



Interventions relatives à l'ordre du jour - CHSCT MEN du 20 mai 2021

Bilan santé et sécurité au travail 2020

Tout d'abord, nous tenons à vous remercier des ajouts aux bilan SST, même s'ils arrivent un peu tardivement. Le constat que vous effectuez dans les 2 pages d'éléments du bilan ne peut qu'être confirmé. Les représentants de l'UNSA Éducation développeront d'ailleurs de manière un peu plus détaillée cette analyse à travers leurs interventions sur le sujet.

Aussi en préambule, l'UNSA Éducation souhaite vous soumettre une interrogation aussi simple qu'essentielle : quelles actions, au-delà des orientations ministérielles sur lesquelles nous allons prochainement nous prononcer, le ministère va-t-il mettre en place pour remédier à ces manquements constatés ?

1. Les acteurs

Les conseillers de prévention académiques et départementaux

Le nombre de conseillers de prévention académiques montre que les indicateurs sont au plus bas depuis 3 ans. Avec 26 CPA sur 30 académies contre 35 CPA dans 30 académies en 2018. L'année dernière des conseillers de prévention académiques étaient en cours de recrutement dans 2 académies, les besoins semblent s'accroître avec 4 emplois à recruter cette année. Nous nous interrogeons sur d'éventuelles difficultés de recrutement des conseillers de prévention qui partent à la retraite ?

Si la représentation des conseillers de prévention académiques dans les statistiques reste importante nous nous demandons comment une académie peut fonctionner en matière de SST sans la présence d'un conseiller de prévention.

Le nombre de conseillers de prévention départementaux interroge également. Si les pourcentages sont excellents, nous souhaitons les voir ramenés à un nombre d'ETP. En effet au regard du temps alloué, nous constatons que seulement 39 % des conseillers de prévention départementaux ont un temps plein. Il est difficile d'associer 93 % de présence avec un tiers des CPD qui ont moins de 50 % de leur temps alloué à leurs missions.

Les assistants de prévention

Les assistants de prévention comme les conseillers de prévention départementaux n'ont pas assez de temps alloué à leur mission de santé et sécurité au travail.

Ainsi, plus de la moitié des assistants dans les circonscriptions, les collèges, et les lycées ont moins de 20 % de leur temps à consacrer à ses missions. Si ce chiffre monte jusqu'à 60 % en lycée (toujours pour -20 % du temps alloué aux missions SST), c'est pourtant dans

l'enseignement primaire qu'il est le plus insuffisant avec 55,8 %. Les conseillers pédagogiques avec toutes les tâches qui sont les leurs n'ont pas suffisamment de temps pour s'occuper des nombreuses écoles qu'ils ont sous leur responsabilité. Pourtant les personnels d'enseignement ne sont pas épargnés par les RPS avec par exemple les problèmes d'élèves à comportement perturbateur, les parents agressifs, ou les conflits au sein de l'équipe pédagogique. Le relai local des conseillers de prévention est une vraie nécessité pour le traitement des problèmes de santé de sécurité et de conditions de travail des enseignants, c'est particulièrement vrai dans le 1^{er} degré où ils sont les seuls personnels ressources que les agents peuvent contacter.

Les médecins du travail

Le pourcentage élevé d'académies ayant un médecin du travail (85%) est trompeur. Pour avoir une idée plus claire de l'état de la médecine de prévention, il faut le mettre en relation avec le nombre de médecins collaborateurs 11 % (en baisse de 9 % par rapport à 2018) et le taux de couverture de seulement 16 % pour 2500 agents.

- ⇒ Est-il possible d'avoir le nombre de médecins en équivalent ETP, parce qu'avoir un médecin du travail à temps plein pour une académie n'est pas la même chose que d'en avoir 1 à mi-temps. Par ailleurs, si plusieurs académies n'ont que des médecins à temps incomplets comptabilisés comme un médecin pour l'académie, cela fausse la réalité des chiffres.
- ⇒ À propos du taux de couverture : qu'est-ce qu'il signifie ? Autrement dit en France, il y a un médecin pour combien de personnels EN ? Pourquoi avoir retenu de telles modalités de calcul qui au demeurant ne sont pas très explicites ?

