, l'article 43 de la loi n° 2009 – 967 du 3 août 2009 de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement conduisant à réaliser des diagnostics pour vérifier l'état des sols dans environ 2000 établissements sur l'ensemble du territoire national. Ce diagnostic consiste à comparer la localisation d'anciens sites industriels potentiellement pollués avec celle des établissements publics ou privés accueillant des populations dites sensibles (de 0 à 17 ans). Sont concernés les écoles maternelles et élémentaires, les collèges et lycées et les établissements de formation professionnelle des jeunes. Une circulaire interministérielle du 4 mai 2010 précise le rôle des préfets, des recteurs d'académie, des inspecteurs d'académie-DSDEN et des IHS pour accompagner la mise en œuvre des diagnostics. Ces derniers sont chargés de collecter les coordonnées des chefs d'établissement, des directeurs d'école et de tout autre contact nécessaire (Voir annexe n° 3 de la synthèse 2009-2010).

Plusieurs académies ont commencé depuis quatre ans à réaliser le diagnostic de l'état des sols dans les établissements scolaires susceptibles d'être concernés. La mise en œuvre de cette nouvelle compétence est parfois de la compétence exclusive du conseiller de prévention académique ou du correspondant académique «risques majeurs» comme à Reims, Nantes,

Strasbourg ou Toulouse avec la délégation académique aux risques majeurs (DARM). Ce sujet est tombé en désuétude depuis trois ans.

Plusieurs inspecteurs généraux mentionnaient déjà en 2014, comme cette année, le constat des ISST : cette nouvelle compétence n'est ni intégrée dans le programme de prévention de l'éducation nationale, ni dans les programmes académiques.

- Un texte de 2010

Le texte est la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Ce texte institue dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat, les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

- Trois textes de 2011

-Le premier texte, le décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements ou services publics de l'Etat.

- Le second texte, le 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 de la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Ce texte a étendu le champ des compétences des comités hygiène et sécurité aux conditions de travail en les transformant en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), en rénovant et valorisant le réseau des agents chargés de mission de conseil et d'assistance dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité en instituant les assistants et les conseillers de prévention et en substituant l'appellation inspecteur santé et sécurité au travail à celle d'inspecteur hygiène et sécurité.

- Le troisième texte, la circulaire de la DGAFP, MFPF 1122325 du 8 août 2011 d'application des dispositions du décret du 28 juin 2011. Cette circulaire a été abrogée par la circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-443 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique afin d'intégrer les modifications apportées par le décret n°2014-1255 du 27 octobre 2014 relatif à l'amélioration du fonctionnement des services de médecine de prévention et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la fonction publique de l'Etat. Ce texte n'a été mentionné par aucun ISST.

L'application de ces multiples textes s'est traduite par des changements dans les conditions d'exercice des fonctions des ISST avec l'adjonction des conditions de travail dans la mission des inspecteurs. Les aspects médiation et expertise se sont fortement développés parfois au détriment de la fonction de contrôle. Avec les enquêtes des CHSCT, les ISST accompagnent les délégations dans la préparation des enquêtes, des visites et des rédactions. L'application de ces textes a également entraîné, par l'examen des conditions de travail, une rénovation des

instances et un approfondissement du dialogue tant avec les partenaires internes (RH, comité médicaux, corps d'inspection) qu'avec les partenaires externes (DASEN, inspecteurs de circonscription, chefs d'établissement et directeurs d'écoles).

Enfin, plusieurs textes sont intervenus concernant la procédure de dérogation prévue à l'article L 4153-9 du code du travail pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans avec des difficultés d'application mentionnées dans les deux synthèses annuelles antérieures.

Deux textes en 2015.

Le premier, la circulaire n°2015-205 du 25 novembre 2015 relative au Plan Particulier de Mise en Sécurité face aux risques majeurs (BOEN n°44 du 26 novembre 2015). Cette circulaire abroge et remplace la circulaire n°2002-119 du 29 mai 2002 portant création du PPMS face aux risques majeurs. En annexe, elle comprend un guide d'élaboration du PPMS. A destination des directeurs d'école, des chefs d'établissement et des équipes pédagogiques. Elle ajoute des recommandations générales selon les types de risques « Attentat ou intrusion intérieur ».

Le second, la circulaire n°2015-206 du 25 novembre 2015 relative aux mesures de sécurité applicables dans les écoles et établissements après les attentats du 13 novembre 2015 (BOEN n°44 du 25 novembre 2015) qui concerne notamment le plan particulier de mise en sécurité et le diagnostic sécurité. Les écoles et les établissements scolaires doivent tous avoir élaboré un PPMS. Dans le second degré, l'ensemble des collèges et des lycées doit avoir élaboré un diagnostic de sécurité.

1. Le cadrage méthodologique

Comme les années antérieures, il était demandé ,à partir d'une grille de questions détaillées mise à jour pour tenir compte des évolutions réglementaires, aux correspondants académiques des inspections générales, après un rappel de la situation statutaire des ISST, de faire porter, à partir d'une grille précise de questions , leurs entretiens sur 5 points :

- Les conditions d'exercice de la mission** (les changements concernant leurs conditions administratives et matérielles d'exercice de leurs fonctions, le positionnement hiérarchique) ;
- Les activités conduites** (nombre d'établissements visités ayant fait l'objet d'une note de visite ou d'un rapport d'inspection, les grandes lignes de l'activité annuelle ...) ;
- La décentralisation** (dans l'attente de la publication d'un décret relatif à la répartition des compétences entre l'État et les collectivités territoriales) a donné lieu à une diversité de pratiques et à plusieurs interrogations ;
- Les collaborations éducatives et pédagogiques.**
- Les conditions de création et de fonctionnement des nouvelles instances que sont les CHSCT Académiques et les CHSCT Départementaux.**

En 2016, 25 comptes-rendus d'entretien ont été retournés. Plusieurs d'entre eux concernent des ISST nouvellement recrutés, voire en cours de recrutement, et dans l'impossibilité de répondre, totalement ou partiellement, pour une activité couvrant la totalité d'une année scolaire. Six comptes-rendus d'entretien ont été rédigés conjointement par les deux COAC des deux inspections générales.

En 2015, 30 comptes-rendus d'entretien concernant les 30 ISST ont été retournés, soit 100%, dont 4 rédigés conjointement avec le COAC-IGEN.

En 2014, 28 comptes-rendus d'entretien sur 29 ISST en fonction ont été retournés par les inspecteurs généraux de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche ou par les inspecteurs santé, sécurité au travail (L'ISST de Guyane est décédé en cours d'année).

En 2013, 28 comptes-rendus d'entretien sur les 30 ISST en fonction ont été retournés dont deux ont été rédigé conjointement par l'IGEN et l'IGAENR.

En 2012, 27 comptes-rendus d'entretien sur les 28 ISST en fonction ont été retournés, soit près de 99 %. Deux ISST n'avaient pu être rencontré : celui de Besançon, longuement absent pour des raisons de santé et qui n'a été remplacé qu'en juillet 2012 et celui de Versailles pour lequel un appel à candidature n'avait pas permis à l'académie de trouver un ISST.

En 2011, 25 comptes-rendus d'entretien sur 29 IHS en activité ont été retournés soit un taux de couverture supérieur à celui de l'année 2010 (de plus le 30^e IHS a été injoignable car en arrêt maladie (Besançon)).

En 2010, 23 comptes-rendus d'entretien sur 29 IHS en activité ont été retournés soit un taux de couverture des académies de 79,31%

En 2009, 19 comptes-rendus d'entretien avaient été renvoyés pour établir la synthèse 2008-2009, soit un taux de couverture des académies de 63,33 % – taux supérieur à celui de 2007-2008, 56,6% – mais inférieur au taux de 66 % en 2006-2007, de 93 % en 2005-2006 et de 60 % en 2004-2005.

Les chiffres de rédaction conjointe laissent, pour cette année encore, une marge de progrès importante. Pour être en conformité avec l'article 2 de l'arrêté du 13 juillet 1999, il serait souhaitable qu'un nombre de rapports plus élevé soit élaboré conjointement par les deux inspections générales. De plus, l'IGEN dispose de compétences spécifiques concernant les évolutions de carrière des inspecteurs d'hygiène et sécurité de l'enseignement scolaire.

Dans certains cas, les IGAENR ont pu avoir un échange avec les secrétaires généraux d'académie voire avec les recteurs avant ou après l'entretien avec l'ISST.

L'entretien annuel avec les inspecteurs santé et sécurité au travail permet de recueillir directement des éléments d'information utiles à l'inspection générale et de souligner l'intérêt pour cette mission incontournable : l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Les ISST sont très sensibles à cette rencontre annuelle avec leurs inspections générales qui est une manifestation de reconnaissance de leur mission et de la manière dont ils la conduisent.

2. Les conditions d'exercice de la mission

2.1. Au plan statutaire

Au plan global, la situation est, au 1er juin 2016, indiquée ci-dessous.

I - Tableau synoptique des situations individuelles

Situation individuelle 2015-2016						
Académie	Nom et prénom	Date de nomination	Corps et grade	Echelon		Promouvabilité
				à l'entrée en fonction	aujourd'hui	
Aix-Marseille	BECHET Pierre	sep. 2003, entré en fonction janvier 2004	Certifié HC	9e échelon CN	7 ^e échelon HC	
Amiens	Bury-Hemmer Nathalie	Juin 2016	PLP- HC			
Besançon	RENAUD Yves	01/09/2012	Certifié HC	4 ^e échelon	5e échelon	–

Situation individuelle 2015-2016

Académie	Nom et prénom	Date de nomination	Corps et grade	Echelon		Promouvabilité
Bordeaux	Coche Christine	1 ^{er} sep 2014 1er sep.2014	Att.princip d'Adm	4e échelon	5é échelon	
Caen						
Clermont-Ferrand	PEYMAUD Christian	13/07/1999, entré en fonction : 1er sept.1999	Technicien de classe supérieure	4e échelon (classe N)	7e échelon (classe S)	
Corse	PONS Julien	2 Mai 2012, entré en fonction 2 Mai 2012	IGR	4e échelon 2 e classe	5 e échelon	
Créteil	Abdelhafid Malika	2016	Att.princ. terr			
Dijon	CHARNET Marc	1er sep.1999 1er sep.1999	Certifié	10e échelon	7e échelon HC	Aucune (sommet échelonnement indiciaire)
Grenoble	LARNAUD Henri	1er fév.2009	PLP HC	10e échelon (classe N)	7e échelon HC	Retraite en 2016
Guadeloupe	HASSAN-DIB Sébastien	1er sep.1998 et 30 oct 2014	certifié HC	7e échelon	8e échelon HC	
Guyane	Galliot Christelle	28 aout 2014 1 ^{er} sept 2014	PLP	5e échelon (CN)	6e échelon	
Lille	Deplanque François	2 mai 2016	Ass Ingén	5e échelon	5e échelon	
Limoges	LECLERC Nicolas	4 janv.2010 4 janv.2010	PE CN	8e échelon	10e échelon	
Lyon	BOUSQUET Daniel	1er sep.1998 11 juin 2014	PLP HC	PLP 2e grade 8e échelon	7e échelon HC	NON
Martinique	Waloszek Virginie	6 octobre 2015	Certifiée HC	5e échelon HC	5e échelon HC	
Montpellier	TABOURIECH Yves	1er sep.2002 1er sep.2002	Agrégé	10e échelon, certifié CN	6e échelon, HC	.
Nancy-Metz	SALZGEBER Joséphine	1 sept 2012	IGR 2 ^e classe	5e échelon	5e échelon	
Nantes	GUIGNARD Sylvain	1er sep 2010	PLP HC	6é échelon	7e échelon	.
Nice	CANATO Sandra	01/09/2013 22/06/2015	PLP 2	8 ^e échelon	9 e échelon	
Orléans-Tours	Egirole Marie-Florence	NR	Att princip. d'Adm	4e échelon	5e échelon	

Situation individuelle 2015-2016

Académie	Nom et prénom	Date de nomination	Corps et grade	Echelon		Promouvabilité
Paris	FERIER Gilles	19/12/2013	PDIR 1 ^{ère} classe	11e échelon	11 ^e échelon	
Poitiers	Sarradin Denis	02/01/2016	IEN	8e échelon	10e échelon	HC
Reims	HOURRIEZ Patrice	1er sep.2004 1er sep.2004	PLP HC 7e échelon	PLP 10e échelon CN	PLP HC 7e échelon HC	Aucune
Rennes	Le Gouard Christelle	1er sep.2015	PLP CN	9e échelon, CN	10e échelon CN	HC
La Réunion	ECOLIVET Christian	16 aout 2011	Certifié	8e échelon	4e échelon HC	
Rouen	BOURDONNET Xavier	7 fév 2011	Certifié CN	9e échelon	11e échelon	HC
Strasbourg	HUHARDEAUX Isabelle	1 sep 2009	Certifié CN	8e échelon	10e échelon	
Toulouse	LAVEILHE Daniel	01/09/2003	IEN HC	8e échelon CN	8e échelon Chevron A 3 HC	Echelon spé HC
Versailles	Vincent Tiffoche	6 avril 2013 1 juin 2016	Certifié CN	10 ^e échelon	11 ^e échelon	HC

2.1.1. Les nominations d'ISST en académie

- De juillet 2015 à Juillet 2016, outre Caen et Grenoble, en cours de procédure de recrutement, six nominations sont intervenues : à Amiens avec madame Nathalie Bury-Hemmer, à Créteil avec madame Malika Abdelhafid, à Lille avec monsieur François Deplanque, en Martinique avec madame Virginie Waloszek, à Poitiers avec monsieur Denis Sarradin, à Rennes avec madame Christelle Le Gouard. C'est donc huit renouvellements, un record.

- De Aout 2014 à Juin 2015, trois nominations sont intervenues : pour trois femmes, mesdames Christine Coche à Bordeaux, Christelle Galliot en Guyane et Marie-Françoise Egiole à Orléans-Tours.

- De Août 2013 à juillet 2014, la nomination de madame Sandra Canato à Nice pour remplacer monsieur Jean Pierre Olivier parti en retraite.

- De Août 2012 à juillet 2013, trois situations nouvelles :

La nomination dans l'académie de Versailles, le 14 novembre 2012 de monsieur Vincent Tiffoche au poste vacant d'ISST.

La nomination dans l'académie de Poitiers en juin 2013 de monsieur Sylvain Richard Lavastre en remplacement de madame Rimbeau en retraite le 1er septembre.

- La nomination dans l'académie de Paris en juin 2013 de monsieur Gilles Ferrier en remplacement de monsieur Bertrand Le Bihan en retraite le 1 er septembre.

- De Août 2011 à juillet 2012 deux situations nouvelles :

La nomination dans l'académie de Corse, le 2 mai 2012 de monsieur Julien Pons.

La nomination en cours dans l'académie de Besançon de monsieur Yves Renaud.

- De Août 2010 à juillet 2011 deux situations nouvelles :

La nomination dans l'académie de Lille, le 1er octobre 2010 de monsieur Olivier Casals.

La nomination dans l'académie de Rouen, le 7 février 2010 de monsieur Xavier Bourdonnet.

2.1.2. Les promotions et progressions de carrière

Les ISST assurent une mission d'inspection alors que peu d'entre eux ont un statut d'inspecteur. La majorité est constituée d'enseignants. L'hétérogénéité statutaire de ces personnels, sans avoir le statut d'inspecteur, constitue un handicap pour l'exercice de leur fonction de contrôle dont les conséquences ont été indiquées dans une lettre du 30 janvier 2007 de la DGRH du ministère par les deux inspections générales : la disparité des primes perçues, la très grande variabilité de leur place au sein des services académiques. Beaucoup souffrent d'une absence d'évolution de carrière. Depuis 2009, aucun ISST n'a bénéficié d'une promotion de grade.

Les raisons sont les suivantes :

1) L'absence d'homogénéité des statuts des ISST :

La fonction d'IHS demeure marquée par une très forte hétérogénéité des statuts des personnels qui l'exercent » (Tableau n°1).

2) Le positionnement professionnel :

La question des critères d'évaluation des missions menées par les inspecteurs santé et sécurité au travail est spécifique : ce ne sont plus ceux d'un enseignant évalué par un inspecteur pédagogique car ils ne sont plus devant des élèves, ce ne sont pas davantage des inspecteurs statutairement car ils n'appartiennent pas à un corps d'inspecteur. Ils exercent une mission d'inspection, de contrôle et de conseil.

Plusieurs notes des inspecteurs généraux continuent de réitérer le constat du malaise de certains ISST du fait de leur situation résultant d'absence de position statutaire donnant une reconnaissance professionnelle – surtout dans le contexte de la transformation des CHS en CHS-CT et de la montée en puissance de la question des conditions de travail et de la médecine de prévention- particulièrement ressenti dans l'exercice de leurs fonctions de contrôle. Face aux chefs d'établissement, les ISST/IEN se posent effectivement moins la

question de leur autorité que les enseignants, nonobstant la reconnaissance de la qualité de leur expertise en matière de formation et de production d'outils.

Aujourd'hui, les 29 ISST recensés sont principalement sous statut d'enseignant (18), d'inspecteur de l'éducation nationale (2) et (9) de SASU, TOS, d'Attachés d'administration, d'IGR, d'IGE et chefs d'établissement. Une extrême diversification des profils des recrutés se constate.

Afin de mieux visualiser la fonction d'ISST, lui conférer une reconnaissance plus importante, les inspections générales ont depuis 2014 créé un espace collectif sur leur site dans pléiade III (Annexe n°4) pour une meilleure visibilité des travaux collectifs.

2.1.3. La lettre de mission et les conditions d'exercice de la mission.

II - Tableau : Conditions d'exercice de la mission

Conditions d'exercice de la mission					
Académie	Lettre de mission		Indemnité		
	Programme annuel de prév(1)	Rédigée I.G.	charges administr.	charges de fonction	HS
Aix-Marseille	05/01/2016	OUI	OUI 296 euros/mois	OUI (compensation de la perte d'ISO)	NON
Amiens					
Besançon	09/06/2016	OUI	OUI (IFTS : 449 euros)	NON	NR
Bordeaux	17/03/2016	OUI	NON	NON	NON
Caen		OUI			
Clermont-Ferrand	25/03/2016	OUI	NON	Prime de technicité	NON
Corse		OUI			
Créteil					
Dijon	09/10/2014	OUI	OUI (IFTS 3 900 €)	NON	NON
Grenoble	23/11/2015	OUI	OUI (IFTS 250 €)	NON	OUI pour formation
Guadeloupe	NR	NON (par le Recteur)	OUI (5 HSA)	OUI HSE	180 HSE
Guyane	Nov 2015	OUI plus le Recteur	OUI (IFTS 10298 euros)	NON	NON
Lille	OUI	OUI plus le Recteur	NR	NR	NR
Limoges	13/10/2015	OUI plus le Recteur	OUI (753 euros/mois)	OUI	NON
Lyon	15/12/2015	OUI	OUI IFTS 500€	NON	NON

Conditions d'exercice de la mission					
Académie	Lettre de mission		Indemnité		
	Programme annuel de prév(1)	Rédigée I.G.	charges administr.	charges de fonction	HS
Martinique	24/03/2015	OUI	NON	NON	NON
Montpellier	03/12/2015	OUI	OUI (IFTS 600 €)	OUI IFTS	NON
Nancy-Metz	OUI	OUI	OUI (IFTS 462€)	Prime IGR 700 euros	NON
Nantes	10/11/2015	OUI plus le Recteur	OUI (IFTS : 550€)	NON	NON
Nice	30/06/2015	OUI	OUI (IFTS : 465 €)	NON	NON
Orléans-Tours		OUI	RIFSEEP	NON	NON
Paris		OUI			
Poitiers	06/10/2015	OUI	OUI (800€/mois)	NR	NR
Reims	05/11/2015	OUI	OUI (511€/mois)	NON	NON
Rennes	15/12/2015	OUI_	OUI (IFTS 445€)	NON	NON
La Réunion	02/05/2016	OUI plus recteur	OUI (IFTS : 472€)	NON	NON
Rouen	10/11/2015	OUI plus Recteur	NON	OUI 3800€/an	NON
Strasbourg	Absence	OUI	OUI (IFTS 572€)	NON	NON
Toulouse	03/12/2015	OUI	OUI (800€)	NON	NON
Versailles	21/06/2016	OUI	OUI (500 €)	NON	NON

1) Date d'adoption du programme annuel de prévention de l'académie par le CHSCT A

La compétence de rédaction des lettres de mission aux ISST a été transférée depuis 2011 aux inspections générales. L'article 5-1 du décret du 28 mai 1982 modifié par le décret du 28 juin 2011 dispose « Dans les administrations de l'Etat, les inspecteurs santé et sécurité au travail sont rattachés, dans l'exercice de leurs attributions, aux services d'inspection générale des ministères concernés. (...). Le chef du service de rattachement des inspections santé et sécurité au travail adresse à ceux-ci une lettre de mission qui définit la durée et les conditions d'exercice de leur mission. Cette lettre est communiquée pour information au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel concerné ». 27 lettres de mission ont été rédigées conformément au décret du 28 juin 2011 et à la circulaire du 9 août 2011 de la fonction publique et envoyées, sous couvert de chaque recteur, aux ISST. 3 n'ont pu être

rédigées faute de pouvoir produire un acte de nomination dans la fonction. L'attention de la DGRH du ministère a été appelée sur cette carence. Par lettre du 21 août 2013, la DGRH a appelé l'attention des recteurs sur les ISST sans arrêté d'affectation permettant une amélioration de la situation. (Annexe n°5 de la synthèse 2014-2015). L'année scolaire 2015-2016 est encore transitoire, certains ISST ont eu deux lettres de mission (une du recteur, une de l'inspection générale) pour, en principe, les missions annexes. Des lettres de mission distinctes sont aussi notifiées à certains ISST pour certains établissements : CANOPEE ex CRDP, CNED, SIEC (Service inter académique des examens et des concours), CIO. Cette année, en application de la nouvelle réglementation, chaque ISST a reçu de l'inspection générale, une lettre de mission spécifique concernant leurs compétences pour les GIP (Groupement d'intérêt public « Formation continue et insertion professionnelle » GIP-FCIP) (Annexe n°5)

Les ISST d'académie ont, afin d'apporter leur expérience de terrain, réalisé des travaux collectifs, permettant une mutualisation des outils réalisés.

2.1.4. Le positionnement dans l'organigramme

III - Tableau Positionnement dans l'organigramme académique

Académie	Positionnement dans l'organigramme académique					
	Rattachement administratif	Appellation	Rencontre avec			
			recteur	SG Académie	SGA(DRH)	SG adjoint
Aix-Marseille	Auprès du SG	ISST (2)	0 fois/an	OUI ponctuelles	Régulièrement	Ponctuelle
Amiens						
Besançon	Auprès du SG	ISST (2)	parfois	parfois	Par les CHSCTA	1 fois
Bordeaux	Auprès du recteur	ISST (1)	0	1 fois/an	Selon besoin	0
Caen						
Clermont-Ferrand	Auprès du Recteur	ISST	1fois/an	2 à 3 fois	NR	Parfois
Corse						
Créteil						
Dijon	NR	ISST (1)	Variable	OUI Ponctuelles	OUI Ponctuelles	OUI Ponctuelles
Grenoble	Auprès du SG	ISST (1)	OUI 2 fois/an	OUI 1 fois/trimestre	OUI 1 fois/trimestre	OUI A la demande
Guadeloupe	Auprès du SG	ISST (1)	NON	NON	NON	NON
Guyane	Auprès du Recteur	ISST	Quand nécessaire	Très régulièrement	Régulièrement si nécessaire	Dès que nécessaire
Lille	Auprès du SG	ISST	NR	NR	NR	NR

Académie	Positionnement dans l'organigramme académique					
	Rattachement administratif	Appellation	Rencontre avec			
			recteur	SG Académie	SGA(DRH)	SG adjoint
Limoges	Auprès du recteur (2)	ISST -Conseiller technique, correspondant sécurité	Rare	OUI 2 fois/an	OUI Régulièrement	NR
Lyon	Auprès de la rectrice	ISST (1) - Coordonnateur des risques majeurs	Si nécessaire	Si nécessaire	Très régulière	Rarement
Martinique	Auprès de la rectrice	ISST (2)	1/mois	Ponctuelle	NON	NON
Montpellier	Auprès du SG	ISST (1)	Si besoin	OUI Si besoin	OUI Si besoin	OUI Si besoin
Nancy-Metz	Auprès du recteur et SGA	ISST – Conseiller technique (1)	OUI	OUI Tous les 2 mois	OUI Tous les 3 mois	OUI 2 fois/an
Nantes	Rattaché au DRH-DAFPIC	ISST (1)	NON	NON	OUI 10 fois/an	OUI 5 fois/an
Nice	Auprès du SG	ISST (1)	1 fois/AN	OUI A la demande	A la demande	NON
Orléans-Tours	Auprès du recteur	ISST-conseiller technique, correspondant académique pour les risques majeurs	OUI 3 fois/ trimestre	OUI 2 fois/ trimestre	OUI 2 fois/ trimestre	1 ou 2 fois/an
Paris						
Poitiers	NR	ISST (3)	NON	2 fois depuis le 2 mars 2016	OUI 3 fois	NR
Reims	Rattaché au recteur et DRH	ISST (1)	OUI 2 fois/an	3 fois/an	2 fois/an	NR
Rennes	Auprès du recteur	ISST-conseiller technique correspondant à la sécurité routière	1 fois/ 2 mois	2 fois /3 mois	1 fois/3 mois	NR
La Réunion	Auprès du recteur	ISST-conseiller technique (1) cons. Sécurité et autres...	OUI 2 fois/an	OUI 1 fois/ trimestre	OUI 1 fois/trimestre	Autant de fois que nécessaire
Rouen	Auprès du SG	ISST (2)	NON	Souvent	Très souvent	Très souvent

Académie	Positionnement dans l'organigramme académique					
	Rattachement administratif	Appellation	Rencontre avec			
			recteur	SG Académie	SGA(DRH)	SG adjoint
Strasbourg	Auprès du DRH	ISST (2)	1 fois/mois	0	1 fois/ trimestre	0
Toulouse	Rattachement au SGA au sein du pôle support et expertise	ISST (1)	2 fois/an	Mensuelle	Mensuelle	Mensuelle
Versailles	Auprès du SGA	ISST (1)	Rare	Autant que nécessaire	Suivant besoins	NON

- 1) ISST visible dans l'organigramme de l'académie en ligne, apparait automatiquement.
- 2) ISST pas visible
- 3) Non renseigné
- 4) Indépendance du service de prévention

La notion de positionnement est sujette à confusion : pour certains, elle indique le signataire de l'arrêté de nomination, c'est-à-dire le recteur ayant procédé à la désignation de l'ISST après avis de l'inspection générale, pour d'autres, elle indique l'interlocuteur privilégié de l'ISST au sein de son académie. Dès lors, les positionnements dans l'organigramme des académies fluctuent ainsi que le tableau de synoptique ci-dessus permet de le constater : la plupart des ISST sont administrativement rattachés aux secrétaires généraux avec lesquels s'établit la relation fonctionnelle (Aix-Marseille, Besançon, Grenoble, Guadeloupe, Lille, Montpellier, Rouen), aux secrétaires généraux adjoints (Versailles) et même au recteur (Bordeaux, Clermont-Ferrand, Guyane, Limoges, Lyon, Martinique, Orléans-Tours, Rennes,, la Réunion). Plusieurs ISST sont rattachés à une double autorité, recteur et secrétaire général de l'académie (Nancy-Metz), au recteur et au DRH (Reims). Deux ISST sont rattachés à des directions : la DAFPIC pour Nantes et la DRH pour Strasbourg.

La visibilité difficile est à l'image du positionnement des ISST dans les académies. Elle est contingente et même changeante d'une année sur l'autre. La désignation ou l'absence de désignation en qualité de conseiller technique diffère d'une académie à l'autre et parfois d'une année à l'autre. Les diverses appellations utilisées illustrent les différentes fonctions des ISST : inspecteur lorsqu'il s'agit de contrôler, de conseiller et d'animer, ingénieur lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre, formateur lorsqu'il s'agit de former notamment pour les nouvelles compétences... Un cas, déjà signalé l'an dernier : l'ISST de Lyon qui assure aussi la fonction de « coordonnateur académique des risques majeurs » et indique que celle-ci « est très chronophage et occupe une bonne partie de l'année scolaire » (sic) qu'il évalue à 42% de son activité annuelle. Néanmoins, suite à la lettre du 27 novembre 2013 signée par le doyen de l'IGEN, le chef de service de l'IGAENR et la DGRH aux recteurs la variété des appellations a été réduite et un recentrage des ISST sur l'exercice de la fonction se constatent cette année. (Annexe n°7 de la synthèse 2014-2015).

La garantie d'indépendance exigée par la fonction d'inspecteurs d'hygiène et de sécurité doit conduire à ne pas transformer les inspecteurs santé et sécurité au travail en chef de pôle sous l'autorité hiérarchique du recteur. Des rattachements sont parfois illisibles : ainsi Toulouse (rattachement « au SG adjoint au sein du pôle rapport et expertise). Le COAC de Toulouse indiquait l'an dernier « On observera que contrairement à ce qui avait été envisagé l'an dernier et recommandé par les correspondants académiques de l'IGAENR, ce positionnement n'a pas été modifié. En effet, il avait été demandé qu'à l'occasion de la création d'un pôle santé et sécurité au travail rattaché fonctionnellement au secrétaire général adjoint DRH, qui a en charge le secteur sanitaire et social, l'ISST et le réseau des conseillers et assistants de prévention soient rattachés à la DRH, ce qui aurait apporté davantage de cohérence et de lisibilité à leur action. On soulignera cependant que l'ISST est régulièrement voire systématiquement associé par le SG-DRH à tous travaux et réflexions dans lesquels sa compétence peut être requise». Le même constat demeure !

