



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

**28 juin 2018**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 28 juin 2018, sous la présidence de Mme Annick WAGNER, chef de service, adjointe au directeur général des ressources humaines (DGRH).

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

**Participent à cette réunion :**

✓ **les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaires**

**Pour la FSU :** Mme Sophia CATELLA

M. Lionel DELBART

M. Yann MAHIEUX

M. Hervé MOREAU

**Pour l'UNSA :** Mme Monique NICOLAS

Mme Angelina BLED-PASTORINO

**Pour FO :** M. Guy THONNAT

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

**Pour l'UNSA :** M. Alain BROUSSE

✓ **les représentants du personnel suppléants présents à cette séance**

**Pour la FSU :** Mme Ludivine DEBACQ

**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 III-2) de l'ordre du jour :* Mme Ghislaine FRITSCH, chef du bureau de l'orientation et de l'insertion professionnelle (DGESCO)

**Le quorum étant atteint, la séance est déclarée ouverte à 14 heures 30.**



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

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

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

**Mme Wagner** précise que, s'agissant de la fusion des instances de dialogue social évoquée lors des déclarations, les échanges se poursuivent actuellement avec le ministère de l'action et des comptes publics et rappelle que les organisations syndicales participent aux groupes de travail ad hoc. Ce dispositif est lié aux dispositions communes à l'ensemble de la Fonction publique et non aux dispositions propres à chaque ministère.

**Les représentants de la FSU** indiquent que la DGAFP affirme que l'ensemble des ministères a demandé cette réforme des instances de dialogue social. Ils se demandent par conséquent si le ministère de l'éducation nationale s'est associé à cette demande et souhaiteraient avoir des précisions en la matière.

**Mme Wagner** répond qu'il existe effectivement une tradition en matière d'échanges bilatéraux entre la DGAFP et les différentes administrations. Il n'existe toutefois pas d'échange bilatéral dédié à un mode de transformation des instances consultatives.

**Les représentants de la FSU** souhaiteraient savoir si le ministère de l'éducation nationale s'est prononcé en faveur d'une fusion des CHSCT et des comités techniques.

**Mme Wagner** répond que c'est la DGAFP qui est maître d'oeuvre en la matière. Ce chantier concerne les trois fonctions publiques et les orientations sont par conséquent communes aux trois fonctions publiques. Des constats de lourdeur ont toutefois pu être faits.

## I – Approbation du procès-verbal de la séance du CHSCTMEN du 1<sup>er</sup> juin 2018

L'approbation du procès-verbal de la séance du CHSCTMEN du 1<sup>er</sup> juin 2018 est reportée à la prochaine réunion, le projet de procès-verbal ayant été transmis pour relecture et modifications au secrétaire le 22 juin 2018.

## II – Examen des documents réglementaires

### 1) Rapport annuel 2017 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services et établissements du ministère de l'éducation nationale

**M. Tenant** présente le rapport annuel 2017 (cf. annexe 2). Le rapport annuel a été présenté lors du groupe de travail du CHSCT ministériel du 12 juin 2018, qui a donné lieu à des demandes de modifications ou de compléments des représentants du personnel, qui concernent notamment : les moyens en temps alloués aux missions des assistants de prévention, le ratio entre le nombre de médecins et le nombre de personnels, la rédaction et la mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnels, les conclusions générales qui figurent à la dernière page du rapport et des modifications à apporter au questionnaire de la prochaine enquête. Les demandes des représentants du personnel ont été prises en compte dans la version du rapport annuel qui est présentée aujourd'hui.

**Les représentants de la FSU** font remarquer que la préconisation d'une quotité minimum de 20 % pour les assistants de prévention des circonscriptions nécessite la création d'un poste pour cinq circonscriptions. Or, la charge de travail n'est jamais diminuée et cette question n'est jamais abordée. Une compensation en personnels devrait être envisagée. Ils souhaiteraient connaître le nom des académies dans lesquelles les ISST exercent également des missions de mise en œuvre de la santé et de la sécurité au travail. Cette situation anormale perdure et pose problème. S'agissant des réunions des CHSCT, ils rappellent que le nombre minimum réglementaire est de trois réunions par an. Les académies et départements qui ne réunissent pas leur CHSCT au moins trois fois par an ne respectent par conséquent pas la réglementation. Ils souhaiteraient également disposer de l'indice de fréquence des accidents de service par corps, notamment pour les professeurs des écoles. Enfin, ils souhaiteraient que l'on s'interroge sur les conditions dans lesquelles les services de médecine de prévention et les équipes pluridisciplinaires travaillent.

**Les représentants de la FSU** font remarquer que le rapport SST 2016 de la DGAFP fait mention de 92 ETP de médecins de prévention ; ce chiffre n'est pas conforme à celui qui figure dans le rapport SST 2016 du ministère de l'éducation nationale.

**Mme Martineau-Gisotti** répond que cette différence tient au fait que le champ n'est pas tout à fait le même pour les deux enquêtes : l'enquête DGAFP comprend également les chiffres des cinq établissements publics à caractère administratif nationaux sous tutelle du ministère de l'éducation nationale et de l'administration centrale.

**Les représentants de la FSU** souhaiteraient avoir à l'avenir une visibilité sur le fonctionnement de ces cinq EPN. Ils rappellent par ailleurs que le taux de couverture des agents en matière de surveillance médicale n'est que de 16 % et que la présence de plusieurs ISST serait nécessaire dans certaines grosses académies.

**Les représentants de FO** considèrent que la dernière page du rapport SST 2017 montre l'ampleur de ce qui reste à faire à l'Education nationale. S'agissant du fonctionnement des CHSCT académiques et départementaux, ils insistent sur les difficultés de fonctionnement rencontrées (remontée des fiches des registres SST, absence de mesures de prévention primaire en matière de RPS, absence de réalisation des enquêtes suite aux accidents de service et maladies professionnelles, visites du CHSCT sans problématique définie).

**M. Delanoë** répond que les préconisations du ministère de l'éducation nationale en matière de quotité minimum de travail pour les assistants de prévention (20 %) ne peuvent donner lieu à l'attribution de moyens supplémentaires car la DGRH n'est pas responsable de programme budgétaire. La solution consiste à trouver une organisation du travail au plan local et à assurer la formation des nouveaux conseillers de prévention académiques et départementaux en organisant une session de formation lors de la prise de poste, afin d'aboutir à un partage de pratiques et à une structuration du réseau. De nombreux travaux sont en effet conduits par la DGRH, via le réseau des conseillers de prévention. Cette structuration permet à la DGRH de s'appuyer sur le réseau des conseillers de prévention. S'agissant d'une meilleure identification par corps des accidents de service et des maladies professionnelles, **M. Delanoë** considère que la DGRH a progressé sur cette thématique, notamment pour les professeurs des écoles, les professeurs d'EPS et les professeurs de lycée professionnel. Il rappelle qu'un ISST ne peut assurer la direction du service de santé et sécurité au travail. La position de la DGRH est très claire à ce sujet et a été rappelée aux académies, lors des séminaires inter-académiques SST. Enfin, il rappelle que la quasi-totalité des académies et des départements organise un nombre minimum de trois réunions par an de leur CHSCT ; la courbe est par conséquent ascendante.

**Les représentants de la FSU** considèrent que cette situation est inacceptable, ainsi qu'en témoigne l'exemple de la Martinique. Le non-respect de l'obligation réglementaire d'un nombre minimum de trois réunions par an du CHSCT pourrait à cet égard être utilement croisé avec le nombre d'accidents de service. Ils rappellent à cette occasion la responsabilité de l'employeur à l'égard de la protection de la santé et de la sécurité au travail des personnels.

**M. Delanoë** répond que le réseau des médecins conseillers techniques de recteurs a été réuni en début de semaine. Les effectifs à couvrir sont très nombreux et le ratio est défavorable au ministère de l'éducation nationale. Le ministère de l'éducation nationale prend des initiatives, en améliorant l'accompagnement des académies. La DGRH a ainsi élaboré un protocole « entretien infirmier », en liaison avec les académies. La constitution d'équipes pluridisciplinaires constitue une autre piste. La médecine de prévention est en tout état de cause une des priorités des orientations stratégiques ministérielles de l'année 2018-2019, à l'instar de celles des années précédentes. Enfin, la DGRH a donné des consignes aux services déconcentrés concernant les thématiques à évoquer dans les CHSCT académiques et départementaux, à l'occasion des séminaires inter-académiques SST.

**Les représentants de la FSU** sont favorables à l'organisation d'entretiens infirmiers. Il existe toutefois un cadre légal. Quoi qu'il en soit, ils rappellent que le recrutement des infirmières en santé au travail ne doit pas se faire au détriment du recrutement des infirmières de santé scolaire. Il existe par ailleurs un sujet de formation de ces personnels. Ils rappellent qu'il existe un projet de réforme du décret n°82-453 du 28 mai 1982, en ce qui concerne la médecine de prévention. Les expérimentations de mutualisation des services de médecine de prévention inter fonctions publiques, comme dans la Nièvre, par exemple, sont intéressantes, même si ce phénomène ne doit pas aboutir à gérer la pénurie. Il existe parallèlement une question de moyens avec un financement spécifique.

**M. Delanoë** souligne qu'il existe également une indéniable connexion entre l'attractivité de la fonction et l'attractivité territoriale.

**Les représentants de FO** font observer que la moitié environ des médecins de prévention n'a pas le diplôme requis.

**M. Delanoë** répond que le recrutement de certains médecins de prévention est très ancien et qu'ils ont pu être recrutés à une période à laquelle les diplômes requis n'étaient pas les mêmes qu'aujourd'hui. Des vérifications seront toutefois effectuées.

**Le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services et établissements relevant de l'éducation nationale de l'année 2017 est soumis au vote des représentants du personnel :**

Pour : 6 voix (4 pour la FSU et 2 pour l'UNSA).

Contre : 1 (FO).

**Le rapport annuel recueille l'avis favorable du CHSCTMEN.**

**Les représentants de la FSU** expliquent qu'ils ont voté pour ce rapport en raison de sa sincérité et des explications qui ont été apportées.

**Les représentants de FO** précisent qu'ils ont voté contre ce rapport car les obligations réglementaires ne sont pas remplies mais reconnaissent la qualité de ce rapport.

## **2) Orientations stratégiques ministérielles 2018-2019**

**M. Tenant** présente les orientations stratégiques ministérielles (OSM) 2018-2019. L'architecture générale des orientations stratégiques ministérielles a été présentée lors du dernier groupe de travail du CHSCT ministériel, qui a donné lieu à des échanges avec les représentants du personnel, qui ont porté principalement sur les thèmes suivants : le rappel de la notion de prévention primaire, le lien entre les actions de prévention et les conditions de travail d'une part, et la qualité du service public d'éducation d'autre part, le bilan qualitatif de la mise en œuvre des orientations stratégiques ministérielles, la priorisation de risques professionnels particuliers, de certains risques environnementaux et de situations de travail particulières, le financement des équipements de protection individuelle, l'information des personnels, notamment sur la médecine de prévention ou les procédures en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle. Suite au groupe de travail, une première version des orientations stratégiques ministérielles a été communiquée aux représentants du personnel qui ont été invités à faire part de leurs remarques. Les principales remarques sont les suivantes : le rôle du CHSCT dans le pilotage des politiques académiques et départementales de prévention, une focalisation trop importante sur les enseignants, une partie sur l'évaluation des risques particuliers trop technique, qui relève davantage d'un guide méthodologique que d'orientations stratégiques. La version des orientations stratégiques ministérielles présentée aujourd'hui a été modifiée en intégrant ces remarques.

**Les représentants de la FSU** considèrent que la généralisation et l'élargissement des comités de pilotage académiques à toutes les académies entraînent obligatoirement un affaiblissement du lien avec les CHSCT. Aucun bilan du fonctionnement de ces comités de pilotage n'a été effectué. Ils ne sont donc pas favorables à cette généralisation et à cet élargissement. Ces comités de pilotage, lorsqu'ils existent, peuvent donner lieu à une éviction des CHSCT. Ils ne remettent toutefois pas en cause leur existence car cette question relève uniquement de la gestion des ressources humaines. L'ajout du paragraphe sur le rôle des CHSCT dans le pilotage des politiques académiques et départementales de prévention ne les satisfait pas car il ne correspond pas à leur demande. S'agissant de la quotité de temps de travail minimum allouée aux assistants de prévention, ils sont satisfaits que cette précision ait été ajoutée mais auraient souhaité aller plus loin.

**Les représentants de l'UNSA** considèrent également que le paragraphe relatif au rôle des CHSCT dans le pilotage des politiques académiques et départementales de prévention consiste à diminuer l'apport du travail du CHSCT à ce niveau.

**Les représentants de FO** considèrent que les OSM sont les orientations du ministère et pas celles de leur organisation syndicale. Les « réelles avancées » mentionnées dans le préambule leur semblent très modiques. Ils craignent que la généralisation et l'élargissement des comités de pilotage présagent de la suppression des CHSCT. S'agissant de l'élaboration et de l'actualisation des DUERP, ils rappellent qu'elles relèvent de la responsabilité des chefs de service (c'est-à-dire les recteurs d'académie et les IA-DASEN) et non de celle des chefs d'établissement. Ils rappellent également que la véritable question est celle de la mise en oeuvre des mesures de prévention et qu'elle relève de l'obligation du chef de service. Ils auraient par conséquent souhaité que l'existence des CHSCT soit garantie dans les OSM, ainsi que leur fonctionnement (enquêtes en cas de danger grave et imminent, enquêtes en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, fixation d'un objectif en termes de recrutement de médecins de prévention, obligation de réaliser des visites, obligation d'assurer la surveillance médicale particulière, reconnaissance de l'exercice du droit de retrait, assurer la protection des agents conformément aux dispositions de l'article 11 du statut général des fonctionnaires et réalisation des DUERP sous la responsabilité des chefs de service).

**Les représentants de la FSU** regrettent que le paragraphe qu'ils avaient suggéré d'insérer dans le corps du texte des OSM n'ait pas été retenu.

**M. Delanoë** propose une rédaction alternative.

**Les représentants de la FSU** rappellent que ce travail aurait dû être fait en groupe de travail. Ils souhaiteraient modifier le titre du point 1.1 et l'intituler « généraliser et élargir le pilotage académique ».

**Les représentants de l'UNSA** souhaitent que les termes « apportent ainsi leur contribution » figurant au point 1.2 soient remplacés par les termes « sont associés ».

**M. Delanoë** donne son accord pour :

- intituler le point 1.1 « généraliser et élargir le pilotage académique » ;
- remplacer le second paragraphe du point 1.1 par le paragraphe suivant : « Dans certaines académies, des comités de pilotage ont été mis en place. Les CHSCT seront associés à leurs travaux, notamment dans les domaines suivants » ;
- 1<sup>er</sup> paragraphe du point 1.2 : remplacer les termes « apportent ainsi leur contribution à l'identification » par les termes « Ils sont associés à l'identification ».

**Les représentants de la FSU** souhaitent que le point 2 soit intitulé « prioriser la prévention des risques professionnels particuliers » et que le 4<sup>ème</sup> paragraphe prévoit de présenter un bilan en CHSCT.

**M. Bourdonnet** précise que l'ISST prend connaissance des DUERP lorsqu'il effectue des visites. Il ne lui semble toutefois pas souhaitable de faire mention dans les OSM d'une analyse de « tous les DUERP ».

**Les représentants de la FSU** rappellent que le DUERP doit être un outil particulier pour la prévention des risques par le CHSCT. Ils soulignent le manque de personnels dédiés à ce type de travail mais le problème essentiel demeure celui de la mise à jour des DUERP. Il serait peut-être souhaitable de prioriser les items et d'analyser seulement certains d'entre eux. Il leur semble inutile de lister les risques dans le DUERP si cette démarche ne débouche sur rien.

**M. Delanoë** répond que la DGRH tente, en lien avec l'ANACT, de mettre en œuvre une démarche de pédagogie autour du DUERP, notamment à l'aide du jeu pédagogique. Il n'est pas partisan d'introduire dans les OSM la mention d'une analyse de tous les DUERP par les CHSCT car ce n'est pas réaliste.

**Les représentants de la FSU** considèrent qu'il convient au moins de continuer dans le sens d'un examen en CHSCT des DUERP et des fiches des registres SST afin de construire des politiques académiques de prévention des risques. Les OSM doivent soutenir cette démarche.

