



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

29 novembre 2017

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 29 novembre 2017, sous la présidence de Mme Annick WAGNER, chef de service, adjointe au directeur général des ressources humaines (DGRH).

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

Participent à cette réunion :

✓ les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaires

Pour la FSU : Mme Sophia CATELLA

M. Lionel DELBART

M. Yann MAHIEUX

M. Hervé MOREAU

Pour l'UNSA : Mme Angelina BLED-PASTORINO

Mme Monique NICOLAS

Pour FO : M. Guy THONNAT

✓ les représentants du personnel suppléants présents à cette séance

Pour la FSU : Mme Patricia BRAIVE

Mme Ludivine DEBACQ

M. Vincent LAVALLE

Mme Sandrine MONIER

Pour l'UNSA : M. Alain BROUSSE

Pour FO : Mme Johanna GASTON

Au titre de la médecine de prévention

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

Au titre de l'hygiène et de la sécurité

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

Au titre des ISST

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

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

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

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

En qualité de personnes qualifiées :

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

Mme Raphaëlle MOREAU, adjointe au chef du bureau des études statutaires et réglementaires (DGRH C1-2) et M. David CAMHI (DGRH C1-2)

M. François GILLES, adjoint au sous-directeur des infrastructures techniques et de l'exploitation (DNE B1) et M. Dominique ALGLAVE (DNE B1-3)

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

M. Philippe THURAT, sous-directeur de la gestion des programmes budgétaires (DGESCO B1)

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



Mme Wagner souhaite la bienvenue à Mmes Debacq et Gaston et à MM. Laval et Mahieux, qui siègent dans cette instance pour la première fois. Elle souhaite également la bienvenue à M. Bourdonnet, ISST coordonnateur, qui remplace M. Hourriez.

Mme Wagner propose d'intervertir l'ordre des questions inscrites à l'ordre du jour et d'examiner en début de séance la question relative aux conséquences de la suppression des contrats aidés sur les conditions de travail, afin de tenir compte des disponibilités de M. Thurat, sous-directeur de la gestion des programmes budgétaires à la DGESCO.

A la demande des représentants de FO, Mme Wagner accepte de retirer de l'ordre du jour l'examen des conditions de fonctionnement d'un CHSCT départemental ainsi que l'examen de l'arrêté relatif au livret scolaire unique numérique (en accord avec les représentants de la FSU pour cette dernière question). Elle accepte d'ajouter la question liée à la décharge de service d'un membre de CHSCT académique ainsi que la situation du collège Les Dînes Chiens de Chilly-Mazarin (Essonne). Les représentants de FO souhaitent également revenir sur la réponse apportée à l'avis adopté lors de la séance du CHSCTMEN du 27 juin 2017, relatif à la température dans les locaux scolaires.

Mme Wagner indique que deux groupes de travail du CHSCTMEN seront réunis les 25 janvier et 8 février 2018 et que la prochaine réunion plénière de cette instance aura lieu le 15 mars 2018.

Les représentants de la FSU évoquent les difficultés liées à la gestion des déclarations d'accidents de service dans les académies d'Aix-Marseille et de Grenoble. Ils feront parvenir à cet effet un dossier à la DGRH.

Les représentants de la FSU donnent lecture d'une déclaration préalable (annexe I a). Ils rappellent que le ministère de l'éducation nationale a procédé à la réalisation de deux enquêtes sur les risques psychosociaux et souhaitent connaître le devenir de celles-ci ainsi que l'utilisation qui en sera faite. En effet, elles n'ont pas été utilisées à ce stade, y compris dans les orientations stratégiques ministérielles.

Mme Wagner répond qu'une petite partie des questions contenues dans cette déclaration préalable trouvera un écho dans certains points qui seront abordés lors de la présente séance. C'est le cas notamment de la situation en Guadeloupe après l'ouragan IRMA.

Les représentants de l'UNSA donnent lecture d'une déclaration préalable relative à la situation en Guadeloupe après l'ouragan IRMA (annexe I b).

Les représentants de FO donnent lecture d'une déclaration préalable (annexe I c).

III – 3) Conséquences de la suppression des contrats aidés sur les conditions de travail

Mme Wagner rappelle que la DGESCO gère la répartition des contrats aidés mais que la politique des contrats aidés relève du ministère du travail et dépasse par conséquent le cadre du ministère de l'éducation nationale.

Les représentants de la FSU soulignent que les conditions de travail de ces personnels se sont dégradées dans les établissements scolaires depuis la rentrée dernière. La suppression des contrats aidés a en effet entraîné une augmentation des risques psychosociaux de ces personnels, liée aux conditions d'emploi : les personnels concernés sont des personnels précaires, dont le contrat n'a pas été reconduit. Les conséquences en matière de RPS sont dramatiques alors même que le discours de la DGAFP en la matière se veut très engageant. Par ailleurs, la suppression des contrats aidés a eu des conséquences sur les personnels en poste puisqu'elle a généré une augmentation de leur charge de travail. Ils évoquent les difficultés observées dans les départements d'outre-mer et au collège Vercors de Grenoble. Il en va de même pour l'enseignement du premier degré. Ce dernier a une particularité puisque l'aide à la direction et au fonctionnement de l'école était assurée par des bénéficiaires de contrats aidés et que la disparition des emplois implique celle de la mission. La sécurité des élèves n'est plus assurée. Toutes les écoles qui bénéficiaient encore d'une aide administrative sont concernées. La suppression des contrats aidés a également eu un impact sur les élèves en situation de handicap puisque plus de 3000 élèves n'étaient pas accompagnés à la rentrée. Les représentants de la FSU se demandent ce qu'il va advenir des missions précédemment exercées par les 23 000 personnes qui ont été remerciées. En raison de leur précarité, la suppression des contrats aidés est une bonne chose mais il n'est pas question de ne rien mettre à leur place.

M. Thurat, sous-directeur à la DGESCO, répond qu'une baisse du nombre des contrats aidés a effectivement été constatée à la rentrée scolaire 2017. Cette diminution s'inscrit dans le cadre de la politique de l'emploi du ministère du travail. Il rappelle que le ministère de l'éducation nationale ne prenait en effet en charge que 30 % de la rémunération

versée à ces personnels. Après arbitrages, 50 000 contrats aidés (au lieu de 73 000) subsistent. Il s'agit de la plus forte enveloppe de tous les ministères. 11 200 des 23 000 contrats aidés supprimés ont bénéficié d'une solution d'insertion puisqu'ils ont été transformés en emplois d'AESH (accompagnement des élèves en situation de handicap). Depuis 2016, le ministère de l'éducation nationale offre à 11 200 contrats aidés par an une possibilité d'insertion sur des emplois d'AESH. Pour l'autre moitié des contrats aidés supprimés, la DGESCO a pris en compte la trajectoire des besoins en accompagnement des enfants en situation de handicap. Elle a également pris en considération les écoles dans lesquelles il n'existait pas de décharge de direction. Les académies gèrent les renouvellements de contrat sur la base de ces priorités nationales. Toutefois si les moyens budgétaires pour l'accompagnement des enfants en situation de handicap sont bien en place, les académies se heurtent parfois à des difficultés de recrutement. En tout état de cause, il convient de ne pas enfermer les contrats aidés dans les missions qu'ils exerçaient précédemment. De nombreux emplois sont disponibles dans certains secteurs. Il n'existe toutefois pas d'emplois administratifs dans les écoles et aucune création de ce type d'emplois n'est prévue. Un plan de simplification des tâches des directeurs d'école a été engagé, notamment en matière de SIRH et d'informatique et va être amplifié.

Les représentants de la FSU considèrent que, si 11 200 contrats aidés ont été transformés en emplois d'AESH, le métier d'AESH est loin de constituer toutefois un vrai métier. La véritable difficulté pour recruter est liée aux conditions de travail et de rémunération de ces personnels, qui sont insatisfaisantes, car ces agents ont souvent perdu de l'argent à la suite de cette transformation. La seule perspective acceptable serait la création d'emplois sous statut de la Fonction publique comme le préconise le médiateur de l'Education Nationale dans son dernier rapport. Si beaucoup de choses ont été faites en matière de simplification des tâches des directeurs d'école, on constate toutefois que 80 % de leur temps de travail est consacré à des tâches administratives, parallèlement à leurs tâches d'organisation pédagogique et de vie scolaire.