Enfin la présence de psychologues du travail dans les rectorats et les DSDEN ne peut être qu'encouragée au regard des RPS toujours plus nombreux dont souffrent les agents.

L'UNSA Éducation demande donc que :

- le recrutement des psychologues du travail soit accru sur les territoires. En effet plus encore que les médecins, les psychologues sont des acteurs centraux, les seules personnes qualifiées pour recueillir la souffrance au travail des personnels et faire les préconisations adéquates au chef de service
- l'expertise de ces personnels soit retranscrite dans le bilan de santé et de sécurité au travail dont les indicateurs RPS font défaut

2. Les CHSCT

Le volume des instances

Nous notons une augmentation importante des séances du CHSCT sur tout le territoire à cause de la covid-19. Ainsi sur les 27 académies qui ont participé à l'enquête, 26 CHSCT-A ont fait 6 réunions ou plus. Idem pour les 3 établissements publics qui vous ont remplis l'item. On retrouve la même tendance au niveau des départements avec 82 sur 93 départements participants qui ont fait 4 réunions ou plus.

Le cadre de 3 réunions obligatoires qui était la norme pour la majorité des académies est devenu l'exception (1 seule académie en 2020 a fait seulement 3 réunions contre 12 en 2019).

Pour l'UNSA Éducation, le problème n'est donc pas le nombre mais le contenu de ces réunions. Comme au niveau ministériel, les CHSCT-A et les CHSCT-D n'ont pas participé à la discussion et à l'analyse de la mise en place du protocole sanitaire et de ces multiples moutures. Les représentants des personnels ont pu constater que les prérogatives des membres des comités d'hygiène et de sécurité telles que définies dans le décret 82-453 modifiées n'étaient pas respectées. Les instances se résumant bien souvent à un jeu de questions, où l'employeur

n'avait pas toujours les réponses. Par ailleurs parmi les réunions avec les membres des CHSCT, beaucoup n'étaient pas une réunion de l'instance. Cela n'a pas permis aux représentants des personnels de faire voter des préconisations sous forme d'avis ni qu'il y ait une trace écrite officielle des débats. Cela n'engageait nullement l'employeur et a contribué à marginaliser les CHSCT en réunissant leurs membres tout en les empêchant de leur donner les moyens de se faire entendre.

L'employeur au niveau local était bien obligé d'informer les représentants des CHSCT mais pour les raisons que nous venons de vous expliquer il n'a pas créé les conditions pour que l'action des CHSCT soient efficaces.

Avec cette crise sanitaire majeure, nous avons pu constater le mépris de notre ministre pour les instances de l'EN. Il n'est pas normal que les informations sur la situation sanitaire soient divulguées dans les médias avant que les membres des CHSCT soient mis au courant.

Les visites

Nous notons sans surprise leur diminution avec la crise de la covid-19.

Ce sont particulièrement les CHSCT départementaux plus proches du terrain qui ont été impactés par cette diminution. Nous sommes passés de 63 % des académies qui faisait 3 visites ou plus en 2019 à seulement 5 % en 2020. Pour les CHSCT-A, 54 % des académies n'ont fait aucune visite en 2020 contre 28 % en 2019. Même moins important le pourcentage des CHSCTD qui n'ont fait aucune visite reste majoritaire avec 38 % des départements.

Les enquêtes

Le nombre d'enquêtes avait diminué en 2019 particulièrement en CHSCT-A. Nous constatons une remontée 2020. Au niveau académique le nombre avait baissé passant de 14 en 2018 à 6 en 2019. Il remonte à 14 en 2020. La même tendance moins accentuée se rencontre au niveau départemental : en 2018, il y avait 43 enquêtes, plus que 32 en 2019 pour grimper jusqu'à 37 en 2020.

