



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

30 juin 2015

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 30 juin 2015, sous la présidence de M. Philippe SANTANA, chef de service, adjoint à la directrice générale des ressources humaines (DGRH).

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

Participent à cette réunion :

✓ les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaires

Pour la FSU : M. Lionel DELBART
Mme Luce DESSEAU
M. Hervé MOREAU
M. Jean-Luc PINON

Pour l'UNSA : Mme Monique NICOLAS

Pour FO : M. Guy THONNAT

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

Pour l'UNSA : M. Dominique DUPASQUIER

✓ les représentants du personnel suppléants présents à cette séance

Pour la FSU : Mme Patricia BRAIVE

Au titre de la médecine de prévention

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

Au titre de l'hygiène et de la sécurité

- M. David SAVY, conseiller prévention des risques professionnels de la DGRH.

Au titre des ISST

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

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

- Mme Annick DEBORDEAUX, chef du bureau
- Mme Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI, adjointe au chef du bureau
- Mme Patricia VALENCY-LAGARDE, chargée du secrétariat administratif du CHSCTMEN

En qualité de personnes qualifiées :

- lors de l'examen du point 4 de l'ordre du jour : MM. Jean-Marie SCHLERET et Jean-Michel BILLIQUOD, président et secrétaire général de l'Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement
- lors de l'examen du point relatif aux mutations pour rapprochements de conjoints des personnels enseignants pour 2015 : Mme Véronique MAURY, expert au titre de FO

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

❖ ❖ ❖

A titre liminaire, **les représentants de la FSU** donnent lecture d'une déclaration (cf. annexe 1).

M. Santana indique qu'il prend note de ces éléments. S'agissant de la réforme territoriale, il précise que les recteurs d'académie travaillent, à ce stade, à l'élaboration des projets de feuilles de route qui doivent accompagner les éventuelles fusions d'académies. Ces feuilles de route sont loin d'être finalisées. Le secrétaire général du MENESR reçoit parallèlement l'ensemble des organisations syndicales. Le cadre de travail est construit selon deux principes : l'emploi public sera préservé et aucune mobilité géographique ne sera imposée. L'académie qui « disparaîtra » sera le berceau d'accueil naturel des services déconcentrés nouvellement créés. La création de ces nouveaux services sera accompagnée de mesures de reconversion, sous volontariat des agents concernés. Il n'est pas question d'opérer des coupes dans les services ou dans les effectifs. Il s'agit en tout état de cause d'une réorganisation.

S'agissant du temps syndical attaché aux fonctions de membres des CHSCT des services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, **M. Delanoë** rappelle qu'un groupe de travail s'est tenu le 17 juin dernier. Le projet de circulaire destinée aux académies a été amendé par les représentants du personnel et a été présenté à quelques académies. Il propose d'adresser aux représentants du personnel la dernière version de ce document qui sera mis à la signature de la directrice générale. Cette circulaire sera présentée au CHSCTMEN qui se tiendra au cours de l'automne 2015. Cette circulaire n'a pas vocation à être présentée au comité technique ministériel. L'objectif de la DGRH n'est pas de contourner le comité technique. Mais il est indispensable que les académies disposent très vite des éléments de cadrage en la matière.

Le représentant de FO considère que cette circulaire, ainsi que l'arrêté, doivent être soumis au comité technique ministériel.

Les représentants de la FSU considèrent que l'enjeu est désormais d'élaborer un arrêté, même si la diffusion d'une circulaire revêt un caractère urgent.

Le représentant de FO fait état de son accord en ce qui concerne l'urgence de cadrer le dispositif des moyens syndicaux avec les recteurs. Il faudra toutefois veiller à ce que les responsables locaux appliquent cette circulaire.

Règlement intérieur

M. Santana rappelle que lors de la séance du 12 mars 2015 du CHSCTMEN, les représentants du personnel ont souhaité modifier les articles 3 et 18 du règlement intérieur qui avait été adopté par cette instance lors de la séance du 9 février 2012, afin de consacrer la pratique qui permet aux représentants suppléants de participer aux débats. La même demande a été faite par les représentants du personnel du comité technique ministériel de l'éducation nationale. Toutefois, cette pratique ne dispose pas d'assise réglementaire, l'article 70 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique disposant que « les suppléants peuvent assister aux séances du comité sans pouvoir prendre part aux débats ». La réponse de la DGAFP a par conséquent été négative. Comme elle l'a fait pour le comité technique ministériel, l'administration s'engage formellement lors de cette séance, à ce que les représentants suppléants puissent continuer, comme par le passé, à participer aux débats. Le présent procès-verbal tiendra lieu de complément au règlement intérieur du CHSCTMEN adopté lors de la séance du 9 février 2012.

Les représentants de la FSU font observer qu'ils n'avaient pas demandé une véritable modification, mais une simple suppression d'un membre de phrase. Ils comprennent toutefois la position de la DGAFP, mais se demandent quel sera l'impact de cette décision sur les CHSCT départementaux et académiques.

M. Santana répond que des accords locaux seront effectivement nécessaires et invitent les représentants du personnel à faire remonter à l'administration centrale les situations des académies et des départements dans lesquels ces accords locaux ne seront pas conclus. Des rappels à l'ordre (mesurés) pourront être adressés en tant que de besoin aux présidents des instances locales.

Le représentant de FO considère qu'il ne s'agit quand même pas d'un bon signal pour les instances locales.

Avis concernant m@gistère

M. Santana évoque ensuite la réponse apportée aux représentants du personnel par lettre du 16 juin dernier concernant l'avis émis par le CHSCTMEN lors de sa séance du 12 mars 2015 à propos de la plateforme de formation

m@gistère. Une imprécision s'est glissée dans cette lettre qui va par conséquent faire l'objet d'une prochaine rectification afin de lever toute ambiguïté. La construction d'une formation hybride est en effet obligatoire, même si l'utilisation de m@gistère ne l'est pas.

Les représentants de la FSU rappellent que la réponse faite par le représentant de la Direction du numérique pour l'éducation (DNE) lors de la séance du CHSCTMEN du 11 mai dernier leur semblait pourtant très claire : tel qu'il est conçu, le dispositif m@gistère ne peut revêtir de caractère obligatoire pour les personnels.

M. Santana répond que l'administration ne s'est jamais engagée sur le caractère non obligatoire de la formation hybride. Une formation présentielle à 100 % est en effet impossible à mettre en œuvre. Il donne lecture des précisions apportées récemment par la DNE.

Les représentants de la FSU rappellent que leurs collègues du premier degré se forment de manière permanente et que m@gistère n'apporte pas une formation satisfaisante. Lorsqu'une formation est de qualité, les personnels s'en saisissent rapidement. Ils évoquent la situation de l'académie de la Guadeloupe dans laquelle le recteur s'apprête à effectuer un précompte d'un trentième sur les salaires des personnels qui ne se sont pas connectés à m@gistère.

M. Santana rappelle que les personnels qui ne le souhaitent pas ou qui ne le peuvent pas peuvent utiliser un autre système que m@gistère et que l'administration doit leur proposer autre chose. C'est d'ailleurs ce qui se pratique dans certaines académies, comme celle de Versailles. Il propose que la lettre rectificative soit retravaillée en accord avec le secrétaire du CHSCTMEN ou, plus exactement, avec l'ensemble des représentants du personnel du CHSCTMEN. Il s'engage à intervenir auprès du recteur de l'académie de la Guadeloupe, afin qu'il n'y ait pas de sanction financière pour les personnels qui ne veulent pas utiliser le module hybride.

Les points inscrits à l'ordre du jour sont ensuite examinés.

1 – Approbation du procès-verbal de la séance du CHSCTMEN du 11 mai 2015

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

2 – Rapport annuel 2014 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. Savy présente le bilan de la santé et de la sécurité au travail portant sur l'année 2014, en insistant tout particulièrement sur les encadrés (cf. annexe 2).

M. Santana fait observer que le nombre d'accidents de service ou du travail est en légère augmentation par rapport à 2013 et demande si la cause en est connue.

Le représentant de FO considère que ce bilan est uniquement statistique et qu'il n'est pas meilleur que ceux des années précédentes. Il ne prend pas en compte la réalité des situations, notamment en ce qui concerne les accidents du travail et les agressions dont sont victimes les personnels sur leur lieu de travail. Il en va de même pour les maladies professionnelles puisque seulement 88 maladies professionnelles ont été reconnues comme telles. Pourtant la totalité des personnels travaillant sur écran se plaint de troubles musculo-squelettiques (TMS). Cela pose la question de la médecine de prévention. 6 académies n'ont pas de médecin de prévention et le recrutement d'infirmières ne peut se substituer au recrutement de médecins. S'agissant du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), il rappelle que la réalisation de celui-ci est de la responsabilité des chefs de service et non des directeurs d'école et chefs d'établissement. Il déplore que les risques psycho-sociaux (RPS) fassent essentiellement l'objet de mesures de prévention secondaire et tertiaire. La prévention primaire passe ainsi à la trappe ; le MENESR doit se poser des questions et agir à la source des RPS, ce qui passe par l'arrêt des contre-réformes en cours qui les génèrent. Quant aux TMS, l'administration doit se pencher sur la prévention et le suivi médical des agents. Enfin, la formulation visant, dans les conclusions du rapport annuel, à associer les organisations syndicales à la réalisation de ce bilan ne lui convient pas et il demande son retrait. Ce bilan est le bilan de l'administration.

Les représentants de la FSU font remarquer que le constat est le même chaque année et que les évolutions sont peu importantes. Ils se demandent quelle est l'utilité de ce constat. Ils partagent le constat de sous-déclaration des accidents de travail et rappellent, par exemple, que les enseignants d'EPS ont trois fois plus d'accidents de travail que

les autres enseignants ; or, aucune priorité n'est définie, aucune conclusion n'est tirée de cet état de fait. Il en va de même pour la médecine de prévention. Ils soulignent que les médecins de prévention effectuent des tâches qu'ils ne devraient pas effectuer. S'agissant du tiers-temps, ils souhaiteraient que le bilan de l'an prochain apporte des précisions supplémentaires et ne se borne pas à une réponse globalisée. Ils souhaiteraient connaître le nombre d'infirmières et de psychologues par académie. L'augmentation du nombre d'accidents de travail devrait inciter les académies et les départements à mettre en place des actions de prévention. Enfin, la baisse du taux de réalisation du DUERP est certes inquiétante mais il convient aussi de se demander ce que devient ce document lorsqu'il est réalisé.

M. Santana répond qu'un certain nombre de constats a été dressé depuis plusieurs années. Il propose d'adresser à chaque recteur la photographie de son académie en regard de la photographie nationale, afin d'envisager avec lui des marges possibles de progrès. Cette photographie s'appuiera sur plusieurs indicateurs de pilotage, comme le nombre de conseillers de prévention académiques, le taux de réalisation du DUERP ou le nombre de médecins de prévention. Une grille de lecture sera par conséquent mise au point. Il précise toutefois que la pénurie de médecins de prévention s'apparente actuellement à un déficit structurel.

M. Hourriez rappelle que le contrôle de l'évaluation des risques professionnels a fait l'objet d'un rapport des ISST, qui est disponible sur le site internet des inspections générales.

Le représentant de FO considère que c'est à la Ministre de l'éducation nationale qu'il conviendrait de faire remonter la photographie de son département ministériel.

M. Santana répond que les procès-verbaux du CHSCTMEN sont adressés systématiquement au cabinet et que le conseiller de la Ministre chargé de ces questions se rend systématiquement disponible pour une réunion, en cas de besoin.

Les représentants de la FSU trouvent intéressante l'idée d'envoyer aux recteurs une photographie de leur académie, mais la barre devra être fixée suffisamment haut pour qu'ils mesurent le travail qui reste à faire.

Les représentants de l'UNSA font état de leur accord pour passer du quantitatif au qualitatif mais il conviendra d'être prudent dans la formulation des recommandations aux recteurs afin de ne pas les froisser.