M. Thurat répond que l'atomisation du réseau rend les choses complexes mais que la DGESCO travaille sur la formation. Elle travaille avec les MDPH (maisons départementales des personnes handicapées) pour aller plus loin dans la prescription mutualisée et elle réfléchit à d'autres modalités de recrutement pour éviter toute rupture dans l'accompagnement.

Les représentants de FO soulignent que le ministre de l'éducation nationale appartient au même gouvernement que le ministre du travail mais qu'il ne s'est pas exprimé sur cette question. La suppression des contrats aidés n'est pas faite pour lutter contre la précarité. Depuis la création des TUC (travaux d'utilité collective), les gouvernements successifs ont fait appel à des personnels précaires, les ont exploités puis les ont supprimés. La suppression des contrats aidés dans les collectivités territoriales a eu des effets sur les écoles. Ils citent l'exemple de l'académie de la Réunion dans laquelle le recteur d'académie a refusé qu'une enquête du CHSCT académique ait lieu. Il existe un différentiel entre les 11 000 transformations en emplois d'AESH et le nombre de CUI (contrats uniques d'insertion) précédemment mis en place. Par ailleurs, la prescription mutualisée ne comporte pas de référence horaire. Ils citent l'exemple d'une école dans laquelle un CUI était en fin de contrat le 31 mars dernier, ce qui a généré des difficultés pour l'enfant et pour le personnel.

M. Thurat répond que les moyens financiers ont été intégralement transférés lors de la transformation des 11 200 CUI en emplois d'AESH. Chaque académie a reçu son contingent et a une visibilité complète sur ses possibilités de transformations. S'agissant des heures, les MDPH ont deux possibilités de notification : une notification en heures pour l'accompagnement individuel et une prescription d'aide pour l'accompagnement mutualisé. Il existe toutefois des différences importantes entre les académies sur la volumétrie de l'aide mutualisée et un travail est à mener en la matière. Des consignes ont été données aux académies afin qu'il n'y ait pas de baisse de la rémunération au moment de la transformation des CUI en AESH. Le CUI ne pouvait dépasser une durée de deux ans et toutes les personnes qui ont effectué les deux ans ont été recrutées en qualité d'AESH.

Les représentants de FO considèrent qu'il ne s'agit pas d'insertion mais de précarité. S'il s'agissait d'insertion, il existerait un statut. A 600 € par mois, on ne peut que parler de précarité.

M. Thurat répond qu'un CUI qui a effectué les deux ans et qui a donné toute satisfaction n'a aucune raison de ne pas être recruté en qualité d'AESH. Des consignes ont été données en ce sens aux académies.

Les représentants de l'UNSA rejoignent les constats déjà évoqués. Ils souhaitent aborder l'accompagnement de ces personnels lorsqu'ils arrivent en fin de contrat. Dans certaines académies, les choses se sont bien passées mais ce n'est pas le cas partout. Les postes transformés en emplois d'AESH faisaient d'ailleurs partie du plan de montée en charge de 2014.

M. Thurat répond que cette mesure a été prise, non en 2014, mais à la suite de la conférence de 2016 sur le handicap.

Les représentants de l'UNSA considèrent que les contrats aidés constituent un long parcours, puisqu'ils ont une durée de 8 ans au total. Ce ne sont donc pas des conditions de travail et des conditions d'emploi rêvées. Il convient d'aller au-delà de l'insertion en matière d'accompagnement et de formation.

M. Thurat répond que le nombre des prescriptions MDPH augmente de plus de 15% environ par an ce qui correspond à 4500 à 5000 emplois d'AESH supplémentaires par an. Si les moyens correspondants ont bien été prévus dans le triennal, ils nécessitent le recrutement d'environ 10 000 personnes chaque année, soit l'équivalent du volume de recrutement de personnels enseignants du second degré. Il existe donc un problème de vivier car le flux des diplômés est encore trop faible. Une piste consiste à introduire de l'apprentissage et à revoir les conditions de diplômes pour disposer de personnels motivés et formés.

Les représentants de FO rappellent que le troisième volet correspond à l'accompagnement des personnes âgées. Or, le rectorat de Clermont-Ferrand, par exemple, refuse de mettre en place une telle formation.

Les représentants de la FSU font observer que les choses pourraient être améliorées si les recrutements étaient effectués à temps complet. Ils rappellent que de nombreux contrats sont actuellement établis sur la base de 20 heures par semaine. Des efforts devraient donc être faits dans ce sens afin qu'il n'y ait plus de problème de vivier de recrutement.

M. Thurat répond que le morcellement des contrats constitue effectivement un verrou. Il convient de l'éviter au maximum mais il est lié à la diversité des territoires et au mode de prescription. Il faudrait augmenter le pourcentage d'aide mutualisée pour desserrer les contraintes de recrutement.

Mme Wagner souligne l'intérêt des échanges sur un sujet qui n'est pas simple et comporte beaucoup de contrastes, et relève la clarté des éléments d'information portés à la connaissance des représentants du personnel.

Les représentants de la FSU répondent qu'il s'agit d'une question portée par les personnels et soumettent l'avis suivant au vote, afin d'obtenir une réponse écrite du ministère :

A cette rentrée, l'annonce brutale de 23 157 suppressions d'emplois aidés dans l'Education nationale a eu des répercussions immédiates dans les écoles, établissements et services où les contractuels en CUI-CAE interviennent sur de nombreuses missions et participent au bon fonctionnement du service public.

Aide à la direction et au fonctionnement de l'école, accompagnement des élèves en situation de handicap, appui éducatif ou en renforcement sur certains services (restauration, entretien des locaux, entretien des espaces verts, services administratifs...), les secteurs dans lesquels ont été recrutés des bénéficiaires en contrats aidés sont nombreux.

Le CHSCTMEN dénonce les conditions de fin de contrat imposées aux salariés menant à une perte d'emploi et à un retour au chômage :

- licenciement alors que le contrat a été signé en fin d'année dernière ou en début d'été ;
- délai de prévenance de 15 jours, sans possibilité d'anticiper la fin de l'emploi ;
- non renouvellement de contrat alors que les droits n'ont pas été épuisés (embauche de moins de 24 mois, reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, dérogation possible pour les plus de 50 ans ou 58 ans) ;
- licenciement sans avoir reçu de formation professionnelle permettant une réinsertion dans l'emploi ou au cours d'une période de formation.

Ces fins de contrat brutales sont sources de RPS et de désarroi profond chez des personnels souvent éloignés de l'emploi et contraints à trouver de nouvelles organisations de vie, tant personnelles que professionnelles.

Le CHSCTMEN alerte sur la dégradation des conditions de travail que la suppression des emplois aidés entraîne dans les écoles, les établissements et les services :

- alourdissement des tâches et de la charge de travail des personnels ;
- dégradation des conditions d'hygiène et de sécurité des établissements ;
- atteintes aux conditions de scolarisation des élèves et d'accueil du public ;

Les suppressions des emplois aidés ont des conséquences désastreuses sur les missions de service public dans leur ensemble et conduisent à la disparition de certaines d'entre elles. Les conséquences pour les élèves, le public et les personnels sont nombreuses.

Le CHSCTMEN demande que des solutions pérennes soient trouvées rapidement, à la fois pour le réemploi des personnels et la création d'emplois statutaires, mais aussi pour la stabilité des missions exercées dans les écoles, établissements et services, participant au bon fonctionnement du service public.

Résultats du vote

Pour : 7 voix (4 représentants de la FSU, 2 représentants de l'UNSA et 1 représentant de FO).

L'avis présenté par la FSU est adopté à l'unanimité par le CHSCTMEN.

M. Thurat précise qu'un audit sur le sujet a été commandé aux Inspections générales.

I – Approbation des procès-verbaux des séances du CHSCTMEN des 16 mai et 27 juin 2017

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

II – Projet d'arrêté portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, les services déconcentrés et les établissements relevant du ministre de l'éducation nationale du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Mme Wagner rappelle que le projet d'arrêté (annexe 2) a été examiné préalablement en groupe de travail du CHSCTMEN, le 8 novembre 2017.