**M. Delanoë** propose d'ajouter au 5<sup>ème</sup> paragraphe du point 2.1 la phrase suivante : « Les CHSCT qui ont engagé un travail d'analyse des DUERP doivent être confortés dans cette orientation qui s'inscrit pleinement dans les priorités ministérielles ».

**M. Bourdonnet** ajoute que le programme annuel de prévention académique doit tenir compte de l'évaluation des risques.

**Les représentants de FO** rappellent que le 3<sup>ème</sup> paragraphe du point 2.1 évoque la responsabilité du chef d'établissement alors que l'article 2-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 évoque uniquement celle des chefs de service. Le chef d'établissement n'est pas un chef de service.

**M. Delanoë** considère que ce qui figure dans le texte des OSM n'est pas contraire à la réglementation. La discussion comporte des propos qui vont au-delà de l'objectif de travail de la présente réunion. Cette proposition d'amendement ne sera par conséquent pas retenue.

**M. Bourdonnet** confirme que ce qui est écrit à cet égard dans le texte des OSM correspond à ce qui est écrit dans le code de l'éducation.

---

**Les représentants de la FSU** regrettent que le point 2.2 ait été réduit par rapport à la version précédente des OSM.

**Les représentants de l'UNSA** répondent que cette réduction correspond à ce qu'ils ont demandé. Ils considèrent en effet que le point 2.2 trouve plutôt sa place dans une note d'accompagnement des guides ministériels consacrés à l'élaboration des DUERP à destination des assistants de prévention et des chefs d'établissement.

**M. Delanoë** propose de faire figurer le texte concerné dans les guides ministériels consacrés à l'élaboration des DUERP.

**Les représentants de la FSU** considèrent que ces précisions étaient éclairantes. Ils souhaitent conserver au moins une phrase concernant les accidents de service des professeurs d'EPS.

**Les représentants de l'UNSA** sont défavorables à cette demande. Ils considèrent que la description de l'analyse des risques est déjà intégrée dans la construction du DUERP qui est, de plus, très orientée en direction des personnels enseignants. Tous les exemples cités concernent des enseignants.

**M. Delanoë** considère qu'une séance supplémentaire de travail sur la rédaction des OSM sera nécessaire.

**Mme Martineau-Gisotti** rappelle que la réglementation ne prévoit pas de vote sur les orientations stratégiques ministérielles mais que, au sein du CHSCTMEN, celles-ci ont toujours été soumises au vote.

**Les représentants de l'UNSA** ajoutent qu'ils souhaiteraient que le dernier paragraphe du point 2.2 indique « et la mise en œuvre de plans et d'actions de prévention » au lieu de « et la mise en oeuvre d'actions de prévention ».

**M. Delanoë** confirme qu'une dernière réunion de travail est indispensable. Celle-ci aura lieu le jeudi 12 juillet, à 9h30. Le travail sera repris à partir du point 2.2. Une présentation de la version définitive des orientations stratégiques ministérielles 2018-2019 pourrait être effectuée lors de la séance d'automne du CHSCTMEN.

**Mme Martineau-Gisotti** évoque également la possibilité de recourir exceptionnellement à une consultation des représentants du personnel par voie électronique.

### III – Questions posées par les représentants du personnel

#### **1) Rapport relatif à la réorganisation territoriale des services déconcentrés du MENESR et annonces ministérielles : quelles évaluations des effets sur les conditions de travail des mutualisations de services antérieures ainsi que du rapprochement des académies de Rouen et Caen ?**

**Mme Wagner** indique que, lors de sa séance du 24 novembre 2017, le comité technique de l'académie de Rouen a voté la saisine du CHSCT académique sur deux questions, relatives à la « mise en place de synergies entre les académies de Rouen et de Caen » : « Quels impacts vont avoir les réorganisations sur les conditions de travail des personnels ? » et « Quelle analyse le CHSCT académique peut-il faire sur les conditions de travail dans les services ayant déjà subi une réorganisation (DAFPIC notamment) ? ». Le CHSCT académique a donc demandé à ce que ce point soit inscrit à son ordre du jour. Il a été prévu que l'analyse se limiterait aux opérations déjà menées (les services déjà concernés par un rapprochement ou une fusion dans le cadre de la région académique : DIAFPIC et SIESR) et qu'elle prendrait la forme d'un témoignage des chefs de service et d'une rencontre avec les personnels concernés à l'occasion d'une visite du CHSCT académique dans les deux services. Les témoignages des deux chefs de service ont été examinés lors du CHSCT académique du 13 avril 2018. Le service de la DIAFPIC (Délégation Inter-Académique pour la Formation Professionnelle Initiale et Continue) est constitué de deux pôles (Caen et Rouen) pilotés par un directeur unique assisté (jusqu'à cette année) par deux adjoints. Le témoignage fourni par le DIAFPIC a été présenté lors du CHSCT académique sans faire l'objet d'un débat particulier. La visite des services de la DIAFPIC sera organisée en début d'année 2018-2019. L'organisation de ce service a été revue au cours de l'année 2017-2018 pour renforcer son pilotage : les deux adjoints du DIAFPIC en poste cette année ont ainsi pu être repositionnés (en accord avec eux) sur de nouvelles missions au sein du service. La direction de la DIAFPIC sera organisée l'an prochain par le recrutement de trois adjoints auprès du DIAFPIC, positionnés sur des champs de compétences fonctionnels. Les recrutements en cours ont permis d'identifier des candidatures d'un haut niveau de compétences (inspecteur,...). S'agissant du service SIESR (Service Inter-académique de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche), il a été constitué en un seul pôle pour l'ensemble de la région académique, installé au rectorat de Rouen (donc en dehors du rectorat de région académique). Le témoignage fourni par le chef du SIESR porte sur les étapes de la construction, les quelques difficultés qui ont pu être rencontrées et les effets potentiels sur les conditions de travail des personnels. Ces points ont été débattus lors du CHSCT académique du 13 avril. La visite du service par le CHSCT académique est programmée le 6 juillet.

**Mme Wagner** rappelle que cette question a par conséquent été prise en charge au plan local. Il apparaît qu'il n'existe pas de difficultés insurmontables et qu'une visite de ces deux services par le CHSCT académique sera réalisée.

**Les représentants de la FSU** souhaiteraient toutefois approfondir cette question et avoir communication du compte-rendu de la visite du 6 juillet prochain. Ils se félicitent de l'articulation intéressante comité technique académique/CHSCT académique. Ils rappellent qu'une annonce du Ministre sur les fusions était attendue pour la fin du mois de juin. Ils souhaiteraient étudier les conséquences et les difficultés posées par ce type de fusion à partir du

cas du rapprochement des académies de Caen et de Rouen d'une part, et des expériences mutualisatrices menées dans certaines DSDEN d'autre part. Ils évoquent la poursuite de la remontée des informations en CHSCT ministériel ainsi que du travail à mener en fonction des projets qui seront annoncés par la suite.

**Mme Wagner** répond que le sujet de la réforme territoriale est porté par le Secrétariat général. L'analyse des retours d'expériences au niveau académique constitue une piste. Les retours d'expériences seront communiqués au Secrétariat général qui est le pilote des réformes territoriales.

**M. Bourdonnet** ajoute que la rencontre avec les personnels du SIESR est prévue la semaine prochaine et donnera lieu à la production d'un rapport qui sera présenté à la prochaine réunion du CHSCT académique. Il en ira de même avec les personnels de la DIAFPIC de l'académie de Rouen.

**Les représentants de la FSU** rappellent que l'idée est de se nourrir de la méthode utilisée par ce CHSCT académique et de la faire remonter en CHSCT ministériel lorsque des réformes territoriales de plus grande ampleur, qui concerneront le niveau national, seront annoncées.

## **2) Effets sur les conditions de travail des disparitions de CIO et des DRONISEP**

**Mme Fritsch**, chef du bureau de l'orientation et de l'insertion professionnelle à la DGESCO, présente le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, adopté en première lecture par l'Assemblée nationale. Le premier volet concerne les CIO. Ce projet prévoit un nouveau partage des compétences entre l'Etat et les régions pour une meilleure éducation à l'orientation dès le collège. Les régions seront chargées d'organiser les actions d'information sur les métiers, les formations en direction des élèves et des étudiants, notamment dans les établissements scolaires. Ces actions pourront se dérouler dans le cadre des heures dévolues à l'orientation au collège et au lycée. Leur rôle sera renforcé dans la production et la diffusion de l'information à l'attention des publics scolaires et universitaires concernant les métiers et les formations en transférant aux régions les missions actuellement exercées par les DRONISEP en matière de diffusion de la documentation et d'élaboration des publications. Le projet de loi ne concerne pas directement les CIO. Les dispositions qu'il prévoit n'impliquent en aucune façon la fermeture de ces services, aucune décision ministérielle n'a été prise en ce sens. Le gouvernement souhaite transformer l'orientation pour que chaque élève réussisse et s'insère dans le monde professionnel et dans la société. Aussi convient-il d'apporter des réponses aux besoins spécifiques des élèves tout au long de leur scolarité. L'Etat conserve l'affectation des élèves et l'objectif est de concentrer son action dans les établissements scolaires pour renforcer l'accompagnement de proximité des élèves par les équipes pédagogiques et ainsi parvenir à un maillage territorial plus fin. Les établissements scolaires seront le lieu du processus de l'orientation au plus près des aspirations et des besoins de chacun des élèves pour les conseiller et les accompagner dans la construction de leur projet d'orientation et la formulation de leur choix de formation. Les professeurs et les psychologues « Education nationale », dont l'engagement est particulièrement reconnu, notamment dans leur investissement dans « Parcoursup », ont vocation à voir leur rôle, en matière d'accompagnement à l'orientation, conforté dans les établissements, en lien avec les équipes pédagogiques. Rien n'est décidé concernant les CIO. Dans un délai de six mois après la promulgation de la loi, il est prévu que le gouvernement remette un rapport sur la situation et les perspectives d'évolution des CIO. A terme, il est envisagé que l'Etat concentre son action dans les établissements scolaires pour renforcer un accompagnement de proximité, en direction des élèves et des familles. L'obligation légale, prévue par le code de l'éducation, de maintien d'au moins un CIO dans chaque département, doit toujours être respectée. Une réflexion autour de la carte des CIO doit être menée avec les régions. Cette réflexion pourra prendre en compte les besoins des différents types de publics. Actuellement, l'Etat supplée les collectivités territoriales lorsque celles-ci se désengagent. Dans le cadre de la carte des CIO, qui a été définie en 2016, 115 CIO sont encore pris en charge par les départements.

**Mme Fritsch** précise que le deuxième volet du projet de loi concerne l'ONISEP. L'activité de l'ONISEP sera recentrée sur les données stratégiques en matière d'orientation. L'ONISEP continuera d'assurer ses deux missions essentielles : la production de bases documentaires nationales des formations diplômantes et certifiantes et la production éditoriale de ressources pédagogiques d'orientation scolaire et d'information sur les parcours de formations et sur les métiers. L'élaboration et la diffusion de la documentation se feront désormais en liaison avec les régions. S'agissant de la production documentaire, l'ONISEP sera le référent national des bases de données de formation initiale et de formation continue. A l'échelle nationale, il sera le garant de l'information relative aux formations initiales diplômantes et certifiantes, à travers sa capacité à établir au quotidien une information exhaustive et fiable. Ces informations alimentent en bases documentaires le paysage de la formation initiale diplômante (IDEO) et celui de la formation continue (CERTIF-INFO). Cette construction documentaire repose sur une activité de collecte déconcentrée de l'information sur l'ensemble des formations par voie d'échange de données d'enquêtes et de recueils sur le terrain auprès de l'ensemble des structures publiques, parapubliques et privées de formation du secondaire et du supérieur. Cette collecte est organisée aujourd'hui par l'intermédiaire des DRONISEP, placées auprès des académies, sous la responsa-

bilité des CSAIO. Elle découle de la mobilisation de ces bases documentaires et prend la forme principale de guides diffusés aux élèves aux moments clés de leur parcours de formation et de productions documentaires spécifiques construites au niveau national ou en académie. Les échanges entre le niveau national et les niveaux déconcentrés permettront que des productions nationales soient mutualisées au niveau de chaque académie et, réciproquement, des initiatives de productions documentaires académiques pourront être mutualisées de façon nationale. Il est nécessaire de maintenir cette logique dans la future organisation. La production éditoriale sera définie par voie réglementaire. La fluidité et l'exhaustivité du partage de ces données sont deux conditions clés de la fourniture par l'ensemble des opérateurs de la formation initiale et continue de référentiels complets et actualisés. Une analyse complémentaire va être menée par l'IGEN pour permettre d'objectiver la faisabilité de ce projet, notamment en déterminant le volume d'emplois nécessaires à cette mission et devant être conservés dans les académies, compte tenu du périmètre retenu entre l'Etat et l'ONISEP en matière d'orientation. Suite à la réunion du comité technique de l'ONISEP du 27 avril dernier, une foire aux questions (FAQ) a été réalisée pour répondre aux questions des personnels. Cette FAQ est en ligne depuis la fin du mois de mai sur l'intranet de l'ONISEP et a vocation à être enrichie au fil du temps. Par ailleurs, l'ONISEP a engagé en 2016 une démarche relative à la prévention des RPS. Un cabinet privé a analysé les résultats d'une enquête RPS menée auprès des personnels (les résultats ne sont pas connus à ce jour). Ce cabinet réalisera à la fin du mois de juin 2018 une série d'entretiens collectifs afin de compléter les éléments qu'il a collectés depuis 2016.

**Les représentants de la FSU** font remarquer que la question concerne les conséquences de ce projet de réforme sur les conditions de travail des personnels et la façon de les accompagner compte tenu de ces évolutions. S'agissant des psychologues « Education nationale », leur rattachement éventuel aux lycées est susceptible d'avoir des conséquences sur la permanence du collectif de travail. Le rôle qui serait conféré aux professeurs principaux en matière d'orientation déstabilise la profession des psychologues de l'éducation nationale en éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle. Il existe en effet un souci de changement de posture professionnelle. Ces remarques valent également pour les personnels administratifs des CIO. Les représentants de la FSU déplorent la politique actuelle d'annonce des réformes. Les personnels découvrent ces réformes dans la presse et sont déstabilisés. Aucun travail n'est effectué en amont. Or, il convient de se pencher sur les conditions de travail des personnels pour améliorer la qualité du travail. S'agissant des DRONISEP, dont certaines compétences seraient confiées aux régions, il conviendrait de savoir si la ventilation des personnels qui en résultera sera synonyme de transfert des personnels vers la Fonction publique territoriale, voire de suppression de postes.

**Mme Wagner** répond qu'il est possible de répondre aux questions des représentants du personnel en fonction du degré de connaissance actuel. Des rapports doivent être rendus dans les six prochains mois. Une analyse complémentaire de la situation actuelle des DRONISEP sera réalisée par l'Inspection générale.

**Mme Fritsch** ajoute que le projet de loi n'est pas voté pour l'instant. La production du rapport interviendra dans les six mois suivant la publication de la loi. Il n'existe pas de consignes de suppression des CIO. Les conditions de travail des personnels ne vont donc pas changer.

**Les représentants de la FSU** soulignent que la question essentielle est celle de la réorganisation du travail. Les personnels auraient dû être réunis avant l'annonce du projet de réforme à la presse. Cet état de fait est déstabilisant.

**Mme Fritsch** répond que les missions des psychologues demeurent les mêmes pour l'instant. En revanche, s'agissant des DRONISEP, les choses vont effectivement évoluer. Une inspection générale a été missionnée pour effectuer un point sur le sujet. Des textes réglementaires seront ensuite pris et les organisations syndicales seront invitées à s'exprimer lors du passage des textes en Conseil supérieur de l'éducation (CSE) et en Comité technique ministériel. Ce sujet est toutefois prématuré.

**Les représentants de la FSU** font observer que cette insécurité est très pénible.

**Mme Wagner** rappelle que le calendrier prévoit un vote de la loi pour la fin du mois de juillet. Les rapports vont ensuite être produits au cours du second semestre. Le panorama sera alors plus précis. Elle rappelle également que l'ONISEP, établissement public à caractère administratif sous tutelle du ministère de l'éducation nationale, gère le sujet des DRONISEP et qu'il dispose d'un CHSCT et d'un comité technique propres.