Il conviendrait d'uniformiser encore les positionnements des ISST qui sont différents suivant les académies, les années et les recteurs

2.2. Au plan des moyens matériels

IV - Tableau sur les moyens de fonctionnement mis à disposition

Académie	Déplacements			Bureau	Secrétariat	Téléphone		Informatique	Documentation	Appareillage de contrôle
	Frais de déplacement	Ligne de crédit	Autre			F	P			
Aix-Marseille	OUI	Chorus	Utilisation d'un véhicule administratif 3 fois	OUI partagé avec des membres de la DASH	NON	OUI	OUI	un PC fixe et un portable	NON	OUI (Prêt médecin de prévention)
Amiens										
Besançon	OUI	Barème IK	NON	OUI individuel	NON	OUI	OUI	PC portable	OUI	OUI
Bordeaux	OUI 4000 km	BOP 141	NON	OUI individuel	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
Caen										
Clermont-Ferrand	OUI	BOP 214	Utilisation d'un véhicule administratif	OUI individuel	AUCUN	OUI	OUI	PC portable	CD éditions législatives	OUI
Corse										
Créteil										

Académie	Déplacements			Bureau	Secrétariat	Téléphone		Informatique	Documentation	Appareillage de contrôle
	Frais de déplacement	Ligne de crédit	Autre			F	P			
Dijon	OUI	800 € avec le CPA	OUI véhicule de service	OUI individuel	OUI partagé	OUI	NON	OUI	OUI	OUI
Grenoble	OUI 4 000 €	BOP 214	Possible	OUI partagé	NON	OUI	OUI	OUI	NR	OUI
Guadeloupe	NON	NON	NR	OUI partagé	OUI partagé	OUI	OUI	OUI	NON	OUI
Guyane	NR	NR	OUI	OUI partagé CPA	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Lille	OUI 1800 €	NR	OUI véhicule	OUI Individuel	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
Limoges	OUI 3 000 €	OUI : déplacement	Utilisation exceptionnelle véhicule administratif	OUI individuel	OUI partagé CPA	OUI	OUI	PC portable	Abonnement à «Travail et sécurité»	OUI
Lyon	OUI	Budget corps d'inspection	6 400 km alloués	OUI partagé avec format risques majeurs	OUI partagé avec IEN	OUI	OUI	PC portable	NON	OUI
Martinique	OUI	NON (EF)	NON	OUI individuel	OUI partagé	OUI	NON	OUI	NON	OUI
Montpellier	OUI	DT (Ulysse)	Utilisation ponctuelle d'un véhicule administratif	OUI individuel	Pas de secrétariat	OUI	OUI	PC portable	NON	Quelques équipements, convention CRAM
Nancy-Metz	OUI 5000km	BOP 214	Véhicule administratif possible	OUI individuel	OUI partagé	OUI	NON	OUI + station mobile	OUI	OUI
Nantes	OUI	NR	Utilisation d'un véhicule administratif	OUI individuel	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
Nice	OUI 2 300 €	BOP 214	NON	Partagé avec CPA	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Orléans-Tours	OUI	enveloppe de 3 780 € BOP 141	Utilisation exceptionnelle d'un véhicule	OUI partagé avec 1 ingénieur de formation de la DIFOR	OUI partagé avec 3 personnes	OUI	OUI	PC fixe (portable demandé)	OUI	OUI
Paris										
Poitiers	OUI 2050 €	BOP 214	Véhicule administratif sur réservation	OUI partagé	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	NON

Académie	Déplacements			Bureau	Secrétariat	Téléphone		Informatique	Documentation	Appareillage de contrôle
	Frais de déplacement	Ligne de crédit	Autre			F	P			
Reims	OUI	BOP 214	OUI selon disponibilités	OUI (2 bureaux)	NON	OUI	OUI	OUI	A la demande	OUI
Rennes	OUI 3 400 €/an avec CP	BOP 214	Utilisation d'un véhicule administratif	OUI partagé avec CP	Aucun	OUI	NON	OUI	OUI abonnement aux CD de législation	OUI
La Réunion	OUI	BOP 214	NON	OUI individuel	OUI individuel	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
Rouen	OUI	NR	NON	OUI partagé avec CPA	OUI partagé avec le SG	OUI	NON	PC portable	OUI	NON
Strasbourg	OUI (3 000 €)	BOP 214	OUI ponctuellement	OUI individuel	aucun	OUI	OUI	OUI PC fixe et portable	OUI Editions législatives	NON
Toulouse	OUI Non limités	BOP 214	OUI véhicule administratif ou carte Total	OUI individuel	OUI individuel	OUI	OUI	PC fixe et portable	OUI Editions législatives	OUI
Versailles	OUI	DT Ulysse	NON	OUI individuel	NON	OUI	OUI	PC portable	Acheté par ISST	NON

NR : Non renseigné ; C P A : conseiller de prévention académique. (1) utilisation volontaire du portable personnel. EF : Etat de frais

2.2.1. Les locaux

Nonobstant l'hétérogénéité des situations, l'installation des inspecteurs santé et sécurité au travail apparaît globalement satisfaisante pour beaucoup d'ISST et il faut le souligner, en voie d'amélioration. Les mutualisations qui ont été mises en œuvre permettent une amélioration des locaux mis à disposition des ISST. Plusieurs situations sont constatées : Soit, les ISST sont installés dans un bureau seul (15 sur 25 cette année, au lieu de 20 sur 29 les deux dernières années), soit, le plus souvent, ils le partagent avec le conseiller de prévention académique. Le partage du bureau avec le conseiller de prévention académique n'est pas décrit comme un inconvénient sauf en cas d'exiguïté de celui-ci. Parfois, l'ISST partage le bureau avec plusieurs collaborateurs.

2.2.2. Les dotations en matériels

Le renouvellement des matériels informatiques fait par les académies est maintenue à un niveau satisfaisant.

Les dotations en petits équipements très utiles à la mission des inspecteurs santé et sécurité au travail se poursuivent dans des conditions jugées acceptables tant pour l'informatique que pour la documentation (abonnements) à quelques exceptions. Certains ISST bénéficient parfois d'un budget de fonctionnement spécifique à cet effet. Concernant les appareillages de contrôle la situation est contrastée.

2.2.3. Les secrétariats

Une grande disparité est constatée : les notes indiquent que certains ISST ne disposent d'aucun secrétariat (14 dans ce cas cette année, contre 17 l'an dernier) tandis que d'autres disposent d'un secrétariat à temps complet.

L'absence de secrétariat spécialisé notamment pour la rédaction des rapports d'inspection et surtout pour le suivi des communications téléphoniques en l'absence des ISST en inspection est mentionnée. Les ISST mentionnent «la débrouille» comme palliatif à l'absence de secrétariat.

Lorsqu'ils existent, les secrétariats –même partagés– permettent à l'ISST de se concentrer, de multiplier les différentes missions et particulièrement les contrôles.

2.2.4. Les frais de déplacement : la situation est très hétérogène

Plusieurs possibilités sont indiquées : la possibilité d'utiliser une voiture de fonction avec plus ou moins de facilité –si celle-ci est disponible- (Aix-Marseille, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Guyane, Lille, Limoges, Montpellier, Nancy- Metz, Nantes Orléans-Tours, Poitiers, Reims, Rennes, Strasbourg, Toulouse), l'imputabilité des frais de déplacement sur le BOP soutien 214 et sur le BOP 141 pour le volet pédagogique de la mission ou encore une enveloppe spécifique identifiée pour les formations services académiques de la formation continue.

Dans d'autres académies, il n'y a pas de budget spécifique pour le fonctionnement de la mission mais aucun blocage sur les frais de déplacements. Cette hétérogénéité – ce maquis – qui offre la même hétérogénéité que celle des statuts des ISST (ISO, compensation par HSA et HSE, indemnités kilométriques, primes statutaires...) crée un malaise et souligne la carence d'une réglementation nationale pour rémunérer cette mission. En relation avec le statut ambigu, le personnel d'enseignement qui n'exerce pas des activités d'enseignement ne perçoit pas d'HS et l'appellation d'ISST ne les fait pas relever statutairement d'un personnel d'inspection. Une clarification est demandée : soit la fonction d'ISST n'est pas associée au grade d'inspecteur et ouvre alors droit à des régimes indemnitaires enseignant, soit les ISST sont intégrés dans les corps d'inspection et perçoivent les indemnités. La réduction des moyens financiers signalés dans plusieurs notes n'a concerné qu'à la marge cette année encore la mission des ISST même si des craintes concernant le futur sont toujours exprimées.

2.2.5. La formation initiale et continue des ISST (article 5-3 du décret du 28 mai 1982)

Préalablement à leur entrée en fonction, les inspecteurs santé et sécurité au travail suivent une formation pratique organisée à leur attention en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Les ISST recrutés cette année ont bénéficié de la formation à l'INTEF.

2.2.6. La composition du service santé et sécurité au travail

La réponse de chaque ISST permet de photographier les effectifs en emplois temps plein ainsi que la composition de chaque service académique

V - Tableau sur la composition du service santé et sécurité au travail dans les académies.

Académie	ETP (nombre)	CP A	CP D	Autre (s)
Aix-Marseille(1)	2,5	1	1	0,5
Amiens (1)				
Besançon (1)	3	1	1	1
Bordeaux(2)	6,5	1 (4 médecins : 2,5)	(1 ISST)	2
Caen(4)				
Clermont-Ferrand	2			
Corse (2)				
Créteil (2)				
Dijon (2)	2,5	1 (100%)		1,5 AP
Grenoble(2)	4			
Guadeloupe (2)	2			
Guyane(2)	2	1 (80%)	1 (100%)	0
Lille (1)	7			
Limoges(2)	4			
Lyon (3)	Absence de service			
Martinique(5)	1			
Montpellier	3			
Nancy-Metz(2)	3,5 ETP+4 T Partiel			
Nantes(1)	6 ETP			
Nice(4)	1	1		
Orléans-Tours(2)	2,5 ETP			
Paris (5)				
Poitiers(2)	3 Médecins de prévention			
Reims(1)	Délégation académique à la santé			
Rennes(1)	2	1	(1 ISST)	0
La Réunion(5)	5 ETP			
Rouen(2)	5			
Strasbourg (3)	Pas de service			
Toulouse(2)	3 ETP			
Versailles(1)	7,4 ETP			

Entre parenthèses les personnels compris dans l'ETP global indiqué.

CP A : Conseiller de prévention académique

CP D : Conseiller de prévention départemental

AP : Assistant de prévention

(1) L'ISST ne coordonne pas

(2) L'ISST coordonne l'action des conseillers de prévention

(3) Service de santé et sécurité au travail pas organisé en service

(4) Co-animation

(5) Monodépartemental

3. Les missions des ISST

Bien que réglementairement définie par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, la fonction d'inspecteur santé et sécurité au travail précisée par la circulaire n° 97-196 du 11 septembre 1997 et affinée par la lettre de mission annuelle qui précise les orientations non seulement ministérielles mais aussi académiques, les missions sont néanmoins très variables et modulées en fonction des éventuelles prises en charge complémentaire des questions de prévention des risques majeurs, des questions de sécurité routière voire de l'existence ou non d'un conseiller de prévention académique et des compétences de ce dernier.

En cas d'absence du conseiller de prévention académique, l'ISST est conduit à exercer les deux fonctions.

Le recensement des missions des inspecteurs santé et sécurité au travail par les inspecteurs généraux a été demandé cette année dont les réponses ont permis de tenir à jour le tableau suivant :

VI - Tableau synoptique sur les activités des ISST

Académie	Nombre d'établissements		Nombre de journées stagiaires animées		Les grandes lignes des activités					Rapport d'activité	
			par ISST	par CP	con-trôle-inspection	expertise-conseil	Formation	Actions de prévention	oblig. adm.	présenté CHSCTA	transmis IG
Aix-Marseille	1 805 écoles 317 EPLE	N : 0 R : 33	360	A : 330	55%	5%	8%	2%	20%	OUI	OUI
Amiens	2 018 écoles 236 EPLE	N : R :		A ou D :							
Besançon	1156 écoles 157 EPLE	N : 0 R : 34	2	7%	60%	10%	5%	0%	25%	OUI	NON
Bordeaux	2928 établissements	N : 4 R : 31	9	A ou D :	60%	10%	10%	5%	15%	OUI	OUI
Caen	1265 établissements	N : R :		A ou D :							
Clermont-Ferrand	1213 écoles 192 EPLE	N : 0 R : 25	40	NR	25%	25%	30%		20%	NON	NON
Corse	260 écoles 43 EPLE	N : R :									
Créteil	2522 écoles 530 EPLE	N : R :									

(1) Ecoles publiques et privées

Académie	Nombre d'établissements		Nombre de journées stagiaires animées		Les grandes lignes des activités					Rapport d'activité	
	Total	Visités	par ISST	par CP	contrôle-inspect	expertise-conseil	Forma des personnels	Actions de prévention	oblig. adm.	présenté CHSCTA	transmis IG
Dijon	1856 écoles 223 EPLE	N : 0 R : 16	24	25	70%	20%	0%	0%	10%	OUI	NON
Grenoble	3006 établissements	N : 10 R : 40	60	A ou D : 220	40 %	10 %	20%	5%	25%	OUI	OUI
Guadeloupe	319 écoles 88 EPLE	N : 25 R : 20	10	A ou D : 30	65%	20%	5%	5%	5%	NON	NR
Guyane	160 écoles 44 EPLE	N : 9 R : 12	8	A ou D : 1	40%	25%	5%	10%	20%	OUI	NON
Lille	2989 écoles 494 EPLE	N : 0 R : 0	0	0	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Limoges	648 écoles 102 EPLE	N : 1 R : 46	9	2	74%		4%	11%	11%	OUI	OUI
Lyon	1867 écoles 326 EPLE	N : 12 R : 14		A ou D	28%	NR	5%	39%	7%	OUI	OUI
Martinique	235 écoles 66 EPLE	N 1 R 5	0	29	30%	50%	0	0	20%	Oui	NON
Montpellier	1909 écoles 281 EPLE	N 19 R 16	170	535	50%	15%	5%	5%	25%	OUI	OUI
Nancy-Metz	2275 écoles 322 EPLE	N : 1 R : 35	11	A ou D : 24	45%	15%	10%	5%	15%	OUI	OUI
Nantes	1965 écoles 333 EPLE	N 35 R : 35	500	400	30%	20%	25%	10%	15%	OUI	NON
Nice	1156 écoles 262 EPLE	N 2 R : 25	21	A ou D : 21	30%	10%	20%	15%	25%	NON	NON
Orléans-Tours	2106 écoles 321 EPLE	N 7 R 23	4	A ou D : 16	40%	30%	20%	0%	10%	OUI	OUI
Paris	662 écoles 230 EPLE	N R		(A)							
Poitiers	1559 écoles 235 EPLE	N : 0 R : 5	0	(A ou D) Absence	NR	NR	NR	NR	NR	OUI	Rapport d'arrivée
Reims	1174 écoles 186 EPLE	N : 5 R : 24	0	(A ou D) 207	50%	16%	3%	3%	28%	OUI	NR
Rennes	1561 écoles 315 EPLE	N : 0 R : 15	7	(D) 24	40%	8%	32%	7%	13%	OUI	OUI

Académie	Nombre d'établissements		Nombre de journées stagiaires animées		Les grandes lignes des activités					Rapport d'activité	
	Total	Visités	par ISST	par CP	contrôle-inspect	expertise-conseil	Fo des personnels	Actions de prévention,	oblig. adm.	présenté CHSCTA	transmis IG
La Réunion	524 écoles 130 EPLE	N : 18 R : 16	282	A 330 D : 250	50%	20%	10%	10%	10%	OUI	NON
Rouen	1693 écoles 239 EPLE	N : 26 R : 17	15	(A) :18	10%	30%	20%	20%	20%	OUI	OUI
Strasbourg	1491 écoles 216 EPLE	N : 10 R : 28	11,5	A : 9,5 D : 42	75%	3%	5%	2%	15%	OUI	OUI
Toulouse	2500 écoles 659 EPLE	N : 3 R : 24	10	A : 12,5 D : 22,5	50%	10%	10%	3%	27%	OUI	OUI
Versailles	3846 établissements	N : 2 R : 14	10	CPA : NR	60%	5%	15%	1%	19%	OUI	OUI

NR : Non renseigné. N : note de visite. R : Rapport d'inspection. A : En congés de maternité. Le nombre de note de visite et le nombre de rapport d'inspection apparaît comme un critère plus pertinent pour mesurer les activités des ISST même si leur contenu peu fortement varier d'un inspecteur à l'autre. La ventilation des différentes facettes de la fonction permet de constater les dominantes dans l'activité. Ces % sont donnés par les ISST eux même et sous leur contrôle.

3.1. Le contrôle de conformité aux règles d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail applicables.

La mission de contrôle de l'application des règles en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail est essentielle au bon fonctionnement de la prévention des risques au sein des académies. Cette mission est évaluée. Elle renvoie également aux rapports individuels d'activité de chaque ISST pour l'année 2015 – 2016 qui donnent les chiffres du nombre de contrôles réalisés ainsi que les lieux inspectés.

Les notes des inspecteurs généraux indiquent selon les indications fournies par les ISST que l'activité de contrôle se répartit de manière équilibrée entre le premier et le second degré.

3.2. Le conseil et l'expertise

La fonction de conseil et d'expertise est assurée soit sur site, soit par téléphone. Elle prend la forme de propositions aux chefs d'établissements visités. Les nouvelles expertises concernant les risques psycho sociaux représentent du temps de travail important pour certains ISST.

3.3. La formation

La fonction de formation est assurée par les inspecteurs santé et sécurité au travail. Ils préparent les actions de formation et veillent à leur mise en œuvre. Les ISST interviennent pour la formation initiale des conseillers de prévention et pour la formation continue et l'animation du réseau des assistants et conseillers de prévention conformément à circulaire n° 97-196 du 11 septembre 1997. Plusieurs académies ont institué (avec l'ISST et parfois en collaboration avec les collectivités territoriales y compris sous forme de convention) des formations initiales pour les conseillers et assistants de prévention des collèges et lycées ainsi que de circonscription concernant le décret de 1982 et sa dernière modification, le risque chimique, le document unique d'évaluation des risques, le registre et les formations réglementaires, le risque incendie. Des jours de formation continue ont concerné le risque bruit, la ventilation, les risques psycho-sociaux, le risque électrique....

3.4. La prévention des risques professionnels : la production des documents

La souffrance au travail des gestionnaires et des enseignants conduit plusieurs ISST d'académie à contribuer dans des groupes de travail à réfléchir à des critères de veille. Ce thème multidimensionnel est mentionné pour figurer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels...

3.4.1. Mise en place du document unique (Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001)

Le constat quantitatif issu des notes des inspecteurs généraux indique, encore cette année, une lente mais progressive mise en place du document unique d'évaluation des risques qui varie d'une académie à l'autre. Plusieurs notes signalent toujours les difficultés quant à la généralisation du document unique notamment les difficultés de l'évaluation – le croisement du risque et la possibilité de survenance permettant de hiérarchiser les priorités – qui n'a pas été menée à bien. La raison invoquée est toujours la même : la crainte des gestionnaires de se voir reprocher une mauvaise hiérarchisation des risques en cas d'accident dans un domaine qui n'avait pas fait l'objet d'une forte priorité lors de l'évaluation.

Cette mise en place difficile et lente dans les établissements résulte du manque de disponibilité et le fait que cette obligation n'a pas toujours été considérée comme une priorité par les chefs d'établissement. L'effet attentat et le rappel de cette obligation par les deux circulaires de novembre 2015 a renforcé l'exécution de cette obligation. Les notes indiquent néanmoins toujours que la lenteur de la mise en place du document unique tient à une certaine sous-estimation des risques et à un manque de motivation corrélatif, à une trop faible compétence technique des chefs d'établissement en ce domaine. Dans plusieurs académies a été mis en place un outil d'aide à l'élaboration du DUER, ce qui explique le très fort taux constaté lors des inspections : plus de 50 % dans le second degré. La mise en place du document est parfois encore embryonnaire et se heurte à une résistance des chefs d'établissement qui n'en voient pas l'intérêt ou trouvent cette procédure trop lourde et prenant trop de temps ou encore s'estiment incompetents pour évaluer les risques au sein de l'établissement qu'ils dirigent.

Concernant l'avancée du DUER, il est indiqué que la formalisation du document unique d'évaluation des risques reste dans l'ensemble des académies une priorité académique pour l'ensemble des établissements du second degré. La mise à jour n'est en revanche, pas systématique. Les gestionnaires ont compris la finalité de ce document et mettent en place des groupes de travail pour faciliter la mise à jour des DUER. Plusieurs notes indiquent qu'il reste à intégrer les risques à effets différés (troubles musculo-squelettiques, exposition aux agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques). Plusieurs académies ont mis à disposition un outil académique ainsi qu'un accompagnement des établissements dans la réalisation du document unique et sa mise en œuvre. Certaines notes mentionnent l'intégration des risques psychosociaux comme facteur de nouvel élan à la mise à jour des DUER

De nombreuses académies ont constitué des déploiements en établissement et des groupes de travail ou des groupes académiques de prévention concernant les RPS et les TMS. Des formations ont été montées

La réalisation du document unique progresse dans les EPLE et les services, existe insuffisamment dans les écoles et se heurte à une inertie voire à une résistance des chefs d'établissement pour des raisons de responsabilité pénale en cas d'accident.

Les cinq raisons explicatives données perdurent :

- L'absence de perception par les équipes dirigeantes de l'illégalité de l'absence du document unique et son inutilité invoquée pour le pilotage général de l'établissement,
- La perception du document unique comme une obligation formaliste supplémentaire par les chefs d'établissement qui évoquent l'absence de temps voir de moyens,
- L'indifférence des directeurs d'école où les accidents sont estimés « exceptionnels » ainsi que leurs difficultés d'inventorier les risques et les analyser pour y remédier,
- L'insuffisance des moyens d'une grande partie des assistants de prévention en matière de connaissances des risques professionnels et leurs évaluations tant dans le primaire que dans le secondaire.
- L'« autonomie » des EPLE

Les cinq facteurs d'incitation forte à concrétiser l'obligation posée par l'article R. 4121-1 du code du travail sont :

- Une vigoureuse et permanente impulsion de l'administration centrale. Un engagement en ce sens avait été pris lors du comité central d'hygiène et de sécurité de juin 2009 et mis en œuvre, la poursuite des formations des cadres de l'éducation nationale pour comprendre les finalités du document unique,
- Une implication forte des recteurs lors des réunions de chefs d'établissement mais aussi par l'inscription de cette action dans les plans et contrats académiques, voire dans les lettres de mission des chefs d'établissement,

- La pression des inspecteurs du travail qui conditionnent l’octroi des dérogations pour utilisation de machines dangereuses à la production du document unique,
- L’implication des collectivités territoriales qui demandent aux établissements des extraits de leur document unique afin d’assurer la sécurité de leurs personnels.
- La culture de « prévention » post-attentat et la pression médiatique.

3.4.2. Mise en place des Plans Particuliers de Mise en Sureté face aux risques majeurs

Comme pour le document unique, certaines notes indiquent qu’il n’est pas toujours aisé d’impliquer les personnels dans la démarche. Malgré le rappel des obligations par les circulaires de novembre 2015 qui ont conduit à rédiger des PPMS très rapidement et prévoir des exercices de mise à l’abri, il faudra encore pas mal de temps avant que ces deux documents soient mis en place effectivement puis surtout tenus à jour dans l’ensemble des EPLE. Plusieurs indicateurs mesurent l’inertie à la réalisation de l’évaluation des risques : la méconnaissance des procédures de réalisation, le manque de connaissances dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, la complexité de la démarche, le manque de rigueur dans le déroulement de la réalisation, l’inquiétude dans le cas d’oubli d’un risque dans l’évaluation ; la visualisation du risque professionnel difficile en fonction du métier et enfin, la tâche supplémentaire représentée par l’exercice.

Concernant la mise en place des plans particuliers de mise en sécurité face aux risques majeurs- même s’ils ont bénéficiés d’un « dopage » avec les circulaires attentats qui par ailleurs à ajouté la difficulté d’installer une alarme spécifique et une communication adaptée- les recommandations sont les mêmes que pour le document unique.

3.4.3. Mise en œuvre du programme annuel de prévention.

Les programmes annuels de prévention fixent les objectifs de la politique générale de prévention des risques professionnels pour l’académie et pour les établissements. Ils s’appuient sur les évaluations des risques transcrites dans le document unique d’évaluation des risques professionnels. Ils doivent être en cohérence avec les orientations stratégiques ministérielles en matière de santé-sécurité au travail et avec les programmes de prévention adoptés par les CHSCT compétents. Le suivi du programme annuel de prévention implique une adaptation pour prendre en compte trois facteurs : l’apparition de nouveaux risques (nouveaux équipements, technologies innovantes...), les résultats obtenus et, enfin, les changements tant techniques qu’organisationnels découlant de la mise en œuvre du programme. Beaucoup d’académies ont fait de ce programme une priorité

Néanmoins, concernant les programmes de prévention, les réponses vont d’inconnu – beaucoup de notes n’ont rien mentionné- à 40% dont néanmoins un nombre conséquent de réponses des ISST indique qu’ils sont amenés à contrôler la mise en œuvre du programme annuel de prévention académique.

3.5. La mise en place des CHSCT-A et des CHSCT-D (décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011)

Les académies ont mis en place depuis l'année scolaire 2012-2013 les nouvelles institutions : les CHSCT Académiques et les CHSCT Départementaux. Les CHSCT Académiques se sont réunis dans les académies. Leurs membres ont bénéficié d'une formation pour les acculturer à leur nouveau rôle. L'adoption du règlement intérieur a occupé une place déterminante lors de la première réunion. L'élargissement du champ de compétences confié par la nouvelle réglementation (permettant selon les ISST une meilleure adéquation des thématiques-amiante, risques psycho-sociaux - avec les problématiques rencontrées sur le terrain) ainsi que le renouvellement de ses membres, permettent de constater un rôle plus affirmé dans le secteur de la santé et la sécurité au travail.

Les observations du déroulement des CHSCT Académiques et Départementaux rapportées par les notes des inspecteurs généraux indiquent que les représentants des personnels comme force de proposition est à souligner et que ces nouvelles institutions ont désormais trouvé leur place.

3.6. L'utilisation des machines dangereuses par les élèves de moins de 15 ans

Les dispositions du code du travail posent le principe que la protection des jeunes en milieu de travail est assurée par l'interdiction de les affecter à certains travaux particulièrement dangereux en raison des risques inhérents à l'opération visée, de la vulnérabilité et de l'inexpérience du jeune. L'ouverture du bac Pro après la troisième se traduit par l'arrivée de jeunes de moins de 15 ans dans les LP ou SEP. Il n'est pas possible de mettre ces jeunes en situation de travail dans les ateliers en début d'année scolaire. Néanmoins, afin de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, des dérogations à ces interdictions peuvent être délivrées par l'inspection du travail sous certaines conditions d'aptitude médicale et d'encadrement.

Deux décrets (Décrets n°2013-914 et 2013-915 du 11 octobre 2013) ont modifié la réglementation relative à la protection des jeunes travailleurs. Les dispositions du chapitre III du titre V du livre premier de la quatrième partie du code du travail ont été modifiées. Une circulaire interministérielle du 23 octobre 2013 relative à la mise en œuvre des dérogations aux travaux réglementé pour les jeunes âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans, a précisé les modalités de mise en œuvre de la nouvelle réglementation. La LIJ de janvier 2014 (page 23) a rendu compte de ce nouveau dispositif, notamment le champ d'application de la procédure de dérogation aux travaux réglementés pour les besoins de la formation professionnelle aux jeunes en contrats de professionnalisation ainsi que la simplification de la procédure de dérogation, qui d'individuelle est devenue collective, c'est-à-dire par lieu de formation et plurielle. Elle confirme la compétence territoriale de l'inspecteur du travail pour accorder ces dérogations.

Plusieurs ISST m'avaient fait part de difficultés concernant les travaux réglementés pour les mineurs et l'interdiction des expériences de chimie en lycée (prébac et postbac), l'utilisation des produits chimiques dangereux. J'avais saisi le doyen du groupe STI de la difficulté signalée. Ce dernier avait fait part de cette difficulté au DGESCO dont la réponse au doyen de l'IGEN a été que «la nouvelle réglementation n'a pas modifié le public susceptible de bénéficier de la dérogation. Les élèves préparant un baccalauréat général, comme les collégiens, ne sont pas concernés, aujourd'hui, pas plus qu'hier. D'ailleurs, les circulaires interministérielles précédentes (en 2007) rappelaient que la dérogation ne visait que les élèves inscrits dans une formation professionnelle ou technologique (Voir annexe n°8 de la synthèse 2014-2015 sur les échanges de courriers concernant l'interprétation de cette réglementation).

Le décret n°2015-443 du 17 avril 2015 relatif à la procédure de dérogation prévue à l'article L.4153-9 du code du travail pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans applicable à partir du 2 mai 2015 vise à simplifier la procédure de dérogation aux travaux interdits pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans en formation professionnelle, en substituant au régime d'autorisation par l'inspecteur du travail un régime déclaratif. Le décret détermine le contenu de cette déclaration et les informations tenues à disposition de l'inspecteur du travail. Ce texte précise les règles de prévention à respecter pour pouvoir déroger à l'interdiction de certains travaux. En application de ces dispositions, l'inspecteur du travail exercera ses missions de suivi et de contrôle de la réglementation visant à garantir la santé et la sécurité des jeunes de moins de dix-huit ans. Il pourra également intervenir dans le cadre de sa mission de conseil, notamment dans les établissements d'enseignement professionnel, pour apporter son expertise en matière de prévention des risques (Voir : Décret n°2015-443 du 17 avril 2015. JORF n°0092 du 19 avril 2015.P 6980).

L'application de la réglementation relative aux travaux réglementés pour les apprentis de la fonction publique, donc des mineurs des LP et LT relevant de l'inspection du travail, les ISST n'ont aucun retour. Tout comme l'utilisation des agents chimiques dangereux par les élèves dans les laboratoires de chimie et des sciences de la vie et de la terre, sauf lorsque les effectifs sont inadaptés à la salle de TP.