Les représentants de la FSU se félicitent que le CHSCT ministériel ait été saisi en amont de l'examen du projet de texte par le Comité technique ministériel. Le CHSCTMEN va donc donner un avis au CTMEN. Cette situation devrait être plus fréquente. Ils reconnaissent que certaines de leurs propositions d'amendements ont été prises en compte à l'issue du groupe de travail du 8 novembre dernier mais ils souhaiteraient que l'article 6 indique dans le premier alinéa que l'autorité administrative compétente met au minimum à disposition de l'agent en télétravail un poste de travail unique. Il n'est pas possible de se contenter d'un poste de travail unique car il s'agit d'une interprétation limitée des dispositions du décret du 11 février 2016. Ils demandent par ailleurs la suppression au troisième alinéa de la phrase « *L'agent est garant de cette conformité, qu'il atteste au moyen d'un certificat ou, à défaut, d'une attestation sur l'honneur. Les modalités selon lesquelles la conformité est attestée sont mentionnées dans l'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail mentionné à l'article 8 du décret du 11 février 2016 susvisé* ». En effet l'agent ne peut être garant de la conformité des installations. Le projet d'arrêté comporte des éléments trop détaillés par rapport au décret. S'agissant de l'article 8, ils souhaitent un rappel des modalités de prise en charge des accidents de service pouvant survenir dans le cadre du télétravail. Il en va de même pour l'analyse de la charge de travail.

M. Delanoë répond que certaines de ces demandes ne correspondent pas aux demandes d'amendements envoyées par la FSU le 9 novembre dernier.

Les représentants de la FSU reconnaissent qu'il s'agit effectivement d'une réflexion complémentaire de leur part, s'agissant de l'article 8. Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 concerne également les conditions de travail et ils souhaiteraient ajouter cette notion à l'article 8 du projet d'arrêté. Ils se sont aperçus que les CHSCT ne sont pas cités dans le projet d'arrêté. Ils souhaiteraient par conséquent que soit ajoutée la mention que les CHSCT peuvent également se prononcer en matière de charge de travail.

M. Delanoë répond qu'il éprouve quelques difficultés s'agissant de la méthode. La FSU a fait parvenir à la DGRH le 9 novembre dernier trois propositions d'amendements (articles 6, 7 et 8). Deux d'entre elles ont été retenues et figurent dans le projet d'arrêté envoyé aux représentants du personnel avec les convocations. Seul l'amendement proposé à l'article 6 n'a pas été retenu. Il ne lui semble pas possible d'apporter en séance des éléments de réponse sur les nouvelles demandes d'amendement qui n'ont donc pas été examinées en groupe de travail.

Les représentants de FO soulignent qu'il ne s'agit pas d'une logique d'amendement du texte. Ils souhaitent des éléments protecteurs pour le salarié. En témoigne ainsi l'exemple des enseignants du Centre national d'enseignement à distance (CNED).

Mme Wagner répond qu'il ne s'agit pas de télétravail dans le cas du CNED.

Les représentants de FO considèrent que, au contraire, quelqu'un qui effectue des corrections de copies sur écran toute la journée se trouve en position de télétravail. Les problèmes rencontrés sont similaires à ceux qui peuvent être rencontrés par tout télétravailleur du ministère de l'éducation nationale. Ils rappellent par ailleurs que l'article 6 du décret précise que l'employeur doit supporter la totalité des coûts. Or, le projet d'arrêté ne reprend pas ce principe. L'arrêté doit également, à leur sens, comporter des dispositions en matière de décompte du temps de travail car il

existe des dérives possibles, d'où la nécessité d'un bornage. Les principes de réversibilité, de volontariat, de respect de la vie privée doivent apparaître dans l'arrêté.

M. Delanoë souligne que la position de la DGRH n'a pas évolué par rapport aux échanges qui ont eu lieu en groupe de travail, même s'il est possible d'examiner certains points. Mais s'agissant de la modification du premier alinéa de l'article 6, la réponse est négative.

Les représentants de la FSU souhaiteraient discuter des nouvelles propositions d'amendements. Elles concernent en effet la législation et la réglementation applicables en matière de santé et de sécurité au travail. Il s'agit des conditions de travail, à savoir de l'analyse de la charge de travail et du rôle des CHSCT dans ce domaine, ainsi que de la prise en charge des accidents de service.

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

Le CHSCT M du 29 novembre 2017 a pris connaissance du projet d'arrêté ministériel sur le télé-travail.

Le CHSCT Ministériel confirme que cet arrêté doit décliner au Ministère de l'Education Nationale les dispositions du décret 2016-151 et notamment préciser les points listés dans l'article 7. Le CHSCT Ministériel rappelle qu'un arrêté ne peut pas être en retrait par rapport à un décret.

Il rappelle que l'article 6 du décret prévoit que « L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. »

En conséquence, le CHSCT Ministériel considère que la formulation proposée au premier alinéa de l'article 6 du projet d'arrêté doit être revue.

Concernant l'article 6 du projet d'arrêté, le CHSCT Ministériel considère que ce n'est pas l'agent en télétravail qui peut être garant de la conformité de l'installation électrique de son logement. Le CHSCT Ministériel rappelle que selon les termes du décret, « le chef de service (...) apprécie (...) la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur ».

Concernant la santé et la sécurité au travail, le CHSCT M demande que soit spécifié dans l'arrêté, à l'article 8 par exemple, que les dispositions législatives et réglementaires concernent aussi les conditions de travail (et pas uniquement la sécurité et la santé), et que notamment, l'analyse de la charge de travail en télétravail doit pouvoir être menée par les CHSCT.

Le CHSCTM demande que soit précisé que l'agent en télétravail à domicile bénéficie de la même couverture que les autres agents en matière d'accident de service.

M. Delanoë répond que la DGRH va procéder à un examen des nouvelles propositions d'amendements, en fonction des dispositions du décret de 1982 relatives aux conditions de travail. S'agissant de l'analyse de la charge de travail par les CHSCT, il se demande comment celle-ci pourrait être opérationnelle.

Les représentants de la FSU souhaitent des bilans en la matière.

M. Delanoë répond que ces bilans sont de droit.

Mme Wagner souligne que le télétravail est une modalité d'exercice des fonctions.

Les représentants de la FSU souhaitent mettre l'accent sur cette question dans l'arrêté, de manière à porter l'attention sur la question de la charge de travail.

M. Delanoë répond que cette question trouverait davantage sa place dans une note de couverture, qui serait adressée aux recteurs d'académie, que dans l'arrêté. Il s'agit d'éviter des redondances juridiques avec le décret, ce qui n'est pas le cas de certaines demandes d'amendements proposées par les représentants du personnel. La DGRH examinera ces demandes, en fonction de l'avis adopté, et fera un retour en Comité technique ministériel.

Les représentants de la FSU évoquent la question de l'assurance des locaux visée à l'article 6.

M. Delanoë répond qu'il s'agit certes de locaux de travail mais que ceux-ci se situent au domicile de l'agent. L'assurance de ces locaux est par conséquent liée à l'assurance habitation.

Les représentants de FO souhaitent avoir des précisions sur la nature des risques couverts.

M. Delanoë répond qu'il s'agit du risque en responsabilité civile et dommages divers.

Les représentants de FO considèrent que, s'il s'agit du matériel utilisé, il existe un problème.

M. Delanoë répond que le matériel utilisé est la propriété de l'employeur et que l'Etat est son propre assureur. Le télétravail constitue une activité de service public, lorsqu'un agent exerce ses fonctions chez lui, et l'agent est déjà assuré.

Mme Wagner confirme qu'il n'est pas nécessaire de souscrire une assurance particulière, l'assurance habitation de droit commun étant suffisante.

Les représentants de la FSU répondent que l'assurance habitation de droit commun n'inclut pas forcément la couverture des risques liés au télétravail. Il sera peut être nécessaire de souscrire une assurance complémentaire.

Mme Wagner propose de faire vérifier ce point.

Les représentants de la FSU rappellent que le garant de l'installation électrique est le professionnel et non l'agent en télétravail.

Les représentants de l'UNSA indiquent qu'ils ne prendront pas part au vote car l'examen des amendements supplémentaires proposés par la FSU et FO a pour effet de prolonger le délai de parution de cet arrêté. Plus l'arrêté sera publié tardivement et plus les personnels devront attendre pour bénéficier du télétravail.

Mme Wagner confirme que certains points seront examinés d'ici la réunion du Comité technique ministériel.

M. Delanoë ajoute que cette réunion aura lieu le 30 janvier 2018.

Résultats du vote

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

Les 2 représentants de l'UNSA ne prennent pas part au vote.