**Les représentants de la FSU** font remarquer que les agents de l'ONISEP sont très inquiets par rapport à leur devenir. Les conditions de travail sont anxiogènes. S'agissant des CIO, les personnels administratifs sont également très inquiets, notamment parce qu'ils apprennent l'existence de projets de réforme par la presse.



**Mme Fritsch** répond qu'une formation des nouveaux directeurs de CIO est prévue en juillet et que les CIO ne sont donc pas appelés à disparaître. Elle comprend les inquiétudes des représentants du personnel mais ne dispose pas de précisions supplémentaires concernant les modalités de travail.

**Mme Wagner** confirme qu'il s'agit d'une réforme dont le temps de maturité est un peu plus long que d'autres. Cette question pourra être inscrite à l'ordre du jour d'une réunion ultérieure du CHSCTMEN, des évolutions étant prévisibles dans les mois à venir.

**Les représentants de la FSU** prennent acte de cette proposition. Ils déplorent toutefois que personne ne pense en amont aux conditions de travail et à l'organisation du travail, avant d'envisager une réforme. Ils souhaiteraient que les besoins des personnels soient davantage pris en compte, dans un objectif d'amélioration du service public. Ils regrettent que la construction d'une réforme ne prévoit jamais de donner la parole aux agents et de recueillir ainsi leur avis sur leurs conditions de travail. Ils ne comprennent pas pourquoi une présentation de la réforme aux agents concernés n'est pas envisageable.

**Mme Wagner** interrogera les pilotes de la réforme afin d'obtenir des précisions sur les modes d'information envisagés.

**Les représentants de la FSU** n'apprécient pas d'entendre que le service public ne fonctionne pas.

**Mme Fritsch** répond que c'est le système actuel qui ne fonctionne pas, pas les acteurs. La DGESCO fera en sorte de tenir compte de ce qui a été dit à l'occasion de la présente réunion.

### **3) Expérience de SVT dans un établissement scolaire de Vendée**

**M. Delanoë** explique qu'un accident est survenu le 31 mai dernier, dans une classe de seconde au lycée Sainte-Marie de Chantonay (Vendée). Une expérience de SVT a provoqué des brûlures sur un enseignant et des élèves (2 blessés légers et 2 blessés graves). Une cellule d'écoute a été mise en place. La gendarmerie a effectué les auditions nécessaires. Une enquête administrative et pédagogique a été confiée à la doyenne des IA-IPR et à une IA-IPR SVT.

**Les représentants de l'UNSA** rappellent qu'un accident similaire a eu lieu dans l'académie de Limoges en 2017 et que les élèves ont sauvé la vie de l'enseignante. La DGESCO avait alors affirmé qu'elle allait suspendre cette expérience. Un incident semblable a également eu lieu dans l'Oise en 2013. Ces incidents sont très inquiétants en termes de sécurité.

**Les représentants de la FSU** font observer que ces incidents prouvent que cette expérience est encore pratiquée. Il conviendrait dans ces conditions d'avoir une visibilité sur toutes les expériences dangereuses. Dans le cas présent, il n'y avait ni hotte aspirante, ni gants ignifugés, ni contrôle de la température de l'éthanol. Ces situations de « bricolage » sont malheureusement assez fréquentes.

**M. Bourdonnet** précise que l'enseignant doit être impliqué dans l'évaluation des risques. Un travail d'analyse des situations, d'évaluation des risques et de formation des personnels doit être mené.

### **4) Suivi des deux avis adoptés lors de la séance du CHSCTMEN du 15 mars 2018**

#### **- Avis concernant la réforme du baccalauréat**

**Les représentants de la FSU** rappellent que le CHSCT est rattaché au comité technique et non au CSE. Le CHSCT n'entretient aucune relation avec le CSE. Ils regrettent que la réponse à l'avis évoque les conditions de travail des seuls personnels enseignants alors que l'avis concernait l'ensemble des personnels qui vont assurer le déploiement de cette réforme. Ils déplorent également que, une fois de plus, la réforme soit lancée avant la mise en place d'une formation. Ils demandent que le projet de circulaire d'application qui précisera dans le détail les conditions de mise en place de la nouvelle organisation du baccalauréat d'un point de vue organisationnel soit présenté en CHSCT ministériel (et en groupe de travail éventuellement).

**Mme Martineau-Gisotti** indique que les derniers éléments fournis par la DGESCO font apparaître que les textes de la réforme du baccalauréat ne sont pas encore publiés à ce stade. Des groupes de spécialistes ont été constitués pour la rédaction des nouveaux programmes. Une concertation des organisations syndicales sur les nouveaux programmes sera effectuée par la suite.

**Les représentants de la FSU** font remarquer que le contenu des programmes ne relève pas des compétences du

CHSCT. Ils regrettent par ailleurs que les formations promises n'aient jamais lieu aux dates prévues. L'organisation des épreuves du baccalauréat génère un gros stress chez les personnels, stress que la réforme étendra à la totalité de l'année. Cette réforme va en effet générer des difficultés et des arrêts de travail.

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

*Le CHSCT ministériel de l'Education nationale demande que le **projet** de circulaire précisant dans le détail les conditions de la mise en place de la nouvelle organisation du baccalauréat, du point de vue organisationnel, soit présenté en CHSCT ministériel.*

**L'avis présenté par la FSU est adopté à l'unanimité des représentants du personnel.**

- Avis concernant les conditions d'application de la circulaire DGRH B1-3 du 15 mars 2017, relative à l'amélioration du dispositif de remplacement des personnels enseignants

**Les représentants de la FSU** rappellent que le procès-verbal de la réunion du 15 mars dernier du CHSCTMEN précise que « la DGRH envisage, d'une part de modifier une partie des orientations de la circulaire en supprimant les termes « ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif », d'autre part de sensibiliser les secrétaires généraux d'académie à cette question, lors de visio-conférences organisées à cet effet ». Or, la circulaire n'a pas été modifiée et les choses n'ont pas évolué puisque les départements de l'Ain, des Alpes-Maritimes, du Gers, du Lot, de la Moselle, du Nord, du Pas-de-Calais, des Pyrénées Atlantiques et du Val de Marne appliquent cette circulaire de façon rigide. Les engagements pris par l'intervenant n'ont donc pas été respectés. Par ailleurs, l'article 24-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 précise que « 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 ». Ils se demandent quels sont les personnels qui peuvent justifier qu'ils ont satisfait à cette obligation.

**M. Delanoë** répond qu'il s'agit effectivement d'une formalité impossible, faute d'acteurs.

**Les représentants de la FSU** font remarquer que les personnels qui ne bénéficient pas de cette visite quinquennale sont obligés de prendre des rendez-vous médicaux dans d'autres structures. Si cette visite quinquennale était effectivement réalisée, elle éviterait la prise de certains rendez-vous médicaux. D'un côté, il existe un manque de suivi médical, de l'autre il existe des personnels qui prennent des rendez-vous dans des structures privées et qui sont pénalisés triplement puisqu'ils sont en arrêt maladie, sans traitement, et perdent une journée d'ancienneté générale de service.

**Mme Wagner** répond qu'elle communiquera au service des personnels de l'enseignement scolaire la liste des départements mentionnés ci-dessus.

## **5) Perspectives de travail du CHSCTMEN**

**Mme Martineau-Gisotti** donne lecture de la liste des sujets sur lesquels les représentants du personnel souhaiteraient travailler : mise en place de cellules de crise, recours aux experts agréés, conditions de travail des personnels entrant dans le métier, c'est-à-dire des personnels stagiaires (enseignants et non enseignants), lien entre les plateaux sportifs et les accidents de service et mise en place d'une démarche de prévention, actualisation des différents guides figurant dans les pages SST du site [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr), suite à l'ordonnance de 2017 et aux textes qui en découlent (notamment congé invalidité temporaire imputable au service et temps partiel thérapeutique) et qualité de l'air dans les établissements d'enseignement afin de réaliser un état des lieux et d'élaborer des préconisations, en associant l'ONSAEE à ce travail.

**Les représentants de la FSU** souhaiteraient ajouter la question des fins de carrière et les conséquences de celles-ci sur la santé des personnels. La réunion du groupe de travail du 12 juillet prochain pourrait constituer l'occasion de discuter de la méthode. Ils souhaitent alerter à cette occasion les représentants de l'administration sur le plan social en cours de réalisation au CNED (non-reconduction de nombreux postes aménagés de longue durée et fermeture du centre de reprographie).

**M. Delanoë** donne son accord à un travail sur la méthode et ajoute qu'il conviendra de prioriser les chantiers.

**Les représentants de la FSU** considèrent que les priorités sont la question des fins de carrière (difficultés et effets de celles-ci sur les conditions de travail) ainsi que le travail autour des plateaux sportifs et des dangers générés par les terrains de sport synthétiques. Aucun échange n'a cependant eu lieu à ce stade entre les trois organisations syndicales représentées au CHSCTMEN.

**Les représentants de l'UNSA** insistent pour y ajouter un travail sur la qualité de l'air (température, pollution et renouvellement de l'air), en liaison avec l'ONSAEE.

**M. Delanoë** répond qu'il convient de réfléchir aux acteurs à mobiliser, qui dépassent le cadre de la DGRH.

\*

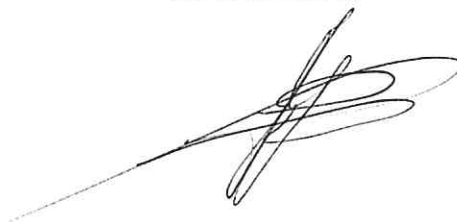
\*\*

**Mme Wagner** remercie les personnes présentes de leur participation aux débats du CHSCTMEN 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 FO

1c – Déclaration préalable de l'UNSA

**Déclaration liminaire**  
**CHSCT ministériel de l'Education Nationale**  
**28 Juin 2018**



Nous sommes réunis aujourd'hui pour le dernier CHSCT de l'année scolaire. Les orientations stratégiques ministérielles entre autres points sont à l'ordre du jour. C'est un document important qui doit guider les travaux des CHSCT départementaux et académiques. A ce titre, nous aurions dû y travailler dans de meilleures conditions. Les délais imposés nous ont contraints à un travail précipité qui n'est pas à la hauteur des enjeux.

Les orientations stratégiques ministérielles que nous étudions aujourd'hui comme les plans de prévention académiques et départementaux démontrent la nécessité de prolonger la réflexion dans une instance spécifique pour impulser et diffuser une culture et une pratique de prévention des risques professionnelle et de santé au travail. Au-delà de l'obligation réglementaire, le CHSCT est encore loin d'être reconnu par l'ensemble des chefs de service.

Les déclarations d'intentions ne suffisent pas : il faut dégager les moyens nécessaires pour que la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail puisse être mise en œuvre et ainsi permettre un service public de qualité : porté par tous les acteurs de prévention y compris pour les membres des CHSCT que par les personnels eux-même.

Nous tenons à rappeler que pour la FSU, améliorer les conditions de travail, agir pour la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels est la garantie d'un service public d'éducation de grande qualité.

Un rapport parlementaire de 2012, sur le travail des enseignants, concluait par cette phrase : « il y a urgence à soigner le métier pour ne pas avoir à soigner les enseignants ». Où en sommes-nous aujourd'hui ? Les annonces multiples du ministre ne participent aucunement à entretenir les conditions nécessaires à un engagement et un travail de qualité. Ainsi la semaine dernière, il a annoncé des changements de programmes scolaires à quelques jours de la sortie des classes. Peut-on envisager de demander aux enseignants de modifier les programmes pour la rentrée sans aucun accompagnement ni concertation possible entre pairs ? Sans aucune justification ? Il est question ici de programmes mis en place il y a moins de deux ans et qui n'ont pas été évalués.

Pour un ministre qui se revendique des démarches scientifiques, il s'agit plutôt d'un plan de communication qui déstabilise et stigmatise les personnels et favorise les risques psycho-sociaux : manque de stabilité, préconisations contradictoires, manque de reconnaissance professionnelle et perte du sens du métier, surcharge de travail... la liste est longue et provoque le sentiment d'un retour en arrière, à une époque où il était question de fonctionnaires qui fonctionnaient sans s'occuper de l'organisation du travail. A croire que les textes créant les CHSCT n'ont jamais existé.

Tous les personnels de l'Education nationale sont concernés et déstabilisés comme nous allons le voir aujourd'hui à l'occasion de questions portées par les représentants des personnels.

A l'heure où le projet de fusion des instances entre le CT et le CHSCT n'est toujours pas abandonné, la FSU réaffirme haut et fort son attachement à une instance incontournable pour atteindre cet objectif. Là où le CHSCT fonctionne, il y a des avancées significatives pour les personnels... Questionner l'organisation du travail est le signe d'une structure en bonne santé. La fusion des instances réduirait immanquablement la question de la santé au travail à la portion congrue.

La DGAFP a affirmé en groupe de travail que tous les employeurs publics sont demandeurs d'une réforme de grande ampleur des instances consultatives. L'ensemble des organisations syndicales présentes à ce groupe de travail n'a pas obtenu plus de précisions. Nous aimerions savoir aujourd'hui si le ministère de l'Education Nationale a été demandeur des projets de réformes de CAP, CT et CHSCT qui sont actuellement envisagés.



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

## *Déclaration de la FNEC FP FO au CHSCT M du 28 juin 2018*

Madame la présidente,  
Mesdames, Messieurs

Le 15 juin dernier, les organisations syndicales FO - CGT et Solidaires ont quitté la réunion de soi-disant concertation organisée par le Ministère de la Fonction publique dans le cadre de "l'amélioration du dialogue social" consacrée à la suppression des CHSCT.

Aucun nouveau scénario n'est envisagé par le gouvernement hormis la suppression des CHSCT et leur fusion dans les Comités Techniques.

Aujourd'hui nous apprenons que des responsables locaux de l'Education Nationale contestent le droit à bénéficier des moyens syndicaux liés au CHSCT. Nous prenons acte de votre réponse technique garantissant le maintien des droits et de leur caractère révisable en fonction des élections professionnelles de décembre prochain.

Le vendredi 25 mai le ministre de l'Action et des Comptes publics a présenté aux organisations de fonctionnaires son chantier consacré aux commissions administratives paritaires (CAP). C'est un basculement vers l'individualisation.

Dans le droit fil des ordonnances contre le Code du travail, le gouvernement poursuit la liquidation des instances représentatives des personnels.

En effet, selon le projet gouvernemental, ni la mobilité ni la promotion ne seraient plus traitées en CAP

En faisant des CAP des coquilles vidées de leur substance, le gouvernement individualise les carrières, laisse les agents seuls face à leur hiérarchie et affaiblit le Statut général des fonctionnaires et les garanties collectives sur les déroulements de carrière. C'est le retour au pouvoir discrétionnaire du chef de service.

En faisant disparaître les CHSCT, le gouvernement cherche à retirer aux agents et à leurs représentants un outil de défense de leurs revendications, de leurs conditions de travail outil arraché tout au long des combats menés par le mouvement ouvrier.

La fin des CHSCT et des commissions paritaires nous ramènerait au 19<sup>m</sup>ème siècle .

Pour la FNEC FP FO, PPCR et « contrat social» découle d'une même logique.

Les conditions calamiteuses dans lesquelles s'effectue la campagne de promotions à la hors- classe, non seulement concrétisent les inquiétudes que FO a exprimées sur les conséquences de PPCR, mais elles constituent un avant-goût de ce qui est prévu pour l'avenir des CAP et de leurs prérogatives.

Déjà les représentants FO ont saisi les CHSCT locaux concernant les conséquences que l'arbitraire, le fait du prince, résultant de l'avancement basé sur l'appréciation professionnelle ont sur la santé des agents. La FNEC FP FO vous avez mis en garde lorsque vous refusiez de mettre à l'ordre du jour de cette instance l'étude du dispositif d'évaluation basée sur l'appréciation professionnelle. Aujourd'hui comme prévu, vous êtes et vos responsables locaux sont, directement confrontés à ce système inique.

En effet, la suppression de la note chiffrée et la mise en place de pseudo barèmes basés sur «la valeur professionnelle » de l'agent, ont ouvert la voie à l'arbitraire, à tel point qu'il n'y a aucune possibilité pour les représentants des personnels de contester les appréciations subjectives qui déterminent le classement des enseignants.