Un document rédigé par l'observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement intitulé « La procédure de dérogation relative aux travaux réglementés pour les mineurs » a synthétisé les obligations concernant les travaux réglementés pour les jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans » sous forme de tableau synoptique. (<http://www.education.gouv.fr/ons>) ainsi qu'un guide d'aide et de conseil « La sécurité des élèves en stage ».

4. La décentralisation

Le projet de décret relatif aux conditions de mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail dans les EPLE approuvé par le CCHS de l'enseignement scolaire du 8 mars 2010 n'a pas été publié et semble ne point l'être. L'absence de publication de ce texte s'est fait sentir, de manière gênante, dans le domaine de la formation initiale et continue des conseillers et assistants de prévention. De plus, cette absence prolongée de texte et la décentralisation ont

permis à chaque région et à chaque département d'avoir sa propre politique. Dans plusieurs régions, à fortiori depuis leur extension, les départements constitutifs de celle-ci ont par ailleurs une politique différente. Une hétérogénéité des politiques continue d'être décrite cette année par les notes des inspecteurs généraux. Les partenariats avec les collectivités territoriales prennent pour les ISST, différentes formes : mise en place du DUER, invitation aux formations. Les ISST ont intégré l'importance de cette collaboration au regard à la fois du champ de compétences de ces collectivités et des moyens humains et financiers dont elles disposent.

4.1. Les modes de collaboration

Les relations entre collectivités – conseil régional, conseil départemental, municipalités – et les ISST sont globalement satisfaisantes nonobstant la diversité des approches de la santé, la sécurité et les conditions de travail d'une collectivité à une autre. Cette extrême hétérogénéité décrite par les notes de suivi des inspecteurs généraux permet de constater une absence d'harmonisation qui pourtant serait un facteur de lisibilité et d'efficacité. La collaboration est généralement meilleure avec les départements qu'avec les régions. Elle repose souvent sur des liens personnels et des relations informelles.

4.2. La transmission des rapports d'EPLÉ aux collectivités territoriales

Selon la circulaire n° 97-1996 du 11 septembre 1997 « L'IHS transmet son rapport d'inspection au chef de service, ou au proviseur ou au principal dans le cas d'un rapport de visite d'un établissement public local d'enseignement (EPLÉ) ou encore au directeur d'école ainsi qu'à l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) et au recteur d'académie. Si le problème qui surgit est lié aux bâtiments et à l'équipement des bâtiments, les autorités académiques transmettent copie du rapport aux propriétaires des locaux concernés, à savoir le maire représentant la commune propriétaire de l'école, le président du conseil général (départemental) pour un collège et le président du conseil régional pour un lycée. En cas d'expertise, concluant à un ou plusieurs risques graves et/ou imminents, l'IHS utilise tous les moyens appropriés pour alerter en urgence l'interlocuteur susceptible de mettre fin le plus rapidement possible à la situation de danger. S'agissant d'une école, il convient d'alerter le directeur ; s'agissant d'un EPLÉ, il convient d'alerter le proviseur ou le principal. Le directeur académique des services de l'éducation nationale et le recteur d'académie sont également alertés. Dans le cadre de cette procédure d'urgence, il appartient aux autorités académiques (DASEN ou recteurs) d'informer, dans le meilleur délai, les responsables de la collectivité territoriale concernée : selon le cas, le maire de la commune ou le président du conseil général ou le président du conseil régional».

L'intervention de la loi de décentralisation et la décentralisation des personnels d'entretien et d'accueil s'est traduit par une montée en puissance des collectivités territoriales et une extrême diversité des pratiques. L'absence du décret relatif au partage des responsabilités en matière de santé et sécurité au travail génère une position inconfortable de l'ISST vis-à-vis des collectivités territoriales, en matière d'élaboration des formations et d'accès aux EPLÉ.

Dans la pratique, la transmission des rapports d'EPLÉ aux collectivités territoriales de rattachement est très variable. Chaque collectivité territoriale a sa propre politique multipliant ainsi les modes de fonctionnement et les relations. Elle a lieu par les directeurs d'école, les chefs d'établissement, l'inspecteur de l'éducation nationale, le directeur académique des services de l'éducation nationale. La pratique est variable : la transmission des rapports est laissée à l'appréciation des directeurs académiques des services de l'éducation nationale – directeur des services départementaux de l'éducation nationale pour les écoles, les chefs d'établissement pour les EPLE. La pratique va d'aucune transmission à des transmissions permanentes et systématiques. L'ISST, au titre des bonnes relations qu'il entretient avec ses homologues des collectivités territoriales fait une transmission officieuse. En revanche, un regret est formulé : l'absence de suivi des préconisations des rapports.

4.3. Les personnels mis en place par les collectivités territoriales

Les notes rapportent que certaines collectivités se dotent d'ingénieurs en hygiène et sécurité, d'autres, de chargés de mission en hygiène et sécurité. Ils n'appartiennent pas à la fonction publique d'État.

VII ; Tableau synoptique concernant les Conseillers et assistants de prévention

Académie	Nbre total	CP ACADEMIQUE			CP DEPARTEMENTAL			AP D'ETABLISSEMENT			AP DE CIRCONSCRIPTION		
		Nbre	Grade	% de décharge	Nbre	Grade	% de décharge	Nbre	Grade	% de décharge	Nbre	Grade	% de décharge
Aix-Marseille	314	1	agrégé HC	100%	4	Divers	50%	NR	Divers		NR	Divers	
Amiens													
Besançon		1	PLP-HC	100%	4	Divers	10 à 20%	170	NR	NR	29	NR	NR
Bordeaux	445	1	Chef de Tx	100%	8	Divers	0 à 30%	392	NR	NR	53	NR	NR
Caen													
Clermont-Ferrand	206	1	Cat. A	100%	4	cat A	Divers	183	Divers	Variable	28	CPC EPS	NR
Corse													
Créteil													
Dijon	300	1	Prof certifié HC	100%	4	Gestion, CDP-EPS, directeur d'école	20 à 80%	270	Variable	Variable	21	Prof certifié, CP	Variable
Grenoble	160	1	PLP-CN	100%	7	Divers	0%	70	Variable	0	80	CP	0%
*Guadeloupe													
Guyane													
Lille	NR	1	Certifié	100%	2	Certifiés	100%	NR	NR	NR	NR	NR	NR

Académie	Nbre total	CP ACADEMIQUE			CP DEPARTEMENTAL			AP D'ETABLISSEMENT			AP DE CIRCONSCRIPTION		
		Nbre	Grade	% de décharge	Nbre	Grade	% de décharge	Nbre	Grade	% de décharge	Nbre	Grade	% de décharge
Limoges	49	1		100%	3	infirmière conseiller technique	0%	34	ATTE E	5%	12	PE CPC EPS	0%
Lyon	NR	NR			NR			NR	NR	NR	NR	NR	NR
Martinique	87	4	NR	NR				69	Divers	0%	14	NR	NR
Montpellier	305	1	prof certifié	100%	5	NR	variable	248	Très divers	Variable	51	NR	NR
Nancy-Metz	404	3	NR	100%	4	CP C .	5 à 20%	348	NR	NR	49	CPC EPS	NR
Nantes	352/421	1	prof certifié	100%									
Nice	292	1	PE	100%	2	AENES		254	75% ATT	NR	38		NR
Orléans-Tours	234	1	Agrégé HC	100%	12	infirm. CP, EPS	10 à 20%	221	Divers	0%			
Paris													
Poitiers		0			3	Cat B	30 à 50 %	NR		NR	34	CP	NR
Reims	182	1	PE	100%	4	Cat A	0%	NR		0%	30	CPC	0%
Rennes		1	Tech SST	100%	3	Divers	30%	349	NR	NR	55	Divers	20%
La Réunion		1	Certifié HC	100%	1	PE	100%	156	Divers	2/H sem	23	CPC	Déterminé par IEN
Rouen	255	1	PLP	100%	2	certifié, CASU	100%	252					
Strasbourg	245	1	Certifié CN	100 %	2	APENES PE	50 à 60%	138	Cat A, B, C	NR	NR		
Toulouse	326	1	Cat A	100 %	10	8 Cat A 1B, 1C	Pas défini	241	Cat A, B, C	Variable	62	56 en cat A	1 jour/Mois
Versailles		1	IGE 2 classe	100%	5	Divers	pas défini	Pas de chiffre			78	NR	NR

NR : non renseigné dans les réponses au questionnaire 2016.

Colonne en blanc : pas de retour ou d'envoi du questionnaire 2016

Doit être signalé l'extrême difficulté de stabiliser le chiffre des conseillers et assistants de prévention compte tenu des fréquentes variations. Plusieurs ISST ont indiqué que « le dispositif est dans l'impasse » que l'ISST « ne maîtrise pas le nombre des membres de ce réseau ». Les conseillers de prévention sont nommés au niveau des services académiques. Ils assistent et conseillent les recteurs et les IA-DASEN pour mettre en œuvre la réglementation santé et sécurité au travail en lien avec notamment les ISST et les médecins. Leurs missions sont précisées dans des lettres de cadrage indiquant notamment la participation aux travaux des CHSCT, l'animation du réseau des assistants de prévention et l'accompagnement des établissements. Les ISST ont des difficultés importantes à donner des chiffres et informations précises et fiables.

Les lettres de mission ou de cadrage ont été soumises aux CHSCT Académiques

4.4. La situation des assistants de prévention d'EPLE

Les assistants de prévention d'EPLE sont souvent des personnels enseignants des disciplines technologiques, techniques et professionnelles qui ne bénéficient pas de décharge de service, ce qui explique la variété des situations selon les académies rapportées par les différentes notes. Les chefs d'établissement désignent des assistants de prévention parmi les personnels de l'Etat ou des collectivités territoriales pour faire appliquer la réglementation santé et sécurité, selon des modalités précisées dans une lettre de cadrage. Les assistants de prévention sont chargés du suivi des registres de santé et de sécurité au travail (sous différentes formes : classeurs, cahiers, applications informatiques) permettant une traçabilité des réponses aux signalements des parents d'élèves, des élèves et des personnels apportées par les chefs d'établissements.

Concernant la formation des assistants de prévention, soit la collectivité ne souhaite pas conventionner avec l'académie (en attente de la publication du décret), soit la collectivité confie au rectorat, par convention, la formation, soit les assistants de prévention ne bénéficient d'aucune formation, soit le programme de formation – avec ses modules – est établi conjointement avec la collectivité territoriale. Le concours de l'éducation nationale aux formations n'est pas- jusqu'à maintenant- facturé à la collectivité territoriale bénéficiaire des prestations.

Il existe un réel besoin d'assistants de prévention formés et déchargés pour répondre aux questions des établissements scolaires et suivre les observations et recommandations des ISST à la suite de leurs visites et/ou leurs interventions.

Plusieurs inspecteurs généraux signalent que le transfert des personnels TOS a perturbé le pilotage des assistants de prévention. Le texte qui aurait dû aider à clarifier « qui fait quoi » entre le recteur, les collectivités locales et le chef d'établissement est attendu et est remplacé par des conventions.

5. Les collaborations éducatives et pédagogiques

L'inspection générale recommande depuis plusieurs années aux recteurs « que les doyens du collège des IA—IPR et les coordonnateurs des IEN—ET/EG invitent leur ISST, au moins une fois l'an, pour faire une communication sur les sujets relevant de sa compétence ».

VIII - Tableau synoptique des collaborations

Académie	Relations avec IEN		IPR	Médecins de prévention	Reçu par :	
	1er degré	2nd degré			Collège des IA-IPR	Groupe des IEN
Aix-Marseille	OUI	NON	NON	OUI	NON	NON
Amiens						
Besançon	NON	OUI	NON	Absence	NON	NON
Bordeaux	NON	NON	OUI	OUI	NON	NON
Caen						
Clermont-Ferrand	OUI	Ponctuellement	Ponctuellement	OUI	Non	NON
Corse						
Créteil						
Dijon	En inspection	En inspection	En inspection	Au besoin	NON	OUI
Grenoble	Visites communes	Visites communes	OUI à la demande	Visites communes	OUI	OUI
Guadeloupe	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
Guyane	OUI	OUI	OUI	Insuffisant	NON	NON
Lille	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Limoges	Régulières	Variables	Limitées	Régulières	NON	NON
Lyon	OUI	OUI	OUI (STI)	OUI	NON	NON
Martinique	OUI	OUI	OUI	Médecine de prévention	NON	NON
Montpellier	OUI selon dossier	OUI selon dossier	OUI selon dossier	Travail régulier commun	NON	NON
Nancy-Metz	OUI	OUI	Physique Chimie et SVT	Association constante	NON	NON

Académie	Relations avec IEN		IPR	Médecins de prévention	Reçu par :	
	1er degré	2nd degré			Collège des IA-IPR	Groupe des IEN
Nantes	OUI	OUI	OUI (G de T)	OUI (expertises)	NON	NON
Nice	NON	NON	NON	OUI visites d'établiss	NON	NON
Orléans-Tours	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	NON
Paris						
Poitiers	OUI peu	Pas encore	OUI (Physique-chimie)	OUI	NON	NON
Reims	OUI	OUI	NR	Pas de médecin	NON	NON
Rennes	OUI ponctuellement	OUI ponctuellement	NON	OUI	NR	NR
La Réunion	OUI 3/an	NON	NON	Nouveau médecin 1/04/2016	NON	oui (IEN 1eD) non (2 D)
Rouen	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	NON
Strasbourg	OUI	OUI	NR	OUI	NON	NON
Toulouse	OUI	OUI	NON	NR	NR	NR
Versailles	Exceptionnel	Ponctuel	Rare	NR	NON	OUI

- Relations avec les corps d'inspection

Plusieurs notes indiquent toujours que les ISST ne sont pas véritablement considérés comme des inspecteurs de plein exercice, spécialisés dans le domaine de l'hygiène, de la santé des conditions de travail, de la sécurité mais trop souvent comme un rouage administratif en raison de leur image dévalorisée du fait de leur statut. Cette situation expliquerait que les relations avec les corps d'inspection ne soient pas formalisées. Ce que plusieurs notes mentionnent. Les relations sont informelles, ponctuelles; liées à un dossier (Ainsi, avec les IEN 2ème degré pour les dossiers dérogatoires pour les travaux des élèves mineurs) ou à l'appartenance de l'ISST au corps des IEN. Les notes de suivi tout en indiquant de bonnes relations quand elles existent soulignent leur insuffisance notamment avec les IA-IPR. Le tableau permet de vérifier ce constat. Certains ISST indiquent néanmoins rencontrer les doyens des inspecteurs, d'autres, mentionnent avoir « des relations informelles ». Il conviendrait de prévoir, lors d'une séance des collèges d'inspecteurs, de mettre à l'ordre du jour une intervention de l'ISST afin qu'il présente son rôle, ses activités et les interactions possibles avec les inspecteurs (IEN et IA-IPR).

6. Le pilotage et les outils

Le nouveau tableau de bord national élaboré par les ISST comporte des indicateurs communs (Annexe n°6). Il est rempli par de nombreux ISST et annexé à leur rapport annuel d'activité. C'est un des rares outils communs aux ISST. La mise en commun de différentes initiatives locales des ISST rendrait visibles les travaux et initiatives éparses (Outils à destination des chefs d'établissement...). Une mise en ligne de ces travaux sur le site des inspections générales permettra de visualiser ces travaux collectifs au bénéfice de tous.

Conclusion

La synthèse des entretiens réalisés durant l'année scolaire 2015 – 2016 par les correspondants académiques des inspections générales avec l'inspecteur santé et sécurité au travail de leur académie fait apparaître - comme les sept dernières années, outre une extrême diversité des situations et des pratiques professionnelles ainsi que de la manière d'en rendre compte - les points essentiels suivants :

Des évolutions favorables :

- La continuité de l'amélioration des conditions matérielles d'exercice de leurs fonctions en dépit du contexte de rationalisation des moyens et la rédaction de deux lettres de mission annuelles par les inspections générales. : celle générale et celle spécifique concernant les GIP-FCIP.
- Un contact fréquent avec les IEN notamment concernant le document unique et les machines dangereuses traduisant une vraie collaboration.

Des insuffisances à corriger concernent :

- La généralisation du document unique d'évaluation des risques et du PPMS et leur actualisation ainsi que leur indéniable progression,
- l'application de la réglementation de 2015 en matière d'utilisation des machines dangereuses par les élèves de moins de 18 ans.
- l'invitation des ISST aux réunions de rentrée des corps d'inspection (IEN, IA-IPR),
- Les collaborations à instituer ou à parfaire avec les collectivités territoriales notamment pour la formation des assistants de prévention quel que soit le statut de ces derniers.
- Le renforcement de la concentration sur les fonctions en supprimant les cumuls d'activités et d'appellations. L'accumulation des missions ne permet pas, pour encore quelques ISST, de se concentrer totalement à la mission principale d'ISST qui demande du temps et de la réflexion.

Des inquiétudes récurrentes :

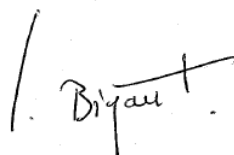
- La baisse des moyens – notamment de déplacement – qui risque de réduire le nombre de structures visitées et de privilégier les situations urgentes, ce qui serait antinomique avec la notion de prévention.

- L'accroissement des questionnements des établissements appelant un besoin d'assistants de prévention déchargés et bien formés nonobstant les restrictions budgétaires ainsi que le souhait que le nombre des ISST d'académie soit en rapport avec le nombre d'établissements - écoles, collèges et lycées -dont le suivi doit être assuré
- L'insatisfaction quant au niveau hiérarchique, donc leur positionnement dans les organigrammes académiques, leur permettant difficilement d'asseoir leur autorité et le poids de leurs observations et conseils notamment face aux représentants des divers partenaires de travail ainsi que dans leur propre administration.

Plus globalement, le rôle et la mission des ISST mériteraient une plus grande visibilité et surtout une coordination permettant une canalisation et une rationalisation du foisonnement des nombreuses initiatives locales.

Une implication soutenue et constante de l'administration centrale doit demeurer ainsi que celle de certains recteurs qui est à nouveau demandée par certaines notes des inspecteurs généraux ainsi que la nécessité d'instituer des partenariats réguliers et forts avec les collectivités territoriales. La non parution du texte réglementaire fixant les compétences demeure préjudiciable à une bonne lisibilité car elle a engendré une situation d'attente et des pratiques hétérogènes difficilement compatibles avec l'exercice d'une mission nationale.

Il a été utile de mieux définir et valoriser les compétences qui ont été augmentées au fil des années. A la lecture de la diversité des missions un risque apparaissait et se constatait dans les comptes rendu des inspecteurs généraux : celui de la dispersion- préjudiciable car il rendait difficile des comparaisons et des évaluations- entraînant le constat de ne pouvoir tout traiter. L'intervention concertée avec l'administration centrale dans la lettre du 27 novembre 2013 a permis d'y remédier. Une articulation claire des différents acteurs qui interviennent dans le champ de la santé au travail (ISST, gestionnaires RH, conseillers de prévention) devrait également permettre une clarification concernant l'exercice des compétences. Les ISST jouissent au quotidien, ainsi qu'ils le reconnaissent, d'une latitude certaine dans la conduite de leurs missions. Cette « autonomie » est dans la fonction publique l'indice d'une marque de confiance à leur égard.



Christian Bigaut

A N N E X E S

- Annexe 1 Lettre du chef de service de l'IGAENR aux correspondants académiques
- Annexe 2 Grille d'entretien avec les ISST académiques de 2015-2016
- Annexe 3 Liste des correspondants académiques des inspections générales 2015-2016
- Annexe 4 Les inspecteurs santé sécurité au travail sur Pléiade.
- Annexe 5 Lettre de mission spécifique concernant les GIP-FCIP
- Annexe 6 Outil commun des ISST, tableau de bord des observations des ISST »Rapport annuel de synthèse académique des inspections écoles »



**MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENTSUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE**

Paris le 12 AVR. 2016

**Inspection générale
de l'administration
de l'éducation
nationale et de
la recherche**

Le chef du service de l'IGAENR

à

Le chef du service

Mesdames et messieurs les correspondants
académiques

CB/SR

n° 16.086

Objet Suivi de l'activité des inspecteurs santé et sécurité au travail en académie.

Affaire suivie par
Christian BIGAUT

Téléphone
01 55 55 03 23

Mél.
christian.bigaut@education.gouv.fr

110 rue de Grenelle
75357 Paris 07 SP

Vous voudrez bien trouver ci-joint la synthèse annuelle d'activité 2014-2015 des inspecteurs santé et sécurité au travail publiée en octobre 2015 (document n° 1). Elle a été élaborée à partir des réponses au questionnaire qui vous avait été transmis pour mener les entretiens avec l'inspecteur santé, sécurité au travail de votre académie au cours de l'année écoulée.

Je vous adresse le questionnaire pour l'année scolaire 2015-2016 destiné à vous permettre de mener l'entretien annuel avec l'ISST de votre académie (document n° 2).

A ce sujet, j'appelle à nouveau votre attention sur mon souhait de maintenir l'excellent taux de retour de ce questionnaire sur un aspect de notre mission qui ne doit aucunement être négligé. De plus, les ISST sont particulièrement sensibles à l'attention que vous leur porterez.

Je vous remercie de retourner ce questionnaire renseigné avant le 1^{er} juin 2016 à monsieur Chritian Bigaut.

Je vous remercie pour la participation de notre corps à la réflexion et à l'action relative à l'hygiène, la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels du ministère de l'éducation nationale.

Jean-Richard CYTERMANN

P.J. : 2

1) Synthèse des entretiens conduits par les inspections générales avec les inspecteurs de santé et de sécurité au travail – année scolaire 2014-2015

2) Questionnaire 2016 destiné à l'entretien avec les ISST d'académie sur l'exercice de leur mission et la mise en place de la politique santé et sécurité au travail

Questionnaire 2016 destiné à l'entretien avec les ISST d'académie sur l'exercice de leur mission et la mise en place de la politique santé et sécurité au travail

Académie de : Correspondant Académique de l'IGAENR et de l'IGEN :

I : Situation individuelle :

- Nom de l'inspecteur santé et sécurité au travail : Prénom :
- Arrêté de nomination du :
- Grade :
- Échelon à l'entrée dans la fonction :
- Échelon actuel :

II : Conditions d'exercice de la mission

- L'ISST exerce-t-il sa mission à temps plein ?
- La lettre de mission
 - Rédigée par l'Inspection générale : par le Recteur :*
 - *La lettre de mission additionnelle concernant les GIP :*
- Le programme annuel de prévention de l'académie a été adopté le :

III : Moyens attribués pour l'exercice de la mission :

- **Indemnité allouée à la fonction d'ISST :**
- Indemnité de charges administratives : Montant :
- Modifications par rapport à l'année précédente :

- **Frais de déplacement :**
- Montant de la dotation :
- Ligne de crédit :
- Possibilité d'utilisation d'un véhicule administratif :
- Autres :
- **Bureau :**
 - partagé :

- **Secrétariat :**
- Individuel :
- Partagé : avec qui ? :

– **Éléments matériels**

– Téléphone : Fixe :

Portable de service :

Portable personnel :

– Informatique :

– Documentation :

– Appareillages de contrôle spécifiques (sonomètre, luxmètre...) :

– **Positionnement dans l'organigramme académique**

– Rattachement administratif auprès du :

– L'ISST est-il indépendant du service de prévention des risques professionnels ? :

– Lors de l'ouverture de l'organigramme, l'ISST apparaît-il automatiquement ? :

– **Appellation (1) :**

– ISST :

– Autre (s) éventuellement :

(1) Le cumul de désignations est possible mais n'est pas souhaitable

– **Rencontre(s) avec le :**

– Recteur : (fréquence) :

– le secrétaire général académique: (fréquence) :

– le secrétaire général adjoint DRH (fréquence) :

– le secrétaire général adjoint : (fréquence) :

– les secrétaires généraux départementaux (fréquence) :

– **La consistance du réseau des conseillers et assistants de prévention :**

– **Nombre total des assistants de prévention (établissements et circonscriptions)**

Nombre :

Lettre de cadrage rédigée :

– **Composition du service santé et sécurité au travail de prévention des risques professionnels, nombre de personnes (ETP) :**

IV : Les missions de l'ISST

Les activités

Nombre d'établissements scolaires de l'académie :

– Écoles :

– Collèges :

– Lycées :

– Services académiques (Rectorat, DSDEN,...) :

– Autres établissements pour lesquels l'ISST est concerné (à préciser : GIP, CANOPÉ,... et indiquer le fondement de l'exercice de la fonction : lettre de mission particulière ?)

Nombre d'établissements visités dans l'année scolaire (une visite égale une inspection)

– Ayant fait l'objet d'une note de visite :

– Ayant fait l'objet d'un rapport d'inspection :

Nombre de journées stagiaires animées par :

– l'ISST:

– le conseiller de prévention (A ou D) :

CPA ⁽¹⁾ :

⁽¹⁾ Indiquer le nom du département concerné

Participation de l'ISST aux formations (nombre de journées stagiaires) :

– **Les grandes lignes de l'activité de la mission de l'ISST (indiquer le % soit 100% au total) :**

- Contrôles, inspections :
- Expertise et conseils :
- Participation à la formation des personnels à la réglementation par l'ISST :
- Actions de prévention :
- Obligations administratives (CHSCT, réunions) :

– L'ISST est-il amené à contrôler la mise en œuvre du programme annuel de prévention académique ?

Remarque : l'article 56 du décret 82-453 dispose que :

« Le comité est informé des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail. ».

– **Information des observations de l'ISST suite à ses visites d'inspection**

*Distinction entre **Observations** (rapport de synthèse, observations générales) et **rapport in extenso** (or, les règlements intérieurs prévoient souvent la communication des rapports d'inspection).*

Présentée ou communiquée au CHSCT académique :

date :

Présentée ou communiquée aux CHSCT départementaux :

Transmise ou communiquée aux inspections générales : Date :

V : La décentralisation

– **Mode de transmission aux collectivités de rattachement des rapports des EPLE et des écoles :**

– **Type de personnels mis en place par les collectivités et relations de ces personnels avec les ISST :**

– **Les partenariats extérieurs**

Avec les collectivités territoriales :

Avec les partenaires de l'État :

VI : Les collaborations avec les partenaires éducatifs.

– **Les collaborations éducatives et pédagogiques**

Les relations avec :

Les IEN 1^{er} degrés :

Les IEN 2^{ème} degrés :

Les IPR :

Les médecins de prévention :

– **Les modes de collaboration mis en place :**

– **L’ISST a-t-il été reçu en début d’année scolaire par :**

- Le collège des IPR-IA :
- Le groupe des IEN :

– **Autres modes de rencontre :**

– **Autres entrées dans le secteur éducatif et pédagogique souhaitable :**

VII : L’avancée de la mise en place des documents et instruments :

– **Avancées et obstacles à la mise en place de l’évaluation des risques :**

– Programme de prévention :

CMR : Cancérigènes Mutagènes Reprotoxiques :

Les RPS : Risques psycho-sociaux :

Les TMS : Troubles musculo-squelettiques :

- Le site internet Santé sécurité au travail de l’académie : actualisation et maintenance assurée par :

– **Le fonctionnement des :**

CHSCT Académique :

Fréquence :

Présidence :

CHSCT Départementaux

- Nombre de départements de l’académie :
- Indiquer les départements sans mise en place d’un CHSCT :

Déroulement des CHSCT Académiques et départementaux:

- Délais respectés concernant :
 - o Ordre du jour et convocation et les documents d’étude :
 - o Envoi procès-verbal :
 - o Réponse aux saisines demandées :

L’ISST est-il informé de la tenue de tous les CHSCT relevant de son champ de compétence ?

Position de l’ISST au sein du PV : (représentant administration/expert/ISST/invité/...)

Travaux réglementés

– Y a-t-il des difficultés concernant l’application de la réglementation relative aux travaux réglementés pour les apprentis de la Fonction publique? (*L’application de la réglementation aux élèves mineurs des LP et LT relevant de l’inspection du travail*)

- Y a-t-il des difficultés concernant l'utilisation des agents chimiques dangereux par les élèves dans les laboratoires de chimie et des sciences de la vie et de la terre?
-

Missions additionnelles affectées aux ISST relatives la mise en place récente de CHSCT ou CT faisant fonction de CHSCT au sein des GIP FCIP

- Avez-vous été destinataire de la lettre des inspections générales concernant les missions additionnelles au sein des GIP-FCIP ?
- Quelles actions avez-vous menées ?
- Dans quelle instance sont abordés les thèmes de la santé et la sécurité pour les personnels exerçant leur fonction au sein du GIP ?

PPMS dans les établissements scolaires et dans les services

Circulaire n°2015-205 - BO du 26/11/2015 - *Plan particulier de mise en sûreté face aux risques majeurs*
 Circulaire n°2015-206 - BO du 26/11/2015 - *Mesures de sécurité dans les écoles et établissements scolaires après les attentats du 13 novembre 2015*

- Y a-t-il des difficultés concernant l'application des circulaires 2015-205 et 2015-216 ?

Lors de vos inspections :

- les PPMS sont-ils tous élaborés ?
 - lorsqu'ils sont élaborés, les PPMS prennent-ils en compte les risques majeurs auxquels les services sont susceptibles d'être exposés ?
 - le risque « attentat » est-il un risque pris en compte ?
 - des mesures spécifiques en cas d'intrusion sont-elles élaborées ?
 - les diagnostics de sécurité sont-ils réalisés dans tous les EPLE ?
 - le nombre des exercices de mise en œuvre des PPMS est-il conforme ?
 - des PPMS liés aux risques « attentat » et « intrusion » ont-ils déjà été déclenchés ?
- Quelles sont difficultés observées ?

