



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

12 mars 2015

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 12 mars 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  
M. Joël PEHAU

**Pour FO :** M. Guy THONNAT

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

**Pour la FSU :** M. Bernard BERGER  
Mme Monique DAUNE  
Mme Patricia BRAIVE

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

**Pour FO :** Mme Marie-Thérèse ESTIVILL

### 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 technique pour les questions d'hygiène et de sécurité de la DGRH.

### 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 :*

- Mme Rose SAILLARD, de la MGEN

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



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

## 1 - Installation du CHSCT ministériel de l'éducation nationale

**M. SANTANA** accueille les représentants du personnel désignés suite aux élections professionnelles de décembre 2014. Il indique qu'il représente la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et que M. DELANOË représente la directrice générale des ressources humaines. Il rappelle que le CHSCTMEN doit réglementairement se réunir trois fois au cours de l'année 2015 et que la durée du mandat des représentants du personnel dans les CHSCT est de 4 ans. Les membres de l'administration ne prennent pas part aux votes et seuls les représentants du personnel ayant voix délibérative peuvent voter.

Il est ensuite procédé à un tour de table.

**Les représentants de FO** souhaitent avoir confirmation que les trois questions diverses qu'ils ont envoyées par mail à l'administration le 17 février 2015 seront bien évoquées.

**M. SANTANA** répond que ce sera bien le cas (voir point 6 – questions diverses).

**Les représentants de la FSU** donnent lecture d'une déclaration préalable au nom de la FSU et de FO (cf. annexe 1).

**M. SANTANA** indique qu'il lui est difficile de répondre à ce stade à toutes les questions soulevées dans cette déclaration.

S'agissant de l'amiante, il rappelle que les représentants du personnel ont été destinataires de la circulaire adressée aux recteurs d'académie le 5 novembre 2014 par la direction générale des ressources humaines.

Concernant la mise en œuvre des dispositions réglementaires relatives aux autorisations d'absence dont bénéficient les membres des CHSCT, il reconnaît que l'administration est en retard, le projet de circulaire nationale n'étant pas validé à ce stade.

**M. DELANOË** précise que ce projet devrait être validé avant la fin du mois d'avril.

**Les représentants de la FSU** demandent s'ils seront consultés sur le projet de circulaire en cours d'arbitrage.

**M. DELANOË** répond par l'affirmative et précise que cette consultation fera l'objet d'une réunion.

**M. SANTANA** ajoute que cette réunion sera organisée sous la forme d'un groupe de travail, le plus largement ouvert et le plus transparent.

La question du règlement intérieur du CHSCT est ensuite évoquée. Celui-ci a été adopté par le CHSCTMEN lors de sa séance du 9 février 2012. Il n'est pas envisagé à ce stade de le soumettre de nouveau à l'approbation des nouveaux membres du CHSCT, sauf demande de modification proposée par les représentants du personnel. Aucune obligation de le voter de nouveau ne s'impose.

**Les représentants de l'UNSA et de la FSU** considèrent qu'il leur semble intéressant de le soumettre à nouveau au vote, ainsi que cela se pratique en comité technique.

**Les représentants de FO** souhaitent que la formulation concernant la participation aux débats des représentants du personnel suppléants soit revue. Ils souhaitent que soit retirée du règlement intérieur l'interdiction pour les représentants suppléants de prendre part aux débats (article 18).

**Mme DEBORDEAUX** rappelle que cette question avait déjà été évoquée lors de l'adoption du règlement intérieur, en 2012, et qu'on avait laissé cette formulation pour ne pas aller à l'encontre de ce que prévoit le décret de 1982 en la matière. L'article 70 de ce décret précise en effet que « les suppléants peuvent assister aux séances du comité sans pouvoir prendre part aux débats ».

**Les représentants de la FSU** rappellent qu'il est possible de modifier un texte d'application d'un décret, en proposant une formulation qui ne s'oppose pas explicitement au décret tout en étant moins contraignante, ce qui est précisément le cas d'un règlement intérieur.