Ce même phénomène de baisse en 2019 avec une remontée en 2020 s'applique pour le nombre de rapports présentés en séance.

Une des demandes de l'UNSA Éducation pour le bilan de l'année 2021 serait si possible que soit détaillés les motifs des enquêtes, afin d'avoir une meilleure visibilité en termes de fonctionnement des CHSCT.

Le fonctionnement des CHSCT

Quand nous regardons les statistiques, la première chose qui surprend est l'absence de chiffres concernant le bilan SST et le programme annuel de prévention pour les CHSCT départementaux. Il s'agit pourtant d'une obligation réglementaire définie par l'article 61 du décret 82-453 modifié. Cette absence de chiffres questionne : est-ce qu'ils ne sont pas prévus par l'enquête ou est-ce que les départements n'en font pas ?

L'UNSA Éducation propose un avis à ce sujet et demande que cet indicateur figure au prochain bilan SST.

L'autre élément qui questionne est l'augmentation des rapports annuels du médecin de prévention en 2019 et sa diminution en 2020. Nous sommes passés de 89 % en 2019 à 59 % en 2020 (le taux de 2018 avec 55 %) soit une baisse de 30 %. Y-a-t-il une explication pour ces variations importantes ?

Pour le reste nous constatons dans les CHSCT-A après une baisse 2019 du pourcentage des bilans SST, des programmes annuels et des rapports des ISST que ces indicateurs sont en hausse pour 2020 avec des chiffres dont certains sont légèrement plus importants qu'en 2018.

3. Le RSST et le RDGI

Nous vous remercions pour les indicateurs supplémentaires que vous nous avez fournis notamment en nombre de RSST, d'inscription sur le RDGI et de signalement d'alerte.

Ils nous permettent de constater avec satisfaction que le nombre d'établissements scolaires ayant un RSST augmenté et pas seulement en matière de pourcentage.

L'autre indication qui ressort de ces chiffres, c'est que visiblement les personnels se sont emparés des RSST avec une augmentation constante depuis 2018 et une impressionnante explosion de 2019 à 2020 avec + 6608 inscriptions dans les écoles, + 2342 dans les collèges et + 2032 dans les lycées (714 signalements en 2019). Les chiffres indiquent la même tendance dans les services avec un chiffre qui a plus que doublé passant de 200 signalements à 588 en 2020.

Cette augmentation mérite une analyse plus détaillée. Est-ce comme pour le RDGI, la montée de la saisine des RSST dans les établissements est lié à la crise sanitaire où bien il y a plusieurs facteurs qui peut l'expliquer. L'UNSA Éducation demande dès cette année un complément d'information sur les causes de cette augmentation. Nous souhaiterions également que pour les années à venir soit détaillés les motifs des saisines du RSST. Cela devrait être facilitée par la dématérialisation du registre dans de nombreuses académies.

La dématérialisation des registres apparaît comme la meilleure solution pour avoir une remontée fiable des chiffres et pouvoir sérieusement travailler dessus à l'échelon local comme national.

A titre d'informations pourriez-vous nous communiquer le nombre de RSST dans les établissements scolaires et les services en 2019 ?

Concernant le RDGI nous sommes extrêmement surpris de n'avoir aucune indication sur le nombre ou le pourcentage d'établissements possédant ce registre. L'exemple du RSST nous prouve bien que tous les établissements et services n'en possèdent pas un.

Pour ce qui est des droits de retraits, le nombre nous apparaît étonnamment bas cette année comme les précédentes, nous nous interrogeons sur la fiabilité des remontées. Ce chiffre est d'autant plus difficile à vérifier que nous n'avons pas le nombre d'enquêtes depuis 2016.

Sur le motif des droits, la covid-19 occupe l'essentiel des inscriptions sur le RDGI (27 situations sur 39 dans le 1^{er} degré, 29 sur 40 en collège et 17 sur 31 en lycée). Aucun droit de retrait n'a été accordé pour ce motif.