NB : Les ISST sont très partagés sur la question de l'appartenance des Risques Majeurs à leur champ de compétence (hors champ du code du travail et du décret 82-453)

- **Appréciation sur**

- L'exercice de la fonction :

- L'évolution de la fonction :

LISTE DES CORRESPONDANTS ACADÉMIQUES

IGEN – IGAENR

ANNÉE SCOLAIRE 2015 - 2016

Situation au 16 mars 2016

ACADÉMIES	CORRESPONDANTS ACADÉMIQUES	
	IGEN	IGAENR
AIX-MARSEILLE	Marie-Blanche MAUHOURAT	Amine AMAR Martine CARAGLIO
AMIENS	Frédéric CARLUER	Christine SZYMANKIEWICZ
BESANÇON	Pascale COSTA	Monique RAUX
BORDEAUX	Erick ROSER	Marc BUISSART
CAEN	Marie-Hélène LELOUP	Patrick LE PIVERT
CLERMONT-FERRAND	Michel LUGNIER	François BONACCORSI
CORSE	Aziz JELLAB	Christine GAVINI-CHEVET
CRÉTEIL	Anne BURBAN	Rolland JOUVE Frédéric THOMAS (intérim) Pierre LUSSIANA
DIJON	Jean-Michel SCHMITT	Hubert SCHMIDT
GRENOBLE	Anne VIBERT	Guy WAISS
GUADELOUPE	Gilles PÉTREAU	Simone CHRISTIN
GUYANE	Laurent BRISSET	Stéphane KESLER
LILLE	Bernard ANDRÉ	Alain PERRITAZ

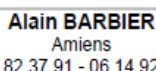
LIMOGES	Frédéric THOLLON	Brigitte BRUSCHINI
LYON	Brigitte HAZARD	Annaïck LOISEL
MARTINIQUE	Dominique ROJAT	Simone CHRISTIN
MONTPELLIER	Xavier SORBE	Marie-Claude FRANCHI
NANCY-METZ	Johan YEBBOU	Claude COQUART
NANTES	Anne SZYMCZAK	Bernard POULIQUEN
NICE	François MONNANTEUIL	Patrice BLÉMONT
ORLÉANS-TOURS	Patrick LAUDET	Marc ROLLAND
PARIS	Yves PONCELET	Françoise MALLET
POITIERS	Reynald MONTAIGU	Alain PLAUD
REIMS	Olivier BARBARANT	Alain TAUPIN
RENNES	Jean-Michel PAGUET	Jean-Michel ALFANDARI
LA RÉUNION	Marie MÉGARD	Hervé MECHERI
ROUEN	Souad AYADA	Annie GALICHER
STRASBOURG	Jean EHRSAM	Jean DEROCHE
TOULOUSE	Jean-Pierre BARRUÉ	Didier LACROIX
VERSAILLES	Véronique ÉLOI-ROUX	Jean-François CUISINIER Martine SAGUET
COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER	Laurent BRISSET	Frédérique CAZAJOUS

Trombinoscope des Inspecteurs sécurité et santé au travail
-Académie-
19 juin 2015
Aix-Marseille



Pierre BECHET
Aix-Marseille
04 42 95 29 60 - 06 70 48 11 11

Amiens



Alain BARBIER
Amiens
03 22 82 37 91 - 06 14 92 80 57

Besançon



Yves RENAUD
Besançon
03 81 65 74 33 - 06 09 01 15 17

Bordeaux



Christine COCHE
Bordeaux
05 57 57 39 82

Trombinoscope des Inspecteurs sécurité et santé au travail
-Académie-
19 juin 2015
Caen



Denis SARRADIN
Caen
02 31 30 16 50 - 06 14 23 99 94

Clermont-Ferrand



Christian PEYMAUD
Clermont-Ferrand
04 73 99 34 17 - 06 67 19 81 24

Corse

Julien PONS
Corse

04 95 50 33 63 - 06 77 42 16 34

Créteil

Robert FLAMIA
Créteil

01 57 02 60 08 - 06 74 83 29 71

Trombinoscope des Inspecteurs sécurité et santé au travail

-Académie-

19 juin 2015

Dijon



Marc CHARNET

Dijon

03 80 44 87 10 - 06 40 53 63 15

Grenoble



Henri LARNAUD

Grenoble

04 76 74 73 89 - 06 80 59 39 07

Guadeloupe

Sébastien HASSAN-DIB

Guadeloupe

05 90 93 83 06

Guyane




Christelle GALLIOT

Guyane

05 94 27 21 61

Trombinoscope des Inspecteurs sécurité et santé au travail
-Académie-
19 juin 2015
Lille


Olivier CASALS Lille 03 20 15 65 52 - 06 18 16 19 95


Limoges


Nicolas LECLERC Limoges 05 55 11 41 86 - 05 55 11 43 44

Lyon


Daniel BOUSQUET Lyon 04 72 80 63 95 - 06 69 55 91 58

Martinique


Abel-Georges BONHEUR Martinique 05 96 59 99 48 - 06 96 26 63 61

Trombinoscope des Inspecteurs sécurité et santé au travail
-Académie-
19 juin 2015
Montpellier



Yves TARBOURIECH
Montpellier
04 67 91 49 91 - 06 86 03 98 84

Nancy-Metz



Joséphine SALZGEBER
Nancy-Metz
03 83 86 24 86

Nantes



Sylvain QUIGNARD
Nantes
02 51 86 30 13 - 06 12 31 13 22

Nice



Sandra CANATO
Nice
04 92 15 47 14 - 06 30 05 46 81

Trombinoscope des Inspecteurs sécurité et santé au travail
-Académie-
19 juin 2015
Orléans-Tours

Marie-Florence EGIOLE
Orléans-Tours
02 38 79 46 73

Paris



Ferier FERIER
Paris
01 44 62 40 97

Poitiers

Sylvain RICHARD-LAVASTRE
Poitiers
05 16 52 65 63

Reims



Patrice HOURRIEZ
Reims
06 74 13 11 21

Trombinoscope des Inspecteurs sécurité et santé au travail
-Académie-
19 juin 2015
Rennes



Alain MARSAC
Rennes
02 23 21 73 69 - 06 78 59 72 24

Réunion

Christian ECOLIVET
Réunion

02 62 48 11 70 /13 86 - 06 92 37 37 16

Rouen



Xavier BOURDONNET
Rouen
06 87 36 88 95

Strasbourg



Isabelle HUHARDEAUX
Strasbourg
03 89 21 56 67 06 - 06 19 72 91 68

Trombinoscope des Inspecteurs sécurité et santé au travail
-Académie-
19 juin 2015
Toulouse



Daniel LAVEILHE
Toulouse
05 61 17 75 46 - 06 80 68 32 67

Versailles

Vincent TIFFOCHE
Versailles
01 30 83 42 61



ANNEXE 5

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Paris, le 22 Décembre 2015

Inspection générale
de l'administration
de l'éducation
nationale et de
la recherche

Monsieur

Le Chef du service

N° 15-329

Inspection générale
de l'éducation
nationale

Le Doyen

n° 15-159

Objet : annexe à la lettre de mission des ISST d'académie pour exercer les missions additionnelles nécessitées par la mise en place récente au sein des GIP FCIP de CHSCT ou de comité technique faisant fonction de CHSCT pour les personnels exerçant leur fonction au sein des services situés au siège du GIP

Références :

Affaire suivie par :
Christian BIGAUT

Téléphone
01 55 55 34 72

Fax
01 55 55 78 39

Mél.
christian.bigaut@education.gouv.fr

- loi n°2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit visant à harmoniser le statut des groupements d'intérêt public (GIP).
- décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public (art. 26 à 31)
- circulaire du 17 septembre 2013 relative à la mise en œuvre du décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public (II.2.)
- circulaire n° 2013-077 du 6 mai 2013 relative à l'organisation et au fonctionnement des GIP FCIP

Le contexte de l'attribution de la mission concernant les GIP FCIP

110 rue de Grenelle
75357 Paris 07 SP

Les Groupements d'Intérêt Public - Formation Continue et Insertion Professionnelles (GIP FCIP) ont pour objet le développement d'une coopération concertée au niveau de l'académie dans les domaines de la formation continue des adultes, de la formation et de l'insertion professionnelle.

Ils exercent :

- des fonctions supports pour le réseau des Greta et des membres du groupement (contribution à l'élaboration des contrats d'objectifs conclus entre le recteur et chaque Greta, contribution à l'harmonisation des pratiques de gestion des ressources humaines, mise en œuvre d'un plan de formation des personnels de la formation continue, coordination des réponses aux appels d'offres, gestion du fonds académique de mutualisation...).
- des activités et prestations spécifiques (VAE, gestion de CFA, activités de bilan-orientation...) et assurent la gestion des équipements et des services d'intérêt commun, nécessaires aux fonctions et aux activités du GIP FCIP.

Le chapitre II de la [loi n° 2011-525 du 17 mai 2011](#) de simplification et d'amélioration de la qualité du droit vise à harmoniser le statut des groupements d'intérêt public (GIP). Un statut commun des groupements d'intérêt public a été établi.

La circulaire du MENESR n°2013-077 du 6 mai 2013 apporte des précisions sur la mise en conformité de ces groupements avec les nouvelles dispositions sur les GIP issues de la loi susvisée et du [décret n° 2012-91 du 26 janvier 2012](#) relatif aux GIP. Le régime de droit public applicable aux personnels des GIP ainsi que l'organisation du dialogue social et des conditions de travail des personnels sont définis par le [décret n° 2013-292 du 5 avril 2013](#).

L'application du dispositif par le ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Trente GIP FCIP, soit un par académie, sont actuellement en activité et les conventions constitutives de ces 30 GIP FCIP ont été mises en conformité avec les nouveaux textes pendant l'année 2013-2014.

Les membres des GIP FCIP sont majoritairement des Greta (groupement d'établissements) mais, sont également composés pour certaines académies d'autres types de structure (université, ONISEP, CANOPÉ, CNAM, Conseil régional, etc).

Les élections professionnelles se sont déroulées en décembre 2014. Les CHSCT des groupements ont été mis en place très récemment. Il est également possible que le comité technique soit réuni pour aborder des questions concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, en l'absence de CHSCT, ainsi que le prévoit l'article 27 du décret du 5 avril 2013.

Il convient, en application des dispositions ci-dessus indiquées, d'ajouter aux compétences des inspecteurs santé, sécurité au travail (ISST) précisées dans la lettre de mission pour chacun des GIP FCIP en activité la mission de référent. L'inspecteur santé, sécurité au travail est habilité à participer à ces instances nouvellement installées.

A ce titre, les missions de l'inspecteur santé, sécurité au travail d'académie (ISST) sont les suivantes :

- **Pour les personnels exerçant leur fonction au sein des services du GIP éducation et formation tout au long de la vie situé 17, boulevard de la Paix – 51062 Reims Cedex ainsi de ces éventuelles annexes** : l'inspecteur santé et sécurité au travail, d'académie, en lien avec le directeur du GIP FCIP est compétent, pour :
 - contrôler les conditions d'application de la réglementation relative à la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels du GIP FCIP,
 - proposer toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels,
 - proposer les mesures immédiates et nécessaires aux chefs de service ou d'établissement en cas d'urgence.

Il a accès librement aux sites relevant du siège du GIP FCIP et se fait présenter les registres prévus par la réglementation. Il assiste aux travaux du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou du comité technique du groupement, en l'absence de CHSCT du siège.

– **Pour les personnels des membres du groupement d'intérêt public :**

- Les ISST d'académie demeurent compétents pour les EPLE et Greta de leur académie.
- Les ISST de l'enseignement supérieur et de la recherche demeurent compétents pour participer aux travaux des CHSCT des universités membres du groupement.

Pour les personnels des membres du GIP autres que les GRETA, EPLE, et établissements d'enseignement supérieur (ONISEP, CRDP, CNAM-ARCNAM), une lettre de mission supplémentaire, fixant l'attribution des compétences à l'un des deux réseaux des ISST du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, vous sera adressée ultérieurement.

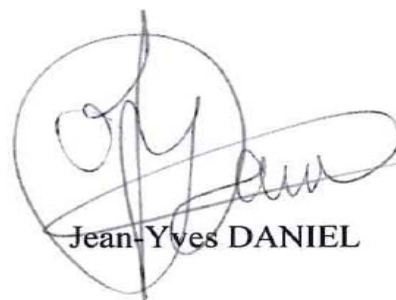
Cette annexe à la lettre de mission annuelle 2015-2016 du 8 octobre 2015 qui vient de vous être adressée a vocation à être ajoutée, à titre de fonction additionnelle à la lettre de mission reçue pour cette année.

Le chef du service de l'inspection
générale de l'administration de
l'éducation nationale et de la recherche



Jean-Richard CYTERMANN

Le doyen de l'inspection générale de
l'éducation nationale



Jean-Yves DANIEL

Rapport annuel de synthèse académique des inspections écoles

Thématique	Point de contrôle	Préconisations au niveau académique	Préconisations au niveau ministériel	
Pilotage d'une politique de prévention des risques professionnels	Actualisation du DUERP (si absence DUERP = 0)			
	Intégration des RPS dans le DUERP			
	Formalisation d'un programme annuel de prévention			
	Plan d'action	Actions effectives niveau local (établissement + propriétaire locaux)		
		Suivi des actions de prévention		
		Actions effectives niveau DSDEN		
		Suivi des actions de prévention		
		Actions effectives niveau académique		
Suivi des actions de prévention				
Pilotage en appui sur une instance interne (CHS, CA, GT, Conseil des maîtres)				
Pilotage appuyé sur acteurs identifiés au sein du service				
Obligations réglementaires	ERP	Avis favorable de la commission		
		Registre de sécurité : levée des réserves		
		Présence du registre de sécurité au sein de l'établissement		
		Vacuité des dégagements		
		Exercices d'évacuation		
		PPMS	Existence	
			Exercice	
	Actualisation			
	Accessible personnes mobilité réduite			
	Registres & Diagnostiques	Registre SST	Existence	
			Accessibilité	
			Exploitation	
		Registre DGI	Existence	
			Accessibilité	
DTA		Existence		
		Communication		
Suivi des préconisations				
Formation & suivi médical	Suivi médical			
	Formation santé et sécurité au travail			
	Formation sécurité incendie			
Suivi des préconisations de l'ISST (échéance à préciser à 6 mois à 1 an...)	Préconisations Etablissements ou services	Réalisées		
		En cours		
		Sans suite		
	Préconisations Propriétaires des locaux	Réalisées		
		En cours		
		Sans suite		
	Préconisations Services académiques (DSDEN-Rectorat)	Réalisées		
		En cours		
		Sans suite		

ANNEXE 3

Bilan 2016 de la santé et de la sécurité au travail

Bilan de la santé et la sécurité au travail portant sur l'année 2016

CHSCT MEN du 16 mai 2017

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE

Les données portent sur les 29 académies ayant renseigné l'enquête, ce qui représente 946 903 agents.

Des focus sont présentés pour les établissements sous tutelle du ministère de l'éducation nationale (EPN)

Les graphiques indiquent les chiffres de 2016 (en bleu foncé) et, lorsque les données existent, ceux de 2014 et de 2015. Comme les années précédentes, les absences de réponse à certains items sont considérées comme des réponses nulles et intégrées comme telles dans les ratios; cette modalité a un effet minorant sur les résultats exprimés.

Chiffres clé:

- 334 151 personnels enseignants du 1er degré
- 417 372 personnels enseignants du 2nd degré
- 195 380 personnels d'encadrement, administratifs, techniques, sociaux et de santé
- 44 963 écoles
- 1 216 circonscriptions du premier degré
- 7 623 EPLE
- 779 autres structures (rectorats, DSDEN, CIO, ...)
- 5 EPN répartis sur 171 sites totalisant 4 689 personnels

LE BILAN SST EST ORGANISÉ AUTOUR DE 6 THÉMATIQUES

■ Organisation de la prévention

- Conseillers et assistants de prévention
- Inspecteurs santé et sécurité au travail

■ Médecine de prévention

- Recrutement
- Activité de tiers-temps
- Equipe pluridisciplinaire
- Fiches d'exposition

■ Fonctionnement des CHSCT

- Réunions des CHSCT
- Documents présentés aux CHSCT

■ Registres santé et sécurité et danger grave et imminent

- Ecoles
- Collèges et lycées
- Autres structures

■ Evaluation des risques

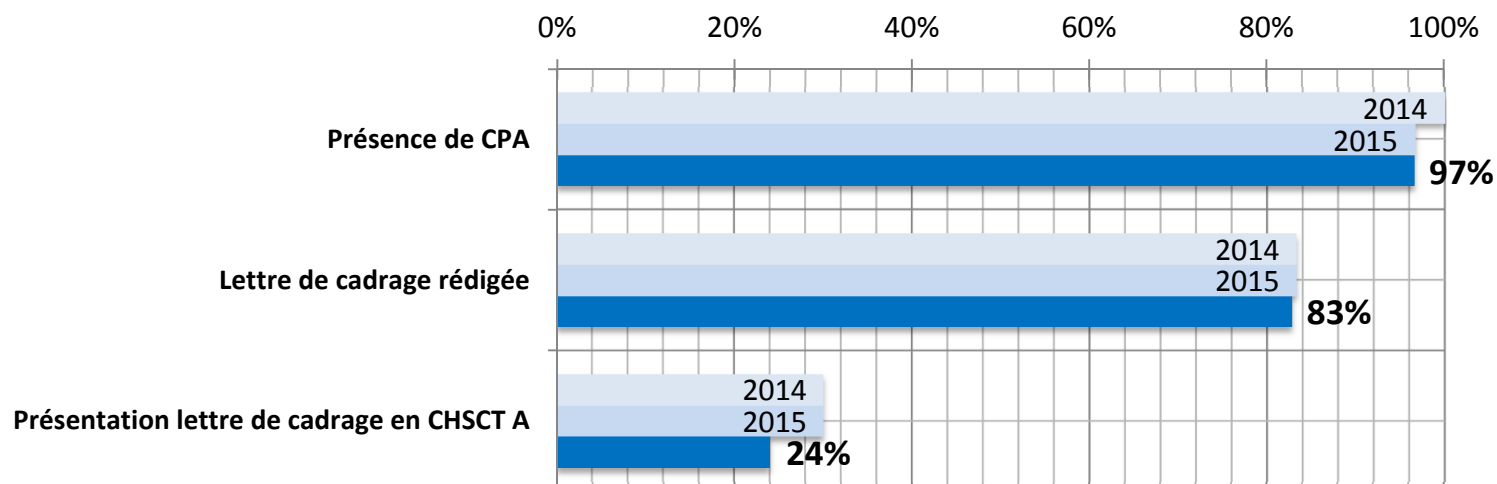
- Services administratifs
- Etablissements
- Diagnostics

■ Formation

- Conseillers et assistants de prévention
- Membres de CHSCT
- Santé et sécurité des agents

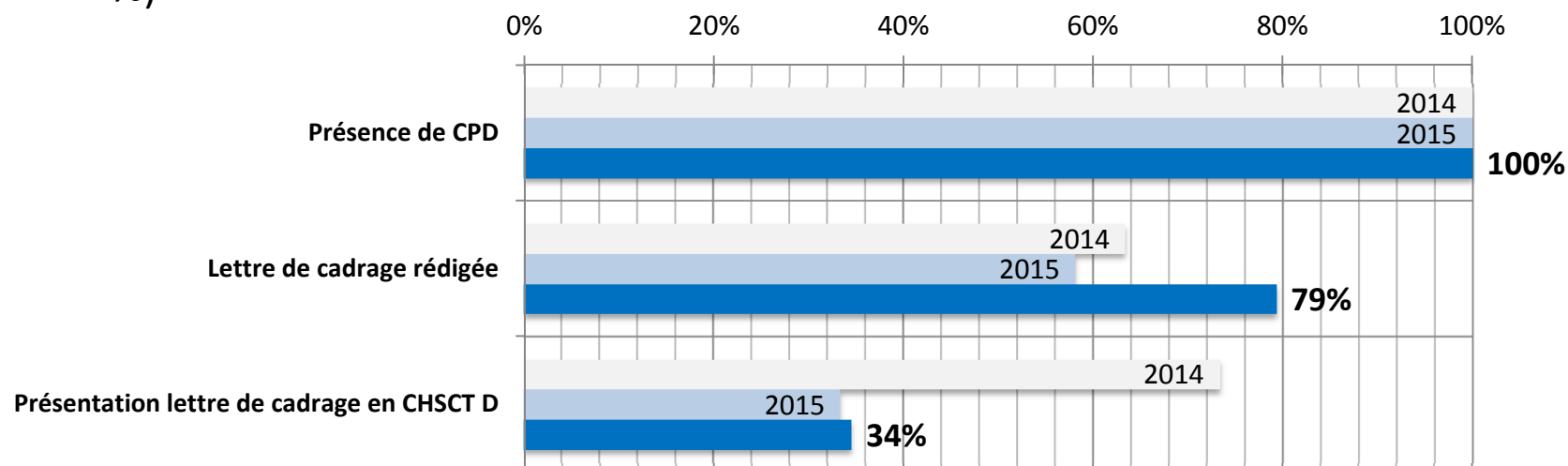
CONSEILLERS DE PRÉVENTION ACADÉMIQUES (CPA)

- 34 CPA sont en poste
- 28 académies disposent d'un CPA (29 jusqu'au premier septembre 2016)
- Les CPA occupent des missions de prévention à 100 % dans 28 académies
- Dans 24 académies, les CPA disposent d'une lettre de cadrage
- Dans 7 académies les lettres de cadrage ont été présentées en CHSCTA

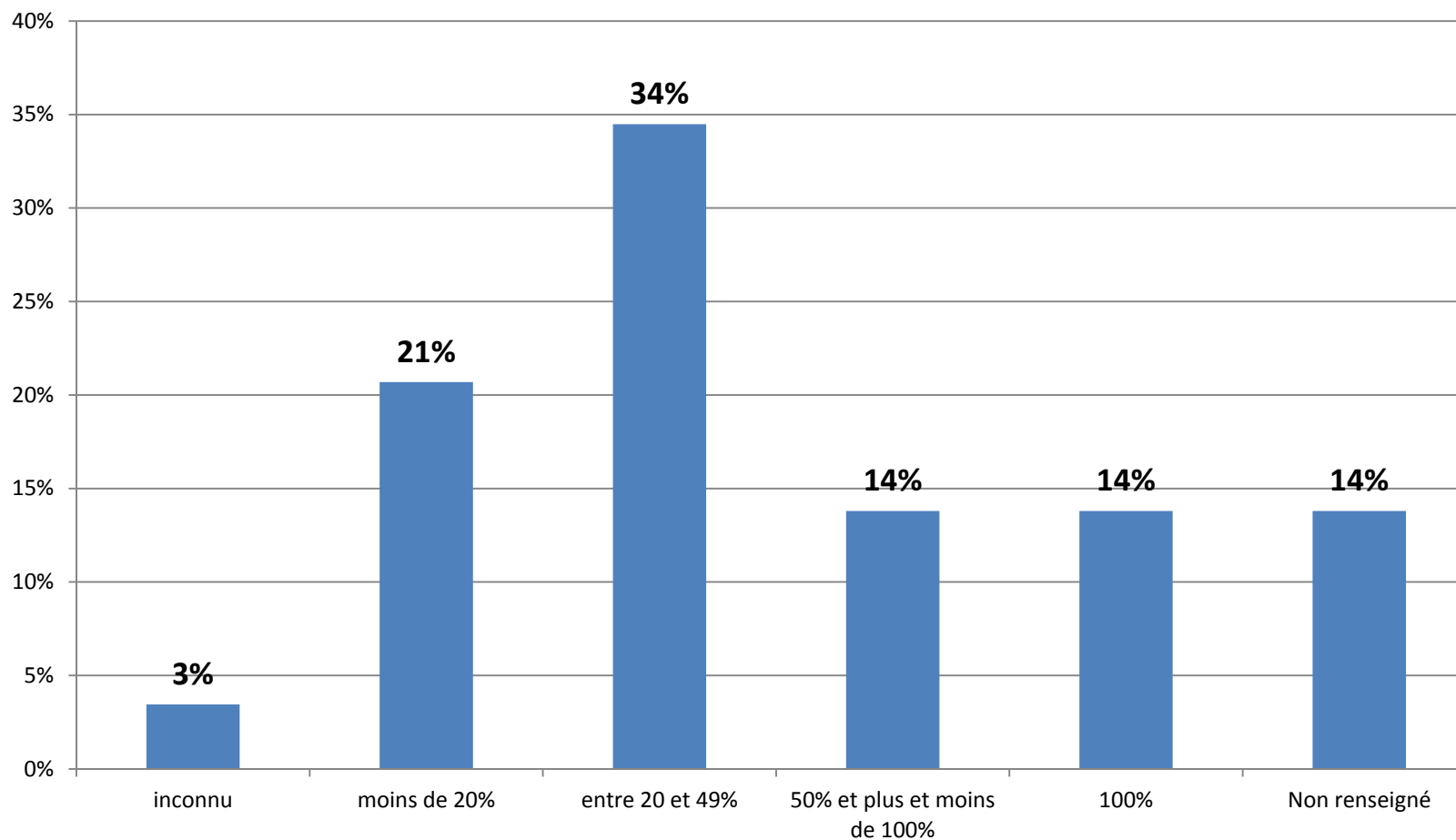


CONSEILLERS DE PRÉVENTION DÉPARTEMENTAUX (CPD)

- 116 CPD sont en poste
- Tous les départements disposent d'un CPD (100 %)
- 92 CPD disposent d'une lettre de cadrage (79 %)
- 10 académies sur 29 présentent les lettres de cadrage des CPD en CHSCT D (34 %)

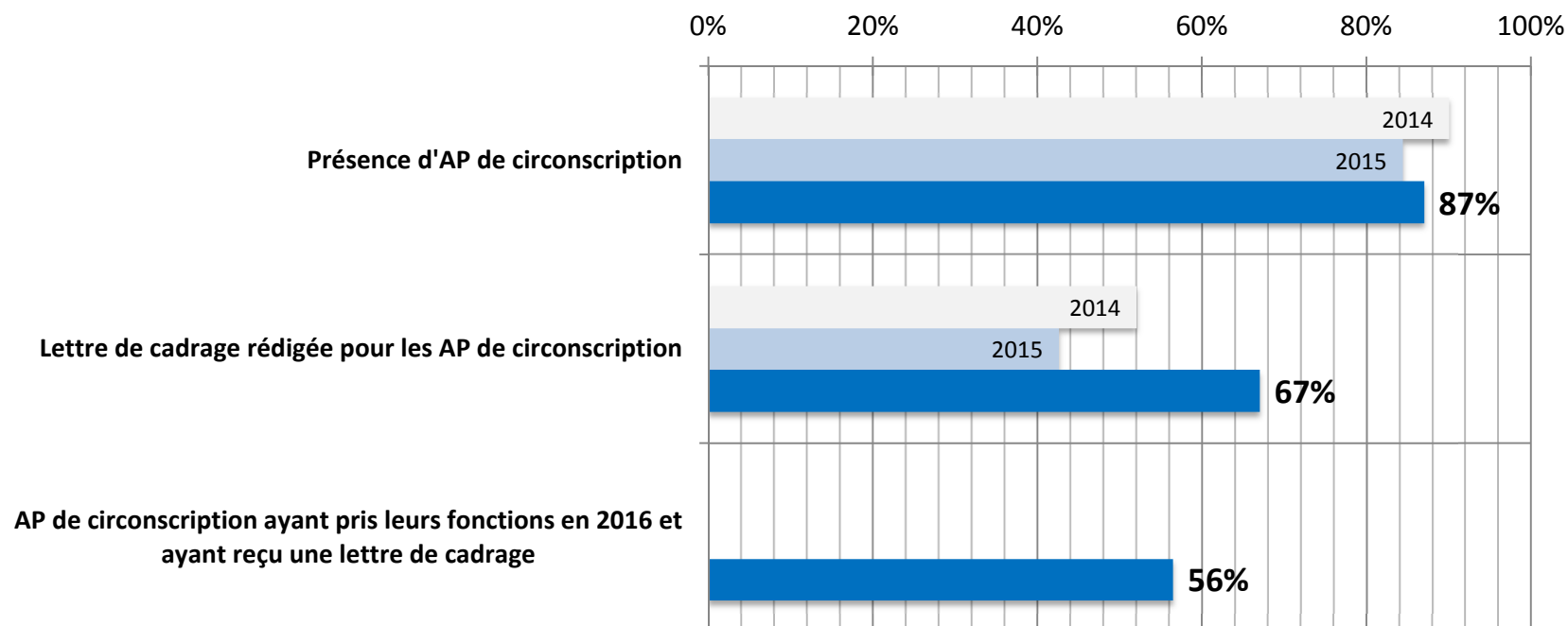


QUOTITÉS DE TEMPS ALLOUÉES AUX MISSIONS DE CONSEILLERS DE PRÉVENTION DÉPARTEMENTAUX



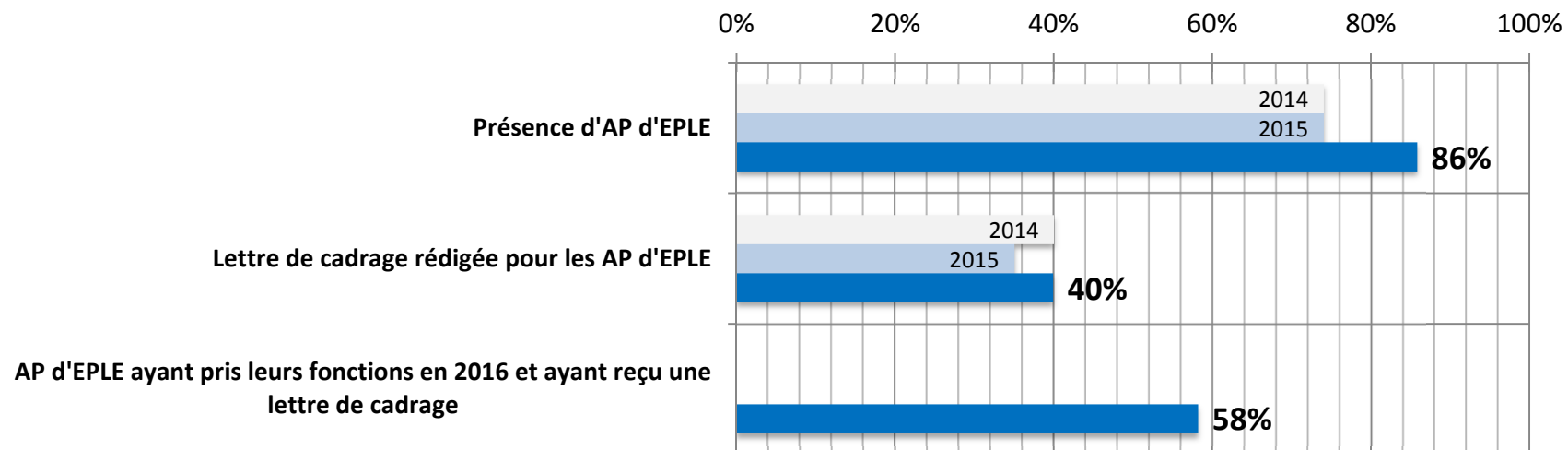
ASSISTANTS DE PRÉVENTION (AP) DES CIRCONSCRIPTIONS DU PREMIER DEGRÉ

- 1059 assistants de prévention de circonscription sont en poste (87 %)
- 710 lettres de cadrage ont été rédigées pour ces AP (67 %)
- 186 AP de circonscription ont été désignés en 2016