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

III – Questions posées par les représentants du personnel

1) Conditions de correction et de convocation au baccalauréat

Les représentants de la FSU souhaitent revenir sur la réponse apportée à l'avis adopté lors de la séance du CHSCTMEN du 21 novembre 2016, relatif aux conditions de correction des épreuves anticipées de français du baccalauréat. Cette réponse a permis d'améliorer la situation dans deux académies, les académies de Lyon et d'Orléans-Tours. Cela montre bien qu'une amélioration est possible, dès lors qu'il existe une volonté au plan local d'améliorer les choses. Les conditions de correction des épreuves du baccalauréat restent toutefois difficiles dans les autres académies. Ils souhaiteraient par conséquent que des consignes soient à nouveau données aux académies afin d'élargir le vivier des correcteurs et d'améliorer les conditions de correction et d'évaluation des épreuves du baccalauréat. Outre les professeurs de français, les professeurs de philosophie se trouvent dans une situation difficile. Ils relayent par conséquent en CHSCT ministériel les demandes de leurs collègues. Seul le nombre de jours de correction est ajustable.

Mme Wagner répond que cette demande sera transmise à la DGESCO.

Les représentants de la FSU souhaitent que les demandes diverses portées par leurs collègues, par voie syndicale ou autre, soient prises en compte par la DGESCO. Ils considèrent en effet qu'il existe des marges de manœuvre au niveau du vivier des correcteurs.

2) Conditions d'application de la circulaire DGAFP du 31 mars 2017 relative au renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raisons de santé dans la fonction publique

Les représentants de la FSU précisent que la circulaire en cause est en fait la circulaire DGRH B1-3 du 15 mars 2017, parue au B.O.E.N. du 16 mars 2017 et relative à l'amélioration du dispositif de remplacement des personnels enseignants. Ils considèrent que l'annexe 1 (vademecum sur les autorisations d'absence) de cette circulaire est problématique. Elle distingue les autorisations d'absence pour examens médicaux obligatoires, qui renvoient aux articles 22, 23, 24-1 et 25 du décret de 1982, et les autorisations d'absence pour examens médicaux non obligatoires, c'est-à-dire pour « convenances personnelles ». Dans ce dernier cas, les absences ne sont pas rémunérées. Ils citent le cas d'un enseignant atteint d'un cancer et se rendant à un rendez-vous chez l'oncologue. A leur connaissance, deux DSDEN (le Cher et la Meuse) ainsi que l'académie de Paris appliquent ce texte à la lettre

Mme Wagner demande si les représentants de la FSU soulèvent cette question pour la première fois.

Les représentants de la FSU répondent par l'affirmative. Ils avaient toutefois émis des réserves lors de l'examen de ce texte en Comité technique ministériel. Ils ajoutent que le SNES-FSU a saisi le Conseil d'Etat à propos de cette circulaire mais concernant d'autres dispositions. La question est liée de manière plus générale à la prévention de l'absentéisme dans la Fonction publique.

Mme Wagner répond que la circulaire est une conséquence directe de la mise en oeuvre des dispositions du décret relatif au remplacement des personnels enseignants.

Les représentants de la FSU précisent que leur organisation syndicale a été reçue par la chef du service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire le 19 octobre dernier. Ils donnent lecture de l'avis suivant :

La circulaire n° 2017-050 du 15-3-2017, publiée au BO du 16 mars 2017, relative à l'amélioration du remplacement rappelle dans son annexe 1 les règles relatives aux autorisations d'absence.

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

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

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

Le médecin de prévention définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale et qui doit être au moins annuelle. Ces visites présentent un caractère obligatoire ». (art 24)

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

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

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

Le problème que pose l'annexe 1 de cette circulaire (point IV) est la possibilité de se voir autoriser une absence sans traitement pour un suivi en oncologie par exemple alors que l'obligation qui est faite à l'employeur (à savoir le suivi médical de ses agents rappelé dans les articles cités) n'est pas respectée.

La FSU considère qu'en l'état cette circulaire n'est pas applicable, c'est la raison pour laquelle elle en demande son retrait.

Les représentants de la FSU font remarquer que les enseignants peuvent fournir un certificat médical mais cette solution se heurte au rétablissement de la journée de carence. Certaines pathologies lourdes nécessitent un suivi médical et la prise de rendez-vous médicaux en milieu hospitalier qui ne peuvent avoir lieu en dehors des horaires de travail.

Les représentants de l'UNSA indiquent qu'ils découvrent l'existence de cet avis en séance. Ils souhaitent par conséquent que l'examen de cette question soit repoussé à la prochaine séance du CHSCTMEN, d'autant que la circulaire dont l'examen était inscrit à l'ordre du jour de la présente séance n'est pas la circulaire concernée.

Les représentants de FO ajoutent qu'il en va de même pour eux mais qu'ils voteront en faveur de cet avis. En effet, les difficultés évoquées sont bien réelles et de nombreuses interventions syndicales ont déjà eu lieu à ce sujet. La mise en œuvre de cette circulaire percutée par ailleurs le rétablissement de la journée de carence.

Le secrétaire du CHSCTMEN reconnaît qu'il n'a pas été suffisamment vigilant et qu'il avait évoqué une circulaire de la DGAFP, et non de la DGRH. La circulaire inscrite à l'ordre du jour de la présente séance n'est pas celle que les représentants du personnel souhaitaient évoquer. Il est favorable à que l'examen de cette question soit repoussé à la prochaine séance du CHSCTMEN.

Les représentants de FO soumettent un avis relatif au rétablissement de la journée de carence au vote :

*Considérant que l'institution du jour de carence pour les fonctionnaires a des conséquences néfastes pour la santé des agents,
Considérant le bilan tiré par le Ministère de la Fonction Publique de l'expérience menée en 2011 et 2012 (*) et publié au JO du Sénat le 28 mars 2013,*

le CHSCT demande l'abandon de cette mesure pour les raisons suivantes :

- la sanction financière qui accompagne le jour de carence amène de très nombreux collègues à se rendre - malades- sur leur poste de travail ;*
- l'absence de suivi médical pour les agents ne permet pas à l'administration de prendre en compte les maladies contractées en service qui doivent être exonérées de jour de carence ;*
- il en va de même pour les maladies professionnelles qui ne font l'objet d'une déclaration que dans une minorité de cas et ce en raison de l'absence de visites médicales systématiques et l'absence d'information sur la procédure ;*
- enfin la sous-déclaration d'accidents du travail est une double peine pour les agents (accident ET jour de carence). »*

() : Réponse du Ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO du Sénat du 28/03/2013 - page 1028*

Le Gouvernement a décidé d'abroger la journée de carence dans la fonction publique mise en place par le précédent Gouvernement dans le cadre de la loi de finances pour 2012. « Un an après la création du jour de carence, un premier bilan du dispositif a été établi et démontre que le jour de carence n'a pas les effets que l'ancien Gouvernement escomptait : En termes d'équité : plus de deux tiers des salariés du privé bénéficient d'une prise en charge des jours de carence en application d'une convention de branche ou d'entreprise. Le jour de carence dans la fonction publique a lui privé de toute rémunération 100 % des agents publics pour le premier jour de leur arrêt maladie ; En ce qui concerne un éventuel recul de l'absentéisme, dont les dernières statistiques publiées par le ministère du travail prouvent qu'il n'est pas plus important dans le secteur public que dans le secteur privé, les effets ne sont pas démontrés : le nombre de congés maladie est resté quasi stable à l'État en 2012 et plus des deux tiers des agents ayant eu un jour de carence n'ont eu qu'un arrêt maladie dans l'année. Il n'est pas mis en évidence de recul significatif généralisé des arrêts de courte durée entre 2011 et 2012 : la proportion d'agents en arrêt court est passée de 1,2 % à 1,0 % dans la fonction publique de l'État, de 0,8 % à 0,7 % dans la fonction publique hospitalière mais est restée stable dans la fonction publique territoriale à 1,1 %. Si chez certains employeurs, le nombre d'arrêts a pu diminuer, on observe aussi un allongement de la durée des congés maladie ; Les économies budgétaires sont quant à elles bien moins importantes que prévues : la mesure a rapporté 60 M€ à l'État alors qu'elle avait été évaluée à 120 M€ ».

Résultats du vote

Pour : 7 voix (4 représentants de la FSU, 2 représentants de l'UNSA et 1 représentant de FO).

L'avis présenté par FO est adopté à l'unanimité par le CHSCTMEN.

Les représentants de FO rappellent qu'il n'est pas normal que les fonctionnaires qui sont malades une journée fassent l'objet d'un retrait sur salaire d'un trentième.