A noter dans le premier degré, la récurrence (6 situations sur 39 dans le 1^{er} degré) sur des droits de retraits pour « élève à comportement perturbateur ». En lycée, sur les 31 situations ayant entraîné un droit de retrait 8 sont liées à des RPS exprimant la souffrance au travail des personnels notamment liés à des pressions psychologiques.

Il nous semblerait intéressant de revoir les indicateurs en matière de RSST et RDGI afin de les enrichir notamment avec une analyse chiffrée comme il y a eu par le passé.

4. LES DUERP

Les indicateurs concernant les DUERP sont tous à la baisse.

Alors que le nombre de DUERP rédigés devrait augmenter pour arriver presque à 100 %, le pourcentage de structures ayant un DUERP ne cesse de diminuer depuis 2018 avec -6 % en 2 ans pour les collèges, -7% pour les lycées -5% pour les écoles (chiffre égal à celui de l'an passé pour les écoles).

La mise à jour des DUERP pose également un problème. Alors que la crise sanitaire aurait dû amener à revoir le document unique, moins de 20 % des établissements en collège et en lycée l'ont fait, 29 % en écoles et 8 % dans les services.

Depuis 2018, il y a une baisse moyenne de 20 % des mises à jour des DUERP pour les écoles, collèges et lycées. De 2019 à 2020, nous enregistrons une baisse de 4 % en école de 6 % en collège et de 13% en lycée.

Le chiffre qui a particulièrement attiré notre attention concerne les services et les autres structures en dehors des établissements scolaires. Avec seulement 22 % de DUERP rédigés, il n'est pas admissible que les rectorats et les DSDEN s'exemptent de la rédaction d'un document unique d'évaluation des risques, alors qu'il est rendu obligatoire par l'article R4121-1 du code du travail.

Le DUERP est un rouage central de la politique de prévention des risques professionnels. Parce que sa mise à jour se fait de manière régulière et donne lieu à un programme annuel de prévention, il doit permettre d'instaurer une véritable culture de la santé de la sécurité pour une amélioration des conditions de travail dans l'EN nationale.

Malheureusement, il est trop souvent perçu comme une obligation réglementaire supplémentaire, et à ce titre oublié dès qu'il est fait, ou en tout cas pas utilisé comme on le devrait.

Peu de mise à jour ou alors fait à la va vite, aucune présentation en CA et rarement dans la CHS de l'établissement. Quant à l'existence des programmes annuels de prévention, ils sont carrément inexistant tel quel.

L'arrivée de la jeunesse et des sports au ministère de l'EN avec ce que cela suppose de transfert de service en termes de locaux de matériel et de personnels nous paraît rendre indispensable une mise à jour des DUERP et une création de ces derniers dans les structures qui n'en possèdent pas pour prendre en compte les conditions de travail des personnels déjà présents mais aussi nouveaux arrivants.

L'UNSA Éducation propose un avis à ce sujet.

Réponse du ministère : l'ensemble des données complémentaires souhaitées est bien noté

Bilan des accidents et des maladies professionnelles 2020

1. Les accidents de service

Les données fournies ne connaissent que très peu de variations sur les 3 dernières années. Il y avait 1,5 % des personnels de l'EN victimes d'un AS en 2018 et 2019, il y en a 1,2 %. Cette stabilité est vraie pour un grand nombre d'indicateurs. C'est d'autant plus étonnant que la réglementation a fortement évolué avec la création du Citis qui aurait dû faciliter la reconnaissance des AS et voir son nombre augmenter.