Les représentants de l'UNSA indiquent que, même si le règlement intérieur le permet, en cas de contestation, ce seront les dispositions du décret de 1982 qui prévaudront. Ils indiquent n'avoir pas d'objection à ce que les représentants suppléants puissent prendre part aux débats, même si le décret de 1982 prévoit l'inverse.

**M. SANTANA** propose de republier le règlement intérieur au BO après avoir retiré le membre de phrase qui interdit aux représentants du personnel suppléants de participer aux débats dans l'article 3 et dans l'article 18.

**La proposition de modification du règlement intérieur est adoptée à l'unanimité par les représentants du personnel.**

## 2 – Désignation du secrétaire du CHSCTMEN

**M. DELANOË** rappelle que l'article 11 du règlement intérieur du CHSCT MEN précise que les représentants du personnel choisissent parmi eux un secrétaire du comité, au début du mandat de celui-ci. Il est désigné lors de la première réunion du CHSCT après chaque renouvellement du comité, pour une durée de quatre ans, à la majorité des représentants présents ayant voix délibérative. Les représentants désignent dans les mêmes conditions un secrétaire du comité suppléant amené à remplacer le secrétaire en cas d'empêchement momentané de ce dernier.

Le rôle du secrétaire du CHSCTMEN est de contribuer au bon fonctionnement de l'instance.

Lors du précédent mandat des membres du CHSCT, la secrétaire du comité était Mme LABAYE (FSU). Le secrétaire suppléant, M. DELBART (FSU), au départ en retraite de Mme LABAYE, a pris les fonctions de secrétaire et Mme DESSEAUX (FSU) celles de secrétaire suppléante.

**Les représentants du personnel désignent à l'unanimité M. MOREAU (FSU) en qualité de secrétaire titulaire et Mme DESSEAUX (FSU) en qualité de secrétaire suppléante.** Ils précisent que cette désignation est valable pour l'ensemble du mandat du CHSCT et qu'elle ne sera pas révisée à mi-mandat, comme c'est le cas pour le CHSCT ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche.

## 3 – Calendrier et plan de travail prévisionnels

**M. SANTANA** précise qu'un groupe de travail se réunira le 13 mars ; il sera consacré à l'état d'avancement du diagnostic national RPS et à l'étude de l'avant-projet de guide des bonnes pratiques en matière de prévention des RPS. Deux autres réunions du groupe de travail sont prévues le 2 avril et le 4 ou le 8 juin 2015 ; elles ont pour but de préparer les travaux des séances plénières des 11 mai et 30 juin 2015. Au cours de la réunion du 11 mai 2015, seront examinés le bilan 2014 santé et sécurité au travail dans les académies, le bilan 2014 des accidents du travail et des maladies professionnelles, le bilan 2013-2014 de l'activité des médecins de prévention dans les académies et le bilan d'activité 2013-2014 des inspecteurs santé et sécurité au travail dans les académies. Au cours de la séance du 30 juin 2015, seront examinés le rapport annuel faisant le bilan 2014 de la situation générale de la santé et de la sécurité au travail dans les services et établissements relevant de l'éducation nationale ainsi que les orientations stratégiques ministérielles 2015-2016 en matière de prévention des risques professionnels dans les services et établissements relevant de l'éducation nationale.

**Les représentants de l'UNSA** indiquent que le congrès de l'UNSA se déroulera à Montpellier la semaine du 30 mars au 3 avril 2015.

**Les représentants de la FSU** souhaiteraient que les réunions n'aient pas lieu à chaque fois le même jour de la semaine, afin de concilier au mieux leur mandat de représentants du personnel et leur présence devant leurs élèves, dans la mesure où de nombreux représentants du personnel sont des enseignants.

**M. DELANOË** répond que l'administration reviendra vers les représentants du personnel afin de leur proposer une autre date que celle du 2 avril. La réunion aura lieu dans la seconde semaine du mois d'avril.

S'agissant du groupe de travail du mois de juin, les représentants du personnel expriment leur préférence pour le 8 juin.

**M. DELANOË** indique que l'administration va rencontrer prochainement M. MOREAU afin de fixer avec lui le calendrier de travail du premier et du second semestre de l'année 2015.

**Les représentants de la FSU** rappellent à cette occasion que l'administration a promis d'organiser un groupe de travail sur les moyens syndicaux.