M. Delanoë précise qu'on est loin d'avoir épuisé toutes les conséquences de la première génération de l'accord en matière de santé et de sécurité au travail. Les recteurs ont besoin d'accompagnement. L'ensemble des réseaux des acteurs de prévention (médecins de prévention, conseillers de prévention académiques, ISST, conseillers techniques de services sociaux) a été réuni au premier semestre 2015. Ce dialogue va être approfondi autour de quelques priorités grâce à des séminaires inter-académiques délocalisés dédiés aux questions SST. Deux questions seront essentiellement abordées : le DUERP (un groupe de travail composé d'ISST sera mis en place) et la prévention des RPS. Dès la rentrée, un groupe de travail avec des académies sera mis en place pour avancer sur un projet de plan de déploiement d'actions de prévention en matière de RPS, de façon à concevoir un dispositif de prévention primaire.

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 2014 est soumis au vote des représentants du personnel :

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

Le représentant de FO indique qu'il ne prend pas part au vote.

Le rapport annuel recueille l'avis favorable du CHSCTMEN.

3 – Orientations stratégiques ministérielles 2015-2016

M. Savy présente les orientations stratégiques ministérielles 2015-2016 (cf. annexe 3).

Les représentants de l'UNSA se félicitent de l'évolution des orientations stratégiques ministérielles et demandent quelques ajouts :

- Préciser la notion de chef de service ;
- Présenter les lettres de cadrage des conseillers de prévention devant les CHSCT ;
- Indiquer la possibilité pour les représentants du personnel de demander la création de groupes de travail ;
- Faire un focus sur les deux jours de formation des représentants du personnel à la prévention des RPS.

Les représentants de la FSU constatent que leurs demandes de modifications ont été intégrées mais souhaitent eux aussi quelques ajouts :

- Indiquer Inspecteurs d'académie - DASEN ;
- Revoir le titre de l'axe 2 dans le sommaire ;
- Préciser la notion de chef de service ;
- Evoquer la surveillance médicale renforcée (et non le suivi médical particulier) ;
- Renforcer la formation aux RPS des chefs de service dans l'axe 1 ;
- Indiquer « l'intégration de la prévention des RPS dans les DUERP sera initiée et développée » dans l'axe 4.1.

Le représentant de FO fait remarquer que la réalisation du DUERP est de la responsabilité du chef de service. Il souhaite qu'il soit fait référence au guide juridique de la DGAFP d'avril 2015 et fait observer que le décret évoque le suivi médical particulier. Par ailleurs, il trouve étonnante la formulation qui prévoit que le CHSCT « pilote » la médecine de prévention. Le développement de la prévention primaire en matière de RPS relève du Ministre. Il souhaite ajouter les nouvelles technologies en ce qui concerne la prévention des risques professionnels. Il redoute que les groupes de travail se substituent aux CHSCT. Il considère que son organisation syndicale n'est pas là pour proposer des actions de prévention primaire et secondaire en matière de RPS mais est preneuse des propositions de l'administration en la matière.

M. Santana rappelle que l'objectif des groupes de travail est de donner vie aux CHSCT. Les groupes de travail sont des émanations des CHSCT.

Les représentants de la FSU font observer que les CHSCT qui fonctionnent le mieux sont ceux qui travaillent les dossiers en groupe de travail en amont des réunions plénières. Ils demandent qu'il soit précisé que les groupes de travail sont convoqués à l'initiative du président, de sorte que les représentants du personnel puissent bénéficier des autorisations spéciales d'absence de l'article 15 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique et non des dispositions de l'article 75-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié.

Le docteur Garcin précise que la surveillance médicale renforcée concerne le risque CMR (cancérogènes mutagènes et toxiques pour la reproduction).

M. Santana invite les trois organisations syndicales à faire remonter très rapidement leurs ultimes demandes de modifications à l'administration, afin que celle-ci les intègre dans le document définitif.

Les orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et établissements relevant de l'éducation nationale de l'année scolaire 2015-2016 sont soumises au vote des représentants du personnel :

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

Abstention : 1 voix (FO)

Les orientations stratégiques ministérielles recueillent l'avis favorable du CHSCTMEN.

4 – Rapport 2014 de l'Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement

M. Schléret indique qu'il s'agit du 19^{ème} rapport de l'Observatoire. Le mandat de celui-ci a été renouvelé en novembre 2014. Enfin, l'agrément de l'ONSAEE vient d'être renouvelé pour 5 ans.

Il présente la synthèse du rapport 2014 (cf. annexe 4) en insistant sur l'accessibilité des écoles et tout particulièrement sur le constat de 25% d'écoles neuves non accessibles en toute autonomie, la sécurité incendie, le DUERP, les formations professionnelles, scientifiques et technologiques et les risques majeurs. Un important travail sur la sécurité incendie et la sensibilisation des écoles par les sapeurs-pompiers sera mené en 2015.

Les représentants de la FSU soulignent trois éléments importants du rapport pour les questions abordées en CHSCTM. L'enquête menée pour réaliser le rapport de l'Observatoire montre que les collègues trouvent un intérêt à réaliser et actualiser les DUERP lorsqu'ils ont été formés à cet outil. Il convient par conséquent d'inciter l'administration à les former dans ce domaine, il y a un besoin. S'agissant des plans particuliers de mise en sûreté (PPMS), l'expérience présentée dans le rapport montre qu'il est nécessaire qu'il y ait une impulsion de l'Éducation Nationale mais aussi des préfetures et des collectivités territoriales. Enfin, s'agissant de l'accessibilité, il ne faut pas

se contenter des « normes » mais avoir recours aux ergonomes pour prendre en compte l'activité réelle qui doit pouvoir se développer dans les locaux.

M. Schléret répond qu'il convient effectivement de parler « d'accessibilité raisonnée », c'est-à-dire qu'il convient de repérer les obstacles avec les personnes en situation de handicap. L'administration doit convaincre les maîtres d'ouvrage de ne pas se contenter d'appliquer des normes. S'agissant des PPMS, il convient effectivement de mettre en place une chaîne complète de sensibilisation. Enfin, la formation à la réalisation des DUERP fait partie des propositions de l'ONSAEE.

Le représentant de FO rappelle que le chef d'établissement n'est en aucun cas responsable de la réalisation du DUERP car il n'est pas chef de service. Les DUERP doivent être élaborés sous l'autorité des chefs de service et la notion de chef de service doit être définie par arrêté ministériel. Il évoque également la multiplicité des questionnaires dans les écoles qui s'avère décourageante et rappelle que les PPMS, quand ils existent, doivent être intégrés dans les plans communaux de sauvegarde (PCS). La sécurité des établissements doit être intégrée dans un plan général.

M. Schléret reconnaît que la multiplicité des enquêtes peut s'avérer nuisible. Il s'étonne du désaccord concernant le DUERP dans la mesure où le SNPDEN a donné son accord. Enfin, l'articulation PPMS/PCS lui semble indispensable.

M. Santana remercie M. Schléret. Le rapport annuel de l'ONSAEE constitue un document de référence dont la DGRH partage les orientations de travail.

5 – Informations diverses

M. Delanoë précise qu'un groupe de travail est prévu le mardi 7 juillet au matin, en présence de l'ESENER, afin de recueillir les souhaits des représentants du personnel du CHSCTMEN en matière de formation. Trois jours (sur les cinq jours de formation dont bénéficient les membres du CHSCTMEN à chaque nouvelle mandature) seront organisés dans des délais rapides.

6 – Questions diverses

1) Bilan des demandes de mutation pour rapprochement de conjoints des personnels enseignants au titre de l'année 2015

M. Delanoë précise que l'expert désigné par FO (Mme Véronique Maury) sera entendu lors de la présente séance sans lui apporter de réponses ; ce sujet sera en effet inscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CHSCT qui se tiendra au cours de l'automne 2015. Le bilan des opérations de mutation ne sera effectué qu'au mois de septembre prochain. Les éléments exposés par Mme Maury seront portés à la connaissance du service des personnels enseignants de la DGRH dont un représentant viendra s'exprimer et répondre aux questions des représentants du personnel lors de la prochaine séance.

Les représentants de la FSU rappellent que leur organisation syndicale est également porteuse de la même situation. Ils ont été alertés sur les difficultés rencontrées dans le département de Seine Saint Denis par les personnels enseignants du premier degré pour obtenir des temps partiels, des disponibilités, des allègements de service et des exeat.

Le représentant de FO ajoute que la situation est la même pour les personnels enseignants du second degré et pour les personnels administratifs. Les résultats des demandes de mutations ne sont pas satisfaisants.

Mme Maury évoque tout d'abord la situation des enseignants du second degré et tout particulièrement de la filière technologique. Les barèmes permettant d'obtenir une mutation sont extrêmement hauts. Par ailleurs, les capacités d'accueil dans chaque département sont limitées. Trop d'enseignants restent affectés à titre provisoire. Même les collègues bénéficiant d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) rencontrent des difficultés pour obtenir leur mutation. Certains collègues ont des problèmes sociaux graves. Il existe par ailleurs un problème en ce qui concerne les lauréats des concours réservés du second degré ; ils sont affectés dans des académies différentes de celles dans lesquelles ils ont accompli le début de leur carrière en tant que contractuel. Suite à la réforme STI, de nombreux enseignants ont des difficultés pour pouvoir obtenir une mutation.

Dans l'enseignement du premier degré, 40 % des personnels (contre 65 % en 2010) ont obtenu leur mutation pour rapprochement de conjoints en 2015. La situation de la Seine Saint Denis est à cet égard emblématique. Les conséquences de ces séparations de conjoints sont désastreuses sur le plan psychologique, tant pour les agents que pour leurs conjoints. Elles entraînent souvent des arrêts maladie ou des demandes de mise en disponibilité, lorsque la situation financière le permet, voire des démissions (de plus en plus fréquentes). S'agissant des DOM ; les ineat et les exeat ne coïncident souvent pas.

M. Santana considère qu'il s'agit de trouver un équilibre au sein de cette instance entre les problèmes systémiques (susceptibles d'entraîner des recommandations de l'administration centrale aux services déconcentrés) et les cas particuliers qui sont de la compétence des CHSCT locaux. Il rappelle qu'il existe des commissions qui siègent après les CAP et qui ont vocation à réexaminer un certain nombre de cas particuliers. Il s'agit de trouver un équilibre entre deux exercices, l'examen des situations particulières par les instances paritaires, d'une part et l'équilibre des emplois, d'autre part.

Le représentant de FO indique qu'il souhaite attirer l'attention de l'administration sur les conséquences de certaines situations sur la santé des personnels. Les CHSCT n'ont effectivement pas vocation à se substituer aux CAP mais sont parfaitement dans leur rôle en traitant des incidences de la gestion des agents sur leur santé.

Les représentants de la FSU insistent sur la situation des personnels enseignants du premier degré. Des réunions de bilan ont eu lieu au ministère. On constate que la situation se dégrade, notamment dans les académies de Versailles et de Créteil. 11 % des personnels ont obtenu satisfaction en Seine Saint Denis (contre 22 % au niveau national). Ils souhaiteraient que cette situation évolue, notamment dans le premier degré où la mobilité est bloquée en raison du système des exeat et des ineat. Dans de telles conditions, la phase d'ajustement que constitue le deuxième mouvement est bloquée. Le département de la Seine Saint Denis s'est déjà adressé à la Ministre à ce sujet. Cette situation génère d'énormes RPS. Les difficultés de permutation s'avèrent encore plus grandes pour les personnes handicapées. Ils citent le cas d'une enseignante qui a obtenu sa permutation pour le département des Ardennes, souhaite l'annuler, faute de pouvoir y exercer ses fonctions sur un poste d'adaptation, mais n'y parvient pas. Les représentants de la FSU dénoncent ensuite l'insuffisance de moyens en termes d'allègements de service et les difficultés pour obtenir des temps partiels sur autorisation. Ils souhaiteraient une gestion plus humaine de la part des DASEN qui s'adressent à des êtres humains. Ils sont attachés à l'équilibre des barèmes mais constatent que le mouvement est étroitement lié aux recrutements. Il est ainsi plus facile d'obtenir une mutation dans certaines disciplines. La problématique s'articule autour d'une vision à long terme pour les collègues, qui vont être obligés de travailler plus longtemps, compte tenu de la réforme du régime des retraites. Cette situation est source de traumatismes.