Faire sauter les garanties statutaires pour y substituer la relation contractuelle et individualisée, c'est la logique du nouveau «contrat social» que le gouvernement veut imposer aux agents de la Fonction publique. FO y est opposée.

Dans la Fonction publique, Force Ouvrière a toujours mis au centre de son action la défense du statut et de tous les droits et garanties qui s'y rattachent.

C'est pourquoi elle n'a pas signé PPCR.

C'est pourquoi, avec sa fédération de fonctionnaires la FGF-FO, la FNEC FP-FO prendra toutes ses responsabilités pour contrer la volonté du gouvernement de vouloir laisser chaque agent seul face au chef de service pour s'en sortir, détruisant ainsi des dizaines d'années de conquête sociale et de protection collective.





## **Déclaration liminaire CHSCTMEN 28 juin 2018**

Le gouvernement a fait le choix d'annoncer, lors du dernier conseil des ministres du 12 juin dernier, la fusion des instances CT et CHSCT, alors même que les échanges sur cette thématique font l'objet de groupes de travail dans le cadre du dialogue social national. Cette décision brutale fixe ainsi une feuille de route dont les contours ne laisseront que peu d'espaces de discussions. Comment préserver la santé et sécurité au travail des agents, de garantir leur droits, sans instances de concertation dédiées, dans un contexte où les employeurs ont une obligation de résultat.

**C'est pourquoi l'UNSA rappelle avec conviction son attachement aux compétences, moyens et périmètres des CHSCT qui garantissent un dialogue social au plus près de l'activité.**

Le CHSCT est aujourd'hui l'instance de concertation et de représentation du personnel la plus proche de l'activité, du travail réel de chacun. Ses réunions sont l'occasion de discussions, de controverses souvent positives sur les conditions et situations de travail au plus proche des agents, de leur quotidien. C'est par cette proximité que les représentants des personnels désignés par les instances de dialogue social s'inscrivent le mieux dans ce qui semble aujourd'hui un leitmotiv : **la prévention primaire.**

L'UNSA rappelle qu'aujourd'hui la santé au travail est devenue une revendication à part entière à laquelle les agents sont attachés.

Cette décision de fusion fait également peser une menace sans précédent sur le devenir des accords santé sécurité au travail signés ces dernières années. Qu'en sera-t-il ? Que deviendrait dans ce schéma l'accord signé en 2009, premier accord conclu en matière de SST dans la fonction publique ? Comment va s'effectuer la mise en œuvre de l'accord sur la prévention des RPS signé en 2013 ? C'est par ces dispositifs qu'est préservée l'intégrité physique et mentale des agents, surtout en période de réorganisation et de restructuration. Ces transformations ont, en effet, sans anticipation ni accompagnement, un impact avéré particulièrement délétère et générateur de RPS. Est-il besoin de rappeler les conséquences de réorganisations et restructurations non concertées chez l'opérateur téléphonique ORANGE ?

**L'UNSA a des inquiétudes certaines sur le devenir des missions de prévention dans la fonction publique et s'inscrira dans toute démarche visant à maintenir et pérenniser les missions et compétences des CHSCT, les moyens et la réglementation destinés à garantir les droits, la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents publics.**

## **ANNEXE 2**

Rapport 2017 faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services et établissements du ministère de l'éducation nationale



## **Secrétariat général**

### **Direction générale des ressources humaines**

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

**Sous-direction  
des études de gestion  
prévisionnelle, statutaires et de  
l'action sanitaire et sociale**

Conseiller de prévention  
Bureau de l'action sanitaire et  
sociale

Affaire suivie par :  
**Jean-Paul Tenant**  
Téléphone  
01 55 55 01 72

Courriel  
Jean-paul.tenant  
@education.gouv.fr

**Patricia Valency-Lagarde**  
Téléphone  
01 55 55 63 52

Courriel  
Patricia.valency-lagarde  
@education.gouv.fr

72 rue Regnault  
75243 Paris Cedex13

# **RAPPORT ANNUEL**

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

## **ANNÉE 2017**

**Ce rapport a été débattu et adopté en CHSCT ministériel lors de la séance du 28 juin 2018**

### **LE RAPPORT ANNUEL 2017 a été établi à partir :**

- du bilan des accidents de service et du travail portant sur l'année 2017 issu des données contenues dans le logiciel de gestion ANAGRAM,
- de l'enquête diligentée par la DGRH portant sur le bilan de la prévention des risques professionnels pour l'année 2017,
- du rapport de synthèse des observations des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), et de la synthèse des entretiens de l'IGAENR avec les ISST,
- des orientations stratégiques ministérielles 2017-2018, établies par le président du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et présentées pour avis aux membres de ce comité.

### **REPONSES AUX ENQUETES**

#### **- Bilan des risques professionnels**

L'enquête sur le bilan des risques professionnels relatif à l'année 2017 a été renseignée par 30 académies sur 30.

#### **- Rapport de synthèse des observations des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)**

Le thème de travail des ISST en 2016-2017 a été le contrôle des obligations réglementaires relatif aux missions des assistants de prévention nommés en EPLE, en circonscription et dans les services administratifs, auquel 23 inspecteurs ont participé (les inspecteurs en cours de recrutement durant l'année en ont été dispensés).

## SOMMAIRE

Le rapport annuel faisant le bilan de la santé et de la sécurité est organisé selon les thématiques suivantes :

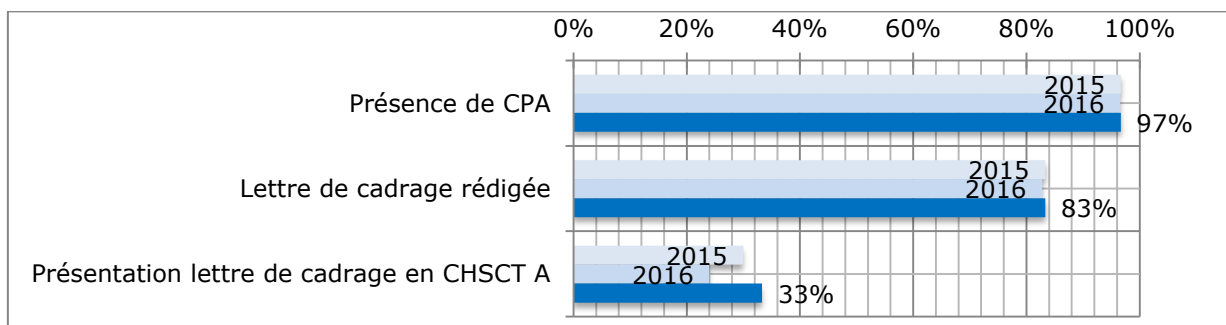
1. Organisation de la prévention
  - 1.1 Conseillers et assistants de prévention
    - 1.1.1 Conseillers de prévention académiques (CPA)
    - 1.1.2 Conseillers de prévention départementaux (CPD)
    - 1.1.3 Assistants de prévention (AP) des circonscriptions
    - 1.1.4 Assistants de prévention des collèges et des lycées
    - 1.1.5 Assistants de prévention des services administratifs et des autres structures
  - 1.2 Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)
2. Médecine de prévention
  - 2.1 Effectifs de médecins de prévention (MP)
  - 2.2 Activité de tiers-temps
  - 2.3 Equipe pluridisciplinaire
3. Fonctionnement des CHSCT
  - 3.1 Réunions des CHSCT A
  - 3.2 Fonctionnement des CHSCT A
  - 3.3 Réunions des CHSCT D
  - 3.4 Fonctionnement des CHSCT D
  - 3.5 Visites des CHSCT
  - 3.6 Enquêtes des CHSCT
4. Registres santé et sécurité et danger grave et imminent
  - 4.1 Ecoles
  - 4.2 Collèges
  - 4.3 Lycées
  - 4.4 Services administratifs et autres structures
5. Evaluation des risques
  - 5.1 Etablissements d'enseignement
  - 5.2 Services académiques
6. Formation
  - 6.1 Conseillers de prévention
  - 6.2 Assistants de prévention
  - 6.3 Membres de CHSCT (formations assurées par l'administration)
7. Accidents et maladies professionnelles
  - 7.1 Accidents de travail et accidents de service
  - 7.2 Maladies professionnelles
8. Fonctionnement du CHSCT ministériel.
  - 8.1 Les réunions du CHSCTMEN
  - 8.2 Les points examinés dans les réunions du CHSCTMEN et des groupes de travail
  - 8.3 Les documents élaborés
9. Conclusion

## 1. Organisation de la prévention

### 1.1 Conseillers et assistants de prévention

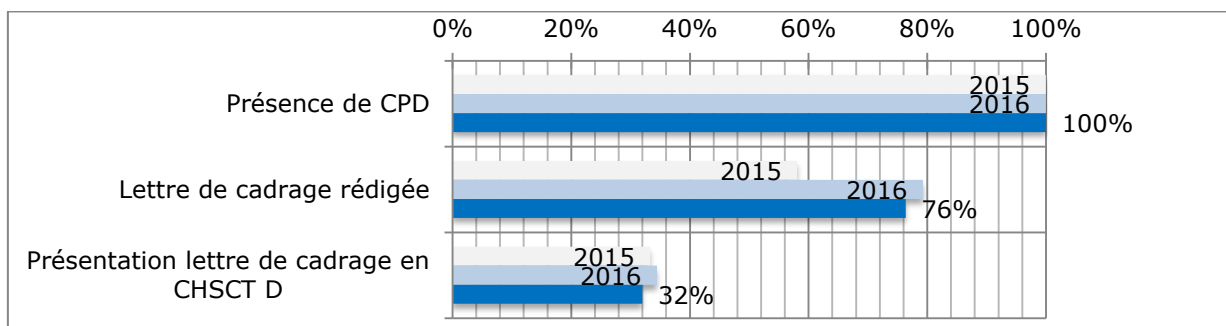
#### 1.1.1. Conseillers de prévention académiques (CPA)

- 29 académies disposent d'un CPA (30 académies jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2017)
- Tous les CPA occupent exclusivement des missions de prévention
- Dans 25 académies, les CPA disposent d'une lettre de cadrage
- Dans 10 académies les lettres de cadrage ont été présentées en CHSCTA

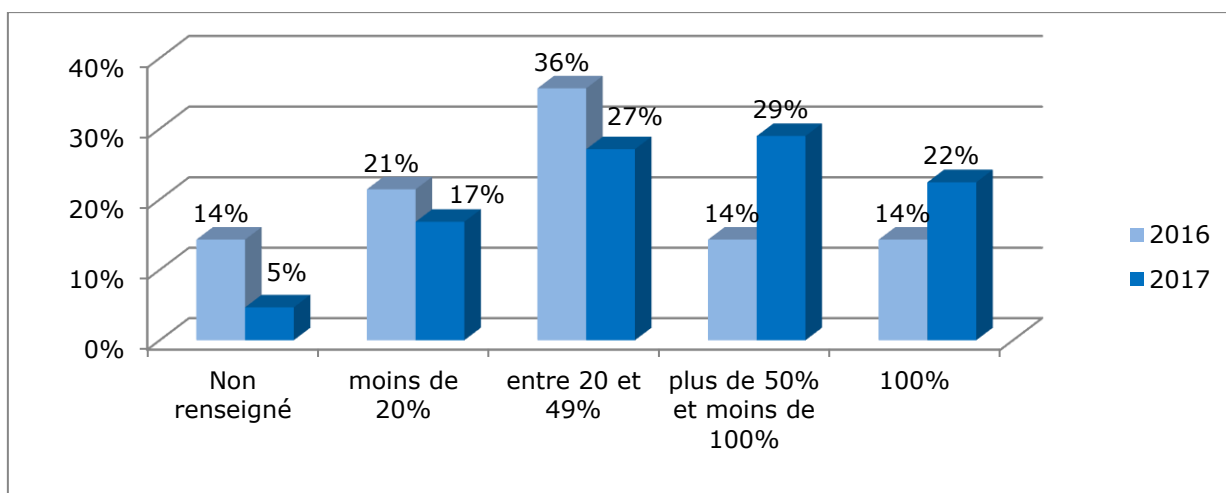


#### 1.1.2. Conseillers de prévention départementaux (CPD)

- Tous les départements disposent d'au moins un CPD
- Parmi les 110 CPD en poste
- Certains départements ont désigné deux CPD (premier et second degré par exemple)
- 84 CPD disposent d'une lettre de cadrage
- 8 académies sur 25 présentent les lettres de cadrage des CPD en CHSCT D
- 51 % des CPD disposent de 50 % et plus de leur temps de travail dévolu aux missions de prévention

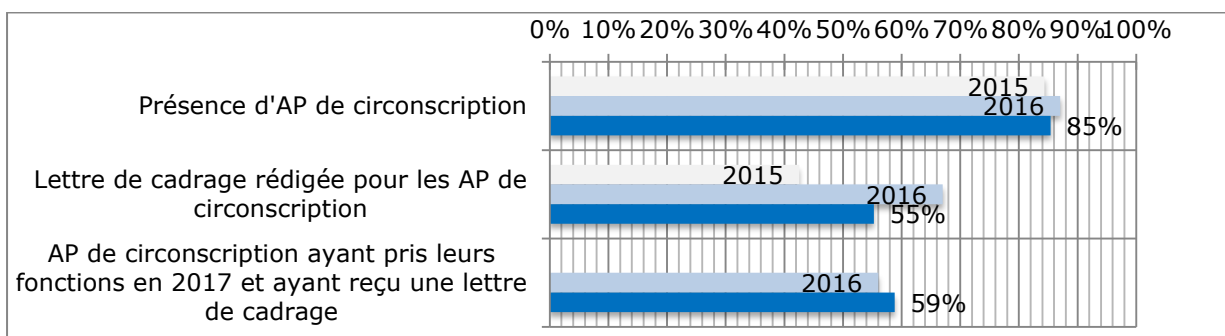


Quotités de temps allouées aux missions de conseillers de prévention départementaux :

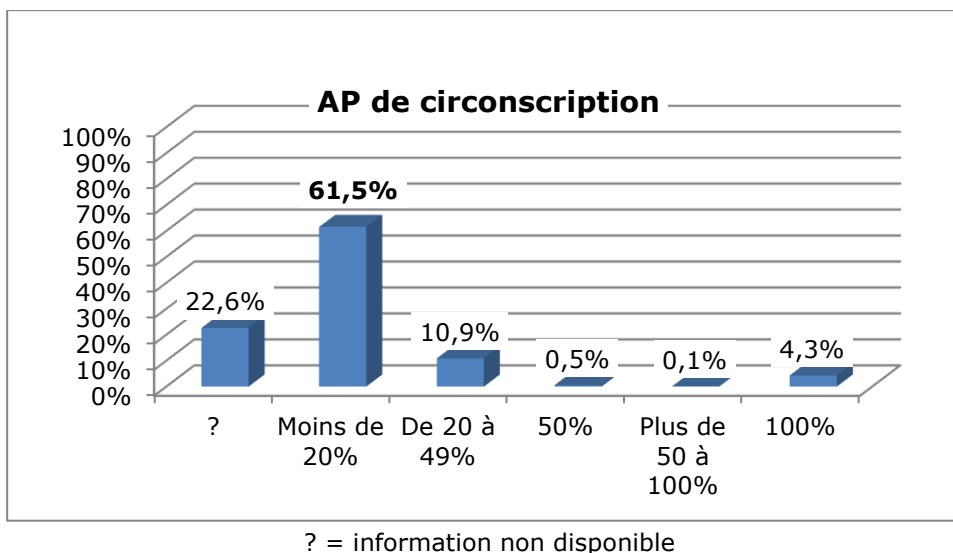


### 1.1.3. Assistants de prévention (AP) des circonscriptions

- 1086 assistants de prévention de circonscription sont en poste, parmi lesquels 216 AP ont été désignés en 2017
- 600 lettres de cadrage ont été rédigées pour ces AP
- Le nombre de lettres de cadrage destinées aux AP de circonscription diminue