#### 4 – Bilan Réseaux PAS

**Mme SAILLARD** présente un diaporama (cf. annexe 2). Elle rappelle qu'elle a déjà présenté un bilan semblable au cours de la séance du CHSCTMEN de novembre 2013. Elle rappelle les missions des réseaux PAS et donne quelques chiffres concernant les actions collectives, les espaces d'accueil et d'écoute et les centres de réadaptation.

**M. SANTANA** souhaite savoir pour quelle raison Mme SAILLARD considère que le graphique « espaces d'accueil et d'écoute » (EAE) n'est pas disharmonique.

**Mme SAILLARD** répond que, par hypothèse, la MGEN ne s'attendait pas à toucher autant de personnels enseignants du second degré (40 % contre 57 % pour les personnels enseignants du premier degré).

**A la demande des représentants de la FSU**, elle précise que les personnels non enseignants sont concernés et informés du dispositif « espaces d'accueil et d'écoute » mais qu'ils viennent en petit nombre. En 2013, les personnels administratifs et les personnels d'encadrement ont représenté 20 % des bénéficiaires des actions collectives. Les chiffres ne sont pas connus pour les EAE.

**Les représentants de la FSU** font remarquer que ce dispositif revêt une grande importance à l'Education nationale. Il apporte une aide véritable aux collègues mis en difficulté sur le terrain. Ils se posent toutefois la question du lien entre les différents niveaux de prévention, et notamment avec la prévention primaire. Ils se demandent comment faire pour que cette action soit transformée en outil d'analyse et de prévention. La question essentielle est celle de l'information des CHSCT notamment.

**Mme SAILLARD** rappelle que la MGEN a signé une convention avec l'ANACT et le réseau national des ARACT pour travailler en amont.

**Les représentants de la FSU** évoquent la situation de leurs collègues en PACD (poste adapté de courte durée). Les possibilités d'obtenir un PACD sont très limitées malheureusement compte tenu du nombre insuffisant de postes par rapport aux besoins, ce qui ne permet pas de répondre à la demande. Ils déplorent qu'on laisse les enseignants en CLD uniquement parce qu'il existe trop peu de postes de PACD. Si des postes adaptés supplémentaires étaient ouverts, ces collègues pourraient conserver un lien avec le travail et se rétabliraient sans doute plus vite.

**Mme SAILLARD** précise que l'exemple de Bordeaux en matière de centres de réadaptation ne constitue qu'une partie de l'action. Les postes de PACD correspondent à un besoin d'accompagnement complémentaire détecté par les services RH de l'Académie.

**Les représentants de l'UNSA** évoquent la mise en place de l'écoute téléphonique. Ils demandent s'il s'agit d'une première étape pour un face à face ultérieur avec le psychologue ou s'il s'agit juste d'un appel téléphonique.

**Mme SAILLARD** explique que trois scénarios vont être testés ; soit on propose une écoute téléphonique, soit on oriente vers les EAE par téléphone ou par le biais du psychologue, soit on passe par le psychologue qui considère que le téléphone constitue une meilleure solution.

**Les représentants de FO** considèrent que la prévention des risques professionnels est de la responsabilité de l'employeur et que celui-ci ne doit pas se dégager de sa responsabilité sur un prestataire extérieur. Il faut commencer par de la prévention primaire. L'accompagnement PACD et PALD (poste adapté de longue durée) ne peut être confié exclusivement à un prestataire extérieur. On attend des actions complémentaires et non substitutives à celles de l'employeur. Ils posent également la question du financement et plus particulièrement de l'enveloppe ministérielle qui finance les réseaux PAS. Ils donnent lecture d'une déclaration sur ce sujet (cf. annexe 3).