Le représentant de FO soumet l'avis suivant au vote :

Le droit à mutation est inscrit dans le statut général de la fonction publique.

Le CHSCT M du 30 juin 2015 a entendu les différentes contributions présentées sur la situation des personnels demandant un rapprochement de conjoint ou une mutation dans le cadre du « handicap ».

Les conséquences sur la santé des agents qui se trouvent dans ces situations sont indéniables. Elles sont parfois dramatiques.

Le CHSCT M rappelle donc les termes de l'article 60 de la loi 84-16 : « Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Priorité est donnée aux fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, aux fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité lorsqu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts, aux fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article [L. 5212-13](#) du code du travail et aux fonctionnaires qui exercent leurs fonctions, pendant une durée et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles. Priorité est également donnée aux fonctionnaires placés en situation de réorientation professionnelle pour les emplois correspondant à leur projet personnalisé d'évolution professionnelle. »

Le CHSCT M demande donc :

- le respect des articles 60 et 61 de la loi 84-16 pour tous les personnels ;*
- et pour les personnels enseignants du 1er degré, que toutes les situations d'ineat et d'exeat soient facilitées y compris après la rentrée scolaire ;*
- que toutes les possibilités de mutation soient favorisées avec une réécriture des circulaires plus favorable ;*
- qu'il soit procédé au recrutement de stagiaires en nombre suffisant pour permettre les mutations.*

Pour : 5 voix (4 pour la FSU et 1 pour FO)
Abstentions : 2 voix (pour l'UNSA)

L'avis est réputé émis par le CHSCTMEN.

2) Situation de l'école Jules Guesde au Havre

Mme Martineau-Gisotti explique que cette école relève de l'éducation prioritaire et se situe en zone de sécurité prioritaire. Elle a été confrontée depuis la rentrée à des phénomènes de violences verbales et physiques nombreux. L'équipe enseignante est composée uniquement de personnels non titulaires et par conséquent inexpérimentés. Le contexte urbain se caractérise par une forte implantation de réseaux de trafiquants de drogue. En février dernier, un professeur surnuméraire a été affecté, une aide administrative à la direction a été recrutée. La ville a engagé des travaux d'embellissement et de sécurisation. La police nationale assure une permanence hebdomadaire dans l'enceinte de l'école. Un projet pédagogique renouvelé est en cours d'élaboration. Ces moyens seront pérennisés à la rentrée 2015 avec le maintien de l'aide administrative et la mise en place d'un enseignant dans le cadre du dispositif « plus de maîtres que de classes ». La situation de cette école a été évoquée lors des CHSCTD du 5 février 2015 et du 18 juin 2015. Une visite du CHSCTD sur site a eu lieu le 29 juin au matin.

Les représentants de la FSU remercient l'administration de s'être penchée sur la situation de cette école dans laquelle 300 signalements ont été recensés. Les mesures annoncées ne résoudront toutefois pas les problèmes vécus au quotidien par les personnels. Il faudrait parvenir à mettre en place des actions de prévention primaire, en envisageant, notamment, la fermeture de cette école et la répartition de ses élèves dans d'autres écoles de la ville.

3) Situation du collège de Falck en Moselle

Mme Martineau-Gisotti indique que des éléments ont été demandés les 4 et 19 juin 2015 au bureau des personnels de direction des lycées et collèges, sans réponse à ce jour. La situation de ce collège sera évoquée lors de la prochaine séance du CHSCTMEN.

Les représentants de la FSU font observer que les relations se tendent entre chefs d'établissement et communauté éducative dans un nombre grandissant d'établissements. Ce phénomène est par conséquent à examiner de près.

4) Difficultés rencontrées par les personnels enseignants stagiaires

Les représentants de la FSU souhaitent évoquer les conditions de travail des personnels enseignants stagiaires. Ils n'ont en effet pas constaté d'amélioration en ce qui concerne la fatigue et le stress des stagiaires par rapport à la situation des années précédentes. Sur 800 stagiaires, 11,4 % sont affectés en éducation prioritaire, 16 % effectuent plus d'une heure de trajet par jour, 16 % font des heures supplémentaires, 20 % des tuteurs ne sont pas sur le même établissement, 47 % déclarent ressentir du stress, 50 % vivent des tensions avec leurs formateurs, 36 % répondent à des injonctions sans lien avec leur métier, 70 % s'estiment insuffisamment formés pour gérer les tensions avec leurs élèves.

M. Santana répond que des recommandations sont adressées chaque année aux secrétaires généraux d'académie, afin d'améliorer les conditions de travail des personnels enseignants stagiaires. Les modules de formation à la conduite de classe doivent être proposés dès les premières semaines de stage par les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE). S'agissant du poids de l'année de formation, l'administration a revu les maquettes proposées aux stagiaires à l'occasion de la signature des contrats de la vague E. Il en sera de même lors de la signature des contrats des autres vagues. Des parcours adaptés doivent être proposés aux stagiaires (200 h à l'année au maximum) et le temps de tutorat doit être intégré au maximum dans le temps de formation.

5) Difficultés rencontrées par les personnels enseignants accueillant des enfants au comportement perturbé

M. Santana indique que cette question relève de la compétence de la DGESCO, qui n'a pas encore été saisie. Cette question sera inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du CHSCTMEN.

Les représentants de la FSU rappellent que de nombreux personnels du premier degré sont en souffrance du fait de l'accueil d'enfants au comportement perturbé, qu'ils soient ou non en situation de handicap. Ces enseignants ne peuvent gérer certains élèves et toute la classe est alors en souffrance. Le nombre d'enfants au comportement perturbé

est en augmentation. Certes, les AESH (accompagnants des élèves en situation de handicap) existent mais ils sont insuffisamment formés et n'exercent pas leurs fonctions à plein temps. Par ailleurs, les places dans les établissements spécialisés sont en nombre insuffisant. Les collègues attendent des réponses professionnelles de la part des IEN et des DASEN.

Le représentant de FO souligne que la loi sur le handicap a rendu ces situations ingérables pour les personnels enseignants.

Les représentants de la FSU précisent que l'accompagnement doit aller de pair avec l'intégration. Ces situations sont préjudiciables aux enseignants mais aussi aux autres enfants. Il s'agit en fait d'une problématique de moyens, notamment de moyens en AVS (auxiliaires de vie scolaire), dont les contrats ne sont pas systématiquement renouvelés. Ils estiment que la réponse doit être donnée au niveau départemental mais aussi par le ministère des affaires sociales.

M. Santana répond que cette question doit faire l'objet d'une instruction précise, afin d'effectuer un bilan précis lors de la prochaine séance du CHSCTMEN. Le service gestionnaire des AVS, la DGESCO et le ministère des affaires sociales seront contactés.

Les représentants de la FSU évoquent la question de la formation à la gestion d'enfants difficiles. Certains DASEN refusent les départs en formation des enseignants pour des raisons de coût financier.

M. Santana rappelle que ce sujet faisait pourtant l'objet d'une des priorités de la circulaire de rentrée 2013.

M. Santana remercie les personnes présentes de leur participation aux débats du CHSCTMEN et lève la séance à 18 heures 15.

Le président
Philippe SANTANA

Le secrétaire
Hervé MOREAU

ANNEXE 1

Déclaration préalable de la FSU



Déclaration de la FSU au CHSCT MEN du 30 juin 2015

-A ce jour, nous sommes sans nouvelle de l'arrêté , ni de la circulaire concernant les moyens syndicaux des membres des CHSCT qui définit les modalités de conversion et de mutualisation des autorisations d'absence. La FSU rappelle qu'un arrêté spécifique doit faire la liste des CHSCT qui bénéficient de moyens majorés comme le prévoit le décret du 27 octobre 2014.

Pour la troisième rentrée , des membres des CHSCT vont de nouveau être en grande difficulté pour assurer leurs missions faute de remplaçants puisque certains DASEN ou recteurs ne se sont jamais appuyés sur la circulaire de juillet 2013 pour accorder les moyens humains.

-Lors du précédent CHSCT, la FSU vous avait alerté sur les conséquences de la réforme territoriale. Pour les agents, il y a urgence à ce que le CHSCT se saisisse de cette question : quels personnels ? quel calendrier ? quelles mesures préventives ? vont être mises en place dans le cadre de la réorganisation des services , source importante de risques psycho sociaux. L'article 57 de décret 2011-774 prévoit qu'en cas de projets d'aménagements importants, le CHSCT soit consulté. Les personnels sont aujourd'hui très inquiets. La FSU demande que ce point soit mis à l'ordre du jour du prochain CHSCT.

Le CHSCT d'aujourd'hui doit traiter des orientations stratégiques 2015-2016 et du bilan de la situation générale de la Santé Sécurité au travail et Conditions de Travail : en cette fin scolaire, les personnels subissent la dégradation générale du climat scolaire, les créations de postes ne permettent pas de faire face à l'accroissement démographique, ni à la prise en charge des élèves en difficulté scolaire, en situation de handicap ou ayant des troubles du comportement. Les stagiaires qui entrent dans le métier ont également bien du mal à gérer la préparation de l'admission au concours, le master 2 (pour la plupart) et la responsabilité d'une classe.

La gestion des ressources humaines se fait, souvent, de façon de plus en plus brutale : impossibilité de muter pendant plusieurs années même quand une priorité existe (rapprochement de conjoint, handicap..), refus des temps partiels et des disponibilités quand elles ne sont pas de droit, refus d'allègements de services pour raison médicale même quand le médecin de prévention l'a préconisé.

Il est nécessaire que le CHSCT MEN soit alerté sur ces difficultés, que les recteurs et les DASEN gèrent les personnels autrement que dans une stricte politique d'austérité budgétaire

Il est nécessaire que des groupes de travail soient mis en place pour permettre la mise en oeuvre de mesures qui permettent de mettre un terme à la dégradation des conditions de vie et de travail des personnels des établissements et des services qui dépendent du MEN.

ANNEXE 2

Bilan 2014 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

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

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
DGRH C1

Affaire suivie par :

David Savy

Conseiller prévention
des risques professionnels

Téléphone

01 55 55 01 72

Fax

01 55 55 19 10

Courriel

david.savy

@education.gouv.fr

Christine Garcin

Médecin conseiller technique
des services centraux

Téléphone

01 55 55 38 11

Fax

01 55 55 38 11

Courriel

christine.garcin

@education.gouv.fr

72 rue Regnault
75243 Paris Cedex13

**Comité d'hygiène, de sécurité
et des conditions de travail
ministériel de l'éducation nationale**

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 2014

Ce rapport a reçu l'avis favorable du CHSCT MEN lors de la séance du 30 juin 2015.

LE RAPPORT ANNUEL 2014 a été établi à partir :

- du bilan des accidents de service et du travail portant sur l'année 2014 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 2014,
- 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 rapports d'activité des médecins de prévention pour les années 2013-2014,
- des orientations stratégiques ministérielles 2013-2014, 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 accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP)**

Tous les accidents de service et de travail ainsi que les maladies professionnelles de tous les services académiques de l'éducation nationale sont recensés dans le logiciel ANAGRAM dès lors qu'ils font l'objet d'une déclaration.

- **Bilan des risques professionnels**

L'enquête 2015 sur le bilan des risques professionnels relatif à l'année 2014 a été renseignée par 30 académies et 95 services départementaux de l'éducation nationale (SDEN) sur 95.

- **Rapport d'activité des médecins de prévention**

23 académies ont participé à l'élaboration des observations.

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

Les 30 ISST ont participé à son élaboration.

I. ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Ces données concernent les personnels en fonction dans les établissements et services de l'éducation nationale des 30 académies et dans les services centraux du MENESR.

Elles sont extraites de la base de données ANAGRAM qui gère :

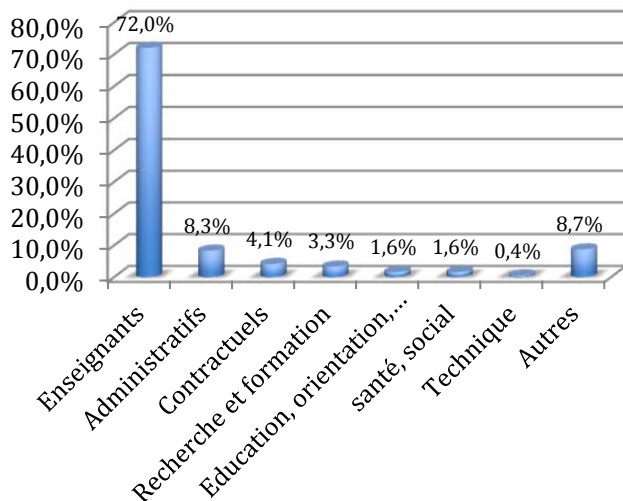
- **les agents titulaires** (les agents stagiaires étant assimilés aux agents titulaires),
- **les agents non titulaires recrutés sur un contrat à durée déterminée d'une durée égale ou supérieure à 12 mois à temps complet ou recrutés sur un contrat à durée indéterminée à temps complet** (Les ATMP des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

I.1. Les accidents du travail

I.1.1. Les agents victimes d'AT

En 2014, **12 389 agents titulaires ou non** de l'éducation nationale, soit 1,3 %, ont eu un accident du travail, de trajet ou en mission (contre 1,3 % en 2013).

- Les accidents avec arrêt se répartissent en 68 % d'accidents sur le lieu de travail, 24 % d'accidents de trajet et 8 % d'accidents en mission.
- Les femmes, environ 70 % des agents, ont eu 76 % des AT et 72 % des journées d'arrêt.
- Les agents les plus sujets aux AT se situent dans la tranche d'âge de 30 à 49 ans.
- Les accidents avec arrêt (56 % des AT) ont généré 190 457 journées d'arrêt de travail.
- La durée moyenne d'interruption temporaire de travail (ITT) est de 26 jours pour les accidents de trajet (27 en 2013), 27 jours pour les accidents du travail (26 en 2013) et 37 jours pour les accidents en mission (39 en 2013).
- **L'indice de fréquence¹ (IF) des accidents est de 5 (identique en 2013), le taux de fréquence² (TF) de 3,4 (3,1 en 2013) et le taux de gravité³ (TG) de 0,09 (0,08 en 2013).**



- **30,8 %** des accidents concernent des enseignants du 1^{er} degré soit 1 % de ces enseignants. Les enseignants du 1^{er} degré représentent **39,1 %** des agents du MEN.
- **25,1 %** des accidents concernent des enseignants du 2nd degré et les adjoints d'enseignement (hors PEPS et PLP) soit 1,8 % de ces enseignants. Ces enseignants représentent **38,9 %** des agents du MEN.
- **9,1 %** des accidents concernent des professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) et assimilés soit 3,4 % de ces professeurs. Ces enseignants représentent **3,9 %** des agents du MEN.
- **6,6 %** des accidents concernent des professeurs de lycée professionnel (PLP), soit 1,2 % des PLP. Les PLP représentent **7 %** des agents du MEN.
- **8,5 %** des accidents concernent des personnels appartenant à des corps de la filière administrative, soit 1 % des agents appartenant à ces corps. Ces agents représentent **7,9 %** 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.

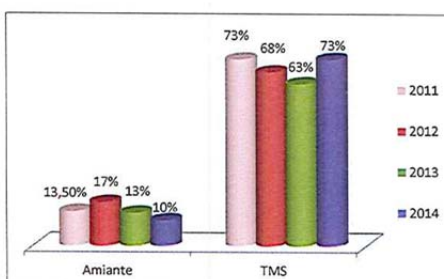
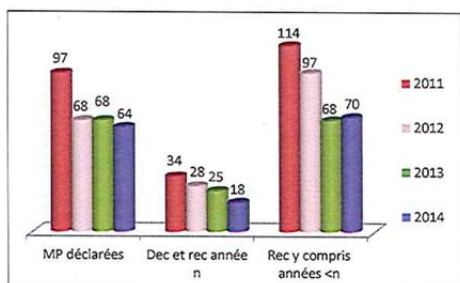
3 Le taux de gravité est le nombre de journées d'arrêt pour 1 000 heures travaillées

I.1.2. Les circonstances des AT

- 23,2% des accidents surviennent sur la voie publique dont 17,6 % d'accidents routiers.
- 55 % des accidents surviennent dans les dégagements tels que : les couloirs et escaliers (16,4 %), les classes (15,5 %), les terrains et gymnases (13 %) et les cours et préaux (12 %).
- Les chutes de plain-pied et glissades représentent 20,5 % des accidents et les chutes de hauteur 6,8 %.
- Le taux des accidents dus à des agressions est stable depuis 2012 (4%). Parmi ces agressions, 77 % de celles ayant eu lieu sur le lieu de travail ont été reconnues.
- Les séquelles des accidents sont principalement des lésions ligamentaires ou musculaires telles que les entorses (21 %), des contusions (18,4 %), des fractures (8,4 %).
- 9 % sont des troubles musculo-squelettiques tels que les cervicalgies, lumbagos ou sciatiques.

I.2. Les maladies professionnelles

- 64 maladies professionnelles (MP) ont été déclarées en 2014.
- 88 maladies professionnelles ont été reconnues en 2014 dont 18 déclarées en 2014 et 70 déclarées avant 2013.
- Les MP liées aux troubles musculo-squelettiques (tableau 57 et 98 du code de la sécurité sociale) sont les plus fréquentes. Elles représentent 73 % des MP reconnues en 2014 contre 63 % en 2013 et 68 % en 2012.
- Les MP liées à l'amiante (tableau 30 et 30 bis du code de la sécurité sociale) sont toujours en légère diminution (10 % reconnues en 2014 contre 13 % en 2013 et 17 % en 2012).



Le nombre d'accidents de service ou du travail est en légère augmentation par rapport à 2013.

Cet accroissement du nombre d'accidents du travail doit inciter les services à une plus grande vigilance.

Une connaissance plus fine des types d'accidents et de leurs causes par les CHSCTA et CHSCTD est indispensable pour permettre de mettre en œuvre les actions préventives et correctives nécessaires.

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

II. ACTEURS DE LA PREVENTION

II.1. Médecine de prévention

Les points marquants qui ressortent de la synthèse de la médecine de prévention 2014 :

Si l'offre de médecine de prévention est organisée majoritairement dans les académies, il y a cependant 6 académies qui ne disposent pas de médecins. Seulement 7 académies ont recruté une infirmière, et 9 académies ont recruté un psychologue.

II.1.2. Synthèse relative aux rapports d'activité 2013 de la médecine de prévention

II.1.2.1. Visites médicales

Pour les 23 académies ayant répondu à l'item, un total de 34 835 visites médicales a été réalisé.

Concernant l'origine des demandes de visites médicales : 64% sont réalisées à la demande des agents, 16 % à la demande de l'administration et 16% à l'initiative des médecins de prévention. Dans 4 % des cas, l'origine de la visite n'est pas connue.

En 2014, la surveillance médicale particulière a représenté 45 % de l'ensemble des visites médicales, dont 20% pour les risques professionnels.

La surveillance médicale quinquennale constitue une faible part des visites médicales à hauteur de 10 %. Elle n'est réalisée que dans certaines académies, qui ont dû la prioriser et parfois même, elle n'est pas du tout réalisée dans 11 académies

II.1.2.2. Prescriptions après visites médicales

Le nombre de visites donnant lieu à prescriptions en lien avec les risques professionnels est en légère augmentation, ainsi que le nombre de visites donnant lieu à prescription sans lien avec les risques professionnels (1144).

On constate une augmentation du nombre de propositions de mesures particulières après visites médicales, soit 8940 MP et on compte 9482 orientations

II.1.2.3. Le tiers temps

Pour les académies ayant répondu à l'item, la quotité de l'activité des médecins consacrée sur les lieux de travail avoisine les 30 % mais beaucoup d'heures sont consacrées au travail de liaison et de secrétariat.

II.1.2.2.4. Fonctionnement des services de médecine de prévention

Encore 6 académies n'ont pas de médecin de prévention : Besançon, Guyane, Limoges, Mayotte, Orléans-Tours, Reims (laquelle se tourne vers une externalisation du suivi, avec le recours à un service inter- entreprise, télétransmission)

Les médecins sont qualifiés en médecine du travail et santé publique, à hauteur de 60%, les autres médecins sont généralistes.

Ces services ont été étoffés grâce au recrutement de 11 infirmiers en plus, et 7 psychologues indispensables à la prévention et à la prise en charge des personnels en difficulté, en lien avec les 83 médecins de prévention).

Un constat identique peut être porté avec l'année précédente :

- une très légère amélioration, grâce à un début de structuration des services sans avoir encore pu régler des difficultés organisationnelles récurrentes.
- une montée en charge de la prise en charge de personnels en difficulté, toujours aussi lourde en termes de temps de consultation, le relais devrait pouvoir se faire vers un psychologue, ou vers la médecine libérale ou les services de psychiatrie en cas de nécessité.
- La conséquence en est une surveillance médicale particulière (SMP), très mal cernée et peu réalisée.

Tous les services de médecine de prévention ne sont pas systématiquement destinataires des données concernant les risques des postes de travail et de la liste des agents exposés, ce qui ne permet pas d'optimiser le suivi médical des agents exposés notamment aux agents cancérigènes mutagènes et reprotoxiques (CMR), et de ceux qui relèvent de la surveillance médicale particulière (SMP).

Un meilleur travail de repérage des risques et des agents par une collaboration plus étroite avec les services de ressources humaines permettrait de rendre l'offre de médecine de prévention bien plus efficiente.

L'organisation doit tendre vers une plus grande pluridisciplinarité des services de médecine de prévention et un travail en réseau renforcé avec tous les professionnels de la prévention, dont les conseillers de prévention.

Un renforcement du statut des acteurs (médecins, infirmiers formés en santé au travail et psychologues) est nécessaire.

Une coordination médicale renforcée avec les médecins de prévention permettrait d'élaborer des procédures communes et des outils à partir d'échanges de pratiques et d'informations.

Une cohérence de l'activité manque de manière globale, et il n'y a pas vraiment de pilotage efficace.

Les tâches sont toujours multiples pour un effectif faible par rapport au nombre d'agents à suivre et aux différentes missions et demandes.

Un plan d'action, comportant des axes prioritaires à élaborer, en trouvant une cohérence entre priorités académiques et nationales, devrait permettre de structurer cette offre de santé publique, en lien avec le CHSCT et dans le respect de la réglementation.

II.2. Agents de prévention

La connaissance des risques professionnels et leur évaluation se développent dans les académies et les départements dès lors que les agents de prévention (conseillers de prévention académiques, départementaux, assistants de prévention d'EPL, assistants de circonscription) ont les moyens de se mobiliser et de s'investir dans leurs missions.