Les rares évolutions (sensibles) des indicateurs d'une année sur l'autre posent un problème compte tenu de la situation sanitaire que nous vivons mais également de l'importante variation des participations aux enquêtes annuelles de ce CHSCT. Ainsi de 2019 à 2020, nous remarquons une baisse des accidents de service chez les personnels non enseignants (- 22,04 %). Cela pourrait s'expliquer par le passage au télétravail pour les personnels administratifs. Cependant cela ne nous dit pas pourquoi les accidents de service ont plus que doublé dans le second degré passant de 18 % à 37,71 %, alors que dans le même temps les AS dans le premier degré restaient stables ne connaissant qu'une relative augmentation de 2,3%.

Les indicateurs en matière d'AS sont peu concluants. Nous sommes déjà revenus en séance sur les difficultés de mises en place du CITS, nous voudrions aborder aujourd'hui le choix des indicateurs en matière d'AS qui finalement ne nous apprennent pas grande chose.

En effet, nous ne sommes pas surpris d'apprendre que la majorité des accidents de service (93,8 %) concernent essentiellement les titulaires largement majoritaires, des femmes (78,8 %) qui sont les plus nombreuses dans notre ministère, et la tranche des 30 à 49 ans (49%) également plus importante dans la pyramide des âges.

Nous sommes particulièrement surpris concernant le pourcentage des accidents déclarés non reconnus, il serait seulement de 1,12 %, tandis que 20 % serait en cours de traitement. Cela nous interroge doublement d'abord sur la fiabilité des remontées concernant les AS non reconnus, 1,12 cela nous apparaît très peu. Par ailleurs, la durée de traitement des AS pose problème. Avec le Citis, les délais auraient dû diminuer et c'est l'inverse qui se produit. Depuis 2018, cet indicateur a connu une hausse de 3 % passant de 17,05 % à 20,2 % des déclarations en attente.

Les mêmes indicateurs pour les RPS, indiquent que 63 % des AS déclarés pour ce motif sont reconnus dans l'année et 34,14 % sont en attente. Concernant les délais de traitement des AS, on passe d'un quart des déclarations d'AS à plus d'un tiers. Cela démontre bien qu'il y a une difficulté des rectorats et des DSDEN à reconnaître les AS et à appliquer le Citis pour les RPS. Le chiffre des AS non reconnus pour RPS dans l'année double par rapport au même indicateur pour l'ensemble des AS. On passe de 1,12% à 2,8%. Ce chiffre nous paraît lui aussi très faible par rapport aux situations qui nous sont remontés du terrain. C'est dommage que nous ne puissions pas avoir des remontées par territoire, cela nous apparaît permis de vérifier l'homogénéité des remontées.

L'absence d'historique pour certains indicateurs empêche une interprétation correcte des données. Par exemple, de 2019 à 2020, le nombre d'agressions concernant les enseignants du 1^{er} degré à augmenter de 10 % tandis que les agressions concernant le second degré ont presque doublé passant de 17,95 % à 34,19 %. Cette hausse des statistiques nous inquiète, d'autant plus que nous n'avons pas l'historique pour les comparer aux chiffres de 2018 (l'indicateur n'existait pas).

Certains indicateurs sont difficilement exploitables. Les tableaux qui présentent les accidents de service et les maladies professionnelles reconnus dans l'année et ceux reconnus après l'année en cours sont illisibles et peu concluants. Cela gonfle le total des résultats sans nous donner une idée exacte sur une année particulière. Il faudrait pour que cela ait du sens que les AS et les MP reconnus après l'année en cours, nous sachions sur quelle année ils ont été déclarés, afin d'obtenir les chiffres consolidés.

Le véritable angle mort de ces données sur les accidents de service mais aussi des maladies professionnelles concernent les RPS. Dans le tableau qui définit les lésions selon le type d'accident, il n'y aucune ligne concernant les risques psychosociaux. On a bien « traumatisme, lésion psychologique », mais on ne rentre pas dans le détail. Il faut attendre le tableau sur les AS survenus à domicile qui offrent une vision partielle des chiffres et le tableau sur les arrêts de travail qui comptabilisent les ITT pour avoir le terme RPS apparaître mais là aussi sans beaucoup d'informations supplémentaires.