**Mme SAILLARD** rappelle que deux choses lient la MGEN et l'Education nationale : tout d'abord un partenariat historique et ensuite un accord-cadre. Ces deux choses expliquent que la MGEN n'est pas un prestataire extérieur comme un autre. La somme de 3 195 000 euros d'actions concertées pris sur les fonds de l'action sociale du ministère correspond au montant mis sur l'action sociale en 1973 (ligne budgétaire spécifique « actions concertées »), au moment où la MGEN a été la première mutuelle à rembourser les émoluments des personnels mis à disposition des mutuelles pour gérer la sécurité sociale. En échange de ce remboursement, la MGEN a demandé que cet argent ne soit pas noyé dans le budget du ministère mais qu'il fasse l'objet d'une ligne budgétaire « actions concertées ». Le ministère n'a donc pas diminué le budget consacré à l'action sociale. Au fil du temps, ces prestations ont été scindées entre prestations d'action sociale en espèces et réseaux PAS. Le ministère investit 3 195 000 euros dans toutes ces actions et la MGEN au moins autant. Les réseaux PAS ont bénéficié en 2014 de 805 000 euros et les centres de réadaptation de 175 000 euros (en tout 980 000 euros). Le reste (2 215 000 euros) est attribué à des prestations financières d'action sociale (équipements spéciaux, tierce personne, centres de vacances etc...).

**A la demande des représentants de FO**, elle précise que, certes la Sécurité Sociale accorde à la MGEN un financement pour la gestion du régime obligatoire, mais celui-ci est insuffisant car la Sécurité Sociale est soumise à des économies drastiques.

**M. SANTANA** rappelle que des choix politiques ont été faits à un moment donné de faire appel à un partenaire historique. La prise de conscience est récente dans le système éducatif. Il considère que faire appel à des spécialistes est une bonne idée. Le CHSCT est tout à fait légitime à débattre de l'intérêt et des résultats des réseaux PAS.

**Le docteur GARCIN** souligne l'intérêt de la convention passée avec la MGEN. Elle indique qu'elle a beaucoup travaillé sur l'évaluation des réseaux PAS. Elle a étudié le dispositif visant à prendre en charge les personnels en difficulté et notamment les centres de réadaptation. Ce dispositif lui semble intéressant et complémentaire de l'action des médecins de prévention.

**A la demande de M. SANTANA, Mme SAILLARD** précise que les motifs de recours au dispositif des EAE correspondent à des difficultés professionnelles dans 32 % des cas et à des difficultés personnelles et professionnelles dans 21 % des cas. Elle propose de creuser l'analyse en comité de pilotage national. Dès le premier rendez-vous, 6 % des personnes sont dirigées vers une institution de l'Education nationale et 13 % vers des soins. 60 % des personnes reviennent une deuxième fois. 3 entretiens sont prévus au maximum.

**M. SANTANA** s'engage à faire parvenir aux représentants des personnels l'accord-cadre signé avec la MGEN.

## 5 - Informations diverses

**M. DELANOË** rappelle que les membres des CHSCT disposent d'un crédit de 5 jours de formation pour les quatre années de leur mandat. Il souhaite que 3 de ces 5 jours soient mobilisés dès le début de la mandature. Cette action de formation sera construite en partenariat avec l'ESEN, à l'occasion d'un groupe de travail d'une demi-journée qui sera organisé avant l'été.

**Les représentants de FO** précisent que certains de ces 5 jours de formation seront pris sur les jours de formation proposés aux militants FO par le centre de formation FO.

**Les représentants de la FSU** jugent ce calendrier ambitieux s'il s'agit d'organiser une partie de la formation avant l'été. Il convient de trouver des intervenants sérieux et cette formation ne doit pas se faire à marche forcée, au détriment de la qualité. Se pose également la question pour les deux jours de formation laissés à la discrétion des organisations syndicales, du financement des frais de déplacement et de la rémunération des intervenants liés à cette formation. Les formations doivent en effet être financées par l'employeur.

**M. DELANOË** estime qu'une mise à plat des formations doit être réalisée par l'administration. Un tableau récapitulatif (organisation, thématiques...) sera présenté aux représentants du personnel lors de la prochaine séance du CHSCT.

**Les représentants de FO** rappellent qu'il ne faut pas confondre le financement des 5 jours de formation des membres des CHSCT avec le financement des formations en général.