Les représentants de la FSU considèrent que cette question se pose plus particulièrement pour les enseignants qui doivent faire face à de nombreuses épidémies car ils sont en permanence au contact d'élèves. Le ministre de l'éducation nationale siège en conseil des ministres et devrait à ce titre porter la parole de ses personnels. Une enquête sur les risques psychosociaux, réalisée par le ministère de l'éducation nationale, fait apparaître que 60 % des professeurs des écoles déclarent être allés travailler alors qu'ils étaient souffrants. Les pénalités financières n'empêchent pas les personnels de tomber malades. Ils ajoutent que des agents tombent malades et sont hospitalisés en raison du « syndrome du bâtiment malsain » et se voient malgré tout appliquer le jour de carence. C'est le cas dans le département de la Seine et Marne et dans l'académie de Lille.

- Situation en Guadeloupe après l'ouragan IRMA

Mme Wagner rappelle que le recteur de l'académie de la Guadeloupe a pris des mesures au plan local et qu'un accompagnement spécifique lui a été apporté.

M. Delanoë présente les mesures prises par le ministère de l'éducation nationale, en termes d'accompagnement des personnels, sous l'angle de l'action sociale. Il présente tout d'abord ce qui est déjà réalisé, à savoir une aide à l'installation de renforts (aide individuelle à l'installation d'une cinquantaine d'agents contractuels) et une aide individualisée à environ 150 personnels restés sur l'île de Saint-Martin et identifiés par les services sociaux du rectorat comme étant particulièrement en difficulté. A ce jour, 69 dossiers ont été validés par la commission académique d'action sociale (CAAS) du 18 octobre pour un montant de 54 000 € et une trentaine d'autres dossiers ont été traités pour un montant de 23 900 € postérieurement à la réunion de la commission académique d'action sociale du 18 octobre. S'y ajoute une aide au transport aérien pour permettre le retour à Saint-Martin des personnels. Le rectorat prend en charge le billet retour Guadeloupe-Saint Martin pour les personnels concernés : 38 580 € ont été consacrés au financement complet de billets de retour à Saint-Martin du 4 octobre au 6 novembre, l'opération étant désormais terminée (130 € par billet). S'y ajoute également une aide au logement par l'intermédiaire d'une convention en cours de signature avec le bailleur social SEMSAMAR : celui-ci met à disposition du Rectorat 13 logements destinés au relogement du personnel administratif et enseignant. Le coût de l'opération pour la période décembre 2017, janvier et février 2018, est de 39 314.88 €. Cette somme sera engagée et payée avant le 4 décembre 2017. Ces différentes actions mobilisent les moyens spécifiques mis à disposition du rectorat, qui s'élèvent désormais à 400 000 € (100 000 € sur des crédits titre 2 et 300 000 € sur des crédits hors titre 2). Par ailleurs, une convention ad hoc a été conclue le 2 novembre entre la MGEN et la DGRH du ministère. Cette convention (qui s'inscrit dans la continuité du partenariat existant entre le MEN et la MGEN en matière d'action sociale) comporte trois volets : un renforcement du dispositif d'écoute et de soutien psychologique à partir d'une plateforme téléphonique mise en place par la MGEN (ce dispositif sera ouvert à tous les agents de l'éducation nationale concernés, qu'ils soient adhérents ou pas), le renforcement d'une ligne téléphonique dédiée aux agents sinistrés, adhérents ou non, afin de leur offrir les informations utiles pour accéder à leurs droits ainsi qu'aux dispositifs d'aides sociales et un dispositif de secours d'urgence au bénéfice des agents, adhérents ou non (montant maximum : 1 500 €), pour les aider à faire face à des dépenses imprévues. Une aide de 200 000 € destinée au financement de ces actions est en cours de versement au bénéfice de la MGEN.

M. Delanoë évoque ensuite ce qui est prévu mais pas encore mis en œuvre. Une aide au transport aérien est proposée dans un plan de retour régulier pour "se ressourcer" ; il s'agit d'une contribution de 50 à 80 € à un prix forfaitaire accordé par deux compagnies aériennes. 80 000 € sont prévus mais il n'existe pas d'engagement à l'heure actuelle. Le ministère a indiqué au rectorat de l'académie de la Guadeloupe qu'il était prêt à l'accompagner en fonction des besoins et à mettre en place d'autres actions.

A la demande des représentants de l'UNSA, M. Delanoë précise que les 13 logements sont situés à Saint Martin. Le coût de location total pour le rectorat est de 40 000 € pour trois mois. Le loyer est pris en charge par le rectorat pour les premiers mois. C'est le rectorat qui a sélectionné les locataires concernés.

Les représentants de la FSU font remarquer que le système de la colocation a été retenu afin de loger un maximum de personnes. Ils ont procédé à une enquête locale : 210 enseignants du premier degré de Saint-Martin ont répondu. La problématique la plus grave est celle d'un retrait de salaire de 1000 € lié à la mise en œuvre du PPCR. Cette situation sera régularisée sur la paye de février 2018, ce qui est tardif pour des collègues sinistrés. Ils regrettent que la prochaine réunion de la CAAS ait lieu seulement en février 2018. 67 professeurs des écoles se trouvent encore en congé maladie et se sentent incapables de reprendre le travail. Certains établissements ont rouvert sans que personne n'ait pu obtenir communication du rapport de la commission de sécurité. Les représentants de la FSU déplorent que celle-ci ne comporte pas d'ISST. Sur les 5020 élèves inscrits à Saint Martin, 3377 seulement ont répondu à l'appel. Dans le cas où un nouvel ouragan aurait lieu, les personnels souhaitent que des mesures de prévention de l'évacuation soient prises. Ils souhaitent également une meilleure prise en charge pour le rapatriement, une meilleure prise en charge psychologique et une meilleure prise en charge financière. Les personnels regrettent la gestion peu humaine des personnels en matière de reprise du travail. La reprise a en effet eu lieu trop tôt, au milieu des gravats. La collectivité n'a pas eu le temps de débayer les décombres. Certains enseignants ont dû déménager tout seuls le mobilier de leur classe. Les personnels ont été marqués par les scènes de pillage. La rotation sur les écoles est une mauvaise solution puisqu'elle aboutit à 5 heures de classe en continu. Les locaux sont assez insalubres et le manque

de mobilier est flagrant. Le rectorat envisagerait de récupérer les deux mois d'école perdus sur les congés d'été. Les enseignants souhaitent utiliser l'heure hebdomadaire due aux élèves comme ils le souhaitent. Ils étaient 73 % à vivre avec leurs enfants, avant la survenue de l'ouragan, ils ne sont plus actuellement que 55 %. S'agissant de l'EPS, il n'y a plus de gymnases, ni de salles de sport, ni de matériel sportif. Des plans de reconstruction sur plusieurs années sont nécessaires. Les représentants de la FSU évoquent également la question des métropolitains, qui sont séparés de leurs familles. Une bienveillance à leur égard est nécessaire. Un sentiment d'abandon s'est ajouté à la détresse. Ils déplorent les nombreuses injonctions de l'administration à reprendre le travail. 5 des 6 infirmiers n'ont plus de logement. Ils se demandent ce qu'il va se passer pour les collègues en situation post-traumatique, qui ne souhaitent pas repartir sur Saint-Martin. Ils ont le sentiment d'une administration très rigide, qui les oblige uniquement à retourner travailler.

Les représentants de FO regrettent qu'il n'existe pas de bilan sur les conditions de sécurité existant dans les établissements dans lesquels les personnels ont repris les cours. Ils souhaitent qu'un rapport soit publié lors de chaque réouverture d'établissement. Ils demandent une meilleure prise en charge financière (c'est-à-dire une plus grande transparence sur les aides) et psychologique : ils souhaitent ainsi que les personnels soient suivis par des psychologues cliniciens, rémunérés sur le budget de la médecine de prévention et non sur le budget de la CAAS. Ils demandent la prise en charge par l'administration des frais liés à la nécessité de louer des voitures. Ils ont l'impression de ne voir aucune amélioration concrète sur le terrain. Ils souhaitent enfin qu'une demi-journée par semaine soit consacrée à un travail de réflexion en équipe.

Les représentants de l'UNSA font observer que les conditions de travail sont difficiles. Les commissions de sécurité et les ISST ne sont pas passés. Les salles accueillent 35 élèves en double rotation. Les locaux sont dans un état déplorable.

Les représentants de la FSU ajoutent qu'il existe un problème d'eau potable dans les établissements du second degré : or, la distribution de bouteilles d'eau a été arrêtée au moment du rétablissement de l'eau courante. Les clôtures et les bâtiments sont dans un état déplorable. L'absence d'électricité entraîne une absence de climatisation.