- Toutes les académies ont un ou plusieurs conseillers de prévention académique (CPA).
Le conseiller exerce ses fonctions à temps plein dans presque toutes les académies
Ils ont reçu une lettre de cadrage.
Ils ont une bonne compétence professionnelle dans le champ de la sécurité du travail même si tous n'ont pas encore reçu la formation initiale obligatoire.
- Tous les services départementaux de l'éducation nationale (SDEN) ont un conseiller départemental (CPD)
Les CPD ne disposent pas dans leur grande majorité du temps nécessaire pour accomplir leur mission. 76 % des CPD disposent d'une lettre de cadrage (33 % en 2013). Leur formation initiale s'est développée.
- Les EPLE ont nommé (74 %) un assistant de prévention (AP)
Pour 70 % d'entre eux ils sont de catégorie C et la plupart du temps agents de la collectivité de rattachement. Seulement 23 % sont enseignants.
40 % des AP ont reçu une lettre de cadrage.
- Les circonscriptions (90 %) ont nommé un assistant de prévention
75 % ont reçu une formation initiale, mais ils ne disposent pas du temps nécessaire pour accomplir leur mission.
- 22 académies ont un service hygiène et sécurité dirigé pour un tiers par le conseiller de prévention académique, un tiers par un chef de service (DRH adjoint, DIFOR, ...), et un tiers par l'ISST.

Les conseillers de prévention académiques sont maintenant bien établis dans leur mission et deviennent des professionnels de la prévention des risques capables d'accompagner la dynamique des nouveaux CHSCTA et CHSCTD.

Afin d'accentuer ce mouvement, les SDEN doivent également donner le temps nécessaire aux conseillers départementaux pour accomplir leur mission. Conformément aux dispositions réglementaires, celle-ci doit être formalisée par la rédaction d'une lettre de cadrage, rédigée selon le modèle annexé au guide juridique d'avril 2015 relatif à l'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié.

La création de services d'hygiène et sécurité dans les académies favorise la diffusion d'outils ainsi que l'animation et la formation de l'important réseau d'assistants de prévention des EPLE et des circonscriptions.

Il convient de rappeler que la mission d'inspection est incompatible avec la mission de conseiller de prévention ou de direction d'un service hygiène et sécurité.

II.3. Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)

De plus en plus les ISST disposent d'une lettre de mission de l'IGAENR.

Chaque académie est dotée d'un seul ISST, ce qui peut sembler insuffisant dans certaines académies.

Au cours de leurs visites de contrôle, les ISST se sont particulièrement intéressés aux conditions de travail au sein des locaux de sciences des lycées.

Leurs observations ont porté sur :

- Les obligations de l'employeur vis-à-vis des agents
- Le stockage des agents chimiques dangereux
- La gestion des déchets
- L'équipement et l'aménagement des locaux.

Leurs préconisations portent sur :

- L'évaluation des risques chimiques (identification d'un référent, intégration des activités dans le DUER)
- La réalisation des inventaires des agents chimiques dangereux stockés
- L'information et la formation des agents (agents manipulant les produits, inspecteurs pédagogiques, stagiaires des ESPE)
- La surveillance médicale des agents
- Le stockage des produits (référent lors des constructions ou des restructurations)
- La gestion des déchets (évacuation des produits les plus dangereux, intervention d'un prestataire agréé pour les évacuations)
- L'équipement et l'aménagement des locaux (référent lors des constructions ou des restructurations).

Les inspecteurs santé et sécurité au travail corroborent les constats de l'enquête de la DGRH s'agissant de la prévention des risques liés aux produits chimiques dangereux. L'intégration de la prévention dans le cadre des activités pédagogiques est à développer.

II.4. COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

II.4.1 réunions des CHSCT



II.4.2 Fonctionnement des CHSCT

- Le secrétaire du CHSCT est consulté dans 83 % des académies sur l'ordre du jour des séances.
- 1 CHSCTA et 4 CHSCTD se sont réunis suite à un accident grave, 1 CHSCTD suite à un danger grave.
- 47 alertes pour danger grave, dont 29 en EPLE, ont nécessité 26 enquêtes des CHSCT.
- 18 droits de retraits, dont 11 en écoles, ont été exercés et 7 ont été accordés.
- 2 CHSCTA ont été saisis par le comité technique académique.
- L'administration académique a accepté 2 recours à un expert agréé demandé par 2 CHSCTA.
- 17 CHSCTA et 35 CHSCTD ont des groupes de travail réunis au moins 2 fois chacun dans l'année.
- Dans 22 académies, 222 visites de délégations du CHSCT ont été conduites. 87 % des visites ont fait l'objet d'un rapport en CHSCT.

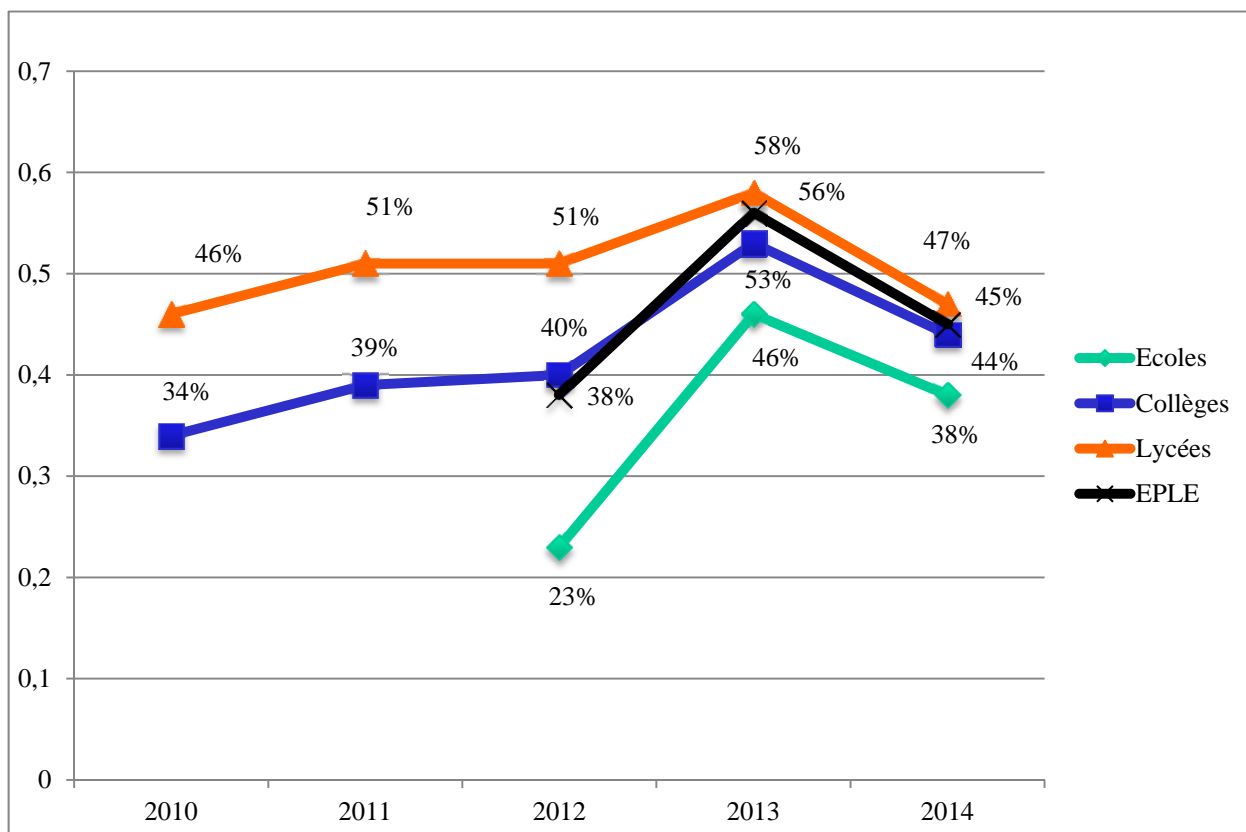
Les CHSCT sont installés dans toutes les académies et tous les services départementaux de l'éducation nationale (SDEN) avec encore des difficultés pour effectuer les 3 réunions réglementaires, particulièrement au niveau départemental.

Ces instances représentatives doivent prendre la pleine et juste mesure de leurs missions définies réglementairement. La dimension conditions et organisation de travail doit faire l'objet d'une attention particulière.

Des difficultés se rencontrent dans la planification des visites de locaux et la définition d'un protocole de visite. Le président du CHSCT doit veiller à ce que les visites se fassent obligatoirement en sa présence ou de celle de son représentant.

III. DOCUMENT UNIQUE DE L'ÉVALUATION DES RISQUES (DUER)

- 38 % d'écoles ont réalisé le DUER (46 % en 2013, 23 % en 2012, 20 % en 2010, 11 % en 2009)
- 45 % des EPLE (56 % en 2013, 44 % en 2012, 43 % en 2011, 38 % en 2010, 36 % en 2009).
- 57 % des DUER des écoles ont été mis à jour en 2014.
- 45 % des DUER des EPLE ont été mis à jour en 2014 (41 % collèges, 52 % lycées)



La dynamique constatée les années précédentes montre un point d'arrêt.

Cette situation peut parfois s'expliquer par le manque de transition entre équipes dirigeantes des établissements lors des changements.

Afin de progresser dans ce domaine, il paraît important d'inscrire la démarche d'évaluation des risques et de programmation des actions de prévention dans les actes de gestion des établissements.

Il est indispensable de réaliser l'inventaire exhaustif des risques, y compris des risques psychosociaux, identifiés dans les écoles, les EPLE, les services et les structures de l'académie afin que le document unique devienne l'outil déterminant de la politique de prévention des risques professionnels de l'académie, du SDEN et des établissements.

IV. DOCUMENTS REGLEMENTAIRES

- **Rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail**

23 académies déclarent présenter un rapport annuel en CHSCTA, et 12 académies déclarent en présenter un devant leurs CHSCTD.

12 académies recueillent l'avis du CHSCTA et 3 académies pour leurs CHSCTD.

- **Programme annuel de prévention des risques professionnels**

25 académies déclarent présenter un programme en CHSCTA, et 19 académies déclarent en présenter un devant leurs CHSCTD.

18 académies recueillent l'avis du CHSCTA sur le programme et 11 académies le recueillent auprès de leurs CHSCTD.

- **Rapport d'activité du médecin de prévention**

22 académies déclarent étudier le rapport de médecine de prévention en CHSCTA et 16 académies déclarent le faire en CHSCTD.

- **Fiche collective de risque**

Seulement 2 académies déclarent être en possession de la fiche collective de risques.

- **Rapport d'activité de l'ISST**

22 académies déclarent étudier le rapport de l'ISST en CHSCTA et 13 académies déclarent le faire en CHSCTD.

- **Bilan des ATMP**

Si 23 académies déclarent informer leur CHSCTA des ATMP, 7 effectuent des enquêtes avec les membres du CHSCT. 10 enquêtes ont été réalisées dans ce cadre..

Les académies et les départements, majoritairement, établissent un bilan et élaborent un programme annuel de prévention et les présentent en CHSCT académiques et départementaux. Cependant ils ne recueillent pas formellement l'avis des représentants des personnels et ne le transmettent pas à leurs comités techniques.

Les données fournies par ANAGRAM doivent être utilisées pour présenter un bilan des ATMP aux représentants du personnel en CHSCT.

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

V. RISQUES PROFESSIONNELS PARTICULIERS

V.1. Risques psychosociaux (RPS)

- Globalement 75 % des académies abordent au sein de leurs CHSCT les risques psychosociaux de leurs agents. Plus rarement, elles les inscrivent dans le document unique et arrêtent des actions dans le programme annuel de prévention (50 %).
- 23 académies ont un groupe de travail dédié à ce risque.
- Les académies ont développé des dispositifs de prévention tertiaire par la mise en place de cellule d'écoute, et secondaire avec des actions d'information et de formation en direction des personnels d'encadrement, des assistants de prévention et des membres de CHSCT.
- L'organisation du travail n'est pas encore abordée de manière généralisée (seulement 20 % des académies).
- Le dispositif de signalement auprès du ministère ne garantit pas, loin s'en faut, un recensement exhaustif des suicides et tentatives de suicide. Toutefois, sans préjuger des causes de ces actes, 12 suicides et 3 tentatives sur l'année scolaire 2014/2015 (situation au 28 mai 2015), 16 suicides et 5 tentatives de suicide en 2012/2013, 18 suicides et 10 tentatives en 2013/2014 ont été portés à la connaissance du ministère.