Le tableau qui donne les accidents selon le type de travail n'indique pas les RPS, il parle seulement de traumatismes ou de de lésions psychologiques qui ne renvoie que de manière très incomplète aux risques psychosociaux. Concernant cet indicateur les chiffres semblent sous-estimés quand on voit qu'aucun surveillant n'est comptabilisé et que seulement 1,34% des CPE et 5,3 % des enseignants en lycées professionnels sont concernés par des lésions psychologiques. Si les 27,44 % de PE nous paraissent crédibles, nous sommes très étonnés de voir qu'un tiers des 519 cas de lésions psychologiques concernant l'enseignement supérieur qui ne fait pas partie du périmètre de ce CHSCTMEN.

A part les agressions qui sont plus documentées et quelques lignes dans les AS à domicile, la documentation sur les RPS est très pauvre.

Alors que les risques psychosociaux explosent chez nos collègues, et que c'est dans ce domaine qu'il faut faire le plus d'efforts de prévention, nous n'avons aucun indicateur fiable qui nous donne une cartographie exacte des maux psychologiques dont souffrent les personnels. Pour l'UNSA Éducation, les RPS méritent un GT pour travailler autour d'une grille d'analyse des RPS qui à l'issue des travaux pourrait donner des indicateurs plus fiables en matière de STT notamment pour le bilan SST annuel.

Enfin pour conclure avec les RPS et les AS, il manque une véritable volonté politique de traiter cette question. C'est à seule condition que les académies et DSDEN s'empareront d'un sujet aussi sensible.

Toutefois nous tenons à mettre en garde notre ministre, ce n'est pas parce qu'il n'y a pas d'outils pour mesurer un problème que celui-ci n'existe pas. La souffrance au travail des personnels à un coût qui est financier avec les arrêts de travail mais aussi humain avec les personnels déclarés inaptes et les tentatives de suicide. Ne pas s'en soucier s'est à terme engager la responsabilité légale de l'employeur.

2. Les maladies professionnelles

Concernant les maladies professionnelles, le constat est similaire à celui des accidents de service. Les données récoltées nous paraissent peu nombreuses à peine 95 situations déclarées sur toute l'année et 74 dossiers reconnus sur toute l'année pour plus d'un million de personnels. C'est difficilement concevable et nous avons de grandes interrogations sur la fiabilité des chiffres.

Les indicateurs sont difficilement exploitables dans la présentation qui nous en est faite. Pour exemple si on prend le nombre total des MP reconnues dans l'année en incorporant celles qui ont été déclarées les années précédentes les chiffres nous donnent 77,8% de MP reconnues dans l'année, mais si on s'en tient aux MP déclarées et reconnues dans l'année, on passe à 18,9 %.

Il manque des indicateurs. Ainsi, il est impossible de savoir le nombre de demande de MP non reconnues sur une année en prenant rétrospectivement en compte les demandes rejetées les années suivants la déclaration. Le chiffre de 0 avancé dans les tableaux nous paraît faux.

Le résultat des indicateurs fourni pose lui aussi beaucoup de questions, il semble qu'il y ait un décalage entre le terrain et les possibilités fournies par l'application ANAGRAM et plus largement avec la législation en matière de MP qui ne correspond plus au monde du travail et plus particulièrement à celui de l'EN (s'il y a correspondu un jour).

À l'exception des TMS qui constituent 80 % des MP déclarées et reconnues avec 56 dossiers sur 74 MP déclarées et reconnues, nous avons 12 situations liées à l'amiante et 5 autres cas pour le bruit, la poussière de bois et le port de charge.

Les risques psychosociaux sont les grands oubliés des MP. Les maladies qui sont une conséquence des RPS comme le stress, l'épuisement professionnel ou les dépressions ne sont pas comptabilisées. Les 16 demandes non reconnues nous apparaissent dérisoires tant le nombre est peu élevé au vu de la situation des personnels sur le terrain. Nous notons également que bien que peu nombreuses, elles ont toutes été refusées.