ASSISTANTS DE PRÉVENTION (AP) DES EPLE

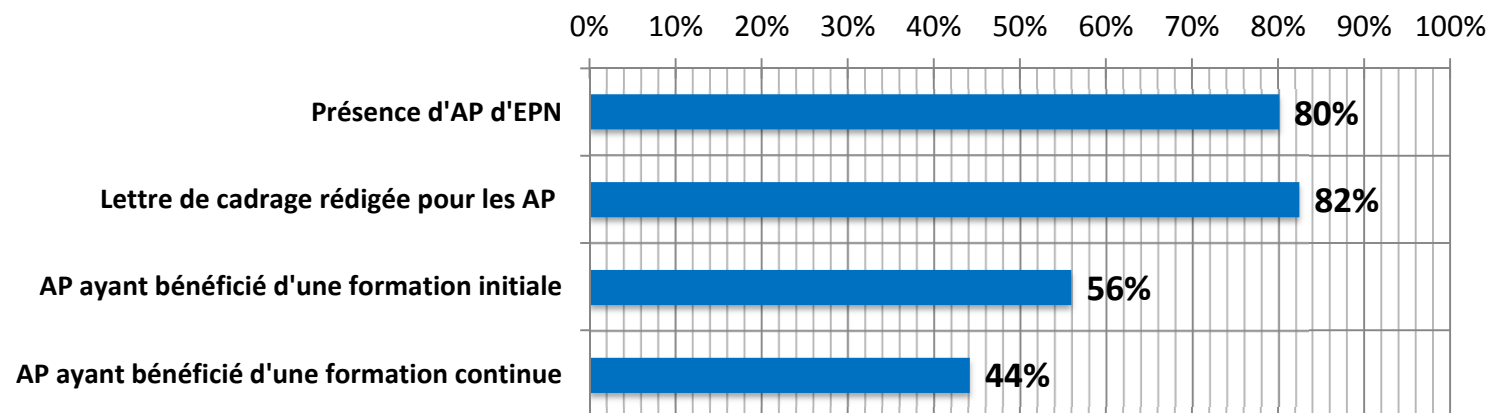
- 6540 assistants de prévention d'établissement sont en poste (86 %).
- 2610 lettres de cadrage ont été rédigées pour ces AP (40 %)
- 834 AP d'EPLE ont été désignés en 2016



CONSEILLERS ET ASSISTANTS DE PRÉVENTION (AP) DES EPN

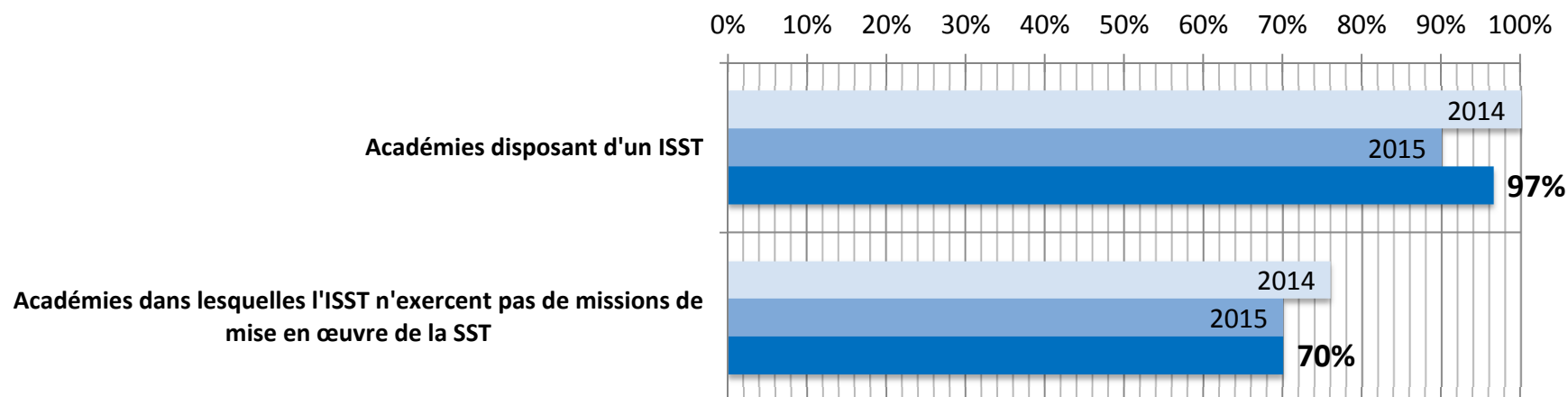
- 4 CP sont en poste, ils ont tous bénéficié d'une formation initiale
- 3 CP ont des lettres de cadrage
- 1 CP a bénéficié d'une formation continue

- 68 assistants de prévention d'établissement sont en poste dans 4 EPN (86 %).
- 56 lettres de cadrage ont été rédigées pour ces AP (82 %)
- 38 AP ont bénéficié d'une formation initiale (56%)
- 30 AP ont bénéficié d'une formation continue (44%)
- 6 AP ont été désignés en 2016 dont 3 ont reçu une lettre de cadrage



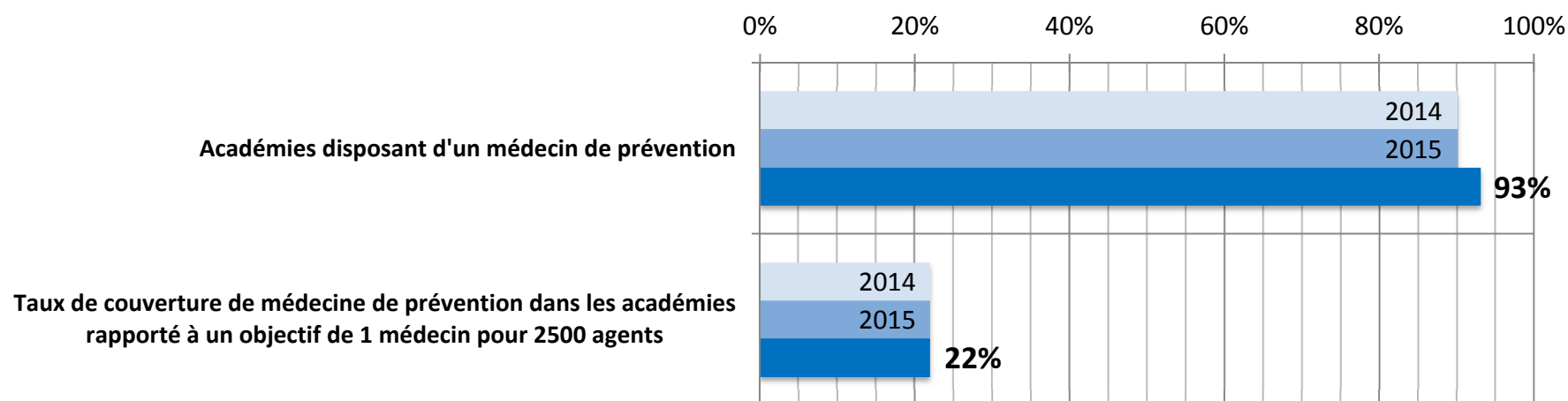
INSPECTEURS SANTÉ ET SÉCURITÉ (ISST)

- 28 ISST sont en poste dans les 29 académies (29 étaient en poste en 2016 jusqu'au 1^{er} septembre) ayant répondu à l'enquête (97 %)
- Les ISST n'exercent pas de missions de mise en œuvre de la santé et la sécurité dans 19 académies sur les 27 ayant répondu à cette question (70 %)



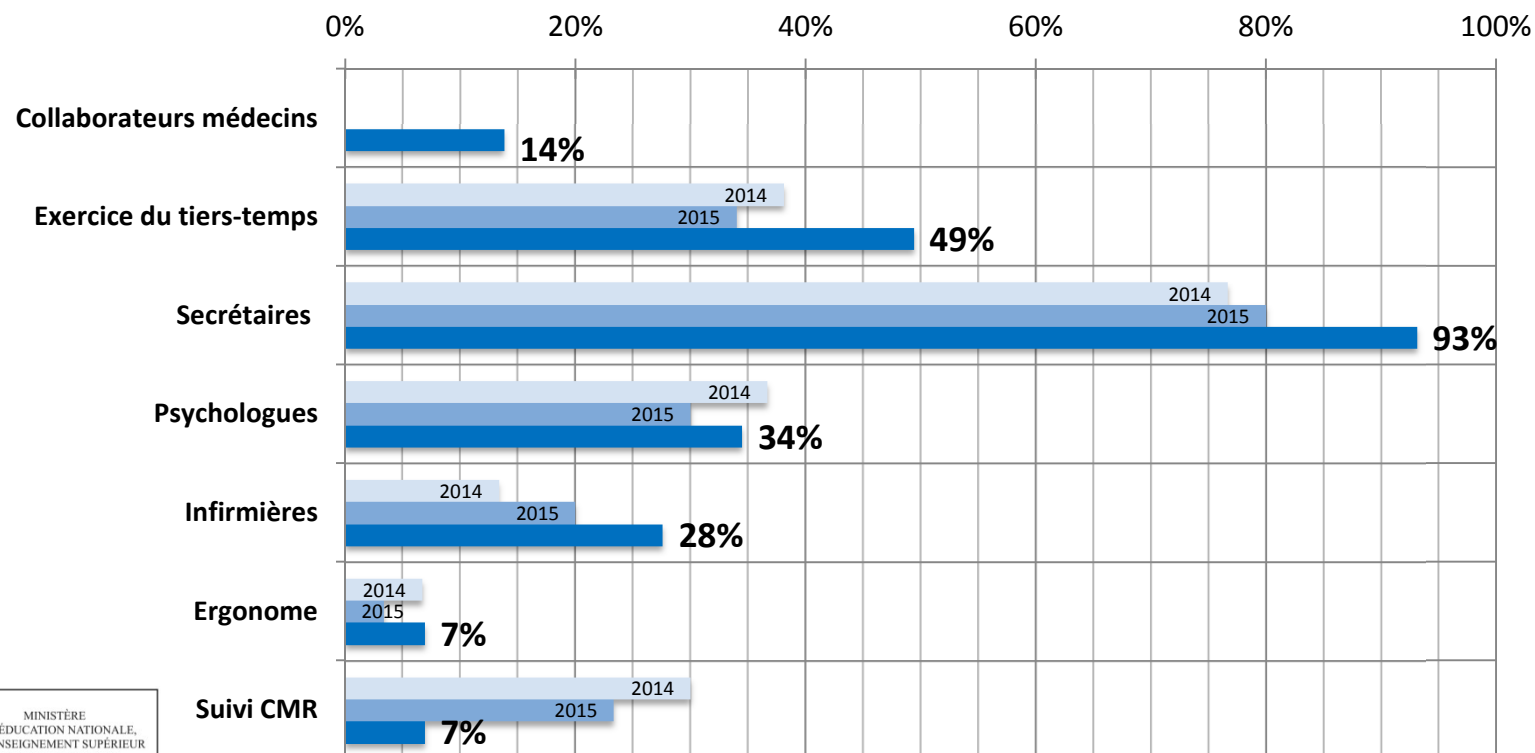
MÉDECINE DE PRÉVENTION

- 27 académies (93 %) déclarent disposer d'un médecin de prévention (MP)
- 83 MP (60,8 ETP) interviennent pour un effectif de 946 903 agents soit un taux de suivi de 1 médecin pour 11 408 agents
- 6 médecins de prévention exercent dans les EPN, auxquels s'ajoutent 29 médecins de prévention extérieurs (en convention avec une autre administration ou un service inter entreprise)



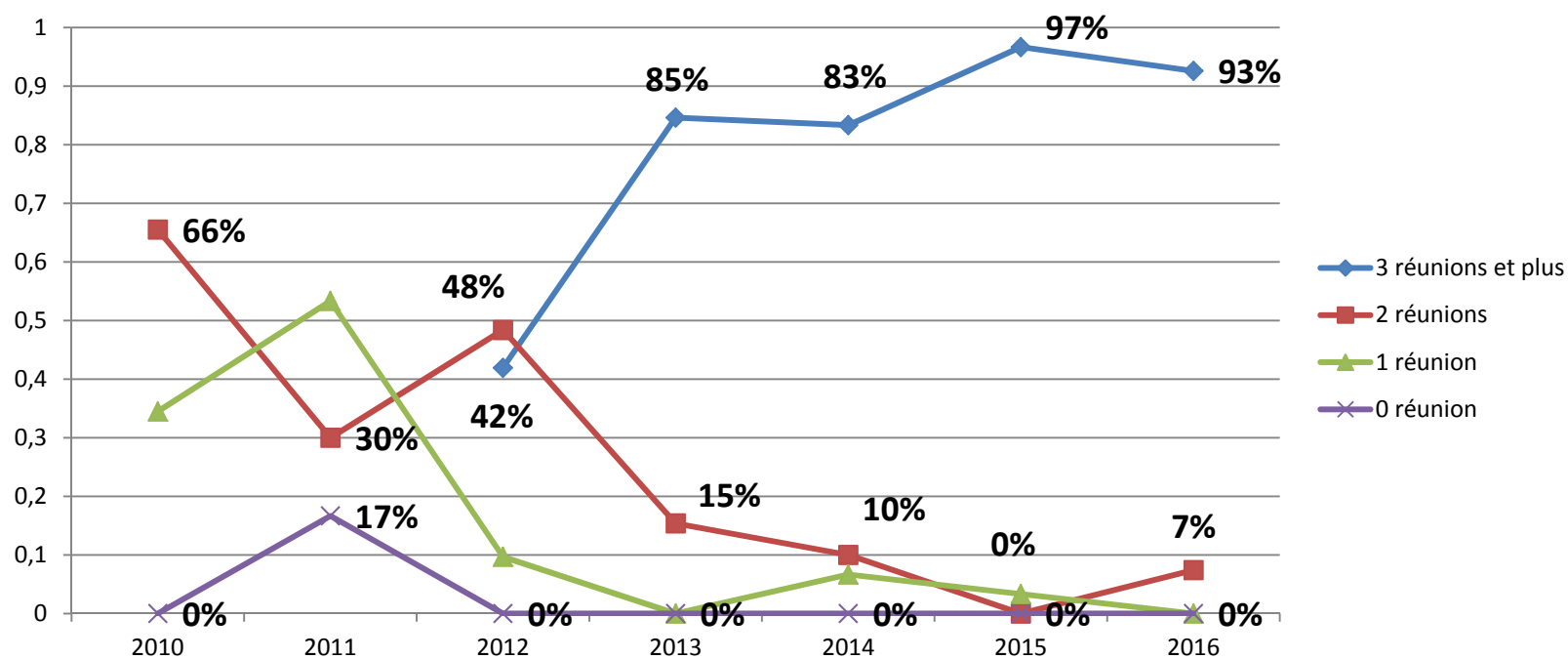
MÉDECINE DE PRÉVENTION

- 6 MP (4,2 ETP) ont été recrutés en 2016; 4 collaborateurs médecins, dont 1 recruté en 2016
- 41 MP réalisent des visites de services dans le cadre du tiers-temps
- 27 services médicaux disposent de secrétaires
- Psychologues dans 10 académies (14 postes); dont 4 rattachés au pôle RH et un extérieur
- Infirmières dans 8 académies (13 infirmières soit 12 ETP); 7 ont été recrutées en 2016
- Ergonomes dans 2 académies; dont 1 externe



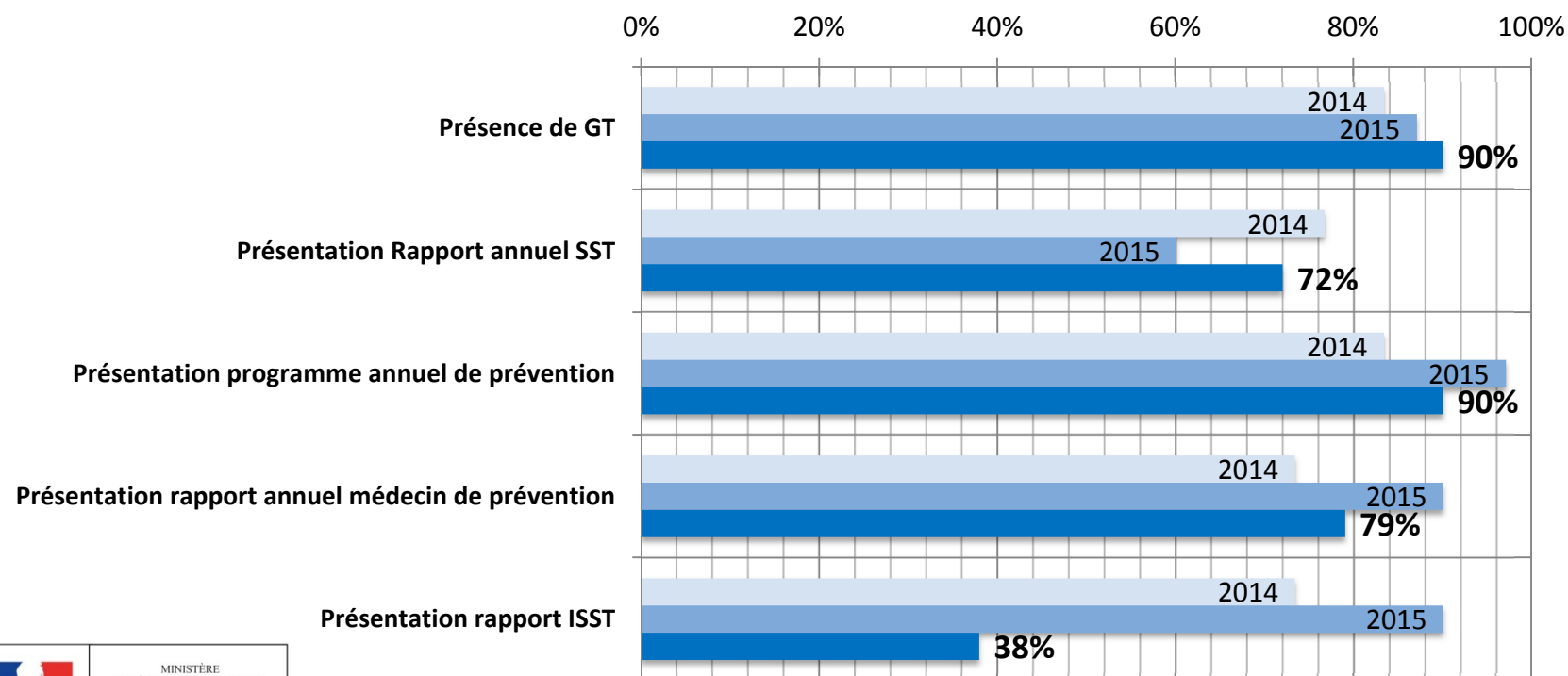
RÉUNIONS DES CHSCT ACADÉMIQUES (CHSCT A)

- 25 académies réunissent le CHSCT A 3 fois et plus par an (93%)
- 2 académie réunissent le CHSCT 2 fois par an (7 %)



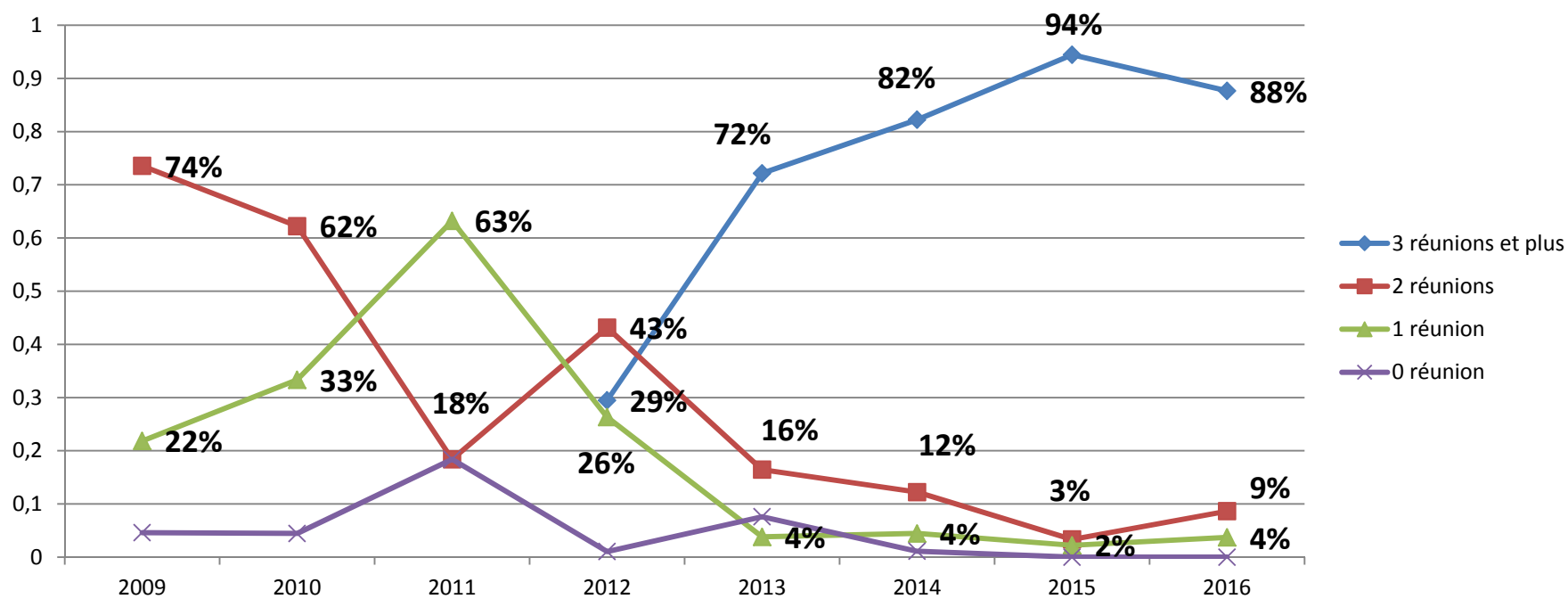
FONCTIONNEMENT DES CHSCT A

- 63 groupes de travail de CHSCT sont en place dans 26 académies (90 %)
- Un rapport annuel SST est présenté dans 21 CHSCT A (72 %)
- Un programme annuel de prévention est présenté dans 26 CHSCT A (90 %)
- Le rapport annuel de médecine de prévention est présenté dans 23 CHSCT A (79 %)
- Les rapports des ISST sont présentés dans 11 CHSCT A (38 %)



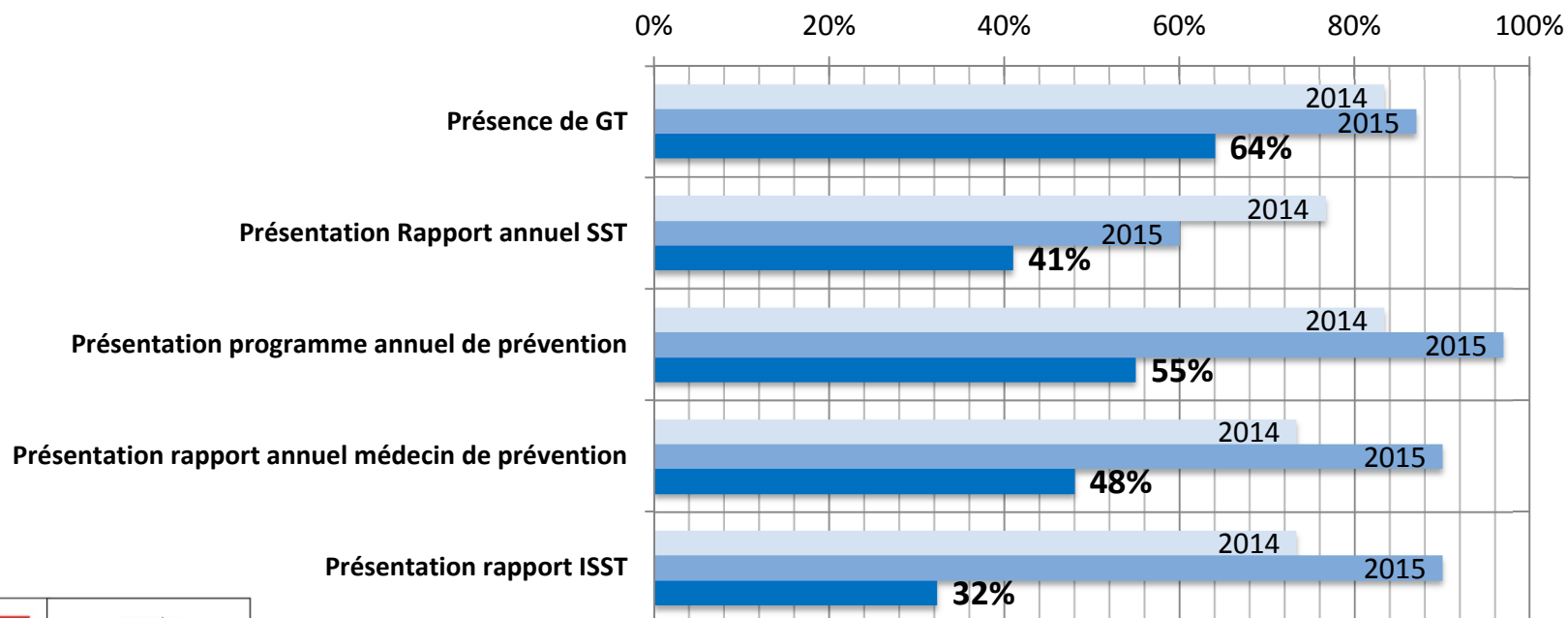
RÉUNIONS DES CHSCT DÉPARTEMENTAUX (CHSCT D)

- 71 Départements réunissent le CHSCT D plus de 3 fois par an (88 %)
- 7 départements réunissent le CHSCT D 2 fois par an (9 %)
- 3 départements réunissent le CHSCT D 1 fois par an (4 %)



FONCTIONNEMENT DES CHSCT D

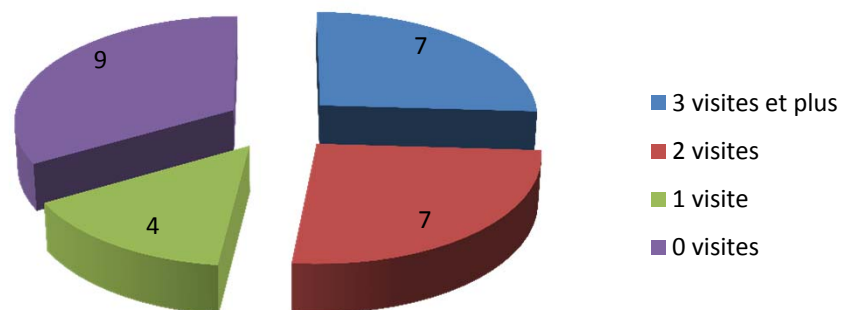
- 165 groupes de travail de CHSCT D sont en place dans 64 départements
- Un rapport annuel SST est présenté dans 41 % des CHSCT D (12 académies)
- Un programme annuel de prévention départemental est réalisé dans 55 % des CHSCTD (16 académies)
- Le rapport annuel de médecine de prévention est présenté dans 48 % des CHSCT D (14 académies)
- Les rapports des ISST sont présentés dans 32 % des CHSCT D (32 départements)



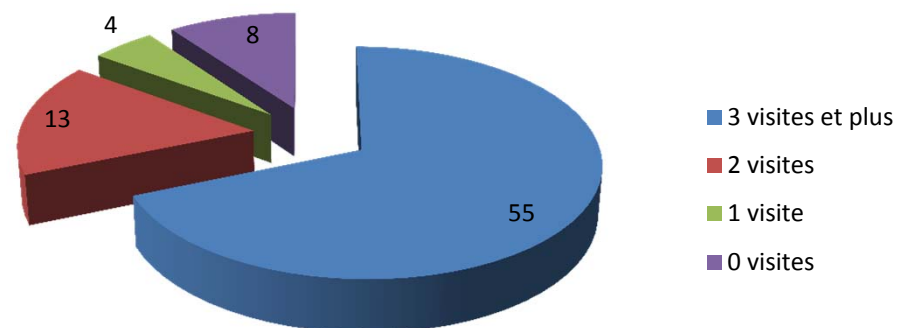
VISITES CHSCT

- 300 visites de CHSCT ont été organisées (43 visites organisées par les CHSCTA et 257 par les CHSCTD).