## 6 - Questions diverses

### 1) Référentiel « directeur d'école »

**Les représentants de FO** indiquent que le référentiel métier des directeurs d'école est paru au BO spécial n°7 du 11 décembre 2014. Le problème posé par ce texte concerne la sécurité à l'école. En effet, aucun des CHSCT n'a été saisi au moment de l'élaboration de cette circulaire.

**M. SANTANA** répond qu'il a consulté la DGESCO. Celle-ci lui a répondu que cette circulaire avait été soumise à une concertation approfondie avec les principales organisations du premier degré. Il constate toutefois l'absence de consultation d'une instance telle que le CHSCT.

**Les représentants de FO** indiquent qu'un certain nombre d'aspects de cette circulaire les inquiètent. Le directeur d'école est désigné comme responsable unique de sécurité, ce qui aurait nécessité un débat. Par ailleurs, il n'y a pas eu de débat sur les PPMS (plans particuliers de mise en sûreté). Enfin, il est indiqué que les CHSCT peuvent être saisis par les directeurs d'école, ce qui peut sembler curieux dans un référentiel métier.

**M. SANTANA** répond que la DGRH n'a pas piloté ce travail. Il fera remonter la question à la DGESCO sous la forme d'un courrier évoquant les trois thématiques soulignées par les représentants du personnel. La DGESCO sera invitée à répondre aux représentants du personnel, soit par écrit, soit par oral, lors d'une prochaine séance du CHSCT.

**Les représentants de FO** considèrent que cette réponse n'en pose pas moins la question de la validité de cette circulaire et souhaiteraient sa suspension compte tenu du fait qu'elle n'a pas fait l'objet d'une consultation du CHSCT.

### 2) Les suites du crime d'Albi (école Edouard Herriot)

**Les représentants de FO** indiquent qu'ils ne connaissaient pas l'actualité des faits lorsqu'ils ont posé cette question. Il avait été convenu, lors de la séance du 10 juillet 2014 du CHSCTMEN, qu'une enquête serait effectuée par le CHSCT local, conformément aux dispositions de l'article 53 du décret de 1982. L'enquête devait établir l'arbre des causes ainsi que les mesures de prévention prises. Or rien n'a été fait au plan local. Qui plus est, un parent d'élève a été jugé en février dernier pour menaces de mort contre la directrice de cette même école.

**M. SANTANA** donne son accord pour que les éléments d'information fournis par la DA-SEN du Tarn soient annexés au procès-verbal (cf. annexe 4). Il résume rapidement le document et évoque notamment les mesures prises en matière d'accompagnement de la famille de la victime et des collègues de la personne décédée.

**Les représentants de FO** ont eu communication du compte-rendu du CHSCT du Tarn du 15 septembre 2014. Il apparaît que le recours à une enquête du CHSCT a été jugé inutile. Or, en six mois, cette école a été le théâtre de deux agressions. Il ne s'agit donc pas d'une situation exceptionnelle. Une discussion doit s'engager au plus vite.

**M. SANTANA** demande une copie de ce compte-rendu, qui est distribué à l'ensemble des participants.

**Les représentants de l'UNSA** estiment que cette situation est emblématique de la difficulté que les CHSCT locaux rencontrent pour faire réaliser des enquêtes. L'enquête est souvent au bon vouloir du DA-SEN.

**Les représentants de la FSU** soulignent que ce qui s'est passé dans cette école est dramatique et ne constitue malheureusement pas un fait exceptionnel puisqu'une succession d'agressions s'y est déroulée. Ils demandent qu'une enquête soit diligentée dès la constatation d'une menace de mort ou d'un suicide. Cette agression démontre que, même si beaucoup de choses ont été faites en matière de prévention secondaire et tertiaire, il reste de nombreuses choses à faire en matière de prévention primaire. Enfin, ils soulignent que des groupes de travail devraient être organisés concernant le climat de violence qui existe au sein des établissements d'enseignement du premier et du second degré. Le drame d'Albi est révélateur des difficultés rencontrées sur le terrain. Par ailleurs, le travail des CHSCT est mal compris. Les CHSCT ne parviennent pas à faire leur travail d'enquête et à entrer dans une logique de prévention. Le CHSCT ministériel doit impulser un changement de culture en la matière.

