

Compte-rendu exhaustif du CHSCT du 1^{er} décembre 2016

Le CHSCT-SD s'est réuni le 1^{er} décembre à la DSDEN. Il s'agit du 1^{er} CHSCT de l'année, une date d'ailleurs bien tardive que nous avons regretté d'emblée.

Comme à l'habitude l'ordre du jour était très dense. Là-aussi, nous l'avons déploré. D'ailleurs, malgré les efforts de l'administration pour accélérer l'examen en fin de séance, nous n'avons pas pu en venir à bout. Une séance complémentaire a donc été demandée.

Enfin, avant d'en venir à la séance en elle-même, il nous faut noter la pauvreté de la délégation de l'administration puisque Mme la Directrice académique était absente, supplée par M. le secrétaire général. De même, ni la conseillère de prévention départementale ni le conseiller de prévention académique n'étaient là. Enfin, c'était aussi le cas de l'Inspecteur de santé et sécurité au travail. On peut se poser la question du regard que porte notre employeur sur cette instance pourtant si importante.

Vous trouverez ci-dessous un résumé anonyme des débats comme la réglementation le réclame.

1. Approbation des procès-verbaux des séances du 21 avril et 1^{er} juillet 2016 :

Hormis quelques détails, les deux PV n'ont pas posé de problèmes et ont été approuvés. Vous pourrez normalement les consulter [sur le site de la DSDEN](#) dans quelques temps.

2. Programme de prévention départementale :

Ce programme est une déclinaison adaptée au cadre local de celui de l'académie qui est lui-même une du national. L'administration s'engage à le suivre pour l'année scolaire en cours... bien entamée d'ailleurs.

Il y a 5 objectifs dans ce programme :

↳ n° 1 : Harmoniser les outils d'aide à l'élaboration des DUERP¹ et des PPMS² pour faciliter leur réalisation et leur actualisation dans les EPLE.

⇒ En Vendée, cela se traduit par :

- La formation des personnels de direction et des adjoints gestionnaires (*Remarque : déjà faite*).
- Des journées de prévention pour les Assistants de prévention (*Remarque : déjà faites*).

⇒ A ce sujet, nous avons eu deux regrets. D'abord, le fait que le CHSCT n'a pas été associé de près ou de loin à ces formations dont nous venons juste d'être informés. Ensuite, nous avons réitéré notre souhait qu'une équipe dédiée

¹ Document unique d'évaluation des risques professionnels

² Plan particulier de mise en sûreté.

vienne aider les équipes locales que ce soit au niveau du premier ou du second degré pour élaborer les DUERP et les PPMS. Ce sont des documents assez complexes mais qui ne doivent pas être remplis de manière stéréotypée pour être réellement utile.

↳ n° 2 : Renforcer la médecine de prévention et définir des priorités d'action en terme de suivi médical.

⇒ En Vendée, cela se traduit par :

- Le recrutement d'un médecin de prévention qui normalement est en cours de finalisation.
- De plus, un logiciel va être mis à disposition des médecins de prévention pour réaliser leur rapport annuel.

⇒ A ce sujet, il faut rappeler que le médecin de prévention du département partage son temps, partiel, entre le département de la Loire-Atlantique et celui de la Vendée. Il ne peut donc exercer correctement son métier. Une inquiétude au sujet de sa santé a d'ailleurs été émise.

↳ n° 3 : Améliorer l'information des CHSCT.

⇒ En Vendée, cela se traduit par :

- Elaborer un rapport annuel sur la situation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services et les établissements de Vendée.

⇒ Nous avons fait remarquer à ce sujet que les journées de formation dues aux membres des CHSCT et prévues n'ont pas eu lieu...

↳ n° 4 : Mieux prendre en compte les risques psycho-sociaux.

⇒ En Vendée, cela se traduit par :

- Poursuivre l'aide à la mise en place des RSST³.
- Présenter une restitution des deux enquêtes nationales en CHSCT.
- Mettre en place des groupes de travail pour mettre en place une vraie prévention primaire et secondaire.
- Elaborer un plan d'action pour prendre en compte la situation des enseignants confrontés à des élèves difficiles.