A la demande des représentants de la FSU, M. Delanoë rappelle que l'action engagée par la MGEN est complétée par le ministère de l'éducation nationale.

Les représentants de la FSU font remarquer qu'on ne constate rien de concret sur le terrain. Le CHSCT académique s'est réuni mais cela a été compliqué. Une reconstruction et une mise en sécurité s'avèrent nécessaires pour certains établissements ; il est indispensable d'impliquer les enseignants concernés pour adapter ces reconstructions au travail. Ils évoquent également la problématique des mutations à venir.

Mme Wagner répond qu'un des sujets majeurs est la reconstruction mais aussi le niveau de mise aux normes qui sera retenu. Les collectivités locales ont également leur rôle à jouer en la matière. Un délégué interministériel a été désigné à cet effet.

M. Bourdonnet indique qu'il ne dispose pas d'information particulière mais promet de reprendre contact avec l'ISST local.

- Décharge de service d'un membre de CHSCT académique

Les représentants de FO expliquent qu'ils ne peuvent accepter qu'un arrêté de décharge de service au titre du temps syndical attaché aux fonctions de membres de CHSCT, pris par le recteur de l'académie de Grenoble, fasse apparaître que ladite décharge « pourra le cas échéant être suspendue en fonction des besoins impérieux de remplacement dans la discipline ». Il s'agit d'une remise en cause du droit syndical et du mandat syndical d'un membre de CHSCT.

M. Delanoë confirme que la DGRH va prendre l'attache de l'académie concernée. Il rappelle toutefois que l'article 75-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 dispose que « l'autorisation d'absence utilisée au titre de ce contingent annuel est accordée au membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sous réserve des nécessités du service » et que la note de service du 6 juillet 2015 transmise aux académies précise que les modalités de mise en œuvre des décharges de service doivent tenir compte des nécessités du service. Cette mention ne lui semble par conséquent pas contraire aux éléments de cadrage qui ont été donnés aux académies.

Les représentants de FO considèrent que cette mention est contraire au droit.

Les représentants de la FSU précisent que la possibilité de conversion horaire de cette décharge permet aux personnels enseignants de ne pas mettre leurs élèves et leurs collègues en difficulté.

M. Delanoë souhaite savoir si l'enseignant concerné s'est déjà vu suspendre sa décharge pour cette raison.

Les représentants de FO répondent que tel n'a pas été le cas jusqu'à présent.

- Température dans les locaux scolaires

Les représentants de FO souhaitent revenir sur la réponse apportée à l'avis adopté lors de la séance du CHSCTMEN du 27 juin 2017, relatif à la température dans les locaux scolaires. Cette réponse ne traite pas de la question de la responsabilité de l'employeur concernant l'intervention auprès des propriétaires des locaux et en particulier des collectivités territoriales.

Mme Wagner répond qu'il s'agit de sujets locaux et qu'il est souhaitable que les CHSCT académiques et départementaux soient informés de ces difficultés, lorsqu'elles existent.

- Situation du collège Les Dines Chiens de Chilly-Mazarin (Essonne)

Les représentants de FO évoquent la situation du collège Les Dines Chiens de Chilly-Mazarin (Essonne). Les parents d'un élève se sont introduits dans l'enceinte de l'établissement et ont roué de coups une enseignante. Ils ont été interpellés par la police. Cet évènement a été médiatisé et l'enseignante a été accusée d'harcèlement vis-à-vis de l'élève. Les journalistes ont écrit que la communauté éducative n'avait rien fait et le maire a publié un communiqué en citant le nom de l'enseignante concernée. Des tracts ont circulé, indiquant que la collègue aurait craché sur l'élève. Cet établissement avait pourtant fait l'objet d'une demande de moyens supplémentaires et des alertes sur les problèmes rencontrés avec les parents d'élèves avaient été effectuées. Les collègues de l'enseignante concernée vont désormais s'adresser au ministre de l'éducation nationale après s'être adressés à l'IA-DASEN. Ce dernier assure que la protection fonctionnelle a été mise en place.

M. Delanoë répond que la mise en œuvre de la protection fonctionnelle n'est pas automatique. Elle doit être sollicitée. Il invite les représentants de FO à lui faire parvenir un dossier complet relatif à la situation de cette enseignante.

Les représentants de la FSU ajoutent que ce type d'incivilité est fréquent et souvent médiatisé. Ils citent le cas d'un autre de leurs collègues qui a été agressé récemment. La protection fonctionnelle doit être mise en place lors de toute agression.

**

Mme Wagner remercie les personnes présentes de leur participation aux débats du CHSCTMEN, invite les représentants du personnel à lui faire parvenir les textes des déclarations préalables et des avis et lève la séance à 18 heures.

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

Réunion du CHSCT Ministériel de l'Éducation Nationale

29 novembre 2017

Déclaration liminaire de la Fédération Syndicale Unitaire



Depuis le dernier CHSCT ministériel, l'actualité a souvent porté au premier plan des questions d'hygiène, de santé et de conditions de travail qui ont concerné des agent-es publics.

Dès la rentrée, des préoccupations d'emploi, de conditions de travail, de santé, de logement, de retraite ont été mises sur le devant de la scène à travers les projets du gouvernement, qui mettent par ailleurs à mal les solidarités.

Dans le secteur privé, les ordonnances sur le Code du travail entraînent des reculs importants en termes de droits sociaux des salarié-es et de protection au travail sous couvert de flexibilité et d'adaptabilité du marché du travail. La fusion des instances représentatives des personnels sonne le glas des CHSCT et de leur expertise en matière d'organisation du travail et de risques sur la santé des travailleurs.

Dans la Fonction publique, le rétablissement du jour de carence, outre qu'il stigmatise les fonctionnaires, est une mesure injuste et inefficace. Le ministre fait porter la responsabilité de la désorganisation des services et de l'accroissement des tâches sur les personnels s'arrêtant pour maladie.

Cette mesure revient à diminuer le salaire des fonctionnaires en arrêt maladie, donc à les punir en considérant qu'ils sont coupables d'être malades ! C'est d'autant plus inadmissible que les études démontrent que la mise en œuvre du jour de carence réduit de manière non significative les arrêts de très courte durée, et augmente ceux de trois semaines à plusieurs mois. Cette mesure est inefficace contre l'absentéisme.

Pour réduire les arrêts maladie, il faut au contraire agir sur les conditions de travail, renforcer la médecine de prévention quasi inexistante pour une majorité de fonctionnaires et développer des mesures pour améliorer la qualité de vie au travail. La FSU exige des mesures concrètes dans ce sens, c'est une question d'intérêt général. Elle demande qu'il n'y ait aucun jour de carence, dans le public comme dans le privé.

A plusieurs reprises, la FSU a alerté sur l'état actuel de la médecine de prévention et sur l'incapacité du ministère à avoir une vision réaliste de l'état de santé de ses personnels. Le nombre de médecins de prévention est largement insuffisant et ne garantit pas les droits des agent-es à une véritable médecine du travail et à une démarche de prévention des risques professionnels. La FSU le condamne cette situation et demande que, conformément aux textes, l'employeur remplisse ses obligations en termes de santé et de sécurité au travail.

Dans l'Education nationale, l'annonce faite du non renouvellement des contrats aidés dans le courant de l'été a eu des effets négatifs tant sur le plan humain que sur l'organisation des services. De nombreux secteurs ont été touchés : ces personnels assuraient des missions de service public. Les bénéficiaires de contrats aidés ont pour la plupart été remerciés du jour au lendemain, dans des conditions indignes. Au-delà de cette gestion peu humaine des ressources, ce sont des missions nécessaires au bon fonctionnement des services qui ont été reportées sur les personnels en poste. Cet accroissement de la charge de travail détériore les conditions de travail des agent-es. Il est aujourd'hui urgent de s'engager sur des solutions pérennes afin d'éviter les risques psycho-sociaux.

De même, la systématisation du recours à des agents non titulaires sur des besoins souvent permanents génère des conditions de travail dégradées, source de risques psycho-sociaux : temps de formation très insuffisants, voire inexistant, qui ne permettent pas une bonne préparation à la prise de fonction, précarité de l'emploi sans garantie de renouvellement de contrat, salaires insuffisants détériorant les conditions de vie et ne permettant pas aux personnels de pouvoir vivre décemment et donc de prendre leur service dans de bonnes conditions.