**Les représentants de FO** n'ont pas eu connaissance jusqu'à présent d'enquête diligentée à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Le suicide constitue certes une problématique différente mais FO est favorable à l'organisation d'enquêtes systématiques après un suicide. Enfin, de gros progrès ont été faits en matière de protection fonctionnelle puisqu'un guide sur les violences et les incivilités a été élaboré. Les représentants de FO s'étonnent à nouveau que le bilan 2013 des accidents du travail et des maladies professionnelles réalisé à partir de l'application ANAGRAM fasse apparaître une chute libre du nombre des agressions, car cela ne correspond pas à la réalité : les agressions des collègues sur leur lieu de travail sont en augmentation dans les faits.

**M. SANTANA** s'engage à faire réaliser une fiche action sur le pouvoir d'enquête des CHSCT destinée aux recteurs d'académie.

### **3) Conséquences du logiciel M@gistère sur la santé des agents**

**Les représentants de FO** rappellent que ce logiciel est un logiciel de formation à distance. Celui-ci entraîne une utilisation par les enseignants de leur propre matériel informatique, un travail en dehors de leurs horaires de travail. Il génère un sentiment de harcèlement et de surveillance. Ils donnent lecture du témoignage d'une enseignante, ce témoignage étant révélateur de la problématique de ce logiciel.

**M. DELANOË** indique qu'il a saisi la DNE (direction du numérique pour l'éducation). Celle-ci lui a apporté quelques précisions concernant le respect de la vie privée. En effet, ce logiciel pose la question de la confidentialité de la fréquentation internet. Les informations de date et heure de dernière visite ont été supprimées à la demande de certaines organisations syndicales. Pour rassurer les utilisateurs, la DNE a produit un document composé d'une iconographie (maquette) et d'une Foire Aux Questions (FAQ). Ces documents sont en cours de validation, n'ont pas encore été diffusés et ont vocation à être discutés avec les organisations syndicales. S'agissant des impacts sur le temps de travail des personnels concernés, le temps de formation est inclus dans les heures d'animation pédagogique pour les enseignants du premier degré. Pour les enseignants du second degré, la DGESCO demande que toutes les actions de formation soient inscrites dans GAIA pour avoir une réalité administrative.

**Les représentants de l'UNSA** considèrent que M@gistère souffre d'une tare originelle : en effet, dès le début, l'administration a indiqué que le temps de connexion des collègues serait mesuré. Or, le but de la formation par internet est d'apporter quelque chose. Cette problématique est agaçante et il serait préférable de travailler sur les contenus de la formation plutôt que de comptabiliser le nombre de clics.

**Les représentants de la FSU** rappellent que leur organisation syndicale est attachée à une formation continue de qualité mais que ce logiciel ne répond pas à cette exigence. Ce système a été mis en place dans l'urgence et n'a pas

été finalisé. Les collègues se retrouvent isolés derrière un ordinateur. Ils attendent autre chose. Les collègues doivent avoir le choix d'entrer ou non dans ce logiciel. Cette formation à distance ne répond pas aux critères de qualité attendus.

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

*Le Ministère de l'Education Nationale a choisi de mettre en œuvre un logiciel de formation à distance «M@gistère». Il l'a fait sans aucune consultation d'aucun CHSCT à quelque niveau que ce soit et ce en contradiction avec l'article 57 du décret 82-453 modifié.  
Compte-tenu des nombreux problèmes posés par cette formation à distance, le CHSCT M demande que celle-ci n'ait lieu que sur la base du volontariat et qu'aucune sanction ne soit engagée à l'encontre des collègues qui ne veulent pas entrer dans le dispositif, et qu'une véritable formation soit mise en place.*

Ils précisent que cet avis est motivé par le fait que le CHSCT n'a pas été saisi.

**L'avis ayant été voté à l'unanimité des membres présents ayant voix délibérative, il est réputé émis par le CHSCTMEN.**

**M. SANTANA** se dit sensibilisé par les termes de ce débat, car les libertés publiques doivent être garanties absolument. La DGRH utilisera l'avis voté par le CHSCT pour reprendre contact avec les administrateurs de M@gistère. L'avis émis par le CHSCT sera porté à la connaissance de la hiérarchie.