La plupart des académies s'est saisie des risques psychosociaux.

L'intégration de ces risques dans les documents uniques d'évaluation des risques reste à développer. Le développement d'actions de prévention primaire reste à réaliser.

Les CHSCT doivent être saisis en amont des questions pouvant avoir des conséquences sur la santé des agents, notamment dans le cas de projets d'aménagements importants susceptibles de modifier l'organisation du travail .

V.2. Troubles musculo squelettiques (TMS)

- Si les académies abordent les troubles musculo squelettiques dans leurs CHSCT, très peu en ont fait un thème d'étude et ont mis en place des actions, mis à part quelques actions de formation à la prévention des risques liés à l'activité physique.
- Les fiches de prévention des expositions pour les risques liés aux « contraintes physiques marquées » auxquelles peuvent être soumis certains des agents ne sont établies que dans 4 académies.

Les troubles musculo squelettiques représentent les 2/3 des maladies professionnelles reconnues à l'éducation nationale.

Les académies et les SDEN doivent mettre en œuvre les fiches de prévention des expositions qui permettraient aux chefs d'établissement et chefs de service de mettre en place les mesures adéquates aux postes de travail des agents recensés par le biais de l'évaluation des risques inscrite dans le DUER.

V.3. Cancérogènes mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR)

V.3.1 CMR hors amiante

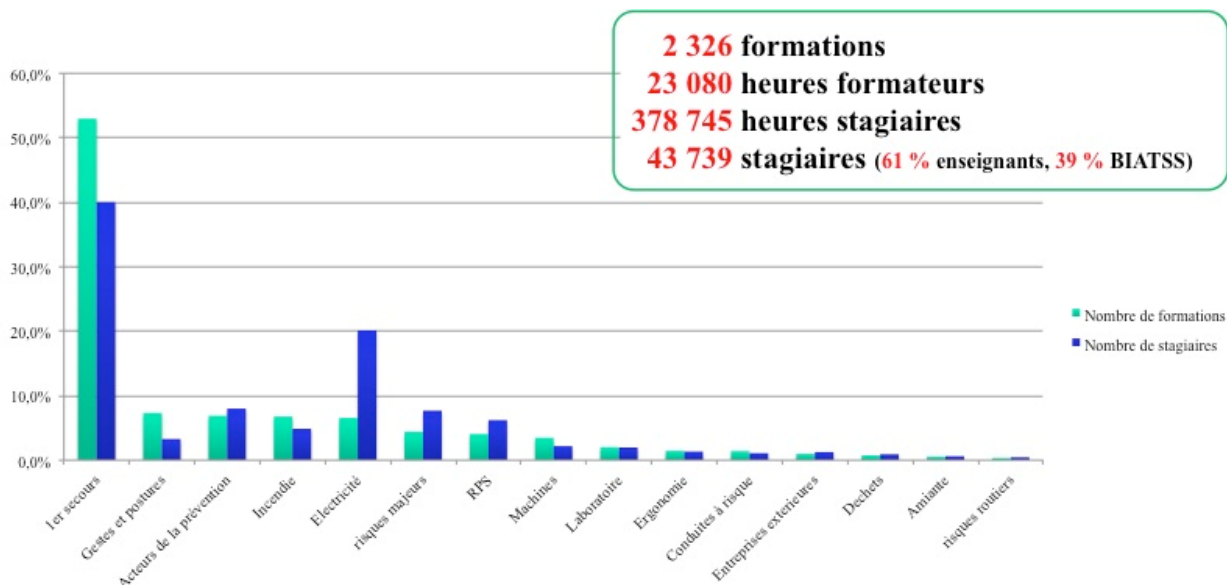
- 7 académies ont mis en place un groupe de travail pour la prévention des risques liés aux CMR.
- **9 académies seulement ont la liste des agents exposés aux CMR**
- 15 académies ont la liste des produits utilisés ou entreposés dans les établissements.
- 23 académies inscrivent les CMR dans le document unique
- 17 académies inscrivent la prévention de l'exposition aux CMR dans le programme annuel de prévention.
- Les ISST signalent une absence de gestion des produits dangereux dans les lycées et une absence de suivi médical des agents pouvant être exposés.

V.3.2 Amiante

- 20 % des écoles, 50 % des collèges et 50 % des lycées sont en possession du dossier technique amiante (DTA) de leurs locaux.
9 académies déclarent avoir les DTA mis à jour.
2 académies établissent les attestations d'exposition à l'amiante.

Comme pour les TMS, les académies doivent mettre en œuvre le suivi médical des agents exposés dans le cadre de la surveillance médicale particulière, en commençant par le recensement de ces agents effectué lors de la réalisation de l'évaluation des risques au poste de travail, puis par la rédaction des fiches de prévention des expositions.

VI. FORMATIONS



La formation des membres de CHSCT et des acteurs de la prévention ainsi que la formation aux premiers secours semblent correctement assurées.

Toutefois l'offre de formation, à destination de l'ensemble des agents, en santé et sécurité au travail est insuffisante dans la majorité des académies. Elle n'est pas en adéquation avec les risques auxquels sont soumis les agents à leur poste de travail. Cette offre doit s'appuyer sur la réalisation du DUER et les propositions des CHSCT.

VII. ACTIVITE DU CHSCTMEN EN 2014

VII.1 Les réunions du CHSCTMEN

Le CHSCTMEN s'est réuni trois fois en 2014.

- 7 janvier, 12 mai et 10 juillet.

Les procès-verbaux des réunions du CHSCTMEN et les avis émis par le CHSCTMEN sont téléchargeables sur le site www.education.gouv.fr à la rubrique santé et sécurité au travail.

Dans le cadre des travaux du CHSCTMEN, trois groupes de travail se sont réunis en 2014.

- 31 mars, 10 juin et 22 septembre.

VII.2 Les points examinés dans les réunions du CHSCTMEN et des groupes de travail

Les points récurrents :

- le bilan santé et sécurité au travail 2013,
- le bilan des accidents de service, du travail et des maladies professionnelles 2013,
- la synthèse des rapports d'activité des médecins de prévention 2012-2013,
- le bilan de l'activité des inspecteurs santé et sécurité au travail 2012-2013,
- le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2013,
- les orientations stratégiques ministérielles de l'éducation nationale 2014-2015.

Autres points :

- la stratégie du numérique (TICE) du ministère de l'éducation nationale,

- les premiers résultats du recensement des dispositifs de prévention des RPS mis en œuvre dans les académies,
- les résultats de l'enquête « perception de la réforme STI par les agents et impacts en termes de conditions de vie au travail ».
- le rapport de l'observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement portant sur l'année 2012,
- les travaux en cours à la DGAFP sur les modalités d'attribution de temps syndical attaché aux fonctions de membres des CHSCT.

VII.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 2013,
- les orientations stratégiques ministérielles de l'éducation nationale 2014-2015.

CONCLUSION

S'appuyant sur la réglementation en matière de santé et sécurité dans la fonction publique l'administration et les organisations représentatives des personnels, dans leur rôle respectif, ont su le plus souvent créer une dynamique. Elle s'est traduite par un fonctionnement assez régulier des CHSCT et la prise en compte progressive des nouvelles missions (enquêtes, visites, ...) dévolues à ces instances. Toutefois l'ensemble des champs nouveaux ouverts par la transformation des CHS en CHSCT n'est pas encore pris en charge par les instances au niveau déconcentré.

Cette dynamique se retrouve freinée par une diminution du taux de réalisations des documents uniques tant pour les écoles, les EPLE que les services. Les établissements peinent encore à décliner et mettre en œuvre toutes les actions qui découlent de l'évaluation et notamment celles qui concernent les risques psychosociaux, les troubles musculo squelettiques et les produits dangereux.

Cette politique doit veiller également à renforcer le réseau des assistants et conseillers de prévention en donnant la formation, le temps et les moyens à ces agents pour accomplir leurs missions, ce qui permettra par ailleurs de recentrer les ISST sur leur mission de contrôle.

ANNEXE 3

Orientations stratégiques ministérielles 2015-2016

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

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

DGRH C1

Thierry Delanoë
Sous-directeur
Téléphone
01 55 55 14 50
Fax
01 55 55 19 10
Courriel
thierry.delanoë
@education.gouv.fr

Affaire suivie par :
David Savy
Conseiller prévention des
risques professionnels
Téléphone
01 55 55 01 72
Fax
01 55 55 19 10
Courriel
david.savy
@education.gouv.fr

75243 Paris Cedex13
75357 Paris 07 SP

Christine Garcin
Médecin conseiller
technique des services
centraux
Téléphone
01 55 55 36
Fax
01 55 55 19 10
Courriel
christine.garcin
@education.gouv.fr

72 rue Regnault
75243 Paris Cedex13

**Comité d'hygiène, de sécurité
et des conditions de travail
ministériel de l'éducation nationale**

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

**en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les
services et établissements relevant de l'éducation nationale**

ANNÉE SCOLAIRE 2015-2016

Ces orientations stratégiques ont reçu l'avis favorable du CHSCT MEN
lors de la séance du 30 juin 2015

Les orientations stratégiques pour l'année 2015-2016 s'inscrivent dans le prolongement des axes définis les années précédentes et qui doivent être maintenus et confortés. Les axes définis pour l'année 2015-2016 sont développés à partir des observations portées dans le rapport annuel faisant le bilan pour l'année 2014 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.

Ces orientations stratégiques expriment la nécessité d'impulser une véritable amélioration des conditions de travail pour l'ensemble des personnels, afin de faire progresser la qualité du service public d'éducation et du climat scolaire.

Ces orientations stratégiques constituent des priorités nationales que les académies sont invitées à décliner et à adapter dans leurs programmes annuels de prévention, tant au niveau académique qu'au niveau départemental.

Ces orientations stratégiques sont articulées autour de 4 axes principaux :

Axe 1 - Relancer la réalisation et l'actualisation des documents uniques d'évaluation des risques et s'assurer de la mise en place d'actions de prévention

Axe 2 - Renforcer les CHSCT et les dispositifs santé et sécurité au travail

Axe 3 - Renforcer les services de médecine de prévention

Axe 4 - Prévenir les risques professionnels

AXE 1 - RELANCER LA REALISATION ET L'ACTUALISATION DES DOCUMENTS UNIQUES D'EVALUATION DES RISQUES ET S'ASSURER DE LA MISE EN PLACE D' ACTIONS DE PREVENTION

La dynamique constatée les années précédentes a marqué un arrêt en 2014. Afin de progresser dans ce domaine, il paraît important d'inclure la démarche d'évaluation des risques dans une démarche annuelle programmée et pilotée par les académies.

La réalisation du document unique doit être une priorité.

Le chef de service ou le chef d'établissement a l'obligation d'évaluer l'ensemble des risques auxquels sont soumis les agents placés sous son autorité afin de préserver leur santé physique et mentale, ce qui inclut notamment les troubles musculo-squelettiques, les agents chimiques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) mais aussi les risques psychosociaux.

Il est important que la réalisation du document unique soit une démarche participative de tous les agents. Au fil des mises à jour annuelles, cette approche doit permettre de développer une culture de sécurité des personnels et d'affiner l'évaluation de chaque risque.

Sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, sur le temps de travail, les agents sont associés à l'analyse des risques auxquels ils sont soumis par un regard critique porté sur :

- Les matières : matériaux, substances, produits, identification, qualité, quantité, manutention, stockage ...
- Les matériels : outils de travail, machines, logiciels, équipements de protection, vétusté, ergonomie, maintenance, vérification ...
- Les méthodes de travail : technique, gestes et postures, mode opératoire, procédure, instructions, consignes, manuels ...
- Les lieux de travail : contexte, locaux, accueil de public, environnement physique, ambiances de travail, aménagements ...
- Les conditions de travail : effectif, statut, horaires, formation, motivation, charge de travail, contrainte, absentéisme, présentéisme, qualification, expérience, compétence, organisation, management ...