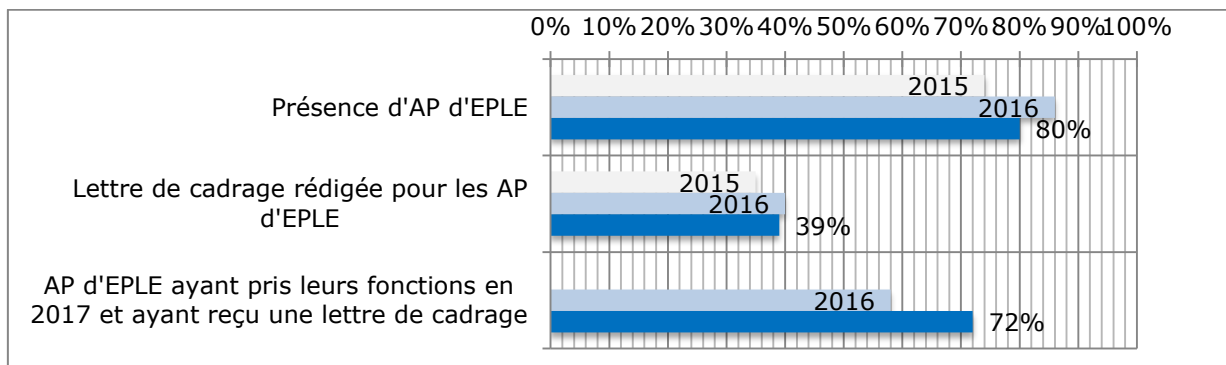


Quotités de temps allouées aux missions des assistants de prévention de circonscription :

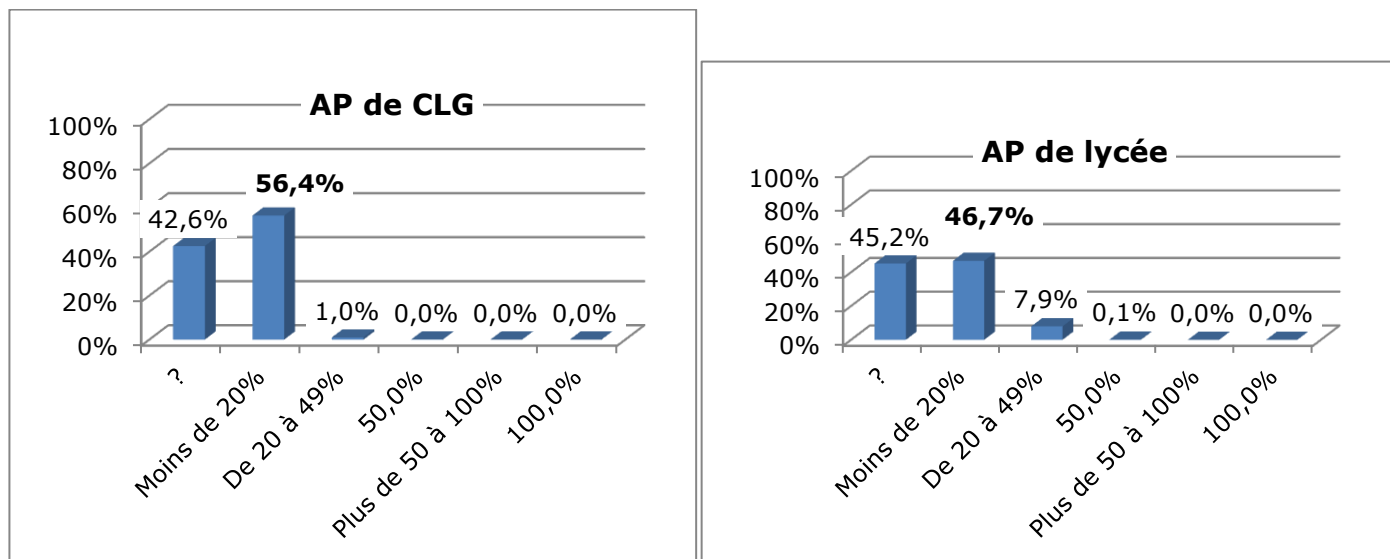


### 1.1.4. Assistants de prévention des collèges et des lycées

- 6749 assistants de prévention d'établissement sont en poste, parmi lesquels 1084 ont été désignés en 2017, soit un taux de rotation de 16% des effectifs.
- 2628 lettres de cadrage ont été rédigées pour ces AP



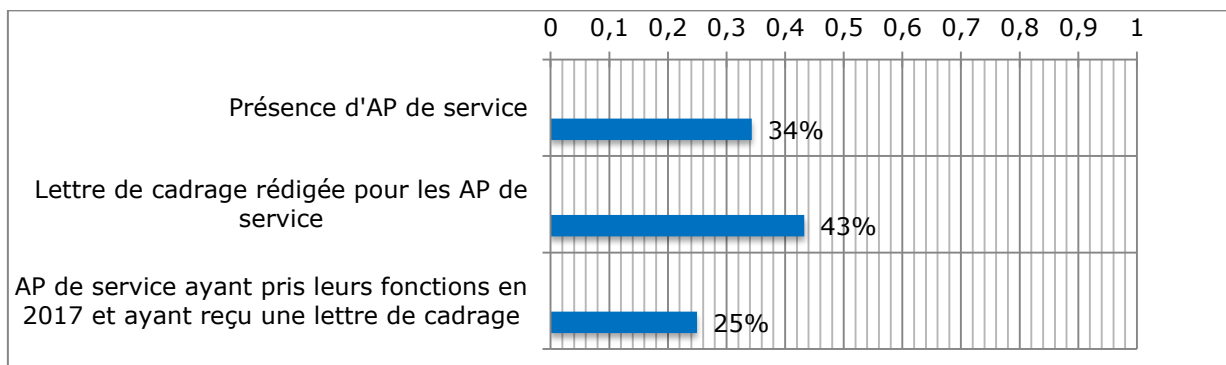
Quotités de temps allouées aux missions des assistants de prévention des EPLE:



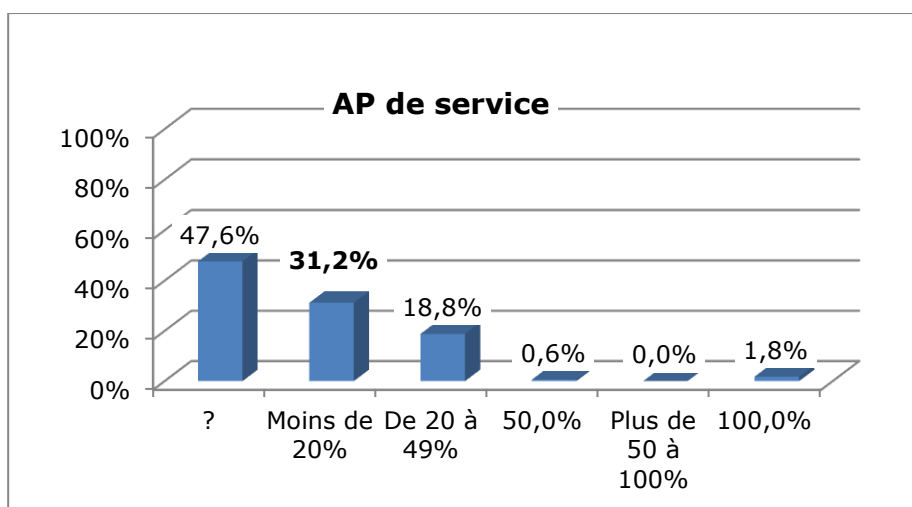
? = information non disponible

### 1.1.5. assistants de prévention des services administratifs et des autres structures

231 AP sont en poste, dont 60 ont pris leurs fonctions en 2017 sur lesquels 49 ont bénéficié d'une formation initiale, soit un taux de rotation de 26%  
 100 ont reçu une lettre de cadrage  
 76 ont bénéficié d'une formation continue



Quotités de temps allouées aux missions des assistants de prévention des services:

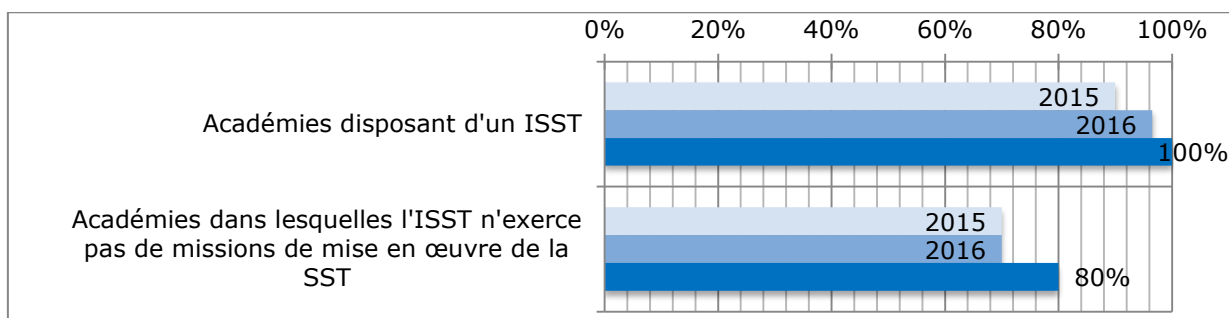


? = information non disponible



## 1.2 Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)

- 30 ISST sont en poste (depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017)
- Les ISST exercent des missions de mise en œuvre de la santé et de la sécurité dans 6 académies



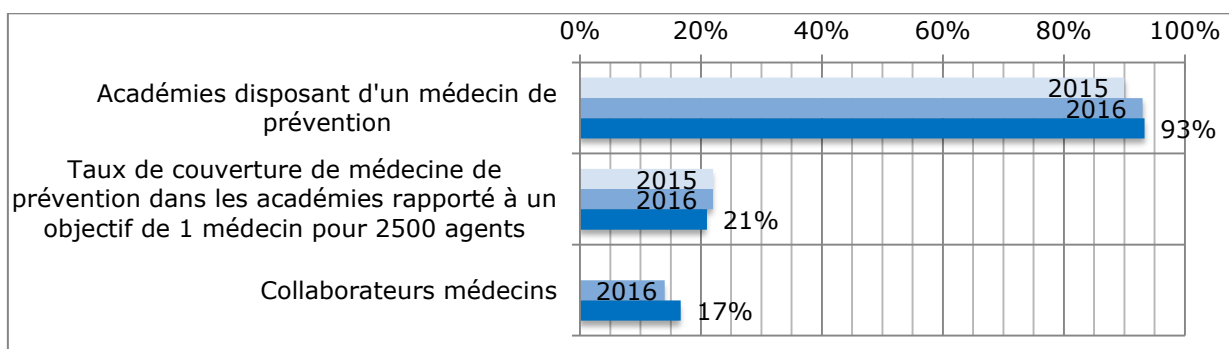
Conclusion

**Les conseillers de prévention académiques et départementaux sont bien implantés dans les académies, avec des quotités de temps allouées aux missions de conseiller de prévention départemental en hausse sensible (+23 %) ; les lettres de mission des conseillers de prévention ne sont pas toujours présentées en CHSCT. Les assistants de prévention disposent rarement de la quotité minimum de 20% préconisée, et ne disposent pas systématiquement d'une lettre de cadrage ; les quotités de temps des AP des EPLE sont inconnues pour presque la moitié d'entre eux.**

## 2. Médecine de prévention

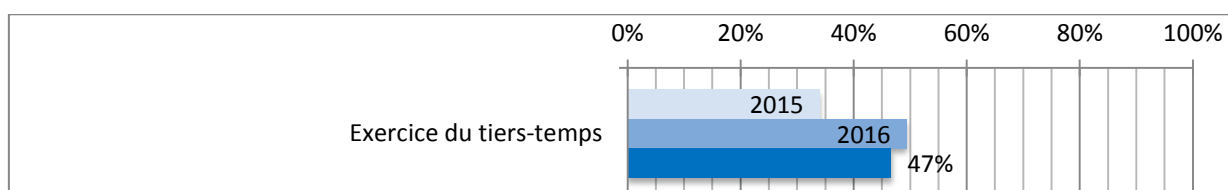
### 2.1. Effectifs de médecins de prévention

- 87 médecins de prévention sont en poste dans les académies (64 ETP) pour un effectif de 1 011 755 agents, soit un taux de suivi de 1 médecin pour 11 629 agents; 18 médecins (14 ETP) ont été recrutés en 2017
- 6 collaborateurs médecins exercent au sein des services de médecine de prévention (dont 1 recruté en 2017)



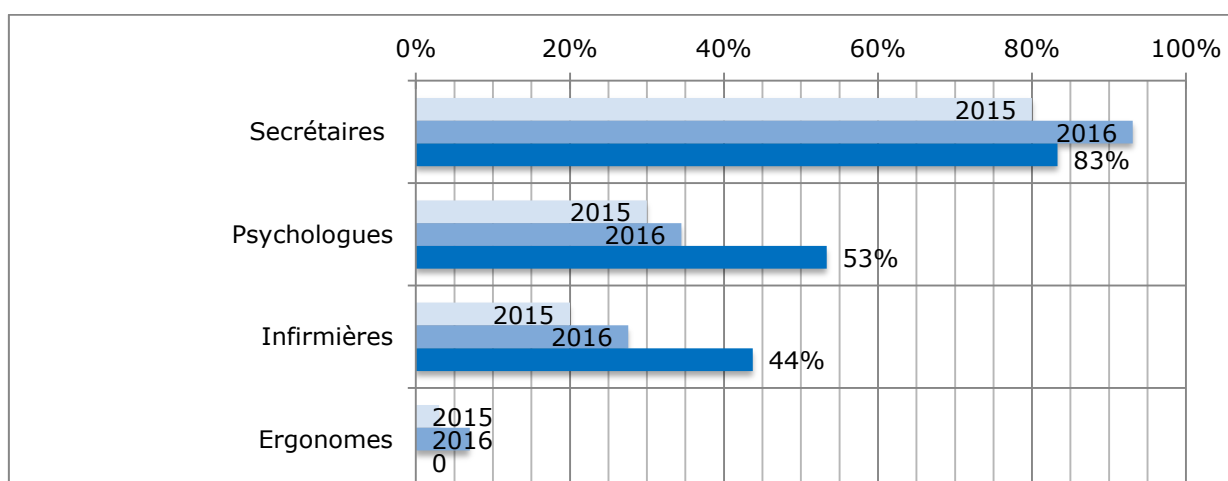
## 2.2 Activité de tiers-temps

Dans 14 académies, les médecins de prévention réalisent des visites de services dans le cadre du tiers-temps



## 2.3 Equipe pluridisciplinaire

- Dans 25 académies les services de médecine de prévention disposent de secrétaires
- Dans 16 académies des psychologues sont en poste (20 postes);
- Dans 10 académies des infirmières exercent (15 infirmières soit 12 ETP);
- Aucun ergonome en poste en 2017



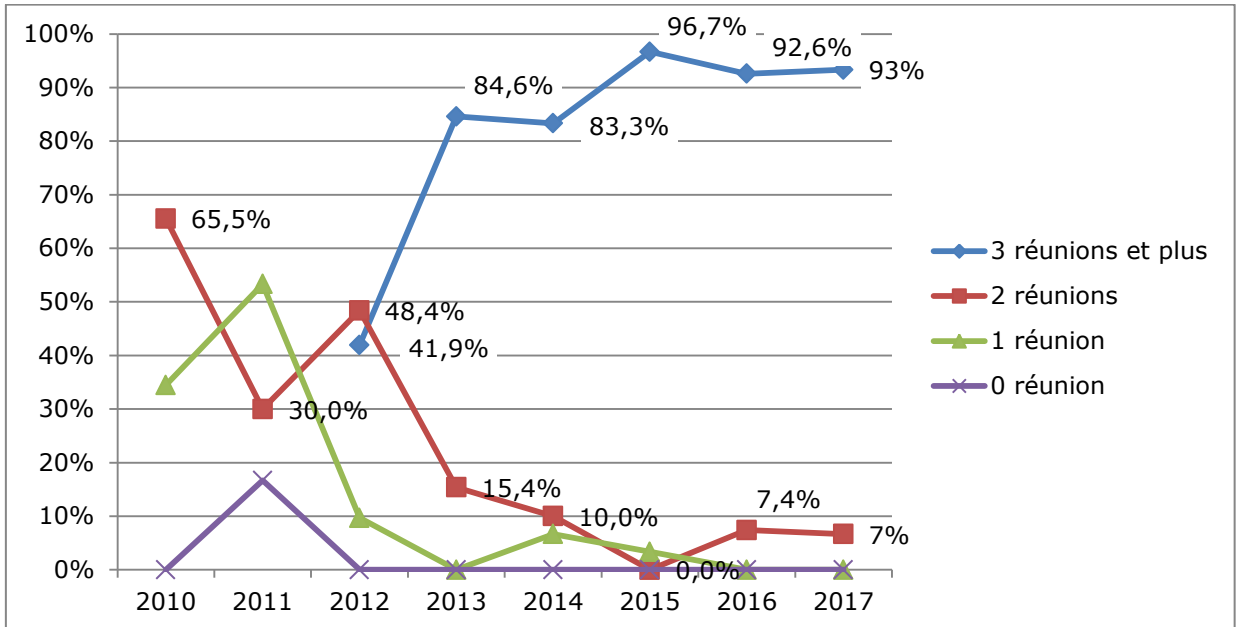
## Conclusion

**Le nombre de médecins de prévention a légèrement augmenté, l'exercice du tiers temps a sensiblement régressé et le développement des équipes pluridisciplinaires est réel, mais le taux de couverture des agents en matière de surveillance médicale, qui représente 1 médecin de prévention pour 11 629 agents (soit 1 ETP de médecin de prévention pour 15808 agents), reste insuffisant pour répondre aux obligations réglementaires prévues par le décret 82-453 du 28 mai 1982.**