**Les représentants de FO** demandent que ces débats soient portés rapidement à la connaissance des autorités compétentes.

**M. SANTANA** indique que toutes les conséquences n'ont peut-être pas été mesurées d'un point de vue déontologique. Par ailleurs, les enseignants ont peut-être été insuffisamment préparés. Aucune période transitoire n'a par exemple été prévue.



L'ordre du jour étant épuisé, **M. SANTANA** remercie les personnes présentes de leur participation aux débats du CHSCTMEN et lève la séance à 16 heures 45.

**Le président**  
**Philippe SANTANA**

**Le secrétaire**  
**Hervé MOREAU**

**ANNEXE 1**

**DECLARATION COMMUNE FSU ET FO**

## Déclaration du CHSCT-MEN du 12 mars 2015



Nous nous retrouvons ce 12 mars 2015 en CHSCT ministériel alors que la dernière réunion remonte au 10 juillet 2014.

Cette longue période de carence a été préjudiciable à plus d'un titre :

- o Cela a été un signe négatif envoyé aux CHSCT de proximité alors que ces derniers tentent de développer leur activité avec, encore, de nombreux freins,
- o L'inactivité du CHSCT MEN a été un sérieux problème alors que les conditions de travail des personnels restent difficiles et continuent de se dégrader avec son lot de souffrance au travail, alors qu'il reste tant à faire pour redynamiser les recrutements de médecins de prévention, particulièrement dans les académies qui n'en ont pas,
- o Cela va nous contraindre à travailler dans la précipitation car les dossiers à traiter restent nombreux. Le dossier RPS a, par exemple, pris beaucoup de retard.

Suite à l'avis du 12 mai 2014 et à la réponse du 4 juillet au sujet de l'information et du suivi médical des personnels susceptibles d'être ou d'avoir été exposés aux fibres d'amiante, nous n'avons toujours pas eu, à ce jour, communication des mesures qui devaient être mises en œuvre avant la fin de l'année 2014.

La DGAFP va lancer un travail de prévention dans ce domaine et nous demandons que le MEN s'inscrive rapidement dans la dynamique qui sera enclenchée.

Nous regrettons l'absence de la ministre à ce CHSCT. Sa présence aurait été un signe fort pour les personnels que nous représentons.

Dans le contexte actuel, nous tenons à réaffirmer solennellement aujourd'hui notre attachement au maintien des CHSCT.

Nous demandons que l'administration se donne les moyens d'appliquer les dispositions statutaires contenues dans le décret 82-453 modifié notamment en matière de médecine de prévention et d'enquêtes obligatoires pour les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Les CHSCT doivent avoir les moyens de fonctionner correctement si l'on veut qu'ils remplissent pleinement leurs fonctions dans l'intérêt des personnels et du système éducatif.

Or, il y a une incohérence forte entre les orientations stratégiques affichées par le ministère et le retard pris dans la publication, après concertation, d'un arrêté que nous attendons de-

puis des mois alors qu'il y a urgence pour les représentants du personnel dans le cadre de la préparation de la rentrée 2015.

Cet arrêté doit notamment :

- o ouvrir la possibilité aux représentants du personnel qui le souhaitent de convertir en heures de décharge leur contingent annuel d'autorisations d'absence selon un barème national,
- o ouvrir la possibilité de transférer tout ou partie du contingent d'autorisations d'absence entre représentants du personnel.

Nous avons besoin de connaître rapidement la liste des CHSCT à enjeux particuliers qui ont droit à une dotation majorée.

Nous demandons aussi que les ASA soient attribuées aux représentants du personnel pour leur permettre d'assurer vraiment toutes leurs missions.

**ANNEXE 2**  
**BILAN RESEAUX PAS**

# CHSCT Ministériel

12 mars 2015

## Présentation des Réseaux PAS

The logo for mgen, consisting of the word "mgen" in white lowercase letters on a green square background, with a small white star above the 'n'.

mgen\*

The logo for Réseaux PAS, featuring a stylized icon of three people in green and blue, followed by the text "Réseaux PAS" in blue and green.