Après identification formelle et rédaction de l'inventaire des facteurs de risque, les actions de prévention à mettre en œuvre sont transcrites dans un programme annuel de prévention qui définira un ordre de priorité, un chiffrage budgétaire, un calendrier et qui désignera les acteurs chargés de la réalisation des actions de prévention.

La note du 18 mai 2010 du ministre chargé de la Fonction publique rappelle les obligations des administrations d'État en matière d'évaluation des risques professionnels et les conséquences de l'absence du document unique.

Les recteurs d'académie, les inspecteurs d'académie-directeurs des services départementaux de l'éducation nationale et les chefs d'établissement mobiliseront les personnels encadrants ainsi que les personnes ressources et mettront en œuvre les outils nécessaires pour finaliser la rédaction du document unique pour la fin de l'année scolaire 2015-2016. Les services et établissements ayant déjà formalisé les résultats de l'évaluation des risques doivent mettre à jour le document unique annuellement et développer un plan d'actions de prévention.

AXE 2 – RENFORCER LES CHSCT ET LES DISPOSITIFS SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Au niveau académique et départemental, il convient de renforcer l'ensemble des dispositifs santé et sécurité au travail, dont les CHSCT. Les académies et les départements se baseront sur le guide juridique d'avril 2015 conformément à la circulaire RDFF1500763C du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Les axes de ce développement porteront sur :

La mise en place et l'organisation de moyens adaptés à la prévention des risques professionnels

Le dialogue social par la consultation des CHSCT

La démarche de prévention basée sur l'évaluation des risques et la programmation des actions de prévention

L'information et la formation des agents, des chefs d'établissement et des membres de CHSCT

Le suivi médical des agents

Les outils permettant le suivi de la politique de prévention

L'information à destination des chefs d'établissements et des inspecteurs de l'éducation nationale

Les conseillers de prévention académiques sont maintenant bien établis dans leur mission et deviennent des professionnels de la prévention des risques capables d'accompagner la dynamique de la prévention des risques au niveau académique. Afin d'accentuer ce mouvement, les inspecteurs d'académie DASEN doivent également donner le temps nécessaire aux conseillers départementaux pour accomplir leur mission. Conformément aux dispositions réglementaires, celle-ci doit être formalisée par la rédaction d'une lettre de cadrage, rédigée selon le modèle annexé au guide juridique d'avril 2015 relatif à l'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, faisant apparaître explicitement le temps consacré à cette mission. Le CHSCT en sera informé.

La création de services de prévention des risques professionnels dans les académies doit se développer dans toutes les académies. Elle s'accompagnera de la diffusion d'outils ainsi que de l'animation et de la formation de l'important réseau d'assistants de prévention des EPLE et des circonscriptions.

Les présidents de CHSCT organiseront au moins 3 réunions annuelles ordinaires programmées des CHSCT. Des réunions ou groupes de travail convoqués par l'administration peuvent être organisés en amont des séances officielles des CHSCT, en tant que de besoin, afin de faciliter la préparation et l'analyse collective des points à développer et rendre les séances de CHSCT fructueuses et opérationnelles.

Les présidents de CHSCT doivent donner toutes facilités en temps et moyens matériels aux représentants des personnels pour l'accomplissement de leurs missions. Les modalités d'application des moyens contingentés consacrés par le décret et l'arrêté du 27 octobre 2014 sont précisés dans une note et un arrêté qui doivent être respectés. De plus communication doit être donnée aux représentants des personnels de toutes informations, pièces et documents utiles. Dans ce cadre, les recteurs d'académie et les inspecteurs d'académie DASEN prendront l'initiative de groupes de travail issus des CHSCT. Les conseillers de prévention et les médecins de prévention doivent être associés à ces groupes afin d'y apporter leur expertise. Des experts ou des personnes qualifiées peuvent également être invités notamment à la demande des représentants des personnels.

Les CHSCT doivent être réunis en session extraordinaire en cas d'évènements ou de situations dangereuses, même lorsque le danger ne s'est pas concrétisé. Les représentants des personnels doivent être impliqués dans le travail d'enquête et d'analyse. Les situations relevant de risques psychosociaux doivent être davantage prises en compte.

Les tentatives de suicides, les suicides et les accidents graves doivent également être portés à l'ordre du jour des CHSCT.

Les avis et les propositions formulés doivent être portés à la connaissance de l'ensemble des agents dans un délai d'un mois. Les présidents des CHSCT s'attacheront à répondre aux avis et propositions des CHSCT par écrit dans un délai de 2 mois, conformément à l'article 77 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

AXE 3 - RENFORCER LA MEDECINE DE PREVENTION

CREER LES CONDITIONS D'UNE VERITABLE MEDECINE DE PREVENTION,

Les académies doivent intensifier leur effort de renforcement de la médecine de prévention, en continuant à recruter des médecins de prévention.

Compte tenu des difficultés rencontrées dans le recrutement de médecins de prévention, le statut des médecins doit être le plus attractif possible et passer par un contrat en CDI, une rémunération systématiquement alignée sur la grille CISME, des conditions matérielles d'exercice adéquates avec des locaux adaptés à la confidentialité, à l'accessibilité des personnels porteurs d'handicap, équipés avec du matériel médical et informatique.

Le recrutement des médecins revêt un caractère urgent, non seulement dans les académies qui en sont dépourvues mais aussi afin de renforcer les équipes de médecins déjà en place : le recours temporaire à un service inter-entreprises, à une association de médecins de prévention, à la mutualisation avec d'autres administrations ou au conventionnement avec un service hospitalier ne peut être qu'une solution d'attente.

La mise en place de la **pluridisciplinarité** revêt également un caractère urgent, pour aider les médecins déjà surchargés par leurs nombreuses missions prioritaires.

Le recrutement de nouveaux personnels doit être priorisé :

- médicaux, avec la mise en place du médecin collaborateur
- paramédicaux, avec le recrutement rapide de psychologues et d'infirmiers **formés en santé au travail** (sans faire appel au contingent spécifique des infirmières de l'Education nationale), ainsi que le recrutement d'ergonomes.

Un pilotage efficace de la médecine de prévention sera recherché grâce à une **coordination médicale renforcée avec le soutien des DRH et du CHSCT**. Il est important d'harmoniser les priorités établies au niveau académique avec celles élaborées au niveau national, afin de pouvoir proposer une offre de médecine de prévention équitable au niveau de toutes les académies.

Il est important de donner aux services de médecine de prévention **les moyens** nécessaires à leur fonctionnement, pour pouvoir accomplir toutes leurs missions y compris le **tiers temps** consacré à la prévention et à l'action transversale avec les autres acteurs ; cela devrait permettre d'optimiser la prévention des maladies professionnelles grâce à une meilleure évaluation et à une meilleure déclaration.

La **surveillance médicale renforcée** (SMR) doit être mise en place dans toutes les académies. Pour cela les services de ressources humaines doivent fournir la liste des personnels exposés à des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour le reproduction (CMR) ou présentant un état particulier (femmes enceintes et personnels porteurs de handicap ou des pathologies particulières). Les préconisations des médecins de prévention doivent par ailleurs être mieux prises en compte.

Ceci suppose un travail préalable de concertation entre les services de ressources humaines et les services de médecine de prévention.

Les actions en milieu de travail, dans le cadre du **tiers-temps**, doivent être développées en lien avec le conseiller de prévention académique et en s'appuyant sur les rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) et de visites des CHSCT.

Un travail en binôme avec le conseiller de prévention est un atout important, pour dynamiser les services de médecine de prévention, dans une approche transversale et au service des personnels (dans le respect des compétences de chacun, de l'indépendance technique du médecin et du secret médical)

Enfin, une priorité importante pour les services de médecine de prévention est la prévention et la prise en charge des RPS.

La prévention tant primaire que secondaire doit être développée. La prévention tertiaire nécessite une orientation vers un psychologue, médecin traitant ou psychiatre, des personnels en "difficulté de santé au travail" due notamment à des RPS.

AXE 4 - PREVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS À ENJEUX

AXE 4.1 - la prévention des risques psychosociaux.

Cet axe de la prévention s'inscrit dans la mise en œuvre au sein du ministère de l'éducation nationale de l'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif aux risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique.

A ce titre, les CHSCT doivent être saisis en amont des questions pouvant avoir des conséquences sur les conditions de travail des agents, notamment dans le cas de projets d'aménagements importants susceptibles de modifier l'organisation du travail.

Des groupes de travail issus du CHSCT devront être mis en place. Ils auront pour tâche de travailler, sur la base d'un diagnostic, à la proposition d'actions de prévention primaire (qui réduisent et éliminent les risques) et secondaire (qui permettent de corriger une situation quand le risque n'a pu être évité).

L'intégration de la prévention des RPS dans les documents uniques d'évaluation des risques sera initiée et développée, y compris la prise en compte des situations de conflits.

Conformément à la mesure 4 du protocole d'accord relatif aux RPS, une formation sera mise en place à destination des personnels d'encadrement. De plus, les membres du CHSCT doivent avoir bénéficié à la fin de l'année 2015 de deux jours de formations spécifiques dédiés à la prévention des RPS.

Accompagnement du ministère

Dans la poursuite de l'action entreprise l'année précédente en ce qui concerne les enseignants, une enquête portant sur les personnels administratifs, ITRF, sociaux, de santé, de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation sera réalisée. Ces deux sources de données permettront de dresser un diagnostic national. Les résultats des deux enquêtes seront transmis aux académies.

Afin de faciliter la mise en œuvre d'actions concrètes, un guide issu de retours d'expériences sera diffusé aux académies. Ce guide présentera des exemples de dispositifs de prévention des RPS dont les académies pourront s'inspirer pour élaborer leur plan de prévention et des fiches outils.

AXE 4.2 – la prévention des risques liés aux agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction.

Les académies doivent mettre en œuvre le suivi médical des agents exposés dans le cadre de la surveillance médicale particulière, en commençant par le recensement de ces agents effectué lors de la réalisation de l'évaluation des risques au poste de travail, puis par la rédaction des fiches individuelle d'expositions, notamment dans le cadre d'exposition à l'amiante.

Une note ayant pour objet la relance de l'information et du suivi médical professionnel des agents susceptibles d'être ou d'avoir été exposés aux fibres d'amiante dans les services et les établissements de l'éducation nationale a été envoyée aux recteurs le 5 novembre 2014. Une attention particulière sera portée à sa mise en œuvre.

Accompagnement du ministère

Dans le cadre spécifique de la prévention des risques liés à l'amiante, afin d'apporter une aide aux médecins de prévention et d'homogénéiser l'évaluation des expositions et le suivi médical mis en place, une prestation de lecture centralisée des « auto-questionnaires d'aide à l'évaluation des expositions » sera mise à disposition des services académiques par la DGRH.

ANNEXE 4

Synthèse du rapport 2014 de l'Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement

Rapport Annuel 2014

Le DUERP dans les écoles

Le DUERP dans les établissements du second degré

→ Observations
→ Évaluations
→ Propositions

Jean-Marie Schliéret
président

Robert Chapuis
rapporteur général

RAPPORT ANNUEL 2014



L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP) DANS LES ÉCOLES

10 réponses pour mieux comprendre la démarche et ses enjeux

- 1 - Qu'est-ce que l'évaluation des risques professionnels ?**
Inscrite dans une démarche de prévention à l'égard des personnels, elle permet d'apprécier les risques et les solutions appropriées face à des risques identifiés.
- 2 - Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est-il obligatoire ?**
Le document unique est la transcription de cette évaluation. Il est censuré à la fin sur le respect et sur des contacts.
- 3 - Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est-il obligatoire ?**
Conformément à la législation et à la réglementation, la transcription de l'évaluation des risques dans un document unique est obligatoire pour l'employeur.
- 4 - Quelle méthode utiliser pour la réalisation du DUERP ?**
En lien avec les conditions et les collectifs locaux de réalisations, elle se base sur les risques identifiés.
- 5 - Quel est son objectif ?**
Le DUERP a pour but d'évaluer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.
- 6 - Quel est son objectif ?**
Le DUERP a pour but d'évaluer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.
- 7 - Quel est son objectif ?**
Le DUERP a pour but d'évaluer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.
- 8 - Quel est son objectif ?**
Le DUERP a pour but d'évaluer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.
- 9 - Quel est son objectif ?**
Le DUERP a pour but d'évaluer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.
- 10 - Quel est son objectif ?**
Le DUERP a pour but d'évaluer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.