La hausse des démissions et des actes suicidaires liés au travail, dans un contexte de perte d'attractivité des métiers de l'Education nationale, sont les signes d'une dégradation des conditions de travail que le ministère ne peut plus prendre à la légère. La prévention des risques professionnels doit être au centre des préoccupations. Cela implique de passer de la réflexion à l'action à chaque niveau, avec les acteurs de la prévention, et qu'aucun frein ne soit mis au bon fonctionnement des CHSCT.

Depuis l'arrivée du nouveau ministre, les réformes et les nouveaux dispositifs s'enchaînent, le plus souvent sans concertation avec la profession et sans moyens spécifiques pour accompagner leur mise en place. Les conséquences sur les conditions de travail des personnels ne sont pas anticipées ni mesurées. Par exemple le dédoublement des CP en REP+, décidé en fin d'année scolaire, a eu pour effet, dans certaines écoles, d'imposer des réaménagements de locaux et d'augmenter les effectifs des autres classes, avec des conséquences sur l'organisation du travail. Concernant la réforme du lycée à venir, une fois encore, il n'est visiblement pas envisagé de prendre en compte l'amélioration des conditions de travail pour être dans une logique d'amélioration et de prévention primaire.

Une réflexion est engagée dans le cadre du CHSCTMEN sur la prévention des risques professionnels et l'accompagnement des personnels accueillant des élèves à besoins éducatifs particuliers et au comportement perturbateur. Pour la FSU, l'objectif de cette réflexion est d'impulser une démarche volontariste sur la prévention des risques liés au travail et de conduire à une amélioration de la qualité de vie au travail des agent-es. Ce travail doit déboucher rapidement sur des avancées pour les personnels.

La mise en œuvre des plans de prévention des risques liés au risque attentat-intrusion est une priorité récurrente de l'administration en réponse aux directives nationales. Si la prise en compte de ce risque est nécessaire, celle-ci ne doit pas avoir pour conséquence de limiter la prévention à ce seul risque.

La charge de travail des assistant-es de prévention s'est considérablement alourdie ces derniers mois, sans que les moyens alloués à l'exercice de la mission de prévention n'aient été abondés. La FSU demande que du temps et des moyens soient réellement dégagés pour permettre à chacun-e d'assurer sa mission. Celle-ci doit être précisée dans une lettre de cadrage. La mission devrait être attribuée sur la base du volontariat.

En Guadeloupe, et en particulier sur les îles du nord (St Barthélemy et St Martin), suite au passage de l'ouragan Irma, les personnels se sont trouvés en très grande difficulté. Le manque d'anticipation en amont, mais également la gestion générale de la crise, a eu des conséquences importantes sur la santé et la sécurité des personnels. Le défaut d'évacuation, le manque d'information claire, une déficience majeure quant à la prise en charge des personnels mais également la gestion peu humaine des personnels... ont été mis en avant par les personnels qui se sont exprimés sur le sujet. La FSU demande que les situations des personnels en difficultés, aussi bien psychologiques que financières, soient traitées le plus rapidement possible afin de pouvoir retrouver un cadre de vie et de travail décent. La FSU demande également qu'un bilan précis soit fait de la gestion de cet événement afin que des mesures préventives soient prises afin de faire face à ce type d'événement (évacuation éventuelle, meilleure communication, sécurité des agent-es,...).



Déclaration liminaire des représentants de l'UNSA Education

CHSCT Ministériel du 29 novembre 2017

Nous souhaitons intervenir sur un point particulier d'information à l'ordre du jour de ce CHSCT Ministériel : il s'agit de la situation dans les îles de saint Martin et Saint Barthelemy.

L'ouragan Irma est le plus puissant et le plus intense jamais enregistré dans l'Atlantique. Les îles de Saint-Martin, de Saint-Barthélemy ont été terriblement touchées, faisant de nombreuses victimes.

Dès la fin du passage de l'ouragan, et devant l'urgence de la situation, les membres du CHSCTA de Guadeloupe ont demandé une réunion extraordinaire. Cette requête est restée sans réponse de la part de l'administration. Les membres du CHSCT ont dénoncé cette volonté manifeste de les écarter de la réorganisation qui impacte grandement les conditions de travail des personnels.

Le 22 novembre 2017, soit plus de deux mois après l'ouragan dévastateur, a eu lieu une réunion CHSCTA sous la présidence du recteur ; selon lui, tout a été mis en œuvre pour la prise en charge des collègues (numéro vert, partenaires, etc...). Nous sommes loin de partager ce constat : la grande majorité des collègues se plaint de stress, de fatigue et d'insuffisance ou d'absence de moyens pour travailler correctement. N'oublions pas que nombre de nos collègues sont aussi en grande difficulté personnelle : plus de maison, de voiture, d'électricité, inflation grimpante, flambée des loyers ... Les élèves sont agités et il n'y aucune possibilité de prise en charge différenciée pour les élèves en difficulté ou en situation de handicap. Plus d'infrastructure pour l'EPS, pas de musique, pas d'art plastique...Il y a donc urgence à trouver des solutions pour qu'élèves et personnels retrouvent le chemin de l'Ecole dans des conditions décentes.

Nous avons été destinataires du plan d'action mis en place par l'administration de Guadeloupe afin d'accueillir 100% des élèves scolarisés à St Martin dès la rentrée de Toussaint. Nous déplorons le fait que les organisations syndicales n'aient pas été associées à l'élaboration de ce plan. Nous comprenons les contraintes inhérentes à cette réorganisation, dues au manque d'établissements et écoles en bon état de fonctionnement. En revanche, le système de rotation est pour nous complètement inadapté dans certaines situations, en particulier en maternelle. De plus, cela désorganise les conditions de travail des enseignants et d'accueil des élèves, qui se retrouvent à nouveau dans une situation instable. Nous demandons que tout soit mis en œuvre pour que l'amélioration des conditions de travail de nos collègues sur place soit effective le plus rapidement possible et que les instances de dialogue social jouent pleinement leur rôle.

De plus, nous tenons à nouveau à dénoncer l'annonce faite par Mme La Ministre des Outre-Mer sur la possibilité de sanctionner les collègues absents pour raison légitime. N'oublions pas que les personnels touchés par l'Ouragan Irma sont en premier lieu des victimes.

Déclaration de la FNEC FP FO au CHSCT M du 29 novembre 2017.

Madame la Présidente,

Mesdames et Messieurs,

Le 10 octobre dernier, les fonctionnaires ont massivement participé au mouvement de grève auquel les conviait l'ensemble des organisations syndicales. Ils ont ainsi très majoritairement exprimé leur refus des dispositions d'austérité arrêtées par le gouvernement dans la continuité d'ailleurs de ses prédécesseurs :

- Arrêt de l'austérité salariale, du blocage du point d'indice et augmentation des salaires de 16%
- Arrêt de la politique de destruction des services publics et des 120 000 suppressions d'emplois annoncées
- Réemploi sur des emplois statutaires des 166 000 contrats aidés jetés à la rue (dont 20 000 au Ministère de l'Education Nationale)
- Refus de l'augmentation 1.7% de la CSG qui va se traduire pour les retraités comme pour les actifs par une baisse de pouvoir d'achat et remet en cause le financement de la protection sociale basée sur le salaire différé.
- Refus de la réintroduction du jour de carence abrogé en 2013

Pour FORCE OUVRIERE, ce 10 octobre il s'agissait d'inscrire ce mouvement dans la continuité du combat contre la loi Travail et les Ordonnances MACRON dont les 2 axes principaux sont la remise en cause de la hiérarchie des normes et des mesures liberticides à l'intention des organisations syndicales et de leurs représentants. C'est d'ailleurs ce qui a amené la Confédération FORCE OUVRIERE à participer à la journée interprofessionnelle du 16 novembre 2017.

Depuis, le Ministre a communiqué ses intentions sur le Baccalauréat visant à remettre en cause le premier grade universitaire et son caractère national Ce projet de loi a été rejeté par le conseil supérieur de l'éducation (42 voix contre 30). Par ailleurs les organisations syndicales FO, la CGT, la FSU, SGL, Solidaires, SUD, l'UNEF et l'UNL ont adopté un texte commun qui demande l'abandon de ce projet de loi.

Dans le même temps la loi de Finances et celle sur le financement de la sécurité sociale présage de nouveaux cadeaux aux plus riches et des mesures de restrictions pour les plus pauvres.

Malgré les mobilisations, aucune réponse n'est apportée aux personnels et à leurs représentants sur l'ensemble des problèmes.