Nombre de visites organisées par les CHSCTA



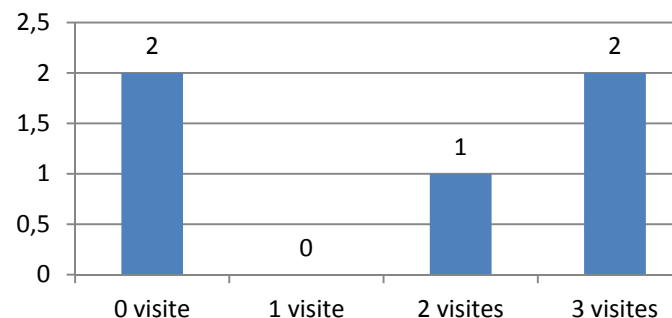
Nombre de visites organisées par les CHSCTD



FONCTIONNEMENT DES CHSCT DES EPN

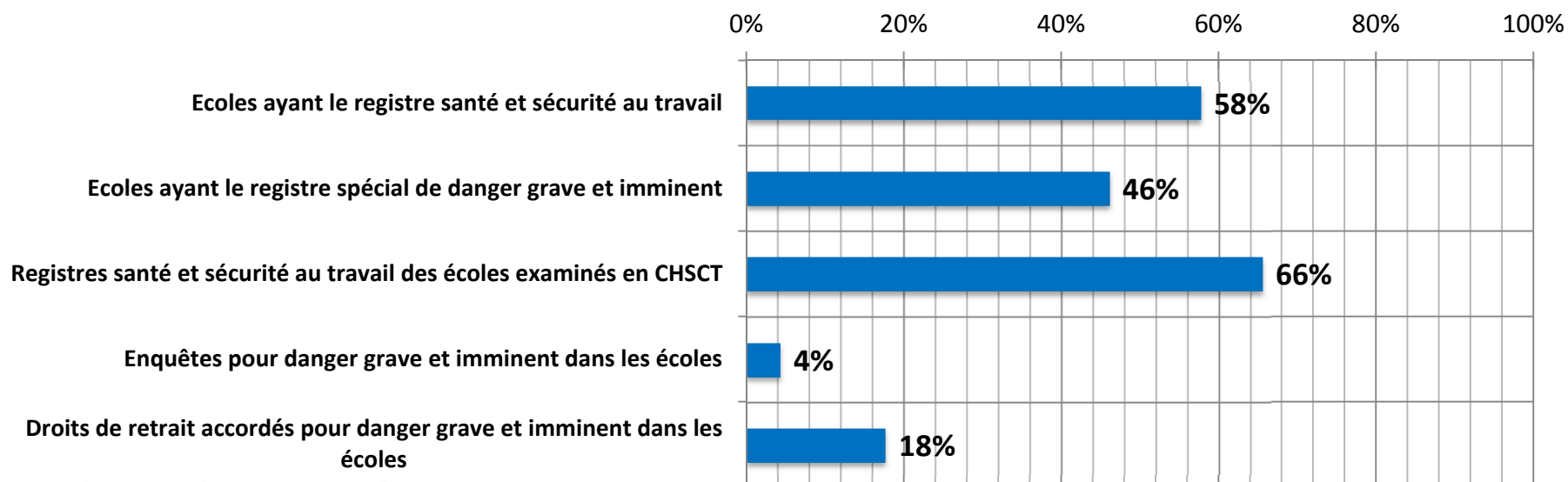
- 4 CHSCT se réunissent 3 fois et plus et 1 ne s'est pas réuni en 2016
- 6 groupes de travail de CHSCT sont en place dans 4 EPN
- Un rapport annuel SST est présenté dans 3 EPN
- Un programme annuel de prévention est réalisé dans 4 EPN
- Le rapport annuel de médecine de prévention est présenté dans 3 CHSCT
- Les rapports des ISST ne sont pas présentés

Nombre de visites des
CHSCT dans les EPN



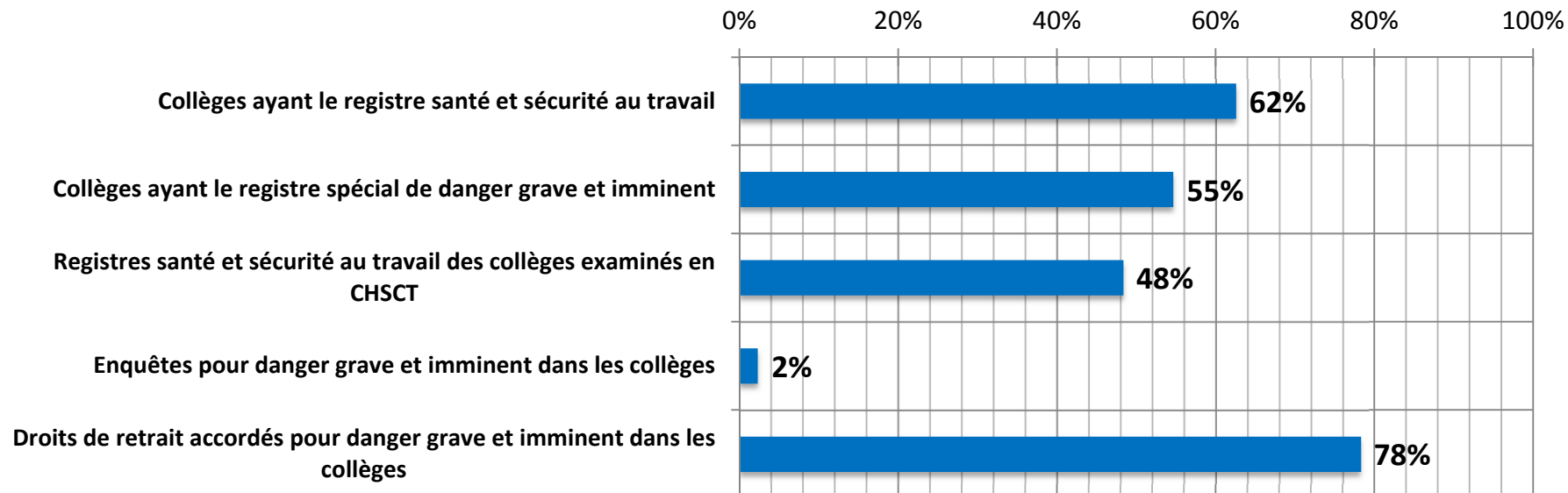
REGISTRES SANTÉ ET SÉCURITÉ ET DANGER GRAVE ET IMMIMENT ÉCOLES

- 25 921 écoles ont un registre santé et sécurité au travail
- 20 709 écoles ont un registre spécial de danger grave et imminent
- 211 signalements inscrits sur les registres spéciaux de danger grave et imminent dans les écoles en 2016
- 17 droits de retrait exercés pour danger grave et imminent dans les écoles
- 9 enquêtes pour danger grave et imminent dans les écoles
- 3 droits de retrait accordés pour danger grave et imminent dans les écoles



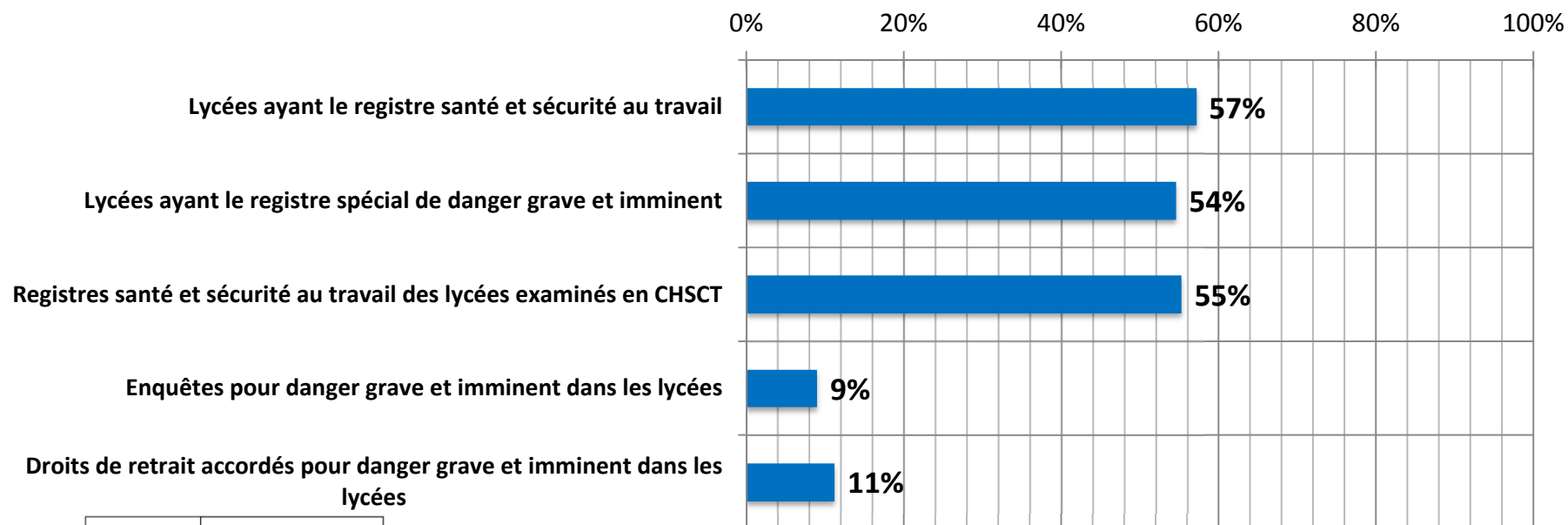
REGISTRES SANTÉ ET SÉCURITÉ ET DANGER GRAVE ET IMMINENT COLLÈGES

- 3383 collèges ont un registre santé et sécurité au travail
- 2957 collèges ont un registre spécial de danger grave et imminent
- 173 signalements inscrits sur les registres spéciaux de danger grave et imminent dans les collèges en 2016
- 110 droits de retrait exercés pour danger grave et imminent dans les collèges
- 4 enquêtes pour danger grave et imminent dans les collèges
- 86 droits de retrait accordés pour danger grave et imminent dans les collèges



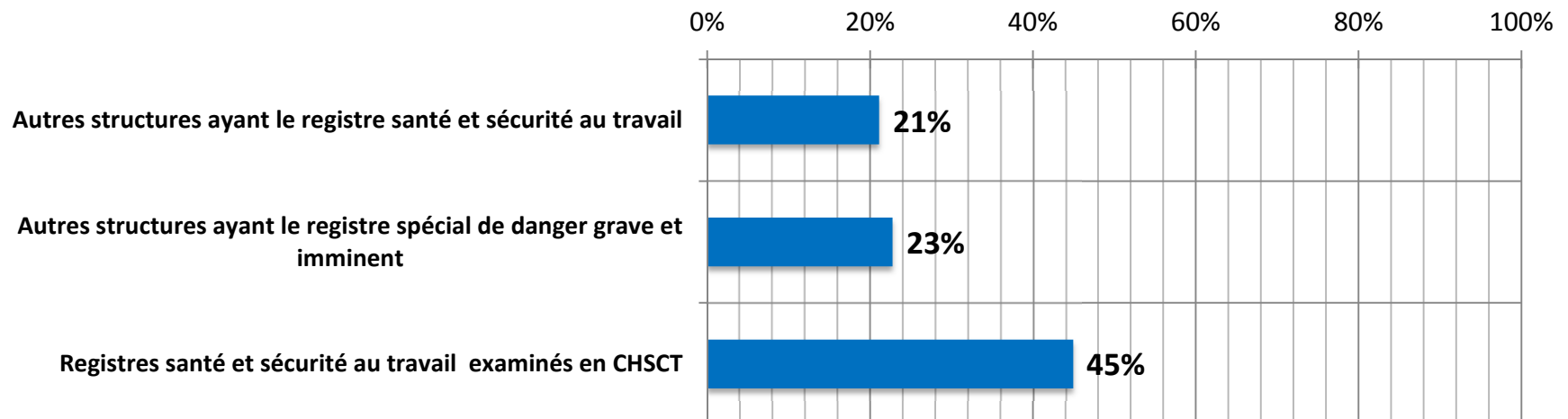
REGISTRES SANTÉ ET SÉCURITÉ ET DANGER GRAVE ET IMMIMENT LYCÉES

- 1422 lycées ont un registre santé et sécurité au travail
- 1358 lycées ont un registre spécial de danger grave et imminent
- 56 signalements inscrits sur les registres spéciaux de danger grave et imminent dans les lycées en 2016
- 9 droits de retrait exercés pour danger grave et imminent dans les lycées
- 5 enquêtes pour danger grave et imminent dans les lycées
- 1 droit de retrait accordé pour danger grave et imminent dans les lycées



REGISTRES SANTÉ ET SÉCURITÉ ET DANGER GRAVE ET IMMIMENT AUTRES STRUCTURES

- 164 autres structures ont un registre santé et sécurité au travail
- 177 autres structures ont un registre spécial de danger grave et imminent
- 1 signalement inscrit sur les registres spéciaux de danger grave et imminent
- Aucun droit de retrait exercé pour danger grave et imminent dans les autres structures
- Aucune enquête pour danger grave et imminent dans les autres structures



REGISTRES SANTÉ ET SÉCURITÉ ET DANGER GRAVE ET IMMINENT EPN

- 63 sites disposent du registre santé et sécurité au travail
- 3 EPN présentent les registres SST en CHSCT
- 6 signalements inscrits sur les registres spéciaux de danger grave et imminent
- Aucun droit de retrait exercé pour danger grave et imminent
- 2 enquêtes pour danger grave et imminent

EVALUATION DES RISQUES

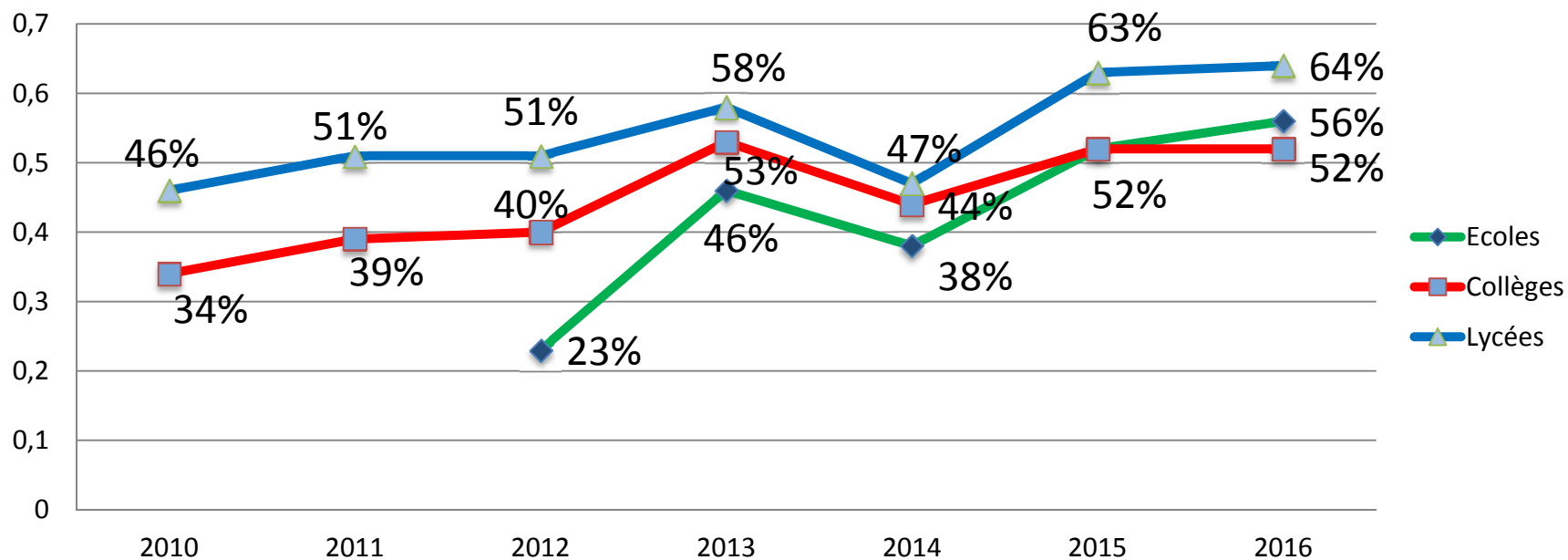
- 18 rectorats ont effectué l'évaluation des risques des services du rectorat (62 %)
- 16 académies ont effectué l'évaluation des risques des services des DSDEN (55 %)
- L'évaluation des risques a été réalisée dans :
 - 56 % des écoles
 - 52 % des collèges
 - 64 % des lycées
- La mise à jour de l'évaluation des risques a été réalisée dans :
 - 52 % des écoles
 - 38 % des EPLE

TAUX DE RÉALISATION DES DOCUMENTS UNIQUES D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

■ Écoles : 56 % (2015 : 52 %)

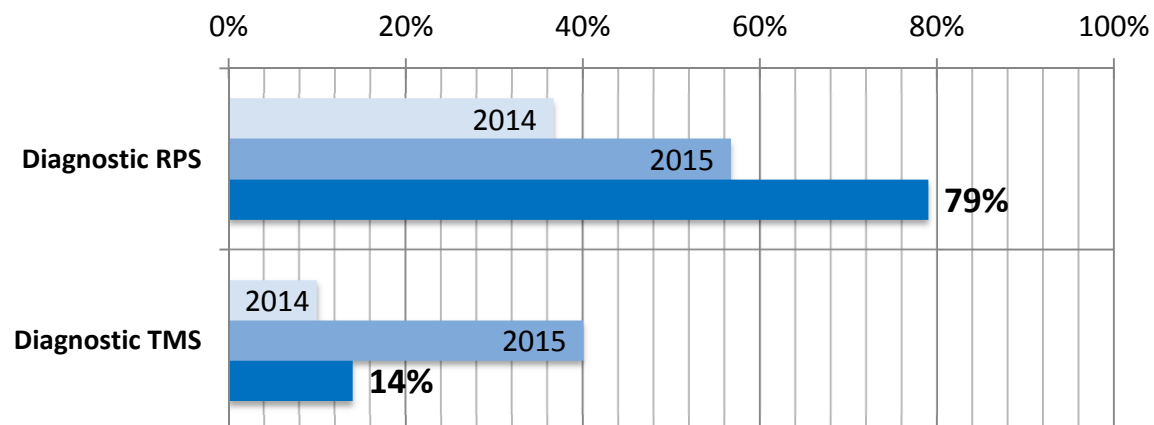
■ Collèges: 52 % (2015 : 55 %)

■ Lycées: 64 % (2015 : 63 %)



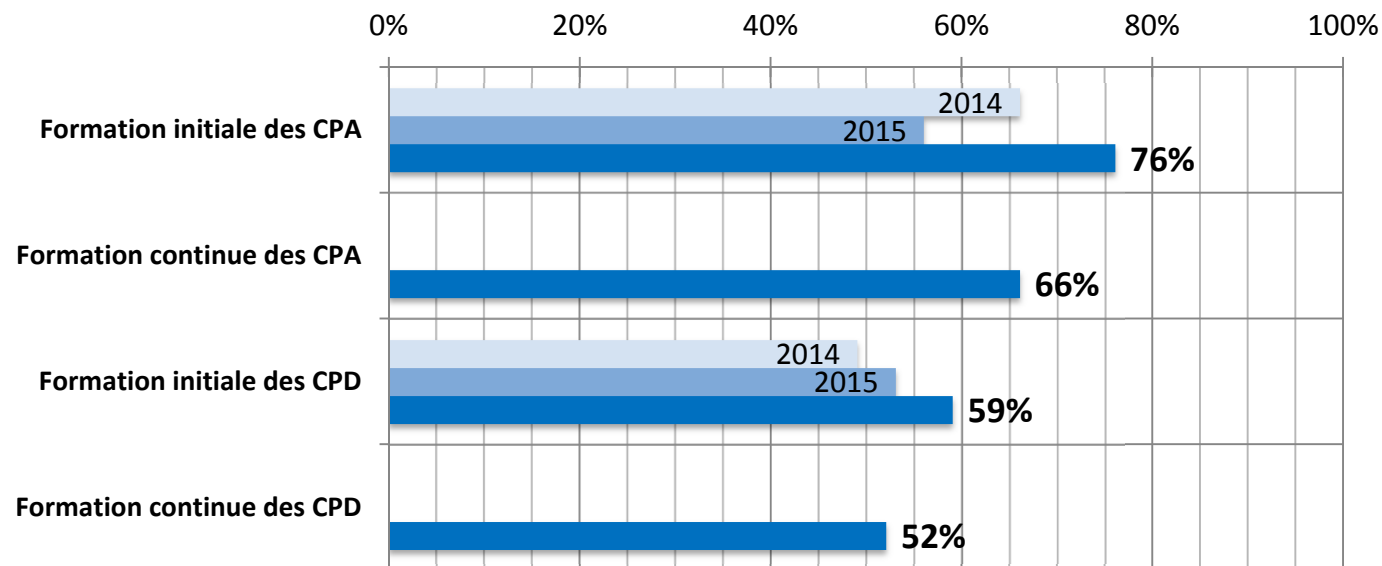
EVALUATION DES RISQUES RPS ET TMS

- 23 académies ont réalisé un diagnostic RPS (79 %)
- 4 académies ont réalisé un diagnostic TMS (14 %)



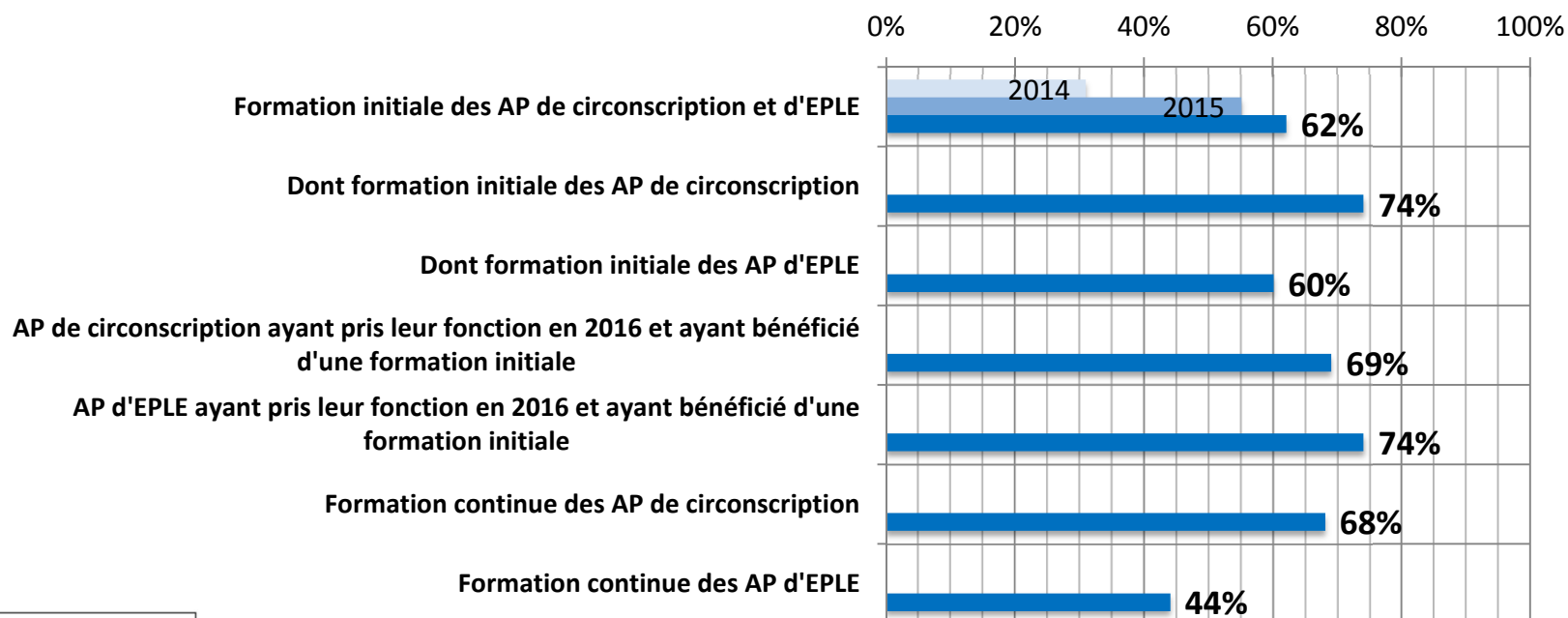
FORMATION DES CONSEILLERS DE PRÉVENTION

- Dans 22 académies les CPA ont bénéficié d'une formation initiale (76 %)
- Dans 19 académies les CPA ont bénéficié d'une formation continue (66 %)
- 17 académies ont mis en place une formation initiale des CPD (59 %)
- 15 académies ont mis en place une formation continue des CPD (52 %)



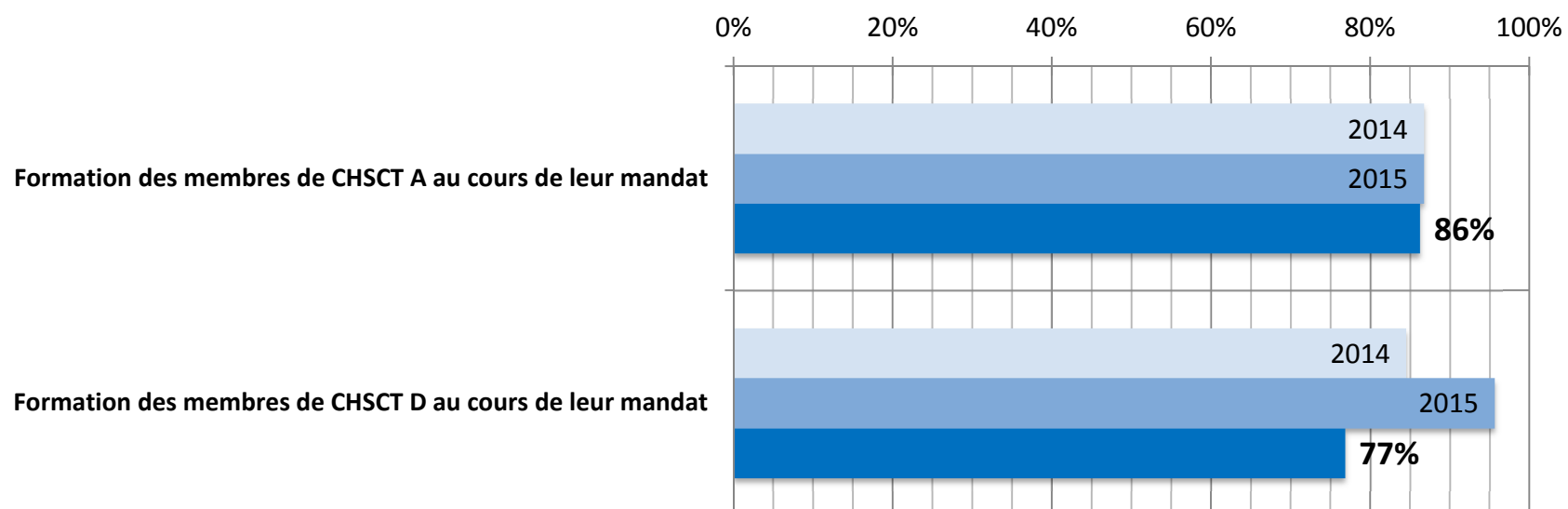
FORMATION DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION

- 783 AP de circonscription ont bénéficié d'une formation initiale à leur prise de fonction (74 %)
- 722 AP de circonscription ont bénéficié d'une formation continue (68 %)
- 3952 AP d'EPLÉ ont bénéficié d'une formation initiale à leur prise de fonction (60 %)
- 2857 AP d'EPLÉ ont bénéficié d'une formation continue (44 %)



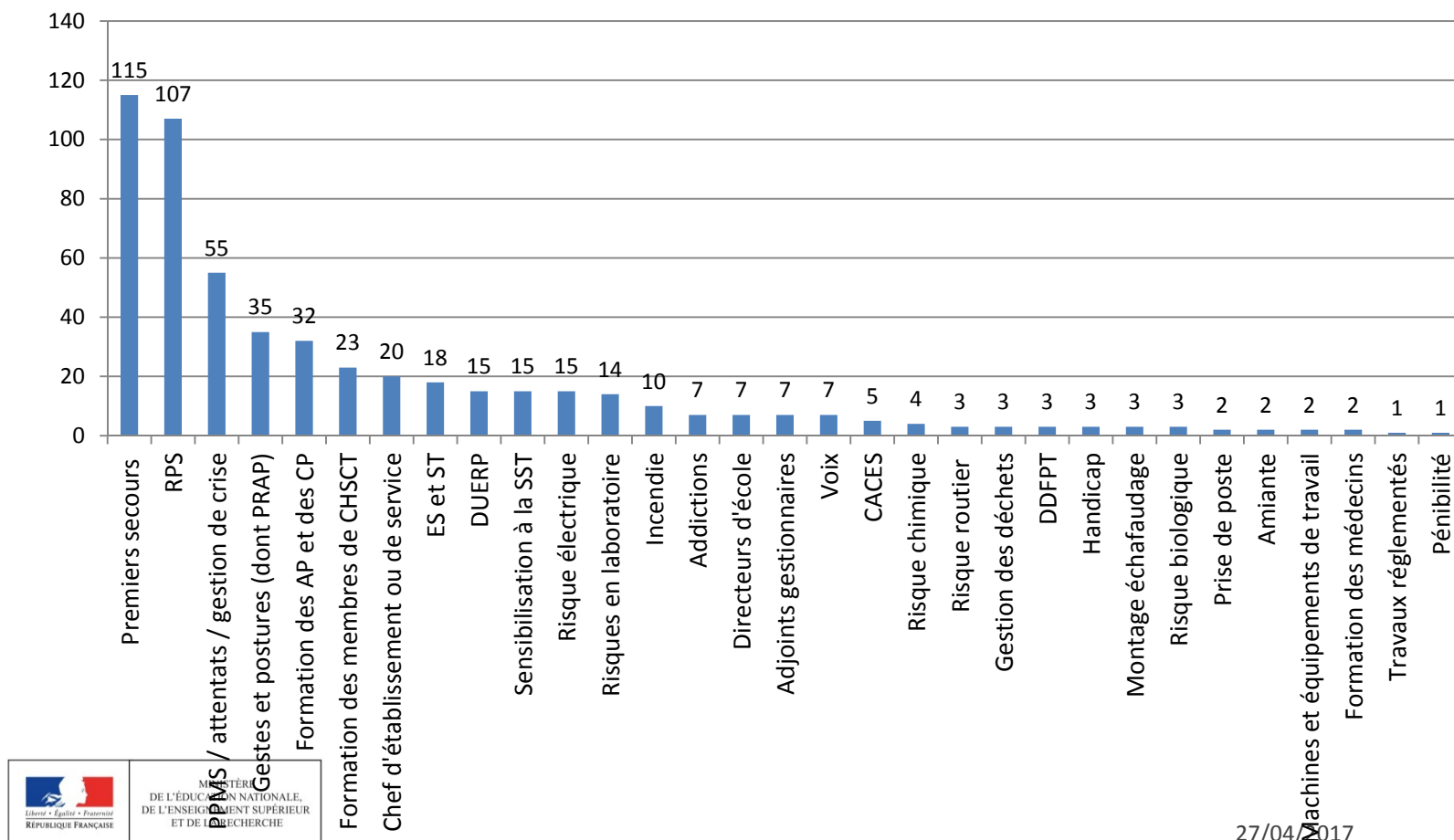
FORMATION DES MEMBRES DE CHSCT PAR L'ADMINISTRATION

- 25 académies ont organisé la formation des membres des CHSCT A au cours de leur mandat (86 %)
- 76 services départementaux ont organisé la formation des membres des CHSCT D au cours de leur mandat (77 %)



FORMATIONS SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 733 formations ont été organisées dans 24 académies, destinées à 27 736 personnes, correspondant à 55 200 heures de formation, sur les thématiques suivantes:



ANNEXE 4

Bilan 2016 des accidents de service, du travail et des maladies
professionnelles



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

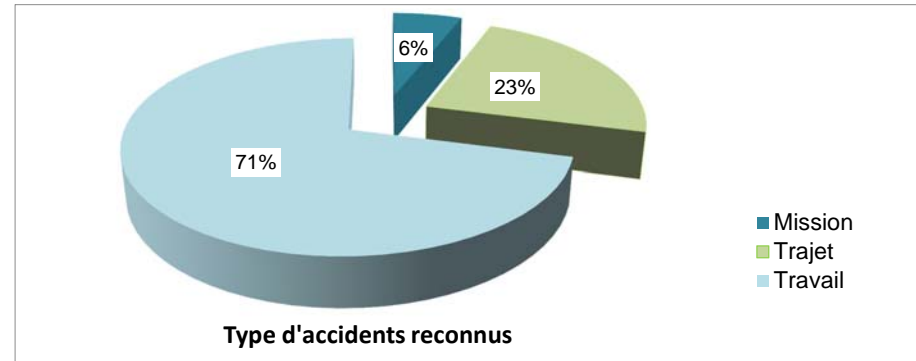
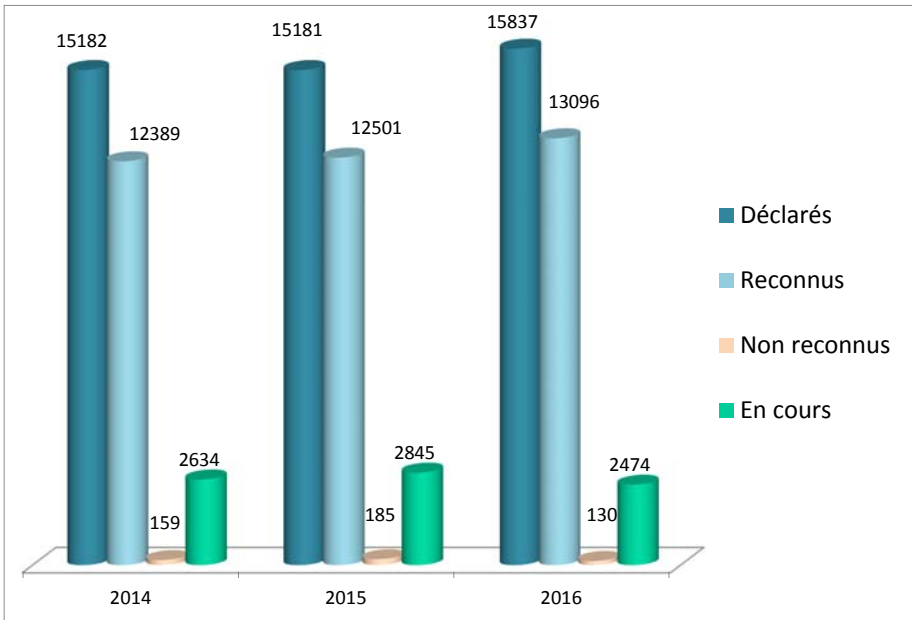
MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

Bilan des accidents de service, du travail et des maladies professionnelles

Année 2016

CHSCT ministériel de l'éducation nationale du 16/05/2017

Sont comptabilisés les accidents de service ou du travail survenus aux agents en fonction dans les académies (y compris au vice-rectorat de Mayotte) et à l'administration centrale



Au 7 mars 2017, le nombre d'accidents de service ou de travail déclarés et reconnus en 2016 s'élève à **13096 (12501 en 2015)**.