Problème de remontées des données ? Volonté des rectorats et des DSDEN de ne pas reconnaître l'imputabilité ? Législation inadaptée ? Ces questions sont toutes légitimes et doivent amener le ministère à faire évoluer son recensement des chiffres en matière de MP et d'AS pour qu'ils aient encore du sens.

Réponse du ministère : il est impossible d'entrer dans le détail lors de la séance mais un groupe de travail est octroyé pour réfléchir à obtenir et analyser de meilleures données.

Synthèse des entretiens conduits par les inspections générales avec les ISST

L'UNSA Éducation remercie M. Witkar et tous les ISST qui ont participé à la rédaction de la synthèse des entretiens des ISST. Comme l'année dernière les membres de cette instance ont pu apprécier la rigueur et l'honnêteté du regard porté sur la situation et les missions des ISST.

1. Des éléments récurrents

De nombreux éléments de cette synthèse figuraient déjà dans la précédente version parmi lesquelles l'indépendance des inspecteurs qui n'est pas toujours garantie, le positionnement des ISST au sein des services, des personnels parfois à temps partiels ou avec d'autres missions fixées par les rectorats que celles d'inspection.

Cela fait plusieurs années que les mêmes problèmes sont remontés. Les problématiques soulevées par les ISST paraissent fondamentales pour l'exercice de leurs missions dans de bonnes conditions. Les difficultés soulevées ne paraissent pas insurmontables mais nécessite une véritable volonté hiérarchique de faire évoluer les choses. C'est pourquoi l'UNSA Éducation demande au ministère d'intervenir sur les points soulevés dans la synthèse des entretiens.

Le constat des thématiques les plus abordées lors des entretiens étaient particulièrement éclairant concernant les situations auxquelles sont confrontées les ISST. L'UNSA Éducation souhaiterait que cet indicateur soit maintenu les autres années pour en connaître l'évolution.

De la même manière, toujours dans ce même souci de lisibilité dans la durée de l'action des ISST, notre fédération demande une structuration de la synthèse des entretiens qui facilitent le suivi d'une année sur l'autre en permettant une historicité des indicateurs, par exemple en utilisant des tableaux qui nous permettrait une meilleure approche des données chiffrées. Lors de la synthèse de 2019, le tableau sur les mesures immédiates qui remontaient jusqu'à 2017 étaient particulièrement intéressants. Sur le document de cette année, ce tableau ne figure pas. Nous retrouvons une partie des informations et d'autres que nous en avons pas précédemment comme la typologie des établissements qui concernaient des mesures immédiates. Tous ces indicateurs sont intéressants.

La synthèse des entretiens des ISST est un document d'une richesse incroyable que nous lisons chaque année avec beaucoup d'intérêt. Nos remarques ne se veulent donc pas des critiques du contenu mais au contraire des suggestions afin de mettre en relief les éléments qui permettront de mieux comprendre le travail des inspecteurs et nourrir nos réflexions et nos connaissances sur leurs missions.

2. Le positionnement des ISST durant la pandémie

La grande nouveauté de cette synthèse 2019/2020 fut la partie consacrée au positionnement des ISST durant la pandémie.

Elle nous a particulièrement intéressés mais également interpellés en voyant que les inspecteurs santé et sécurité au travail n'aient pas vu (d'ailleurs comme les membres du CHSCT) leurs prérogatives respectées, que parfois ils aient eu la même information tardive que le reste des personnels et que comme eux ils aient été dans l'attente de recherche de consignes pendant les 3 premières semaines du 1^{er} confinement.

Durant cette pandémie, le regard et l'action des experts que sont les ISST ne pouvaient que nous intéresser. A la lecture de la synthèse des entretiens nous avons pu constater que leurs compétences ont été sollicitées pour de multiples missions et qu'ils ont eux-mêmes été sources de propositions et de solutions.