Pour ce qui concerne l'ordre du jour de cette réunion, vous souhaitez un avis sur la question du télétravail.

Dans le contexte décrit plus haut, de renversement de la hiérarchie des normes, nous sommes très inquiets de ce que nous avons entendu lors du groupe de travail préparatoire à cette réunion.

Il nous a été indiqué l'impossibilité dans laquelle se trouverait le Ministère d'appliquer les dispositions prévues dans un décret.

Il nous a été indiqué en substance que l'arrêté proposé est rédigé de telle manière que les dispositions du décret pourront être contournées par les administrations locales notamment en ce qui concerne la prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment du coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Ainsi, on s'apprêterait ici à inverser la primauté des textes administratifs, à déroger pour des raisons « économiques » au cadre commun. Nous ne pouvons accepter cette démarche qui, s'il elle était retenue, remettrait en cause les droits des personnels, la démocratie et le droit en général.

Enfin nous avons demandé qu'un point soit fait sur la situation en Guadeloupe et plus particulièrement à St Martin.

Les informations qui nous remontent sont alarmantes. Peu de mesures ont été prises. Des situations de dangers demeurent nombreuses dans les établissements ré ouverts et là encore, le Ministère n'apporte pas de réponses satisfaisantes.

La FNEC FP FO vous a interpellé afin que les crédits de l'action sociale soient abondés. Sur le terrain, les personnels ne voient rien venir.

Un dossier très précis a été adressé à la DGRH sur la situation dans les écoles aucune réponse non plus.

Concernant l'évaluation des personnels, à plusieurs reprises FORCE OUVRIERE a demandé que conformément à la réglementation, ce nouveau dispositif fasse l'objet d'un examen du CHSCT. Nous nous sommes heurtés à votre refus. A peine en phase d'expérimentation, la nouvelle évaluation pose déjà problème et les remontées du terrain sont désastreuses. Pour la FNEC FP FO, nier les problèmes n'a jamais empêché leur existence.

Parmi les mesures de régression sociale de ce gouvernement, nous souhaitons également dénoncer le rétablissement du jour de carence, dont le Ministère de la Fonction Publique indiquait lui-même lors d'une réponse à un sénateur le 28 mars 2013 : *« Un an après la création du jour de carence, un premier bilan du dispositif a été établi et démontre que le jour de carence n'a pas les effets que l'ancien Gouvernement escomptait : En termes d'équité : plus de deux tiers des salariés du privé bénéficient d'une prise en charge des jours de carence en application d'une convention de branche ou d'entreprise. Le jour de carence dans la fonction publique a lui privé de toute rémunération 100 % des agents publics pour le premier jour de leur arrêt maladie ; En ce qui concerne un éventuel recul de l'absentéisme, dont les dernières statistiques publiées par le ministère du travail prouvent qu'il n'est pas plus important dans le secteur public que dans le secteur privé, les effets ne sont pas démontrés : le nombre de congés maladie est resté quasi stable à l'État en 2012 et plus des deux tiers des agents ayant eu un jour de carence n'ont eu qu'un arrêt maladie dans l'année*

Nous demandons donc que cette mesure soit abandonnée.

ANNEXE 2

Projet d'arrêté portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, les services déconcentrés et les établissements relevant du ministre de l'éducation nationale du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'éducation nationale

Ministère de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation

Arrêté du

portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, les services déconcentrés et les établissements relevant du ministre de l'éducation nationale du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

NOR :

Le ministre de l'éducation nationale et la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emplois des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, notamment son article 133 ;

Vu le 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 ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu l'avis du comité technique ministériel de l'éducation nationale en date du ;

Arrêtent :

Article 1

Le présent arrêté s'applique aux agents mentionnés à l'article 1^{er} du décret du 11 février 2016 susvisé qui exercent leurs fonctions dans les services et établissements publics relevant du ministère de l'éducation nationale, ainsi que dans les services centraux.

Article 2

Sont considérées comme éligibles au télétravail les activités autres que celles qui répondent à au moins l'un des critères suivants :

- la nécessité d'assurer un accueil ou une présence physique dans les locaux de l'administration auprès de tiers (agents, usagers, élèves, étudiants, apprentis, stagiaires...) ou en raison des équipements matériels spécifiques nécessaires à l'exercice de l'activité ;
- les activités se déroulant par nature en dehors des locaux de l'administration ;
- l'accomplissement de travaux nécessitant l'utilisation de logiciels ou applications dont la sécurité ne peut être garantie en dehors des locaux de l'administration ;
- le traitement de données confidentielles ou à caractère sensible, dès lors que le respect de la confidentialité de ces données ne peut être assuré en dehors des locaux de travail.

L'inéligibilité de certaines activités au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, ne s'oppose pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités en télétravail peut être identifié et regroupé.

Article 3

En conformité avec la politique de sécurité des systèmes d'information ministérielle, l'autorité administrative compétente définit les procédures et met en œuvre les conditions pratiques pour garantir la sécurité des données et des équipements. En particulier, l'autorité administrative compétente s'appuie le cas échéant sur l'avis du responsable de la sécurité des systèmes d'information pour identifier les logiciels, les applications et les traitements de données en cause à l'article 2 du présent arrêté.

Les règles relatives à la sécurité des systèmes d'information et de protection des données pour les agents en fonctions sur site s'appliquent aux agents en télétravail. L'agent en télétravail doit veiller à l'intégrité et à la bonne conservation des données auxquelles il a accès dans le cadre professionnel. Il s'engage à respecter la confidentialité et protéger l'intégrité des informations détenues ou recueillies dans le cadre de son activité et à veiller à ce qu'elles ne soient pas accessibles à des tiers.

Les dispositions relatives à l'usage des technologies de l'information et des communications en vigueur au sein du service s'appliquent à l'agent en télétravail.

Article 4

Lorsque le télétravail n'est pas exercé au domicile de l'agent, une décision du chef de service identifie les locaux professionnels mentionnés à l'article 2 du décret du 11 février 2016 susvisé dans lesquels les agents placés sous son autorité peuvent exercer leurs activités en télétravail. Le chef de service s'assure de l'adéquation de ces locaux avec les activités concernées.

Article 5

La réglementation relative au temps de travail, telle que définie par les dispositions du décret du 25 août 2000 susvisé s'applique aux agents en télétravail.

L'agent en télétravail reste soumis aux règles édictées par le règlement intérieur du service en ce qui concerne l'aménagement local du temps de travail et les cycles de travail.

Article 6

Dans le cadre de cette forme d'organisation du travail, l'autorité administrative compétente met à disposition de l'agent en télétravail un poste de travail unique.

L'agent en télétravail à domicile doit prévoir un espace de travail permettant l'usage d'équipements destinés aux échanges téléphoniques et à la transmission et la réception de données numériques compatibles avec l'activité professionnelle. Il doit notamment répondre aux règles de sécurité électrique. Dans ce cadre, l'autorité administrative compétente fournit à l'agent un descriptif de la conformité attendue des installations au domicile de l'agent.

L'agent est garant de cette conformité, qu'il atteste au moyen d'un certificat ou, à défaut, d'une attestation sur l'honneur. Les modalités selon lesquelles la conformité est attestée sont mentionnées dans l'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail mentionné à l'article 8 du décret du 11 février 2016 susvisé.

Lors de la mise en œuvre du télétravail à domicile ou de son renouvellement, l'agent en télétravail justifie auprès de l'autorité administrative compétente que les locaux dédiés au télétravail sont couverts par une assurance habitation permettant l'exercice de cette activité. En cas de non-conformité des installations et des locaux ou d'absence d'attestation d'assurance, la mise en place du télétravail ne peut être autorisée.

Article 7

L'agent en télétravail bénéficie d'une formation sur les équipements mis à sa disposition et sur les caractéristiques de ce mode d'organisation du travail en tant que de besoin.

Les personnels d'encadrement de l'agent en télétravail bénéficient d'une formation spécifique à l'encadrement d'une situation de télétravail.

Article 8

Les dispositions législatives et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail s'appliquent à l'agent en télétravail et à l'employeur.

Article 9

Après avis du comité technique compétent, les services et établissements publics mentionnés à l'article 1^{er} précisent, en tant que de besoin, les modalités de mise en œuvre des dispositions du présent arrêté.

Article 10

Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le

Le ministre de l'éducation nationale,

Jean-Michel BLANQUER

La ministre de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation,

Frédérique VIDAL