### 3. Fonctionnement des CHSCT

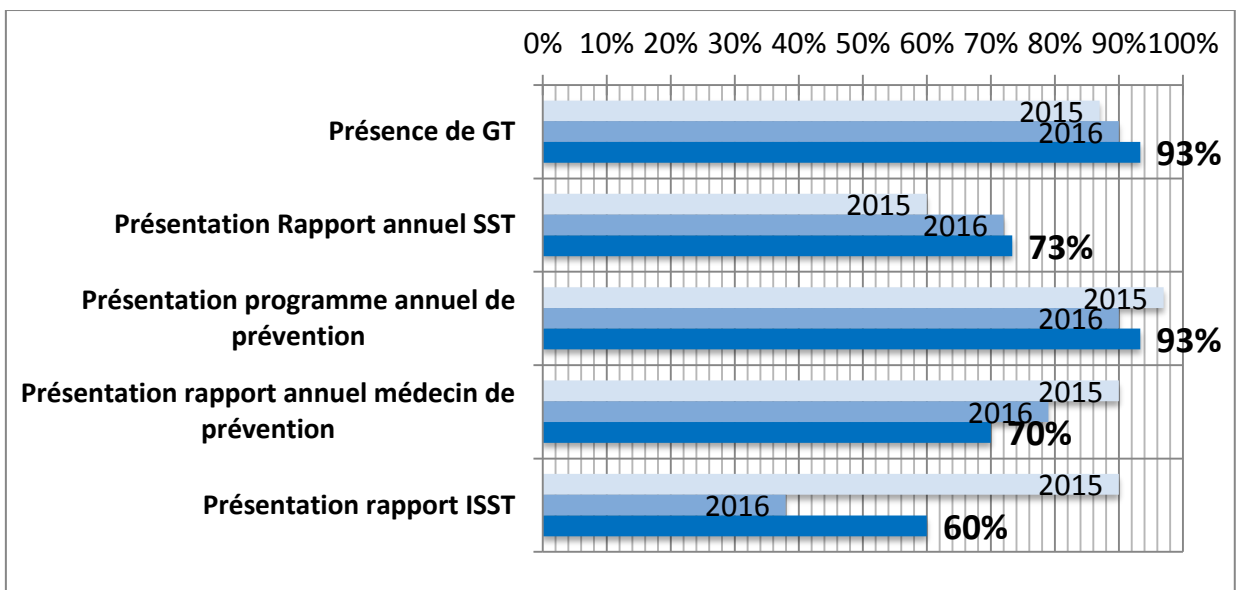
#### 3.1. Réunions des CHSCT A

- 28 académies ont réuni le CHSCT A au moins 3 fois par an
- 2 académies ont réuni le CHSCT 2 fois par an



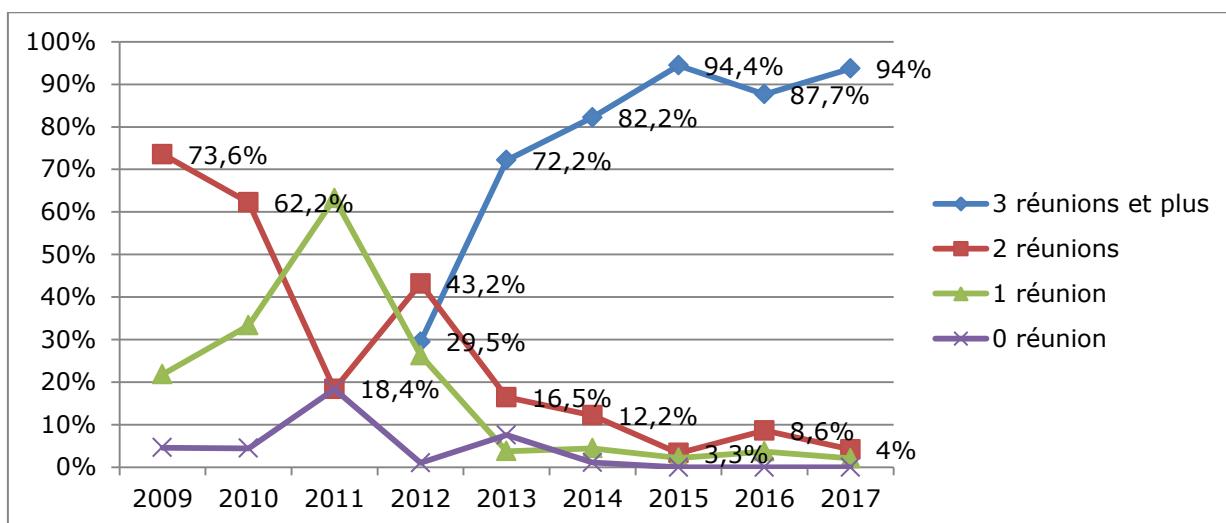
#### 3.2. Fonctionnement des CHSCT A

- 146 groupes de travail de CHSCT se sont tenus dans 28 académies
- Un rapport annuel SST a été présenté dans 22 CHSCT A
- Un programme annuel de prévention a été présenté dans 28 CHSCT A
- Le rapport annuel de médecine de prévention a été présenté dans 21 CHSCT A
- Les rapports des ISST ont été présentés dans 18 CHSCT A



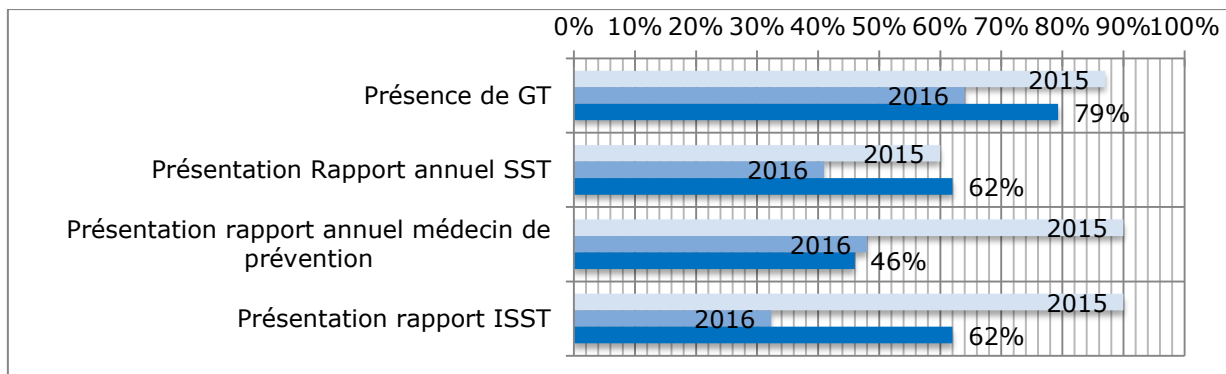
### 3.3. Réunions des CHSCT D

- 89 départements ont réuni le CHSCT D plus de 3 fois par an
- 4 départements ont réuni le CHSCT D 2 fois par an
- 2 départements ont réuni le CHSCT D 1 fois par an



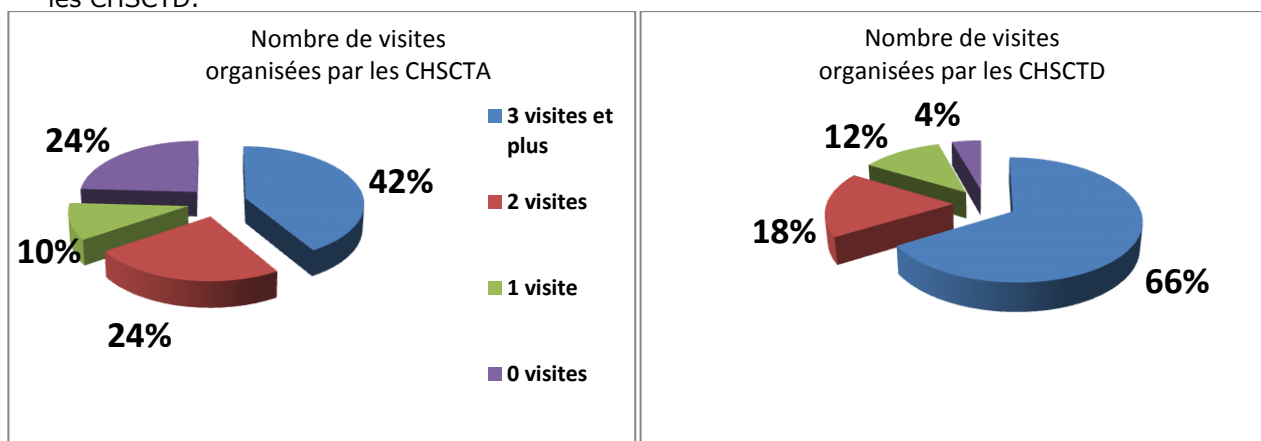
### 3.4. Fonctionnement des CHSCT D

- 330 groupes de travail de CHSCT D se sont réunis dans 23 académies
- Un rapport annuel SST a été présenté dans 62 % des CHSCT D (16 académies)
- Le rapport annuel de médecine de prévention a été présenté dans 46 % des CHSCT D (17 académies)
- Les rapports des ISST ont été présentés dans 62 % des CHSCT D (16 académies)



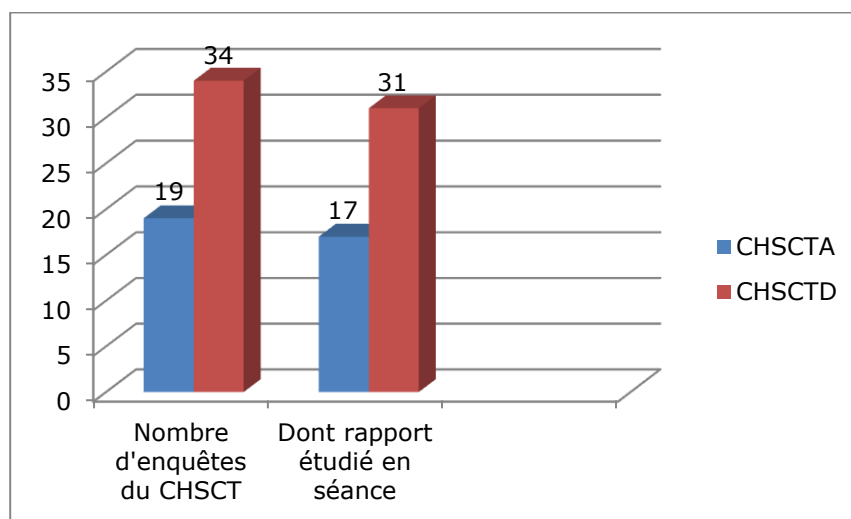
### 3.5. Visites des CHSCT

Parmi les 354 visites de CHSCT qui ont été organisées, 63 visites l'ont été par les CHSCTA et 282 par les CHSCTD.



### 3.6. Enquêtes des CHSCT

- 19 enquêtes ont été réalisées par les CHSCTA; pour 17 d'entre elles le rapport a été étudié en séance (aucune enquête n'a concerné les AT ou les MP)
- 34 enquêtes ont été réalisées par les CHSCTD; pour 31 d'entre elles le rapport a été étudié en séance (10 enquêtes ont concerné un AT et 2 une MP)



### Conclusion

**Le nombre de réunions des CHSCT académiques et départementaux a progressé au cours de ces dernières années pour atteindre le nombre minimum règlementaire de 3 réunions par an dans 93 % des académies et 94 % des départements. Des efforts doivent se poursuivre afin d'atteindre 100 % sur l'ensemble du territoire.**

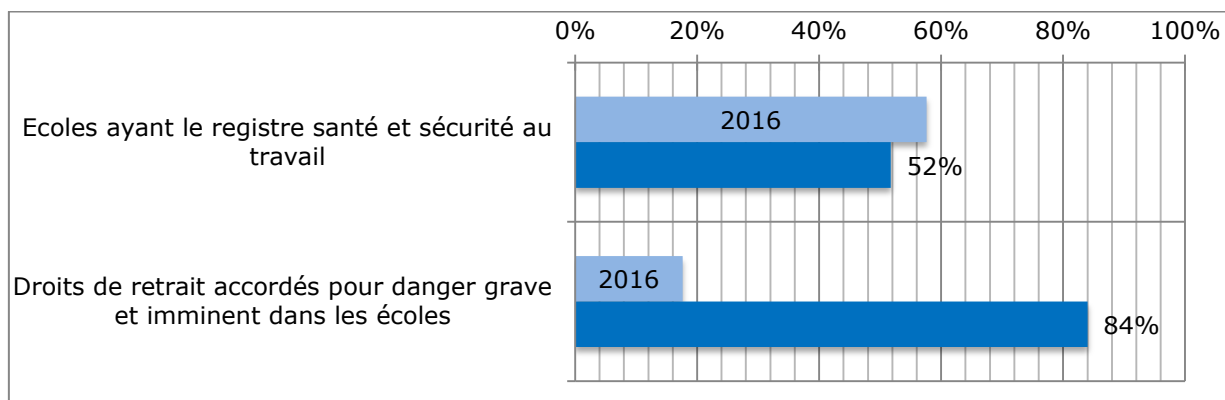
**Le nombre de visites de sites augmente significativement pour atteindre 345 visites (contre 300 en 2016).**

**La présentation des documents obligatoires est en hausse, exception faite des rapports annuels de médecine de prévention.**

## 4. Registres santé et sécurité et danger grave et imminent

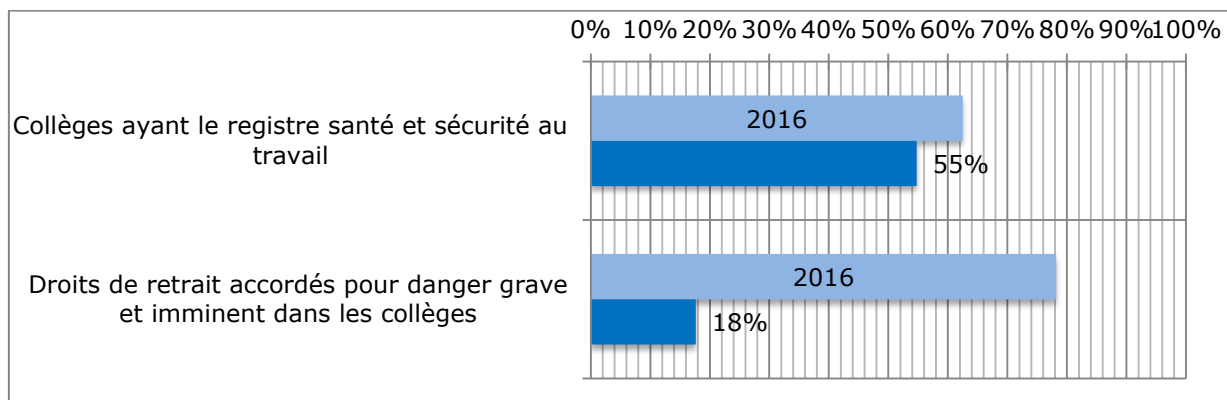
### 4.1. Ecoles

- 24 116 écoles disposent du registre santé et sécurité au travail
- 92 situations de signalements de DGI dont 62 consignées dans les registres spéciaux de danger grave et imminent
- 25 droits de retrait ont été exercés parmi lesquels 21 ont été reconnus