L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP) DANS LES ÉTABLISSEMENTS DU SECOND DEGRÉ

10 réponses pour mieux comprendre la démarche et ses enjeux

- 1 - Qu'est-ce que l'évaluation des risques professionnels ?**
Inscrite dans une démarche de prévention à l'égard des personnels, elle permet d'apprécier les risques et les solutions appropriées face à des risques identifiés.
- 2 - Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est-il obligatoire ?**
Le document unique est la transcription de cette évaluation. Il est censuré à la fin sur le respect et sur des contacts.
- 3 - Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est-il obligatoire ?**
Conformément à la législation et à la réglementation, la transcription de l'évaluation des risques dans un document unique est obligatoire pour l'employeur.
- 4 - Quelle méthode utiliser pour la réalisation du DUERP ?**
En lien avec les conditions et les collectifs locaux de réalisations, elle se base sur les risques identifiés.
- 5 - Quel est son objectif ?**
Le DUERP a pour but d'évaluer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.
- 6 - Quel est son objectif ?**
Le DUERP a pour but d'évaluer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.
- 7 - Quel est son objectif ?**
Le DUERP a pour but d'évaluer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.
- 8 - Quel est son objectif ?**
Le DUERP a pour but d'évaluer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.
- 9 - Quel est son objectif ?**
Le DUERP a pour but d'évaluer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.
- 10 - Quel est son objectif ?**
Le DUERP a pour but d'évaluer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.

→ Observations
→ Évaluations
→ Propositions

SYNTHÈSE DU RAPPORT ANNUEL 2014

■ Accessibilité

La commission « Accessibilité » a mené une évaluation de l'accessibilité des écoles avec une importante enquête auprès de 15 000 établissements. Elle souhaitait mesurer en particulier la différence entre les écoles construites avant les dispositions de la loi du 11 février 2005 et celles construites après. 10 ans après l'entrée en application de la loi handicap, force est de constater comme pour les collèges et les lycées, que les écoles n'ont pas encore fait de l'accessibilité une priorité. Si le nombre des élèves en situation de handicap accueillis dans les écoles a considérablement augmenté, leur place à part entière dans la communauté éducative rencontre encore bien des obstacles dès le premier degré. À force de focaliser l'attention sur les bâtiments existants, n'a-t-on pas perdu de vue la nécessaire exemplarité pour les constructions neuves ?

■ Sécurité incendie

Des exercices pratiques d'évacuation doivent avoir lieu au cours de l'année scolaire ou universitaire dont un durant le mois qui suit la rentrée. Lorsque l'établissement comporte des locaux réservés au sommeil (internat), des exercices de nuit doivent également être organisés selon les mêmes modalités. Ces exer-

Ce 19^e rapport annuel présente les dossiers de ses six commissions thématiques, élaborés à partir d'enquêtes auprès des établissements comme ce sondage d'envergure auprès de 15 000 écoles sur l'accessibilité des locaux, mais aussi d'auditions d'experts et de visites sur le terrain. Les travaux de 2014 ont conduit à l'élaboration de plusieurs outils d'aide pour les établissements dans le domaine de la sécurité incendie, de l'évaluation des risques professionnels ou des risques majeurs.

Comme chaque année, le rapport de l'Observatoire présente également les résultats majeurs de ses enquêtes nationales portant sur la sécurité et l'accessibilité des établissements (ESOPE) et sur un échantillon d'accidents scolaires (BAOBAC).

L'évacuation incendie

RICHE ÉVACUATION INCENDIE À DESTINATION DE TOUS LES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

Vous êtes le témoin d'un début d'incendie ?

1 - Si l'alarme est temporisée ?

2 - Si l'alarme n'est pas temporisée ?

3 - Si l'alarme n'est pas temporisée ?

4 - Si l'alarme n'est pas temporisée ?

5 - Si l'alarme n'est pas temporisée ?

6 - Si l'alarme n'est pas temporisée ?

7 - Si l'alarme n'est pas temporisée ?

8 - Si l'alarme n'est pas temporisée ?

9 - Si l'alarme n'est pas temporisée ?

10 - Si l'alarme n'est pas temporisée ?

Organisation d'une journée collective de mise en œuvre des PPMS

VADEMECUM POUR L'ORGANISATION D'UNE JOURNÉE COLLECTIVE DE MISE EN ŒUVRE DES PPMS DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

La réalisation d'un exercice PPMS implique des acteurs multiples et nécessite une organisation adéquate pour les assurer dans les meilleures conditions.

1 - Différents types d'exercices PPMS

2 - Exercice interne à l'école ou à l'établissement

3 - Exercice externe à l'école ou à l'établissement

4 - Exercice externe à l'école ou à l'établissement

5 - Exercice externe à l'école ou à l'établissement

6 - Exercice externe à l'école ou à l'établissement

7 - Exercice externe à l'école ou à l'établissement

8 - Exercice externe à l'école ou à l'établissement

9 - Exercice externe à l'école ou à l'établissement

10 - Exercice externe à l'école ou à l'établissement



cices ont pour objectif d'entraîner les élèves et les personnels sur la conduite à tenir en cas d'incendie. Pour cela, ils doivent être représentatifs d'une situation réaliste préparée à l'avance et être l'occasion d'une information des élèves et du personnel. Les conditions de leur déroulement et le temps d'évacuation doivent être consignés sur le registre de sécurité. Pour aider les responsables des établissements d'enseignement, la commission a élaboré une fiche évacuation incendie. Ce document est à compléter, présenter, commenter et distribuer à l'ensemble des personnels le jour de la pré-rentrée. Il doit impérativement être associé à une visite de l'établissement avec l'indispensable reconnaissance des locaux, des cheminements d'évacuation et des points de rassemblement des différents bâtiments. Il sera adressé à l'ensemble des établissements avant la rentrée scolaire 2015-2016.

■ Sécurité, santé, hygiène et sport

L'amélioration de la sécurité et de la santé des personnels dans les établissements scolaires passe par une première étape d'évaluation des risques sur le lieu de travail. L'Observatoire a souhaité une nouvelle relance de la prévention au service des personnels de l'État et des collectivités. La commission a mené une enquête sur le document unique de prévention des risques professionnels pour les écoles auprès des directeurs et des IA-DASEN et auprès des responsables des établissements du second degré, publics et privés sous contrat, des ministères chargés de l'éducation et de l'agriculture. La moitié des lieux de scolarisation (éducation nationale) n'a pas réalisé l'évaluation des risques professionnels. Par ailleurs, par manque de connaissances techniques et réglementaires, et par manque d'outils, l'inventaire des risques n'est pas toujours pertinent et complet. La mise en œuvre de solutions n'est pas toujours suivie en l'absence de mise à jour régulière du document unique. Or, c'est sa généralisation qui permettra de conserver une traçabilité des alertes et d'engager des actions spécifiques de prévention en fonction des remontées des établissements.

Pour aider les écoles et les établissements du second degré, la commission a réalisé deux documents présentant 10 réponses pour mieux comprendre la démarche et les enjeux de l'évaluation des risques professionnels. Ils seront adressés à l'ensemble des établissements avant la rentrée scolaire 2015-2016.

■ Formations professionnelles, scientifiques et technologiques

La commission a étudié la prise en compte de l'hygiène, de la santé, de la sécurité et de la prévention des risques dans le cursus des formations du secteur du BTP et de l'agroalimentaire. À la suite d'un recensement des formations professionnelles dans ces deux secteurs d'activités, l'analyse des référentiels a permis de s'interroger sur l'adéquation entre les compétences acquises par les jeunes et les besoins des employeurs pour prévenir les risques d'accidents. Les travaux en cours portent sur l'identification des principaux risques par métier, la prévention en amont et en entreprise.

■ Risques majeurs

La commission « Risques majeurs » a continué le suivi de la mise en œuvre des plans particuliers de mise en sûreté (PPMS) tant au niveau de leur rédaction que de leur validation par un exercice. Plusieurs travaux, enquêtes et présentation de jeux pédagogiques ou de retours d'expérience (journée PPMS dans les établissements scolaires) ont permis la réalisation d'un vade-mecum de préparation d'exercice départemental ou académique.

■ Enseignement supérieur

Les travaux pratiques en sciences du vivant et santé concentrent un nombre significatif de risques connus dans les études de l'enseignement supérieur, qu'ils soient d'origine chimique et/ ou biologique. Le nombre non négligeable de petits incidents, voire d'accidents, a conduit la commission « Enseignement supérieur » à se saisir de cette question en interrogeant les établissements concernés. Un travail est programmé sur deux années : il devrait aboutir à la rédaction d'un guide des bonnes pratiques.

■ Les bases de données de l'Observatoire

Baobac (base d'observation des accidents)
L'Observatoire mène depuis 1995 une enquête annuelle sur les accidents corporels dont sont victimes les élèves lors de leurs activités scolaires. Alimentée grâce à l'implication des établissements volontaires, cette base de données forme un échantillon statistique significatif pour repérer les circonstances « à risques » et alerter les autorités responsables ou les usagers. Cette année, 35 906 dossiers ont été saisis. Parmi eux, 17 551 concernent les accidents survenus dans les écoles primaires, 18 083 dans les établissements secondaires de l'éducation nationale et 890 dans les établissements agricoles.

Esope (enquête sécurité de l'observatoire pour les établissements d'enseignement)

Enrichie au fil des années, la base ESOPÉ compte 107 questions touchant à la sécurité incendie, l'accessibilité, les risques majeurs, la santé, l'hygiène, les risques professionnels et technologiques ou la maintenance. Elle est constituée en 2014 d'environ 2000 dossiers.

■ Les propositions 2014

Accessibilité

■ Demander aux communes maîtres d'ouvrage de vérifier l'accessibilité de leurs constructions récentes en prenant soin de sensibiliser leurs élus et leurs opérateurs aux critères d'accessibilité des écoles.

■ Obtenir des commissions consultatives locales et départementales d'accessibilité une vigilance accrue dans leurs avis et améliorer la formation de leurs membres.

Sécurité bâtiment et risque Incendie

■ Isoler les bâtiments « internat » de manière à les doter d'une alarme indépendante.

■ Faire adresser par les services académiques à tous les établissements d'enseignement, les documents de l'Observatoire relatifs aux exercices d'évacuation avant la rentrée scolaire.

Sécurité, santé, hygiène et sport

■ Mettre en place, au niveau académique, une stratégie d'accompagnement dans la réalisation et le suivi du Document Unique en favorisant la création d'un service de prévention, en définissant un protocole de visites sur le terrain et en renforçant le nombre et le rôle des acteurs de la prévention.

■ Se donner les moyens d'impliquer dans l'évaluation et le suivi des actions, dans les écoles comme dans les établissements du second degré, l'ensemble des personnels intervenants.

Formations professionnelles, scientifiques et techniques

■ Créer un site de ressources partagées entre le Ministère de l'éducation nationale et l'OPPBTB (organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics).

Risques majeurs

■ Faire aboutir en 2015 l'actualisation de la circulaire n°2002-119 du 29 mai 2002 relative à l'élaboration d'un plan particulier de mise en sûreté (PPMS) face aux risques majeurs.

■ Améliorer l'efficacité des systèmes d'alerte aux établissements.

Enseignement supérieur

■ Attirer l'attention des établissements pour une vigilance accrue sur les contrôles périodiques initiaux et plus particulièrement en ce qui concerne les Chauffage Ventilation Climatisation (CVC), sorbonnes, gaz spéciaux, électricité...