⇒ Nous avons fait remarquer à ce sujet que les journées de formation dues aux membres des CHSCT et prévues n'ont pas eu lieu. Pour les groupes de travail ainsi que le dernier point, cela aurait dû être évoqué en question divers mais cela n'a pas été possible.

³ Registre de santé et de sécurité au travail.

↳ n° 5 : Continuer à faire connaître le rôle du CHSCT.

⇒ En Vendée, cela se traduit par :

- Communiquer annuellement sur son rôle et les outils.
- Après chaque séance diffuser une newsletter vers l'ensemble des personnels du département.

⇒ Nous avons fait remarquer à ce sujet que la formation des directeurs omettait le CHSCT.

Un vote sur ce programme a eu lieu. Malgré toutes nos critiques, nous l'avons voté car les objectifs sont tous estimables et utiles... si tant est qu'ils sont atteints.

3. Réseau PAS :

Un représentant de la MGEN est ensuite intervenu pour présenter ce réseau d'aide offert à tous les personnels de l'éducation nationale par la mutuelle. Il propose de nombreux outils avec pour objectif le maintien de l'emploi et la réinsertion professionnelle. Parmi eux, on peut noter :

- Des actions de prévention et de sensibilisation : RPS⁴, troubles liés à l'usage de la voix, troubles musculo-squelettiques.
- Accompagnement d'équipes en souffrance au sein d'un établissement.
- Ecoutes collectives : groupes de paroles, échanges de pratiques.
- Accompagnement individuel : le Centre de Réadaptation de l'Académie de Nantes (pour les titulaires de l'EN, pour les personnels en CLD puis pour les PACL/PALD). 5 objectifs : préparer la reprise du travail, trouver des stratégies de travail adaptées, évaluer la pertinence d'un retour en poste, découvrir une autre fonction consolider un projet de reconversion (reconversion dans l'EN uniquement).
- Des espaces d'Accueil et d'Ecoute (EAE), avec un psychologue du travail : gratuit, espace séparé de l'accueil, 3 fois dans l'année.

Un numéro de téléphone est disponible sur de la documentation qui a été distribuée dans tous les établissements.

Là-aussi, nous avons salué le travail de la MGEN mais tout en regrettant que ce ne soit pas l'employeur qui assume lui-même cette mission d'aide à ses personnels. Il faut savoir que seulement la moitié du budget de réseau est assuré par l'Education nationale. L'autre vient des cotisants de la MGEN. Il faut cependant noter que tout personnel, même non mutualiste à la MGEN, peut bénéficier de cette aide.

4. Bilan de la médecine de prévention :

Un bilan plus que succinct nous a été présenté en séance. Cependant, son indigence ainsi que l'absence du médecin de prévention nous a amené collectivement à refuser l'examiner.

⁴ Risques psycho-sociaux.

Cette situation est totalement anormale. Depuis 2011, il n'a été présenté qu'une seule fois alors qu'il devrait l'être annuellement. Là-encore, cela démontre une certaine légèreté de notre employeur face à ses devoirs.

5. Point sur les situations particulières :

Lors de ce point, sont abordés les fiches des RSST reçues directement par l'administration ou par l'intermédiaire des représentants des personnels. Nous ne pouvons parler dans ce compte-rendu des situations particulières. Les personnels intéressés peuvent nous contacter directement.

Ne pouvant rentrer dans les détails, nous rappellerons cependant la grande importance de remplir le registre à partir du moment où **vous** jugez que vous subissez une situation mettant en danger l'hygiène, votre sécurité ou votre santé physique ou/et psychique. Les fiches de ce registre nous permettent d'abord d'interroger l'administration sur ce qu'elle a fait pour résoudre les différents problèmes indiqués. Ensuite, elles nous donnent des tendances lourdes et nous pouvons alors demander des GT⁵ pour proposer des solutions de prévention à des situations récurrentes. C'est par exemple le cas des enfants « difficiles » dans les écoles primaires.