1,3 % des agents du ministère chargé de l'Education nationale ont été victimes d'un accident de service ou du travail (1,3% en 2015)

Sur ces 13 096 accidents :

77,7 % concernent des femmes (77% en 2015).

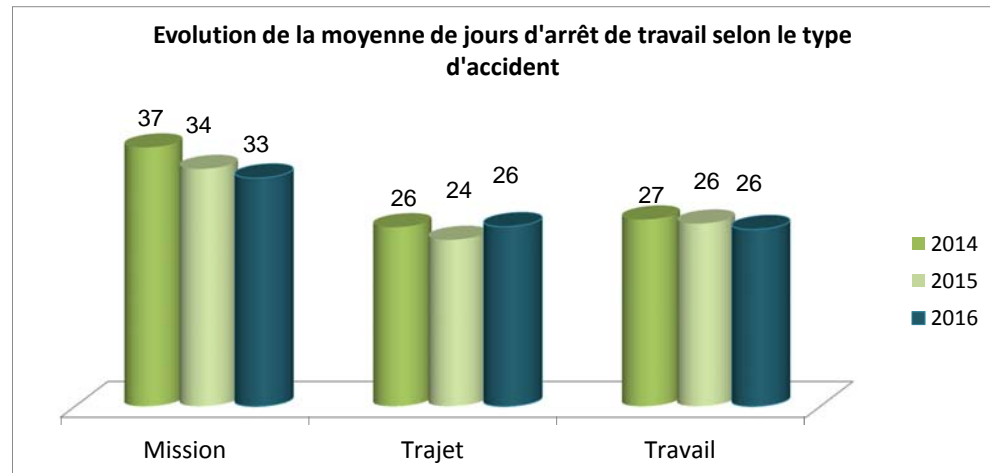
6,6 % concernent des agents non titulaires (6% depuis 2013).

53,6 % des accidents reconnus ont donné lieu à un arrêt de travail (183 269 jours)
 Pour mémoire 54% en 2015, 56 % en 2014 et en 2013

En 2016, deux accidents de trajet, deux accidents de travail ont conduit au décès de quatre agents.

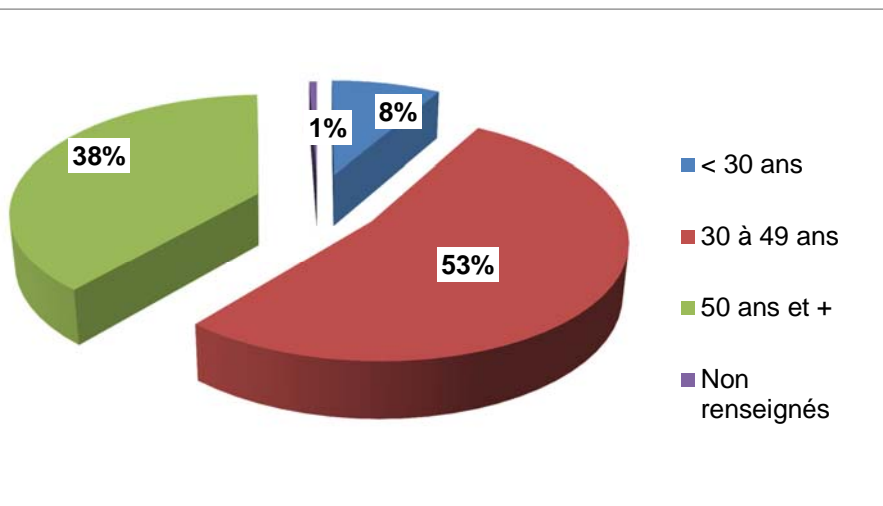
Selon le type d'accidents reconnus, le nombre de jours d'arrêts de travail se répartit de la façon suivante :

	2014	2015	2016
Mission	8%	8%	6%
Trajet	24%	24%	26%
Travail	68%	68%	68%

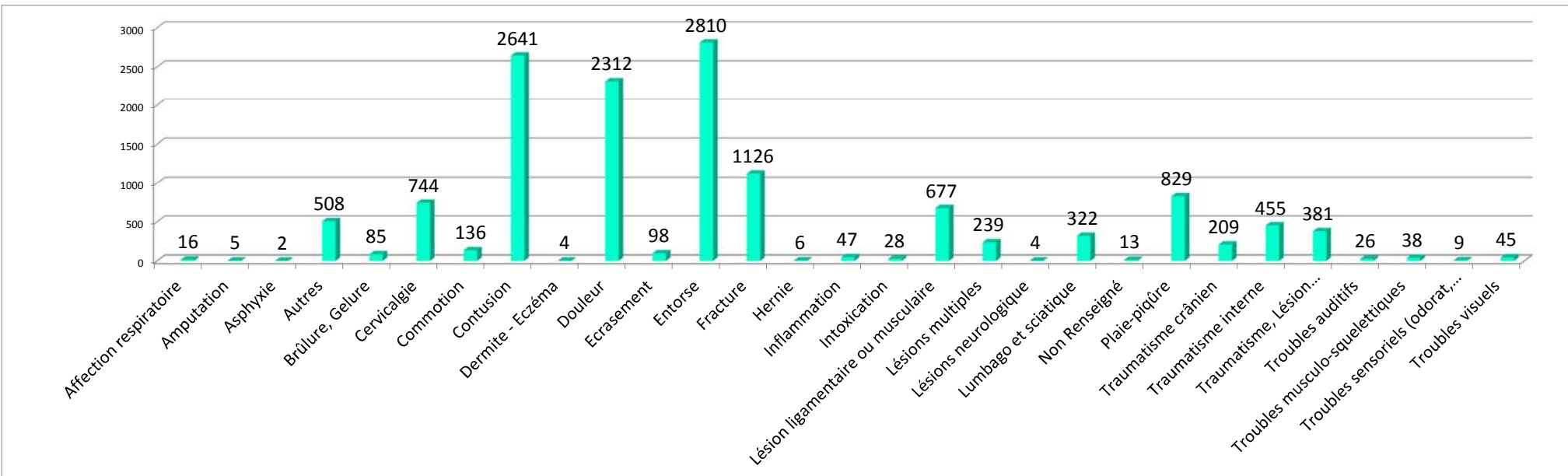


Ventilation des accidents par tranche d'âge

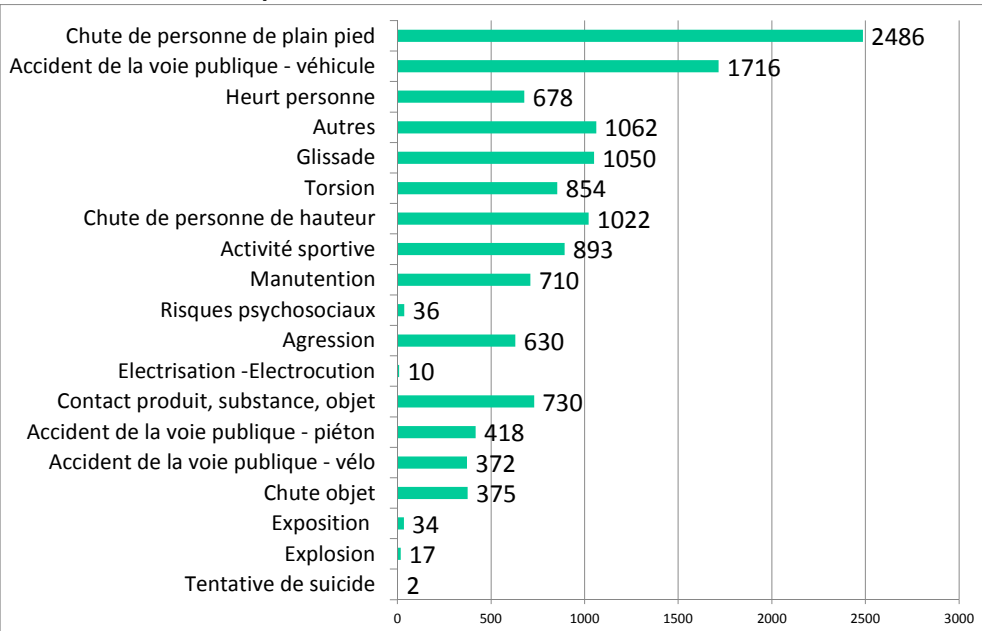
Nous observons une légère augmentation de la tranche d'âge 30 ans à 49 ans et une légère diminution de la tranche des moins de 30 ans.



Ventilation des accidents par nature des lésions



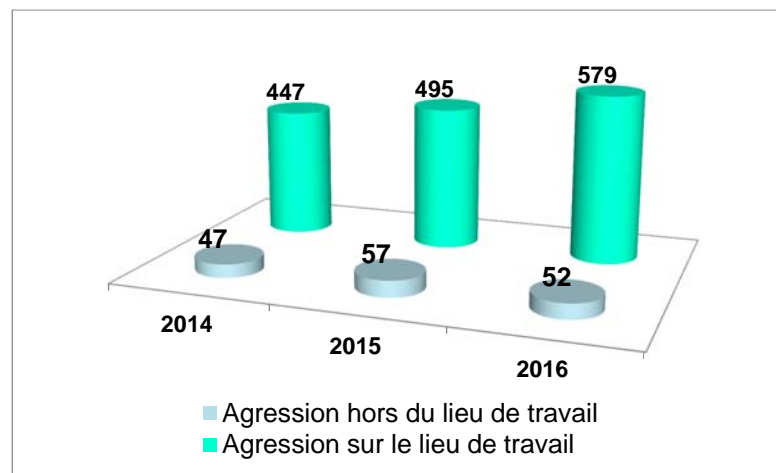
Ventilation par nature de l'accident



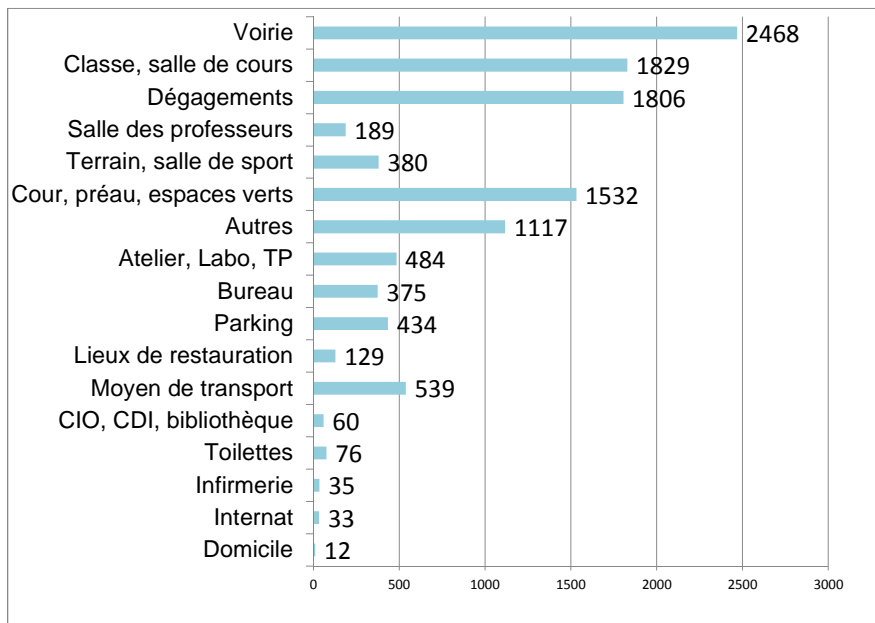
Focus sur les agressions

En 2016, 80 % des agressions déclarées survenues sur le lieu de travail sont reconnues (pour mémoire, 77% en 2014 et 2015).

Les agressions représentent 5 % des accidents reconnus (augmentation d'un point depuis 2015).



Ventilation par lieux d'accident



L'indice de fréquence des accidents avec arrêt

$$\text{IFA} = \frac{\text{nombre d'accidents avec arrêt} \times 1000}{\text{nombre de salariés}}$$

Hors trajet : soit 4,4 sur le total d'agents (5 en 2015)
Tous accidents : soit 5,9 sur le total d'agents (7 en 2015)

Le taux de fréquence des accidents avec arrêt

$$\text{TF} = \frac{\text{nombre d'accidents avec arrêt} \times 10^6}{\text{nombre d'heures travaillées}}$$

Hors trajet : soit 2,7 sur le total d'agents (3,1 en 2015)
Tous accidents : soit 3,7 sur le total d'agents (4,3 en 2015)

L'indice de gravité des accidents

$$\text{IG} = \frac{\text{nombre de journées indemnisées}}{\text{nombre de salariés}}$$

Hors trajet : soit 0,11 sur le total d'agents (0,14 en 2015)
Tous accidents : soit 0,15 sur le total d'agents (0,18 en 2015)

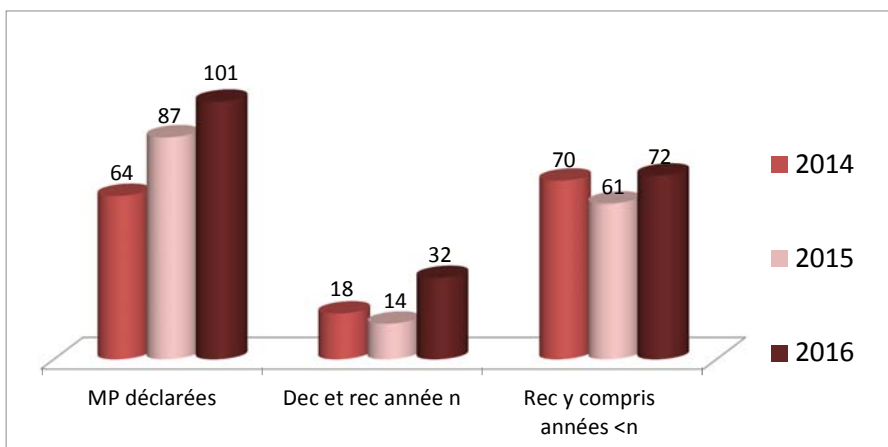
Le taux de gravité des accidents

$$\text{TG} = \frac{\text{nombre de journées indemnisées} \times 1000}{\text{nombre d'heures travaillées}}$$

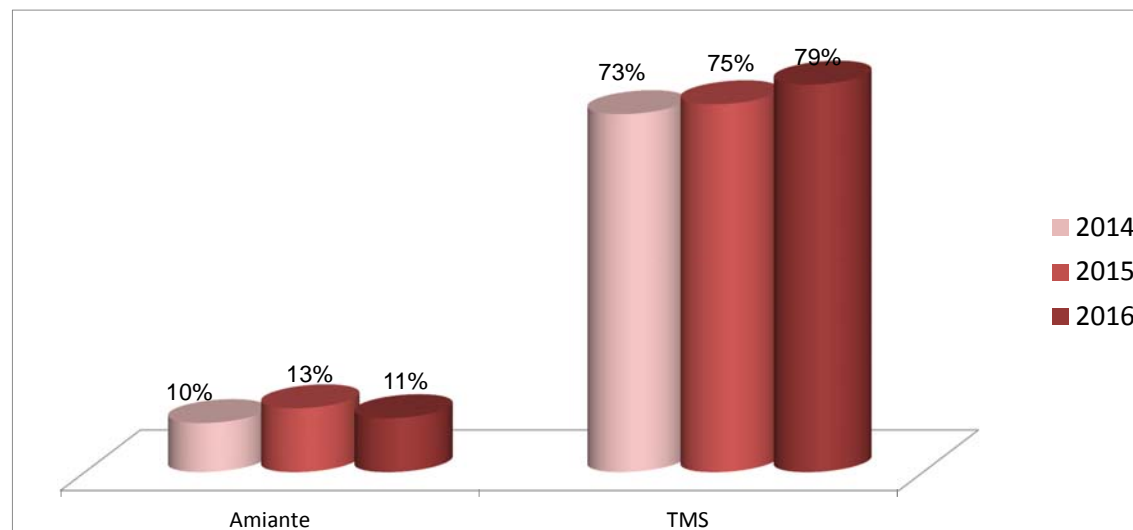
Hors trajet : soit 0,07 sur le total d'agents (0,08 en 2015)
Tous accidents : soit 0,1 sur le total d'agents (0,11 en 2015)

Sur l'ensemble de ces items, on constate une légère diminution de gravité des accidents et des taux de fréquence et de gravité par rapport à 2015.

104 maladies professionnelles ont été reconnues en 2016 dont 32 ont été déclarées en 2016 et 72 ont été déclarées antérieurement à 2016.
 101 maladies professionnelles ont été déclarées en 2016.



Ventilation par année du total de MP reconnues liées à l'amiante et aux TMS



Accidents de service ou du travail selon le type d'accident en 2016

Dec : survenu et déclaré

Rec : reconnu

Nrec : Non reconnu

Dec < et Rec : déclaré avant 2016 et reconnu en 2016

	Titulaires								Non Titulaires								TOTAL			
	Femmes				Hommes				Femmes				Hommes							
	Dec	Dec et Rec	Dec et Nrec	Dec < et Rec	Dec	Dec et Rec	Dec et Nrec	Dec < et Rec	Dec	Dec et Rec	Dec et Nrec	Dec < et Rec	Dec	Dec et Rec	Dec et Nrec	Dec < et Rec	Dec	Dec et Rec	Dec et Nrec	Dec < et Rec
Travail	8115	6749	55	1238	2247	1870	22	371	569	459	4	77	214	188	2	34	11145	9266	83	1720
Trajet	2802	2261	24	469	768	609	9	157	172	138	1	22	52	41	1	12	3794	3049	35	660
Mission	634	552	6	64	217	192	5	21	34	27	1	6	13	10		3	898	781	12	94
TOTAL	11551	9562	85	1771	3232	2671	36	549	775	624	6	105	279	239	3	49	15837	13096	130	2474

Type d'accidents de service ou du travail par catégorie statutaire en 2016

Survenus, déclarés et reconnus dans l'année de référence

	Titulaires								Non titulaires								TOTAL			
	Femmes				Hommes				Femmes				Hommes							
	A	B	C	NR	A	B	C	NR	A	B	C	NR	A	B	C	NR	A	B	C	NR
Mission	521	6	6	19	183	4	2	3	20	1	0	6	7	0	1	2	731	11	9	30
Trajet	1 858	132	207	64	542	16	25	26	77	3	21	37	22	1	8	10	2 499	152	261	137
Travail	5 881	219	382	267	1 648	47	113	61	139	7	98	215	72	2	42	72	7 740	275	635	615
TOTAL	8 260	357	595	350	2 373	67	140	90	236	11	119	258	101	3	51	84	10 970	438	905	782

Nature et lieux des accidents de service ou du travail en 2016

Survenus, déclarés et reconnus dans l'année de référence

Nature	Lieu	Atelier, Labo, TP		Domicile	Bureau	Lieux de restauration	CIO, CDI, bibliothèque	Cour, préau, espaces verts	Dégagements	Terrain, salle de sport	Moyen de transport	Parking	Toilettes	Infirmierie	Internat	Classe, salle de cours / profs	Voirie	TOTAL
Accident de la voie publique - piéton			50			1		3	11	2	34	30					287	418
Accident de la voie publique - véhicule			123	1						1	307	18			1		1 265	1 716
Accident de la voie publique - vélo		1	15					2			47	5					302	372
Activité sportive		1	111			2		73	3	686	1	2				9	5	893
Agression		9	32	1	36	5	4	112	103	26	7	14	1	7	1	242	30	630
Autres		61	152		61	10	10	129	144	98	19	45	16	5	7	276	29	1 062
Chute de personne de hauteur		29	82	1	29	10	5	104	394	54	18	27	3	3	3	190	70	1 022
Chute de personne de plain pied		28	230	4	64	39	9	436	744	163	46	114	7	7	2	337	256	2 486
Chute objet		36	13	1	24	7	9	26	19	50		3	7	1	3	174	2	375
Contact produit, substance, objet		148	38		44	27	1	93	71	55	6	33	7	3	5	182	17	730
Electrisation - Electrocutation		3				2										5		10
Explosion		3	2			1			5							5	1	17
Exposition - rayonnement		8			4			2	3	4			1			12		34
Glissade		7	96	1	19	34	2	134	366	66	21	55	21	2	3	103	120	1 050
Heurt personne		6	32		8	9	1	223	140	76	18	3	3	3	3	144	9	678
Manutention		130	45	1	51	12	13	52	59	100	2	19	4	3	2	214	3	710
Risques psychosociaux			8	1	8			3	2	2				1		11		36
Tentative de suicide			1									1						2
Torsion		14	68	1	27	6	6	159	166	135	13	65	6		2	114	72	854
TOTAL		484	1 098	12	375	165	60	1 551	2 230	1 518	539	434	76	35	32	2 018	2 468	13 096

Lésions selon le type d'accident de service de mission ou du travail en 2016

Survenus, déclarés et reconnus dans l'année de référence

Type de l'Accident	Mission		Trajet		Travail		TOTAL		
	Femmes	Hommes		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Général
Affection respiratoire					11	5	11	5	16
Amputation				1	1	3	1	4	5
Asphyxie					2		2	0	2
Autres	15	6	80	18	296	93	391	117	508
Brûlure - Gelure	1		4	6	48	26	53	32	85
Cervicalgie	21	6	424	74	193	26	638	106	744
Commotion	10	3	21	8	76	18	107	29	136
Contusion	96	30	546	150	1 506	313	2 148	493	2 641
Dermite - Eczéma					4		4	0	4
Douleur	87	36	446	130	1 275	338	1 808	504	2 312
Ecrasement	4		6	3	63	22	73	25	98
Entorse	193	46	423	78	1 713	357	2 329	481	2 810
Fracture	81	24	229	96	161	535	471	655	1 126
Hernie			3		2	1	5	1	6
Inflammation		2	4		13	28	17	30	47
Intoxication					11	17	11	17	28
Lésion ligamentaire ou musculaire	32	20	86	22	171	346	289	388	677
Lésions multiples	1		68	23	127	20	196	43	239
Lésions neurologiques	1				3		4	0	4
Lumbago et sciatique	7	6	28	4	194	83	229	93	322
Non Renseigné	1		5	1	6		12	1	13
Plaie-piqûre	25	12	72	34	416	270	513	316	829
Traumatisme crânien	11	2	53	10	107	26	171	38	209
Traumatisme interne	21	10	70	23	267	64	358	97	455
Traumatisme, lésion psychologique	4	4	41	10	262	60	307	74	381
Troubles auditifs	1	1	1		15	8	17	9	26
Troubles musculo-squelettiques	1		10	1	17	9	28	10	38
Trouble sensoriels					8	1	8	1	9
Troubles visuels	1	1	1	1	18	23	20	25	45
TOTAL des Lésions	614	209	2 621	693	6 986	2 692	10 221	3 594	13 815

TOTAL des Dossiers avec au MOINS une lésion	579	202	2 399	650	7 208	2 058	10 186	2 910	13 096
--	------------	------------	--------------	------------	--------------	--------------	---------------	--------------	---------------

Arrêts de travail selon le type d'accident de service ou du travail

Année 2016

Survenus, déclarés et reconnus dans l'année de référence

	Femmes				Hommes				T O T A L			
	Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT	Nbre de décès	Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT	Nbre de décès	Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT	Nbre de décès
Travail	3 525	3 668	89 739		943	1 112	32 411	2	4 468	4 780	122 150	2
Trajet	977	1 418	35 721	2	252	395	11 345		1 229	1 813	47 066	2
Mission	259	318	10 240		94	108	3 813		353	426	14 053	
TOTAL	4 761	5 404	135 700	2	1 289	1 615	47 569	2	6 050	7 019	183 269	4

Accidents survenus, déclarés et reconnus dans l'année de référence

Nature de l'accident	Femmes				Hommes				TOTAL GENERAL			
	Sans ITT	Avec ITT		Nbre de décès	Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT	Nbre de décès	Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT	Nbre de décès
Accident de la voie publique - piéton	13	35	796		147	222	7 438		160	257	8234	
Accident de la voie publique - véhicule	149	229	6 744	1	554	780	16 330	2	703	1009	23074	3
Accident de la voie publique - vélo	59	79	1 488		109	125	4 137		168	204	5625	
Activité sportive	160	253	9 011		204	273	8 574		364	526	17585	
Agression	52	100	3 167		182	295	8 069		234	395	11236	
Autres	129	134	3 712		411	385	10 464		540	519	14196	
Chute de personne de hauteur	64	95	3 039		399	463	12 633		463	558	15672	
Chute de personne de plain pied	146	181	6 175	1	1 012	1 141	29 921		1158	1322	36096	1
Chute objet	42	36	857		156	141	2 347		198	177	3204	
Contact produit, substabce, objet	137	77	811		325	190	3 164		462	267	3975	
Electrisation - électrocution	1		0		4	5	33		5	5	33	
Explosion	6	1	242		4	6	83		10	7	325	
Exposition	7	6	216		16	5	347		23	11	563	
Glissade	76	88	3 502		409	475	12 365		485	563	15867	
Heurt personne	55	53	1 188		310	260	5 364		365	313	6552	
Manutention	126	121	2 559		256	206	4 397		382	327	6956	
Risques psychosociaux		5	792		8	23	1 218		8	28	2010	
Tentative de suicide						2	215			2	215	
Torsion	67	122	3 270		255	406	8 601		322	528	11871	
TOTAL	1 289	1 615	47 569	2	4 761	5 404	135 700	2	6050	7019	183269	4

Invalidité selon le type de l'accident de service ou du travail en 2016

Accidents survenus, déclarés et reconnus avec guérison ou consolidation dans l'année de référence

	Hommes				Femmes				TOTAL			
	Sans IPP	Avec IPP			Sans IPP	Avec IPP			Sans IPP	Avec IPP		
		<10%	>=10%	100%		<10%	>=10%	100%		<10%	>=10%	100%
Travail	880	33	2		3 085	115	2		3 965	148	4	
Trajet	227	17	2		952	59	1		1 179	76	3	
Mission	87	4			226	20	1		313	24		
TOTAL	1 194	54	4		4 263	194	4		5 457	248	7	