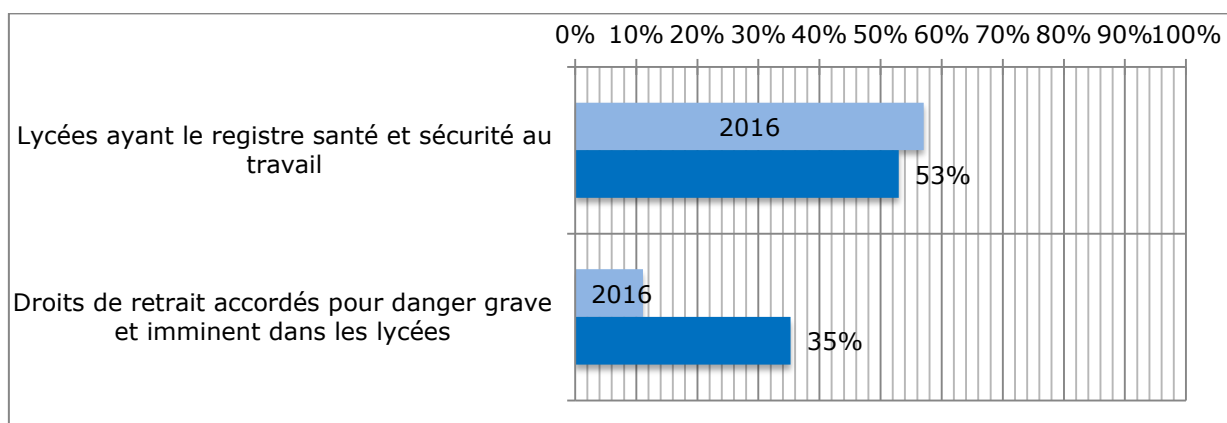
## 4.2. Collèges

- 3091 collèges disposent du registre santé et sécurité au travail
- 62 situations de signalements de DGI dont 44 consignées sur les registres spéciaux de danger grave et imminent
- 17 droits de retrait ont été exercés parmi lesquels 3 ont été reconnus



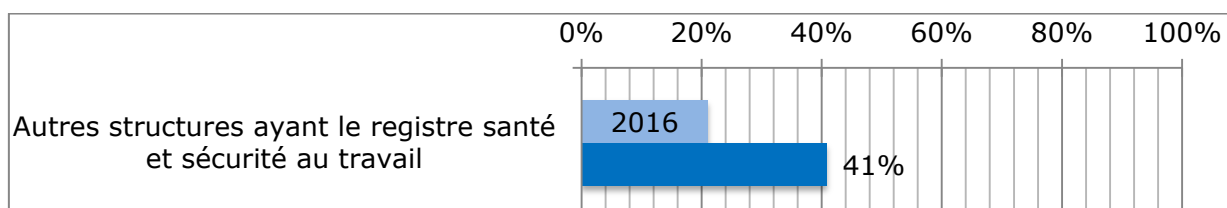
## 4.3 Lycées et EREA

- 1491 lycées et EREA disposent du registre santé et sécurité au travail
- 33 situations de signalements de DGI dont 25 consignées sur les registres spéciaux de danger grave et imminent
- 17 droits de retrait ont été exercés parmi lesquels 6 ont été reconnus



## 4.4. Registres santé et sécurité et danger grave et imminent des services administratifs (rectorats, DSDEN) et des autres structures (CIO, circonscriptions, ...)

- 275 services administratifs et autres structures ont un registre santé et sécurité au travail
- 8 situations de signalements de DGI dont 3 consignées sur les registres spéciaux de danger grave et imminent
- Aucun droit de retrait exercé pour danger grave et imminent dans les services administratifs et les autres structures



## Conclusion

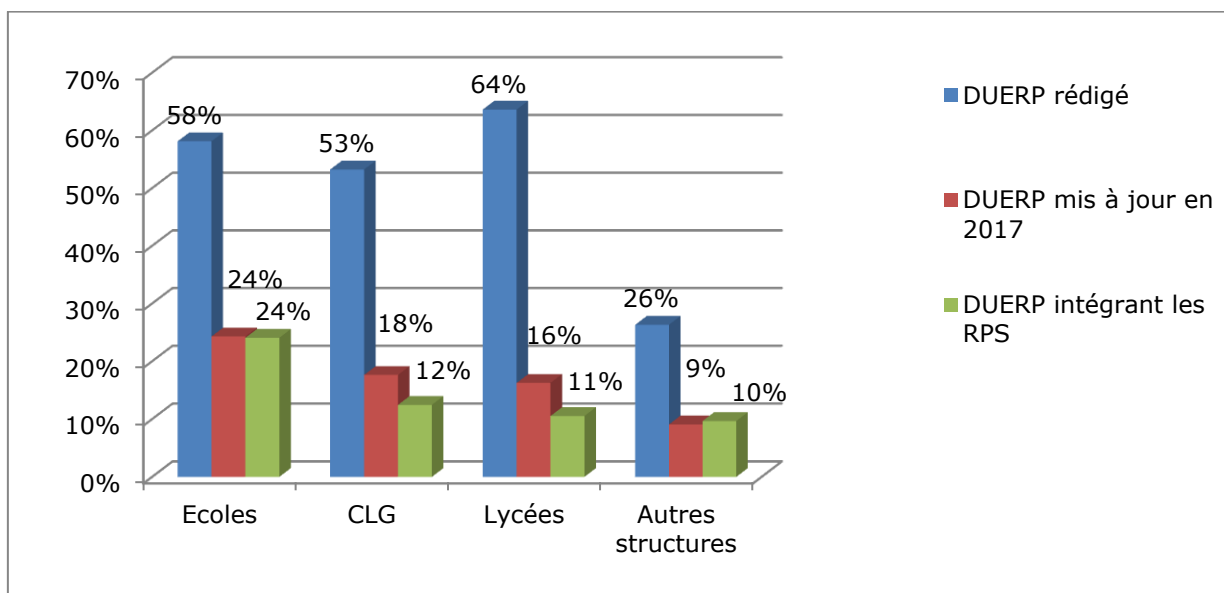
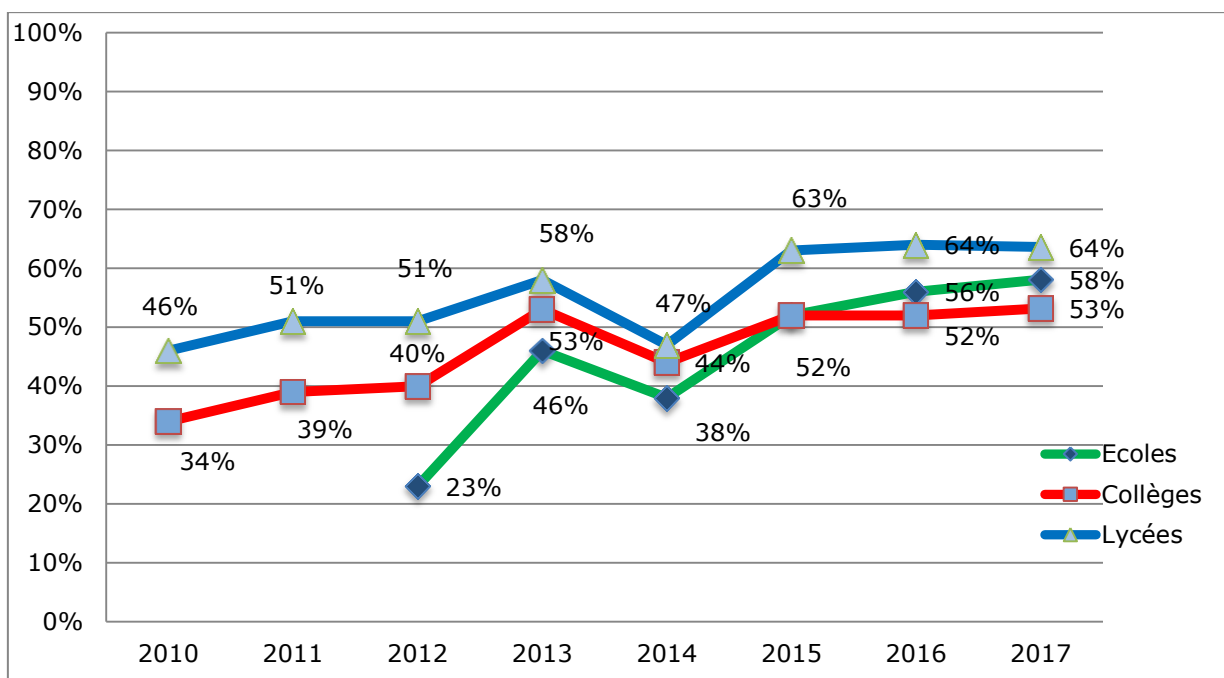
**Les registres obligatoires ne sont pas toujours présents (en version papier et éventuellement en ligne) dans les établissements scolaires et les services.**

**L'examen en CHSCT des signalements portés aux registres, prévu à l'article 60 du décret 82-453, n'est pas généralisé.**

### 5. Evaluation des risques

#### 5.1. Etablissements scolaires du premier et du second degré

- L'évaluation des risques a été réalisée dans :
  - 58 % des écoles
  - 53 % des collèges
  - 64 % des lycées
- La mise à jour de l'évaluation des risques a été réalisée dans :
  - 24 % des écoles
  - 18 % des collèges et 16 % des lycées



## 5.2. Services académiques

- Dans les services académiques (rectorats et DSDEN) les taux de réalisation des DUERP sont de 26%, les taux de mises à jour des DUERP sont de 9%

## Conclusion

**L'évaluation des risques et sa transcription dans les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) progressent légèrement dans les écoles mais stagne dans les collèges et les lycées, et restent à un niveau insuffisant avec 36 à 47 % des établissements dépourvus de DUERP.**

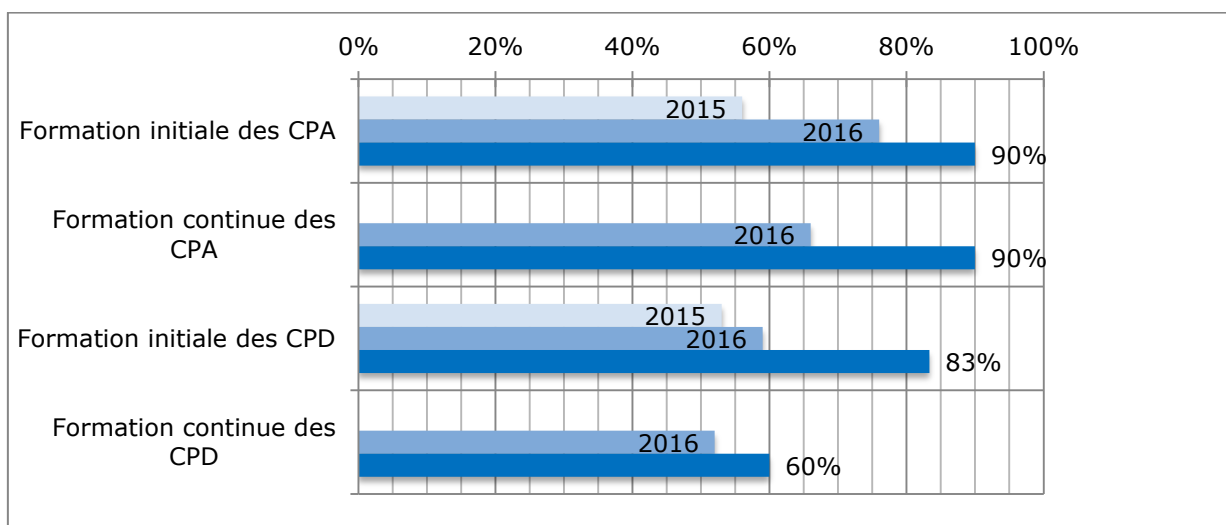
**Les DUERP sont trop rarement mis à jour, alors qu'ils devraient l'être au moins une fois par an.**

**Les DUERP n'intègrent que rarement les RPS alors que ce risque concerne l'ensemble des personnels de l'éducation nationale.**

## 6. Formation

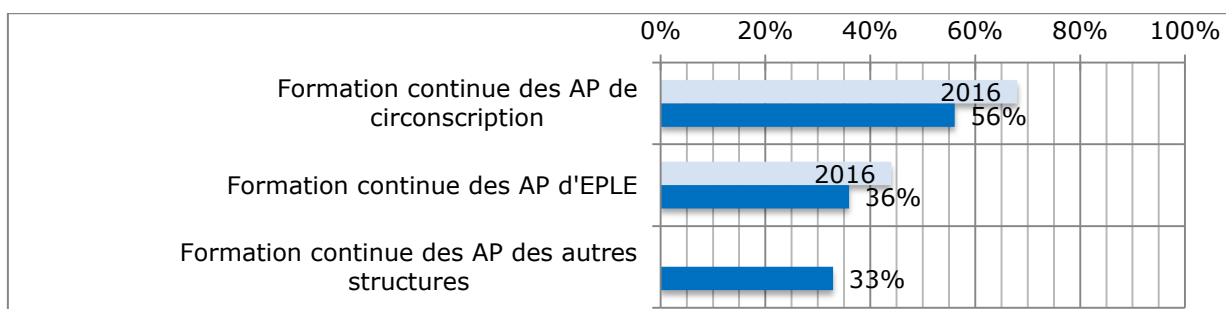
### 6.1. Formation des conseillers de prévention

- Dans 27 académies les CPA ont bénéficié d'une formation initiale
- Dans 27 académies les CPA ont bénéficié d'une formation continue
- 25 académies ont mis en place une formation initiale des CPD
- 18 académies ont mis en place une formation continue des CPD



### 6.2. Formation des assistants de prévention

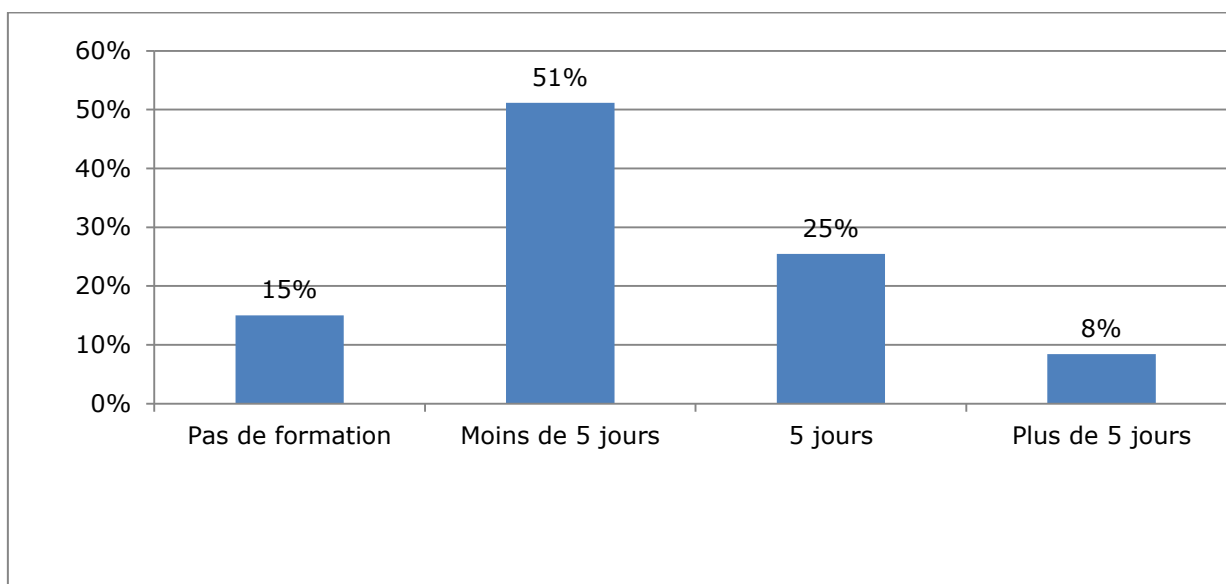
- 259 AP de circonscription ont bénéficié d'une formation initiale à leur prise de fonction
- 609 AP de circonscription ont bénéficié d'une formation continue
- 1466 AP d'EPLÉ ont bénéficié d'une formation initiale à leur prise de fonction
- 2541 AP d'EPLÉ ont bénéficié d'une formation continue





### 6.3. Membres de CHSCT (formations assurées par l'administration)

- 28 académies ont organisé la formation des membres des CHSCT A et D au cours de leur mandat (non renseigné pour deux académies)
- 15 % des membres des CHSCT n'ont pas bénéficié de formation.