Trois points toujours au sujet des RSST :

- Ne vous laissez impressionner par qui que ce soit. Vous pouvez toujours remplir une fiche. Personne ne peut vous le reprocher ni vous dire qu'elle ne sert pas à cela.
- Pensez à en faire une photocopie à la faire remonter par le biais des organisations syndicales.
- Enfin, tout personnel de l'Education nationale peut en remplir une : des AED en passant par les enseignants, des AESH en passant par les personnels des administrations, des chefs d'établissement en passant par les IEN. Seule Mme la Directrice académique en tant que présidente du CHSCT ne peut pas le faire.

Enfin, des avis ont été présentés et votés à l'unanimité lors de l'examen de ces fiches :

n° 1 : Le CHSCTSD85 demande à ce que la réglementation (circulaire n° 2015-129 du 21-8-2015) soit respectée dans toutes les ULIS écoles du département, à savoir qu'elles n'accueillent qu'un effectif de 12 élèves au maximum.

n° 2 : Le CHSCTSD85 demande que, face à une situation de violence à l'encontre d'un agent, le supérieur hiérarchique prenne immédiatement des mesures de protection des agents et qu'il prenne les dispositions nécessaires pour faire cesser durablement ces violences.

n° 3 : Le CHSCTSD85 demande que le rapport de monsieur l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail concernant l'école de ... soit présenté lors de la prochaine séance du CHSCTSD85.

6. Point sur les allègements de service :

Monsieur le Secrétaire général a présenté un bilan chiffré des allègements de service :

	Demande	Acceptée	Refus
Collège	23	22	1
Lycée	17	16	1

⁵ Groupes de travail.

Primaire	9	4	4 (1 annulé)
----------	---	---	--------------

Des refus ont d'abord été posés par le rectorat puis la décision a été modifiée car la DSDEN avait trouvé des solutions pour qu'ils soient acceptés. Les refus définitifs sont la plupart du temps liés au fait que les gens arrivent au bout des trois ans d'allègements possibles. Il leur est alors proposé un temps partiel en sachant que le salaire baisse contrairement à l'allègement. A notre question sur le suivi apporté alors, peu de réponses nous ont été apportées.

7. Compte-rendu des visites :

Le CHSCT a ensuite examiné les compte-rendu des visites du collège Mendès-France de la Chataigneraie, du lycée professionnel Couzinet de Challans et de l'école Marceau-Breton de Fontenay le Comte.

Là-aussi, nous ne rentrerons pas dans le détail pour des raisons de confidentialité. Néanmoins, les personnels doivent recevoir ces compte-rendu suite à ce CHSCT.

Cependant, il est à noter que des préconisations ont été faites pour chacun des établissements et que nous serons attentifs aux suites qui leur seront données.

Nous avons aussi proposé ici un avis qui a été voté à l'unanimité :

n° 4 : Le CHSCT-SD rappelle que, lors d'une visite d'établissement, selon l'article 52 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, la délégation doit avoir l'accès à l'ensemble des locaux, même en travaux. De même, il rappelle que toute facilité doit lui être accordée dans le cadre de ces visites.

8. Présentation de l'application faits établissements :

Il s'agit d'une application internet ouverte aux directeurs et aux chefs d'établissement pour recenser tous les problèmes qu'ils rencontrent mais sans les suites. L'objectif est clairement statistique puisqu'il n'y a pas de données nominatives.

Des craintes se sont fait jour autour du remplacement des RSST et RDGI⁶ par cette application ce que réfute le secrétaire général. De même, on peut s'interroger sur l'usage de ces données.

9. Dossiers en cours :

Cette partie a été clairement expédiée et nombre de points n'ont pas été examinés réellement comme le GT sur les situations difficiles ou la newsletter. Seule les mesures de sécurité dans les établissements et les exercices PPMS ont rapidement été abordés mais sans réelles discussions.

Il est alors 18h et Monsieur le Secrétaire général a mis fin à la séance sans avoir épuisé l'ordre du jour car il reste les questions diverses ainsi que les dossiers en cours. L'ensemble des représentants du personnel ont donc demandé un CHSCT complémentaire.

⁶ Registre de danger grave et imminent.