Invalidité selon la nature de l'accident de service ou du travail en 2016

Accidents survenus, déclarés et reconnus avec guérison ou consolidation dans l'année de référence

Nature de l'accident	Hommes				Femmes			
	Sans IPP	Avec IPP			Sans IPP	Avec IPP		
		<10%	>=10%	100%		<10%	>=10%	100%
Accident de la voie publique - piéton	23	1	1		147	12	1	
Accident de la voie publique - véhicule	121	16			547	37		1
Accident de la voie publique - vélo	50	1	2		83	4		
Activité sportive	165	8	1		192	10	1	
Agression	57	3			192	6	1	
Autres	98	4			299	16		
Chute de personne de hauteur	57	2			359	18		
Chute de personne de plain pied	120	6			896	39	1	
Chute objet	45				144	3		
Contact produit, substance, objet	107	1			249	8		
Electrisation -Electrocution					5			
Explosion	2				6			
Exposition	9				11			
Glissade	73	5			343	16		
Heurt personne	60	2			248	7		
Manutention	122	5			228	6		
Risques psychosociaux	2				9			
Torsion	83				304	12		
TOTAL	1 194	54	4	0	4 262	194	4	1

Agressions sur le lieu de travail et hors du lieu de travail

Année 2016

Dec = survenues et déclarées

Rec = reconnues

	< 30 ans				50 ans et +		Total	
	Dec	Rec	Dec	Rec	Dec	Rec	Dec	Rec
Agressions hors du lieu de travail	8	5	30	26	26	21	64	52
Agressions sur le lieu de travail	70	62	422	329	233	188	725	579
TOTAL	78	67	452	355	259	209	789	631

Accidents de service et du travail selon le type de personnels en 2016

Source : RERS 2016

Dec : survenus et déclarés

Rec : reconnus

Nrec : Non reconnus

		Dec	Rec	Nrec	Taux / total AT reconnus	Taux 2016 AT reconnus / effectifs population	Taux 2015 AT reconnus / effectifs population	Pourcentage effectifs population/ total effectifs personnels MEN
ENSEIGNANTS	PROFESSEUR DE CHAIRE SUPERIEURE	35	28	0	0,2%			
	AGREGES	486	406	4	3,1%	0,8%	0,7%	5,8%
	ENSEIGNANTS 2nd degré collèges et lycées	3 605	2 995	38	22,9%	1,2%	0,9%	32,0%
	ADJOINTS D'ENSEIGNEMENT	17	12	0	0,1%			
	ENSEIGNANTS LYCEES PROFESSIONNELS	1 117	916	13	7,0%	1,6%	1,2%	6,9%
	PROFESSEUR D'EPS	1 202	1 014	7	7,7%	3,3%	2,9%	3,8%
	ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	127	95	4	0,7%	0,1%	0,2%	4,6%
	ENSEIGNANTS 1er degré	5 068	4 156	28	31,7%	1,2%	1,0%	39,2%
	ELEVE PROFESSEUR	7	6	0	0,05%			
EDUCATION, ORIENTATION, DOCUMENTATION		289	236	7	1,8%	0,5%	1,4%	1,6%
ADMINISTRATIFS	ENCADREMENT ADMINISTRATIF	3	2	0	0,0%	0,2%	0,8%	0,1%
	INSPECTION	40	37	0	0,3%	0,8%	0,6%	0,3%
	PERSONNEL DE DIRECTION Etablissement	191	156	1	1,2%	0,4%	1,1%	1,3%
	ATTACHES	136	112	0	0,9%	1,0%	1,1%	1,0%
	SECRETAIRES	322	271	1	2,1%	1,6%	1,4%	1,7%
	ADJOINTS	562	483	8	3,7%	1,6%	1,6%	3,1%
TECHNIQUE		361	302	5	2,3%		5,6%	0,1%
SANTE		196	165	1	1,3%	4,0%	10,0%	0,2%
SOCIAL		47	38	1	0,3%	1,0%	1,0%	0,3%
RECHERCHE ET FORMATION	ITRF	393	313	5	2,4%	3,4%	3,4%	1,1%
	PERSONNEL DE LABORATOIRE	62	55	0	0,4%			
DIVERS CONTRACTUELS		728	571	7	4,4%			
dont BOE		4	4	0	0,03%	2,0%	0,5%	0,02%
dont assistant d'éducation		430	334	2	2,6%	0,6%	0,6%	5,9%
NON RENSEIGNE		843	727	0	5,6%			
TOTAL		15 837	13 096	130				

Maladies professionnelles en 2016

Dec = constatées et déclarées

Rec = reconnues

Nrec = non reconnues

Dec < et Rec = déclarées avant 2016 et reconnues en 2016

N° et Intitulé MP						Femmes				TOTAL			
		Dec	Rec	Nrec	Dec < et Rec	Dec	Rec	Nrec	Dec < et Rec	Dec	Rec	Nrec	Dec < et Rec
4	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant					1				1			
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	3			6	1			1	4			7
30 bis	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	1	1		3	1				2	1		3
40	Maladies dues aux bacilles tuberculeux et à certaines mycobactéries atypiques (<i>Mycobacterium avium/intracellulare</i> , <i>Mycobacterium kansasii</i> , <i>Mycobacterium xenopi</i> , <i>Mycobacterium marinum</i> , <i>Mycobacterium fortuitum</i>)	7	3			5	1		1	12	4		1
42	Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	1		1	4					1		1	4
57	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	17	9		15	56	17	6	38	73	26	6	53
65	Eczématiformes de mécanisme allergique	1	1							1	1		
66	Rhinites et asthmes professionnels								1				1
69	Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes								1				1
76	Maladies liées à des agents infectieux ou parasitaires contractées en milieu d'hospitalisation et d'hospitalisation à domicile	1								1			
79	Lésions chroniques du ménisque	1			1					1			1
97	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	2								2			
98	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	1				2			1	3			1
TOTAL		35	14	1	29	66	18	6	43	101	32	7	72

Maladies professionnelles reconnues en 2016 avec ou sans arrêts de travail

Dec = constatées et déclarées

Rec = reconnues

		Hommes				Femmes				TOTAL GENERAL			
		Dec/Rec sans ITT	Dec/Rec avec ITT	Nbre Jours ITT Dec	Nbre Jours ITT Dec avant	Dec/Rec sans ITT	Dec/Rec avec ITT	Nbre Jours ITT Dec	Nbre Jours ITT Dec avant	Dec/Rec sans ITT	Dec/Rec avec ITT	Nbre Jours ITT Dec	Nbre Jours ITT Dec avant
30 bis	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante										1		
40	Maladies dues aux bacilles tuberculeux et à certaines mycobactéries atypiques (Mycobacterium avium/intracellulare, Mycobacterium kansasii, Mycobacterium xenopi, Mycobacterium marinum, Mycobacterium fortuitum)		2	1	238						2	1	238
57	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail		4	5	547	6	11	1 585	943	6	15	1 590	1 490
65	Eczématiformes de mécanisme allergique			1	42							1	42
69	Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes								46				46
98	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes								280				280
TOTAL		7	7	827	1 015	7	11	1 585	1 269	6	18	1 592	2 096

Maladies professionnelles avec ou sans incapacité permanente partielle

Dec = constatées et déclarées

Rec = reconnues

Dec < et Rec = déclarées avant 2016 et reconnues en 2016

N° MP	Intitulé MP	Sans IPP		Avec IPP						
		Dec/Rec	Dec < Rec	<10%		≥10%		Total		
				Dec/Rec	Dec < Rec	Dec/Rec	Dec < Rec	Dec/Rec	Dec < Rec	
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante				2					2
30 bis	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante						1	0		1
40	Maladies dues aux bacilles tuberculeux et à certaines mycobactéries atypiques (Mycobacterium avium/intracellulare, Mycobacterium kansasii, Mycobacterium xenopi, Mycobacterium marinum, Mycobacterium fortuitum)		1	1					1	
42	Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels						1			1
57	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	3	2	2	5				2	5
65	Eczématiformes de mécanisme allergique	1								
66	Rhinites et asthmes professionnels		1							
TOTAL		4	4	3	7	0	2	3	3	9

Maladies professionnelles non inscrites au tableau des MP

Dec = constatées et déclarées

Rec = reconnues

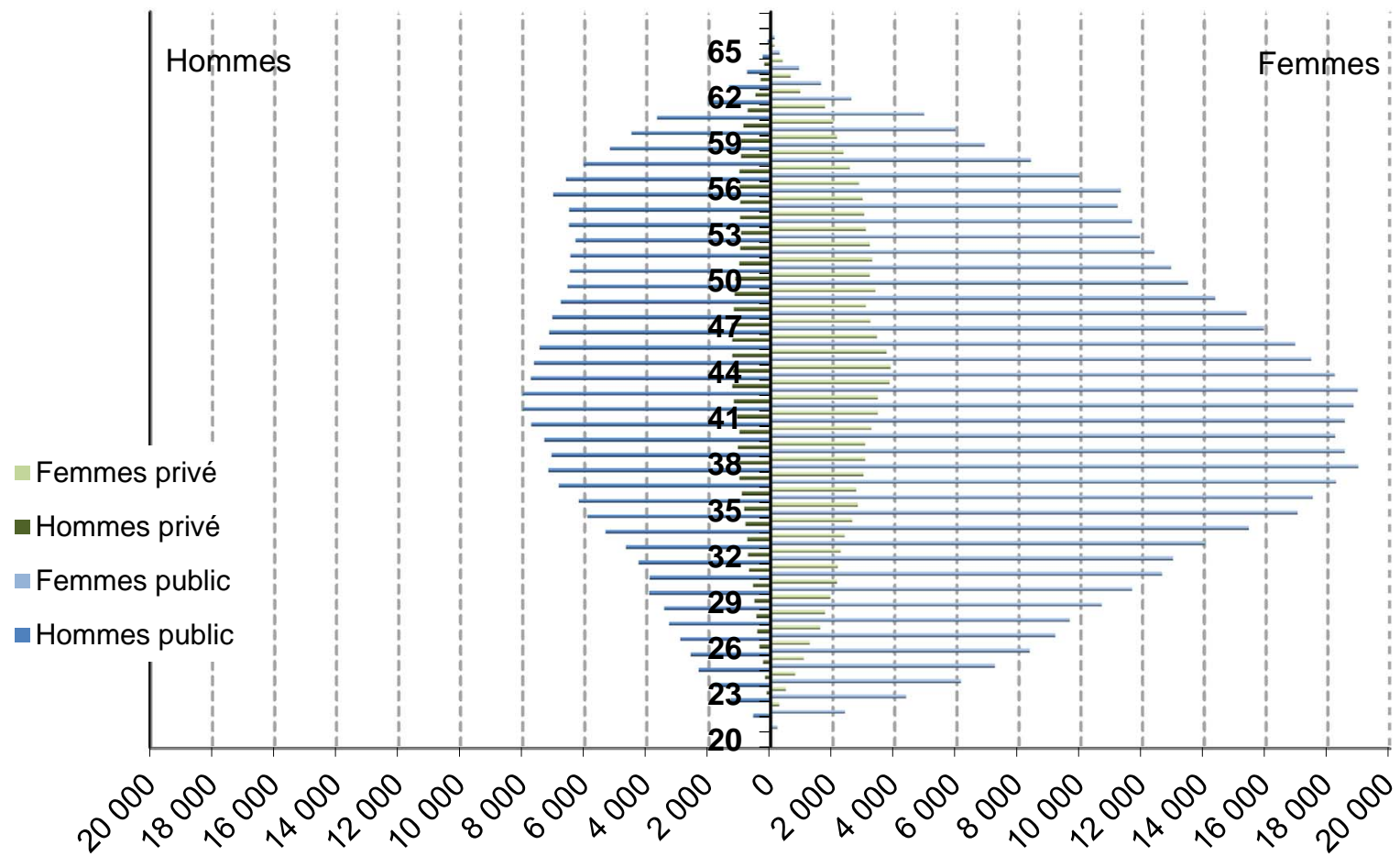
Dec < et Rec = déclarées avant 2016 et reconnues en 2016

Type de lésions	Hommes			Femmes			TOTAL		
	Dec	Rec	Dec < et rec	Dec	Rec	Dec < et rec	Dec	Rec	Dec < et rec
Affections respiratoires	1		1				1		1
Traumatisme, lésion psychologique	7	1	1	23	3	15	30	4	16
Dermite, eczéma				1			1		
Douleur	2			1			3		
Lésion ligamentaire ou musculaire	3	1		2		3	5	1	3
Hernie	1			1			2		
Lumbago et sciatique				1			1		
NR	9			30			39		
Cervicalgie						1			1
Autres	4		2	15	2	13	19	2	15
TOTAL	27	2	4	74	5	32	101	7	36

Les enseignants des secteurs public et privé sous contrat (titulaires et non titulaires) en 2015-2016

Champ : France métropolitaine + DOM

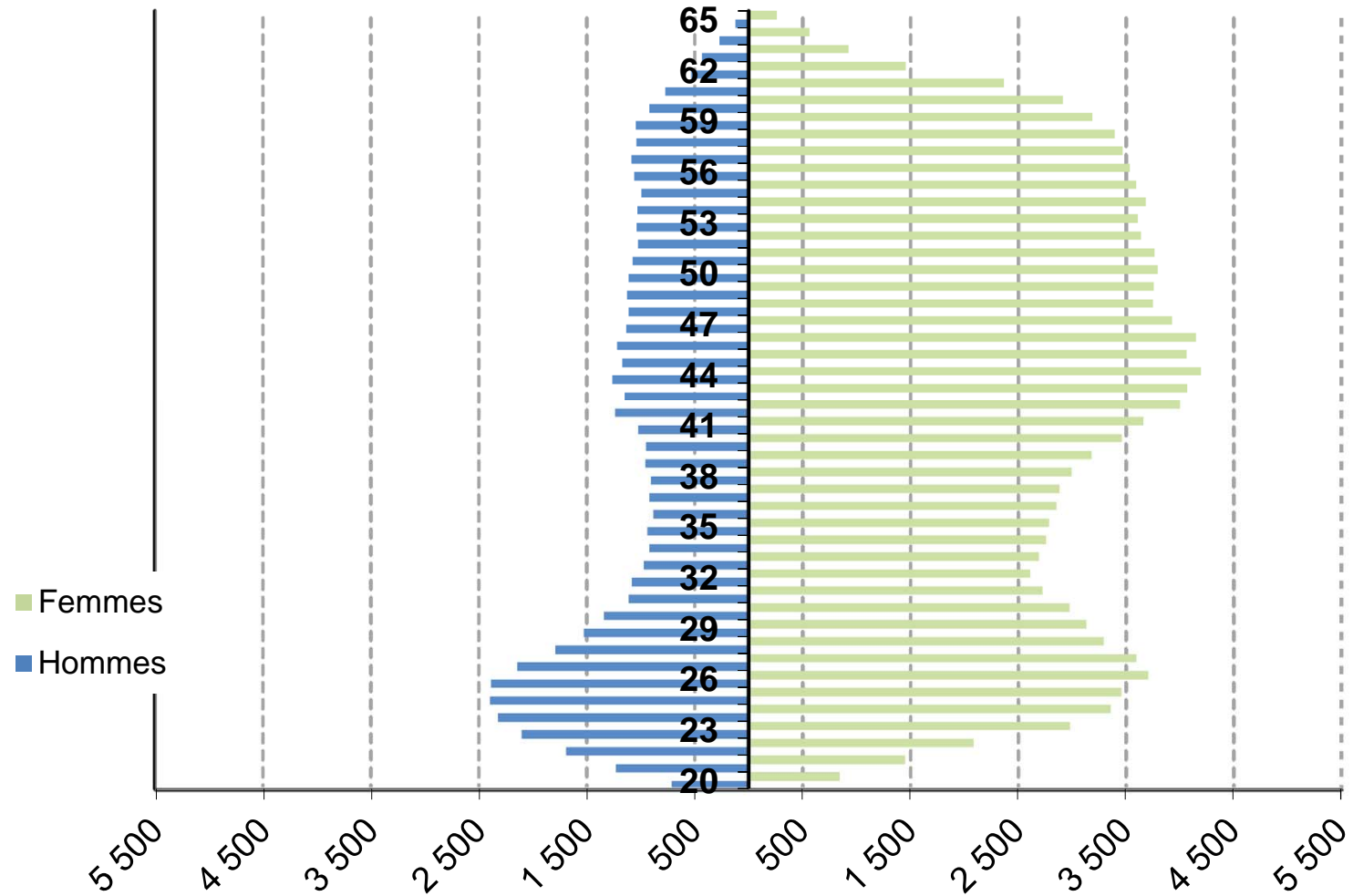
Source : Fichier de paye 2016



L'ensemble des personnels non enseignants en 2015-2016

Champ : France métropolitaine + DOM

Source : Fichier de paye 2016



ANNEXE 5

Synthèse de l'activité de la médecine de prévention

Années 2015-2016

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

Année scolaire 2015-2016

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

Objectif :

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

Réponses à apporter à ces services,

en termes de :

- renforcement de personnels
- matériel : outil informatique à mettre en place , possibilité d'examens complémentaires
- intégration des médecins dans le dispositif de prévention global (possibilité du tiers -temps)

Sources d'information

- ❖ remontée des rapports d'activité des 30 académies :
 - chiffres renseignant sur les grandes tendances de l'activité
 - remontée des observations des médecins
avec leur analyse des difficultés organisationnelles
pour mieux appréhender les difficultés de terrain, en tentant d'analyser les progressions ou régressions de certains axes d'activité et d'en analyser les raisons
- ❖ informatisation = logiciel MEDEDUC
 - outil indispensable de communication (exhaustivité de la remontée d'informations de l'activité médicale -version 4, dossier médical informatisé DMI+ outil statistique)

Réalité :

- 21/22 rapports
- aucun rapport pour 7 académies sans MP (Besançon, Guyane, Limoges, Nantes, Orléans –Tours, Reims)
- Clermont –Ferrand cf Mededuc
- toujours lente adhésion au logiciel MEDEDUC :
et pourtant des académies comme Nice l'utilisent TB ...
- une réunion de MCTR et pas de MP---

Visites médicales

- Nombre total de visites médicales réalisées
 - **42160**/ 24721
 - nb agents vus : **35752**/ 23725
 - **Importance croissante des visites à la demande des agents (souffrance au travail)**

Origine des demandes, par type de surveillance

- **Demande : 26903** / 17903 / 34325
- agents **18594** / 12415 / 21855
- administration **5871** / 3409 / 6805
- médecins de prévention **2438** / 2079 / 5665
- **SMP** en nombre insuffisant **15257** / 17199
- nombre de visites pour agents exposés aux risques professionnels a légèrement augmenté
- nombre de visites donnant lieu à prescriptions en lien avec les risques professionnels et sans lien est en légère augmentation
- **Quinquennales 2712** / 3153

Parfois pas réalisées : Bordeaux ,Caen ,Créteil ,Grenoble ,Lyon , Nancy, Rouen (*Guyane, Martinique , Orléans -Tours ,Reims*)

Importance des avis

- légère augmentation du nombre de propositions de mesures particulières
12057/ 11858
- augmentation des mesures d'orientations : *25668/ 7082*
du nombre d'avis pour agents en situation
d'inaptitude *3736/1719*
- légère augmentation du nombre de dossiers de retraite pour invalidité :
61/ 49
- nb stable de dossiers de disponibilités pour raisons de santé : *29/ 33*
- nb de demande de dossiers de mutation traités pour raisons médicales est en
diminution (Mp *1595/2267* Mctr *1162/ 1082*)

Avis (suite)

- diminution du nombre de
 - comites médicaux 538/ 1851
 - comites de réforme 1335/ 49

Tiers temps : hétérogène

- **pour les uns, en augmentation/ 30 % 32% 33% 34%**
avec une intégration dans une équipe avec les conseillers de prévention
110/ 271 visites de locaux,
483/158 études de poste,
6038 /4107 nombre d'aménagements de poste en hausse par-rapport à l'année dernière (2/3 de ces mesures ont été acceptées)
157 pour handicapés
- **pour d'autres, rarement effectué 0 à 15 % et 3 NSP**
ou est consacré aux tâches administratives - 29% et à domicile !
une augmentation des actions sur les lieux du travail (formation et information)

Tiers-temps (suite)

- **Nb entretiens : 4070**
- **Séances informations et de formation**

Mp 210/1904 agents

Mctr 72/1606 agents

Participation aux CHS - CT :

**24 oui, 1 non, 1 parfois / 28 académies participent,
1 seule non**

Gt : 11 oui, 9 parfois, 4 non

Tiers-temps (suite)

PAS

- **98 Actions , 8 académies ne participent pas, 3 académies concentrent les actions**

RPS

10/7

Formations :

- **chsct : 19 oui /5 oui**
- **Acmo 16 oui, 3 non, 3nr /4 oui, 2 pfois**
- **Encadrement : 16 oui, 3 non , 2 nsp /8 oui**
- **Prévention sécurité routière 1 action cts**

Projets selon la typologie des académies

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

Participations des MP aux actions de santé

□ Du : 7 oui , 7 parfois, 13 non

□ PAP: 12 oui , 3 parfois, 7 non

Observations des médecins de prévention

□ principales remarques :

❖ **conditions matérielles d'exercice :**

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

Question des moyens,

1-notamment financiers :

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

Appareillage insuffisant

- Matériel médical ou bureautique parfois même inexistant.

- Matériel informatique :
carence des outils : ordinateur portable
(équipement informatique parfois partagé)

- Informatisation : utilisation du logiciel MEDEDUC mitigée
(12 académies sur les 30)

Moyens (suite)

- ❖ 2 – Moyens en personnels et effectifs à surveiller
 - ETP de médecins insuffisants par rapport aux effectifs qui dépassent souvent les 20 000 agents.
 - pas de secrétariat (les médecins effectuent toutes les tâches dédiées au secrétariat pour un temps estimé à 0.50 ETP, souvent à domicile).
d'ou
 - **Nécessité d' agent de catégorie B qui travaille à temps plein et qui permette d'aider à la compréhension des situations administratives complexes des personnels (réglementation et multiplication des statuts).**

Enseignements tirés de la réalité du terrain

Visites en académie, observations des médecins :

- **1°- charge de travail déséquilibrée, centrée essentiellement sur les personnels en difficulté.**
- **2°- toujours réelle méconnaissance des véritables contours du SMP et des populations à prendre en charge (cf. réglementation).**
- **diversité des modes d'organisation selon les priorité des CHSCT académiques et les pratiques spécifiques de chaque médecin de prévention**
- **Principe d'équité**

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

- recrutement d'une vingtaine de médecins à temps complet a permis un saut qualitatif dans l'offre de prévention, mais turn-over, fuite des médecins (collaborateurs vers les services inter-entreprises quand formés).
- 83/79 médecins de prévention (dont 68 contractuels) soit 67,1 etp / 61,8
- 7 académies n'ont pas de MP : Besançon, Guyane, Limoges, Nantes, Orléans – Tours, Reims, Rouen
- 38 médecins du travail et santé publique
- 8 médecins collaborateurs (Aix –Marseille, Bordeaux, Caen, Grenoble, Créteil , Versailles ..
- **mais aucun médecin collaborateur dans 10 académies :**
Amiens , Besançon, Créteil, Dijon, Lyon, Nancy –Metz, Nantes, Paris, Poitiers, Strasbourg

Problématiques

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

- début de structuration des services , sans avoir encore pu régler des difficultés organisationnelles récurrentes :
- absence de priorisation des taches
 - secrétariat indispensable en raison de la complexité des statuts
 - recrutement de nouveaux médecins difficile
 - lente mise en place de la pluridisciplinarité
 - budget régional pour des examens complémentaires et des aménagements de poste

Difficile répartition de l'effort des médecins

Déséquilibre du suivi et activité dans l'urgence

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

Difficultés récurrentes:

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

Exemple du SMP

- **travail d'analyse en amont des publics prioritaires doit se faire en partenariat avec les DRH et les services**
- **nécessité de faire appel à différentes modalités de conventions (services de consultations de pathologie professionnelle des CHU et services de médecine inter-entreprises) pour le suivi SMP ou AMIANTE mais parfois difficultés en raison de considérations financières et du manque d'effectifs de médecins de ces mêmes services .**

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

- informations relatives aux accidents de service dans le second degré ne sont pas communiquées par les services.
- liste nominative actualisée des agents exposés à des risques professionnels (agents techniques, biologiques, physiques, travail soutenu sur écran...) ou justifiant une surveillance médicale particulière n'est pas accessible.

Une avancée importante : marché de lecture centralisée des auto-questionnaires

- **A poursuivre jusqu'à ce que toutes les académies aient pu évaluer les personnels à risque.**
- **A compléter par la mise en place du suivi post-professionnel amiante**

Taches mal répertoriées

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

Autres difficultés:

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

Une lente mise en place de la pluridisciplinarité

- PAS DE NOUVEAU RECRUTEMENT DEPUIS L'ANNEE DERNIERE
- 11/9 infirmiers
- 7 psychologues
indispensables à la prévention et à la prise en charge des personnels en difficulté, en lien avec les 83 médecins de prévention

Nécessite de travail en réseau des médecins de prévention

- réflexion sur les priorités
- bâtir un socle de procédures communes :
(SMP , RPS, handicap, veille sanitaire ---
fonctionnement des comités médicaux et des commissions de réforme)

**Nécessité incontournable de réunions de
médecins de prévention .**

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

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

+

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

+

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

Nécessité d'une réorganisation du travail.

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

De nouvelles perspectives à envisager

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

Points incontournables

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

+

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

Axes forts pour une politique volontariste de prévention

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

Circulaire du 28 mars 2017, relative au plan d'action pluri annuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

- **Présentée au conseil d'état du conseil supérieur de la fonction publique d'état le 30 janvier 2017 .**
- **Rôle moteur dans la prévention des risques professionnels**
- **5 axes : PILOTAGE**
santé au travail, médecine de prévention, prévention
des risques professionnels et prise en compte de la pénibilité,
inaptitude et maintien dans l'emploi
fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée .

ANNEXE 6

Bilan de la convention 2016
et plan d'actions Handicap 2017-2019

Bilan 2016 et projet plan 2017-2019

CHSCTMEN - 16 mai 2017



**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

I. Bilan 2016



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

16 mai 2017

↘ Les principaux résultats 2016

Les deux indicateurs principaux

- déclaration 2016 : 30 596 BOE et taux : 3,30%
- 579 recrutements (470 enseignants et 109 ASS)
+ 99 apprentis

Les autres dispositifs

- reclassements : 437 dont 356 en cours
- allègements : 16 769 h hebdo pour 2 005 agents
- PACD : 1 320 agents avec une reprise d'activité importante (68% pour le 1^{er} D et 72% pour le 2nd D)
- PALD : 1 075 agents (75% renouvellements)

↘ Les principaux résultats 2016

Les mutations des BOE

- taux de satisfaction important :

1^{er} D : 97,5% (moyenne 24%) et 2nd D : 96,1% (moyenne 71,5%)

- note DGRH pour harmoniser l'attribution des bonifications

L'assistance humaine

612 agents, 13 870 h hebdo, 22 h 49 en moyenne

Les équipes ressources

- regroupement à l'ESEN en janvier 2016

- intensification de leurs actions

↘ Les dépenses 2016

Convention FIPHFP

total dépenses réelles	: 21,3 M€
prise en charge FIPHFP	: 8,7 M€
prise en charge autres organismes	: 1,2 M€
prise en charge ministère	: 11,3 M€
dont assistants	: 8,3 M€
dont formations	: 2,7 M€

Coût des allègements (ministère) : 24,3 M€

TOTAL FINANCEMENT MINISTERE : 35,6 M€

↘ En conclusion de la période 2013-2016

- des résultats en augmentation dans un cadre financier contraint
- renforcement du maintien dans l'emploi
- professionnalisation des CH et mise en place des équipes ressources : droits des agents et dispositifs présentés plus largement, handicap mieux connu et accepté

⇒ *améliorations à prévoir : 1^{er} D et secteur privé*

II. Projet plan 2017-2019



16 mai 2017

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

↘ Plan 2017-2019

**1 plan ministériel et des plans académiques (trame commune)
comité de suivi 21 avril, CHSCTMEN 16 mai et CTMEN 21 juin**

Objectif : 9 000 BOE supplémentaires – taux de 4,40% en 2019

Points forts

- **recrutement : accès à tous les corps et amélioration procédures**
- **formations**
- **actions spécifiques pour le 1^{er} D et le secteur privé**
- **amélioration reclassement**
- **amélioration dispositif adaptation du poste de travail**
- **accompagnement handicap psychique**

↘ Plan 2017- 2019 - recrutement

- **Objectifs pour la période**

1 600 recrutements dont 240 apprentis

- **Accès à tous les corps**

AAE, administrateurs civils, agrégés

- **Améliorations**

harmonisation procédures

visibilité renforcée site ministériel et sites académiques

information des élèves et des étudiants en situation de handicap

partenariat Cap Emploi

↘ Plan 2017-2019 - formation/sensibilisation

- les DRH
- formation initiale des CH fixée à 2 jours
- les assistants accompagnant les personnels
- formation de tous les chefs d'établissements (en formation initiale et dans les bassins)
- formation des acteurs de prévention
- formation des inspecteurs santé et sécurité au travail
- formation à la non discrimination

⇒ rappel de l'importance des équipes ressources

↘ **Projet de convention FIPHFP**

**une convention cadre triennale 2017-2019
+ une convention financière annuelle**

prévision dépenses 2017 : 45,6 M€

financement du FIPHFP : 5,0 M€

**Le ministère complètera le financement pour
maintenir le même accompagnement des agents.**

➤ En guise de conclusion

L'intégration des personnels en situation de handicap :

- **une priorité affirmée par les gouvernements successifs depuis 2005 qui est partagée et rappelée par le ministère et la DGRH**
- **un volet RH devenu incontournable**
- **un dossier sensible et complexe qui progresse**
- **une mobilisation de tous les acteurs qui gagnent en technicité**