**La formation initiale et continue des conseillers de prévention progresse cette année : les CPA et CPD nouvellement désignés reçoivent depuis 2016 une formation initiale mise en place par la DGRH et organisée par l'ESENE SR.**

**La DGRH a également mis en place un programme de formation continue avec l'ESENE SR pour tous les CPA.**

**Il existe par ailleurs, dans le cadre du renforcement de l'animation du réseau des conseillers de prévention académiques, deux séminaires annuels des CPA organisés par la DGRH.**

**La formation continue des assistants de prévention, indispensable pour renforcer leur rôle de conseil auprès de leur supérieur hiérarchique, en particulier dans l'évaluation des risques professionnels, a concerné la moitié des AP des circonscriptions et le tiers des AP des EPLE et des services.**

## 7. ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Les données du bilan sont extraites de la base de données ANAGRAM qui couvre le périmètre :

- **des agents titulaires** (les agents stagiaires étant assimilés aux agents titulaires),
- **des agents non titulaires recrutés sur un contrat à durée déterminée d'une durée égale ou supérieure à 12 mois à temps complet ou recrutés sur un contrat à durée indéterminée à temps complet** (Les ATMP des agents sous contrat à temps incomplet ou inférieur à 1 an sont gérés par les caisses primaires d'assurance maladie).

### 7.1. Les accidents du travail

#### 7.1.1. Les agents victimes d'accidents du travail (AT)

En 2017, **13 554 agents titulaires ou non** de l'éducation nationale, soit 1,1 %, ont été victimes d'un accident du travail, de trajet ou en mission (1,3 % en 2016) (fig. 1) ayant fait l'objet d'une reconnaissance.

- Les accidents reconnus avec arrêt de travail se répartissent en 69 % d'accidents sur le lieu de travail, 25 % d'accidents de trajet et 6 % d'accidents en mission.
- Les femmes, environ 70 % des agents, ont eu 77,9 % des AT et 74.8 % des journées d'arrêt de travail.
- Les accidents reconnus avec arrêt de travail (55,2 % des accidents) ont généré 199 424 journées d'arrêt de travail en 2017 (183 279 en 2016).
- La durée moyenne d'interruption temporaire de travail (ITT) est de 26.5 jours pour les accidents de trajet (26 en 2016), 25.6 jours pour les accidents du travail (26 en 2016) et 33.8 jours pour les accidents en mission (33 en 2016) (fig. 2)
- **L'indice de fréquence<sup>1</sup> (IF) des accidents avec arrêt hors trajet est de 4.4 (4.4 en 2016), le taux de fréquence<sup>2</sup> (TF) des accidents avec arrêt hors trajet de 2,7 (2,7 en 2016) et le taux de gravité<sup>3</sup> des accidents (TG) de 0,07 (0,07 en 2016).**

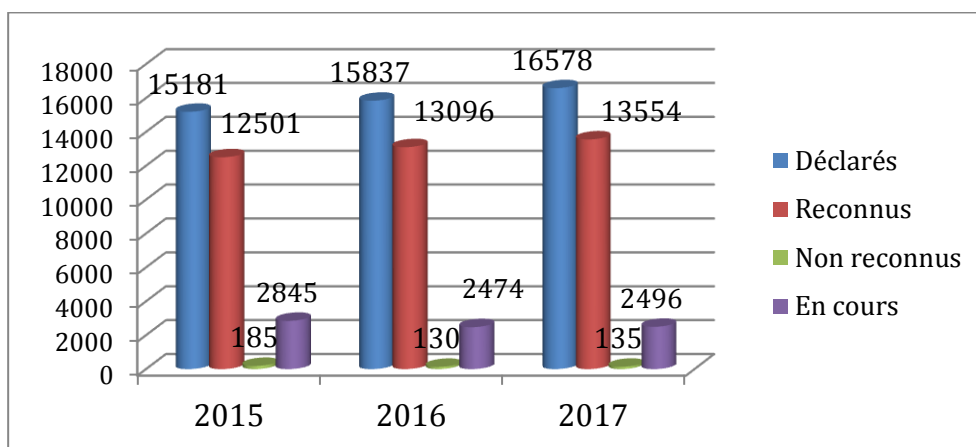


Fig. 1 : nombre d'accidents du travail ou de service

- **33,1 %** des accidents reconnus concernent des enseignants du 1<sup>er</sup> degré soit 1,3 % de ces enseignants. Ces enseignants représentent **39,2 %** des agents du MEN.
- **21.7 %** des accidents concernent des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré et les adjoints d'enseignement (hors PEPS et PLP) soit 0.8 % de ces enseignants. Ces enseignants représentent **32 %** des agents du MEN.
- **7,7 %** des accidents concernent des professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) et assimilés soit 3,4 % de ces professeurs. Les PEPS représentent **3,8 %** des agents du MEN.
- **6.8 %** des accidents concernent des professeurs de lycée professionnel (PLP), soit 1,6 % des PLP. Les PLP représentent **6,9 %** des agents du MEN.
- **8,3 %** des accidents concernent des personnels appartenant à des corps de la filière administrative, soit **1,5%** des agents appartenant à ces corps. Ces agents représentent **7,5 %** des agents du MEN.

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

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

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

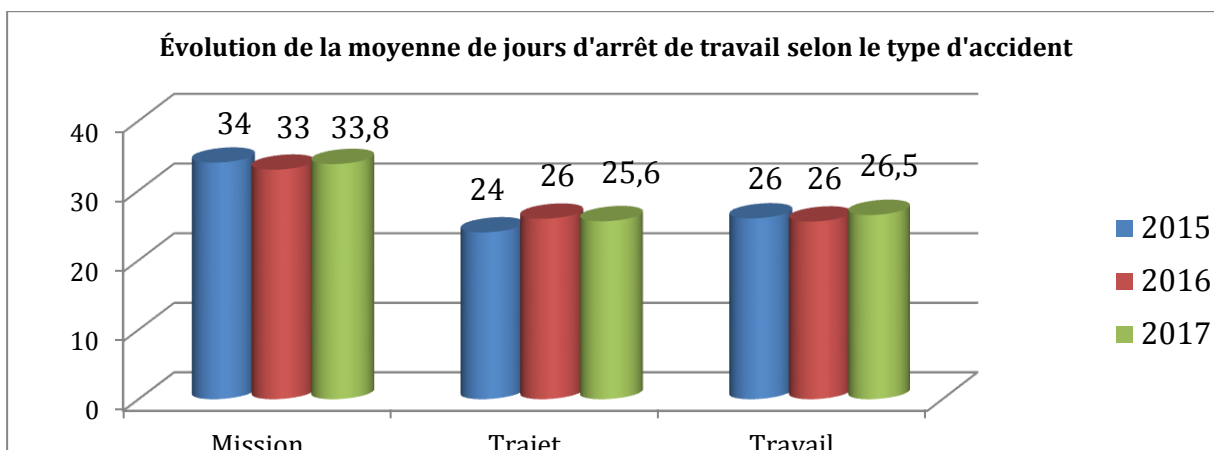


Fig. 2

### 7.1.2. Les circonstances des AT

#### Lieux des accidents :

- 54 % des accidents surviennent dans les dégagements et locaux tels que : les classes et salles de cours (14,7 %), les cours, préaux et espaces verts (12 %), les dégagements (16,4 %) et les terrains et salles de sport (10,6 %).
- 19 % des accidents surviennent sur la voie publique (véhicule, piéton, vélo) et 12,3 % sont des accidents routiers.

#### Natures des accidents :

- Les chutes de plain-pied et les glissades représentent 28,6 % des accidents et les chutes de hauteur, 6,8 %.
- Le taux des accidents dus à des agressions représente 5,1% des accidents reconnus (4,8% en 2016). Parmi ces agressions, 80,7 % de celles ayant eu lieu sur le lieu de travail ont été reconnues.

#### Natures des lésions :

- Les séquelles des accidents sont principalement des lésions ligamentaires ou musculaires telles que les entorses (22,3 %), des contusions (19,4 %), les douleurs (19,2 %) ainsi que les fractures (8,6 %).
- Les troubles musculo-squelettiques tels que les cervicalgies, lumbagos ou sciatiques représentent 8 % des séquelles des accidents.

### 7.2. Les maladies professionnelles

- 100 maladies professionnelles (MP) ont été déclarées en 2017 (fig. 3).
- 104 maladies professionnelles ont été reconnues en 2017 dont 28 déclarées en 2017 et 76 déclarées avant 2017.
- Les MP liées aux troubles musculo-squelettiques (tableau 57, 97 et 98 du code de la sécurité sociale) sont les plus fréquentes. Elles représentent 77 % des MP reconnues en 2017 contre 79 % en 2016 et 75 % en 2015.
- Les MP liées à l'amiante (tableau 30 et 30 bis du code de la sécurité sociale) représentent 10 % des MP reconnues en 2017 contre 11 % en 2016 et 13 % en 2015 (fig. 4).

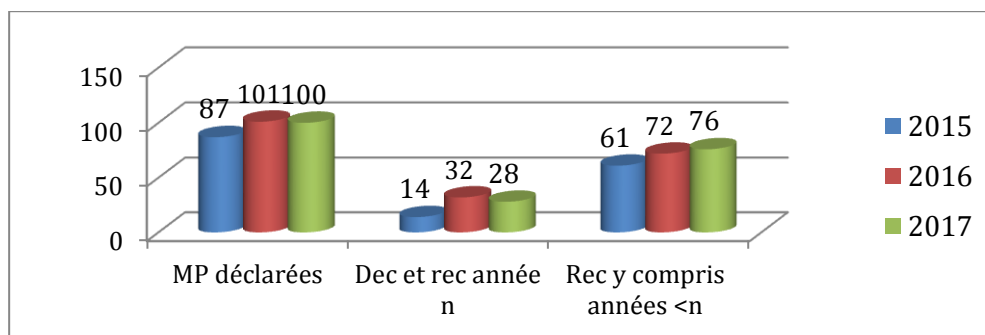


Fig. 3

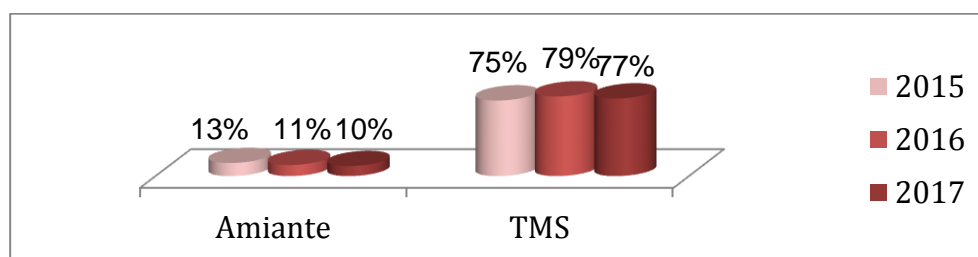


Fig. 4

**Le nombre d'accidents de service ou du travail est en légère augmentation par rapport à 2016. Toutefois, on constate une stabilisation des indices et taux de fréquence et de gravité par rapport à 2016.**

**Une connaissance plus fine des types d'accidents et de leurs causes permettrait de mettre en œuvre les actions préventives et correctives nécessaires, notamment dans le cadre des travaux des CHSCT académiques et des CHSCT départementaux. Les représentants des personnels doivent être informés de tous les accidents afin de pouvoir procéder aux enquêtes réglementaires quand celles-ci sont rendues nécessaires par la gravité ou le caractère répété des accidents et de proposer des mesures de prévention.**

**Une meilleure information sur les procédures de déclaration des accidents et des maladies professionnelles devrait contribuer à enrayer le phénomène de sous-déclaration que semble révéler le nombre peu élevé de maladies professionnelles déclarées.**

## **8. Fonctionnement du CHSCT ministériel.**

### **8.1. Les réunions du CHSCTMEN**

Le CHSCTMEN s'est réuni quatre fois en 2017.

- 14 mars, 16 mai, 27 juin, et 29 novembre 2017.

Les procès-verbaux des réunions du CHSCTMEN et les avis adoptés par le CHSCTMEN sont téléchargeables sur le site [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr) à la rubrique santé et sécurité au travail.

Dans le cadre des travaux du CHSCTMEN, six groupes de travail se sont réunis en 2017.

- 10 mars, 2 mai, 1<sup>er</sup> juin, 6 juillet, 8 et 14 novembre 2017.

### **8.2 Les points examinés dans les réunions du CHSCTMEN et des groupes de travail**

Les points récurrents :

- le bilan santé et sécurité au travail 2016,
- le bilan des accidents de service, du travail et des maladies professionnelles 2016,
- la synthèse des rapports d'activité des médecins de prévention pour les années 2015-2016,
- le bilan de l'activité des inspecteurs santé et sécurité au travail 2015-2016,
- le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2016,
- les orientations stratégiques ministérielles de l'éducation nationale 2017-2018,
- les rapports 2015 et 2016 de l'Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement,
- le bilan 2015 des réseaux « Prévention, Aide et Suivi » (réseaux PAS),
- le guide méthodologique en matière de prévention des risques professionnels et accompagnement des personnels confrontés à des situations difficiles avec des élèves à besoins éducatifs particuliers ou à comportement perturbateur

Autres points :

- la responsabilité des enseignants accueillant des enfants faisant l'objet d'un projet d'accueil individualisé (PAI),
- les enquêtes des CHSCT, en particulier à l'occasion de tentatives de suicides ou de suicides,
- le bilan de la convention 2013-2016 et le plan d'actions Handicap 2017-2019,
- la sécurité des écoles, des collèges et des lycées – nouvelles mesures 2017,
- les conditions de travail des personnels enseignants stagiaires,
- le projet d'arrêté relatif au télétravail,
- les conditions de correction et de convocation au baccalauréat,
- les conséquences de la suppression des contrats aidés sur les conditions de travail,
- la situation en Guadeloupe et à Saint Martin après l'ouragan IRMA.

### **8.3 Les documents élaborés**

- le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2016,
- les orientations stratégiques ministérielles de l'éducation nationale 2017-2018,
- la synthèse des rapports d'activité des médecins de prévention pour les années 2015-2016.

## 9. Conclusions

**Les registres réglementaires (santé et sécurité au travail et signalement de dangers graves et imminents), qui sont des outils essentiels d'information des chefs de services, ne sont pas systématiquement présents et accessibles dans les établissements et les services, et les personnels ne sont pas toujours informés de leur usage.**

**La formation initiale et continue des CPA et CPD est en nette progression en 2016 et 2017 ; les quotités de temps allouées aux missions de CPD sont également en augmentation.**

**Le nombre de DUERP a légèrement progressé dans les écoles et les collèges mais est resté stable dans les lycées ; les mises à jour sont rarement effectuées alors qu'elles devraient l'être au moins une fois par an.**

**Les DUERP n'intègrent que rarement les RPS alors que ce risque concerne l'ensemble des personnels de l'éducation nationale.**

**Les AP, surtout ceux des EPLE, ne semblent pas disposer du temps nécessaire pour assurer leur mission de conseil auprès de leur supérieur hiérarchique.**

**Le faible nombre de médecins de prévention ne permet pas de réaliser toutes les missions réglementaires.**

**Le nombre de réunions, de visites et de groupes de travail des CHSCT est en progression.**

**Les représentants des personnels devraient être informés de tous les accidents afin de pouvoir procéder aux enquêtes réglementaires quand celles-ci sont rendues nécessaires par la gravité ou le caractère répété des accidents et de proposer des mesures de prévention.**

**Il conviendrait d'envisager une meilleure information sur les procédures de déclaration des accidents et des maladies professionnelles, de manière à enrayer le phénomène de sous-déclaration que semble révéler le nombre peu élevé de maladies professionnelles déclarées.**