L'UNSA Éducation rejoint les observations sur les enseignements à tirer de cette période de pandémie. Notre fédération est d'ailleurs intervenue lors de l'élaboration des orientations ministérielles pour qu'il y ait un retour des personnels sur cette période de confinement en 2020.

L'UNSA Éducation appuie la proposition de conduire la généralisation des plans de continuité sur un bilan de ce qui n'a pas correctement fonctionné en vue d'une mise à jour des DUERP. La situation sanitaire a mis à jour de nombreuses défaillances dans les établissements en matière d'hygiène et de sécurité notamment avec les points d'eau insuffisants, les problèmes de transmission de l'information trop souvent tardive auprès de personnels qui n'ont pas le temps pour l'assimiler.

La lecture de ce document a été la cause d'un vrai gros regret en matière de traitement de la crise sanitaire par notre instance. L'élaboration d'une grille de contrôle des conditions d'application du protocole sanitaire et de grilles d'autoévaluation pour le repérage et la maîtrise des risques sanitaires sont des outils qui auraient mérité d'être présentés en CHSCTMEN. Nous aurions sorti du jeu parfois vain des questions-réponses sur l'application de la énième version du protocole pour rentrer dans l'étude d'outil dont l'importance méritait d'être connue des représentants des personnels. Cela aurait permis à cette instance une approche tout à fait différente de la crise sanitaire, plus technique plus experte qui aurait davantage convenu à la haute tenue des travaux d'un CHSCTMEN.

Est-ce qu'il serait possible que ces documents nous soient présentés en séance pour que les membres du CHSCTMEN puissent en prendre connaissance et gagnent en technicité ?

De manière plus générale, l'UNSA Éducation est demandeuse d'une présence plus importante de l'ISST lors des débats de notre comité pour traiter de sujets techniques et apporter davantage de technicités à d'autres sujets qui parfois en manquent. La gestion de la crise sanitaire étant le dernier en date.

Réponse du ministère : la demande de données plus précises, de la présentation des grilles élaborées par les ISST et de leur expertise en séance va être remontée au DGRH pour une prise en compte la plus favorable possible.

Mise en œuvre du décret n°2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2

Le décret encadrant la reconnaissance de la Covid-19 comme maladie professionnelle pour la fonction publique est en cours de signature.

La présomption d'imputabilité en cas de contamination ne s'appliquera que pour les corps médicaux. Pour les autres corps, il faudra que l'agent apporte la preuve du lien entre le travail

et la maladie, mais également que l'agent ait 25 % d'handicap pour que le coronavirus soit reconnu imputable au service.

La procédure de reconnaissance consistera en des dossiers instruits par les académies avant saisine de la commission de réforme ministérielle.

Les conditions drastiques pour la reconnaissance de la Covid comme maladie professionnelle écartent de fait la plupart des dossiers des agents contaminés.

L'UNSA Education a demandé la reconnaissance de l'imputabilité au service de la Covid-19 en cas de contamination accidentelle. Nous avons soutenu l'idée qu'un agent qui contracte le coronavirus en raison d'une défaillance des systèmes de protection (application absente ou partielle des règles sanitaires) pouvait être placé en Citis pour accident de service. Pour l'UNSA Education, la contamination est la conséquence d'un défaut de protection de l'agent par son employeur qui n'a pas appliqué les règles de sécurité nécessaires. La reconnaissance de la Covid-19 comme accident de service nécessitant seulement d'apporter la preuve de la matérialité des faits, la reconnaissance de l'imputabilité au service serait plus facile à obtenir qu'en cas de maladie professionnelle.

Le ministère s'y est catégoriquement opposé. Selon lui, ce ne peut être qu'une maladie professionnelle. De plus, le décret ne permet pas ce cas de figure. En revanche, toute demande d'accident de service pour la Covid-19 pourra être requalifiée en demande de maladie professionnelle sans problème.