Réseaux PAS

The logo of the French Republic, featuring the French flag (blue, white, and red) with the motto "Liberté - Égalité - Fraternité" and "RÉPUBLIQUE FRANÇAISE" below it.

Liberté - Égalité - Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

The logo of the Ministry of National Education, Higher Education, and Research, featuring the text "MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE" in a rectangular box.

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

# Les missions des Réseaux PAS

Les Réseaux PAS ont vocation à répondre aux besoins des personnels de l'Education nationale en matière de bien-être et santé au travail et maintien dans l'emploi.

Ils peuvent intervenir à plusieurs niveaux et de manière complémentaire :

- accompagnement collectif,
- accompagnement individuel,
- accompagnement de la politique RH,



# Sensibiliser les agents à la prévention des risques professionnels

Les réseaux PAS permettent de répondre à différents types de besoins collectifs :

## 1- Actions de prévention et de sensibilisation

Ces actions peuvent se dérouler selon diverses modalités : conférences, ateliers, groupes d'échanges de pratiques, diffusion de documentation dans le cadre d'une démarche d'information ou de sensibilisation.

Trois thématiques ont été définies comme prioritaires :

- **les risques psychosociaux** : souffrance au travail, stress, violence interne et externe, gestion des conflits, harcèlement, addictions, ...
- **les troubles ORL** : ciblage sur les troubles liés à l'usage de la voix (premier outil professionnel des enseignants) et les troubles de l'audition liés à l'exposition au bruit.
- **les troubles musculo-squelettiques** (1ère cause de maladie professionnelle en France).



# Former les encadrants, notamment en prévention des risques psycho-sociaux

## 2- Formation en particulier auprès des personnels encadrants

Organisation de sessions de formation, le plus fréquemment sur les risques psychosociaux, intégrées autant que possible dans le Plan académique de formation.

Quelques exemples :

*Travail émotionnel du chef d'établissement*

*Gestion des conflits et situations de violence*

*Management du travail*

*Médiation*

*Accompagnement au changement de la prise de fonction*

*Alcoolisation au travail et risques psychosociaux*

*Comment faire face aux nouvelles tâches et responsabilités ?*



# Accompagner collectivement des équipes ou des groupes de professionnels

## 3- Accompagnement d'équipes en souffrance au sein d'un établissement

Intervention de professionnels qualifiés pour restaurer des climats de travail altérés, quelle qu'en soit la raison : conflits, événement grave traumatisant...

## 4- Ecoute collective (*groupes de parole*)

Pour faire suites aux entretiens individuels, les psychologues des Espaces d'Accueil et d'écoute peuvent organiser des groupes de paroles permettant une mise à distance collective des difficultés personnelles et/ou professionnelles.



# Accompagner et orienter les personnels de l'EN qui en ressentent le besoin

## 1- Les Espaces d'accueil et d'Ecoute (EAE) (1/2)

A travers les Espaces d'Accueil et d'Ecoute, les réseaux PAS animent un réseau de psychologues professionnels qui écoutent, accompagnent et orientent les personnels qui en ressentent le besoin, que ce soit pour des raisons personnelles ou professionnelles.

- Les RV ont lieu en dehors de la sphère professionnelle et des locaux de l'EN (en général à la section MGEN).
- La confidentialité et l'anonymat sont garantis.
- L'aide est ponctuelle (maximum de 3 entretiens par an). La mission des psychologues des espaces d'Accueil et d'Ecoute est d'aider les personnes à faire le point sur leur situation et de les orienter en fonction de leurs besoins, soit auprès d'interlocuteurs de l'EN (assistante sociale, médecin de prévention, conseiller mobilité carrière...), soit vers une prise en charge en ville ou en institution.
- Les Espaces d'Accueil et d'Ecoute ne sont pas des lieux de soins.

# Accompagner et orienter les personnels de l'EN qui en ressentent le besoin

## 1- Les Espaces d'accueil et d'Ecoute (EAE) (2/2)

A partir du 23 mars 2015, une écoute téléphonique sera expérimentée en complémentarité des EAE, dans 13 départements.

Ils ont été choisis, parce que la fréquentation des EAE y était faible et que ce sont des territoires ruraux ou montagneux, où les déplacements sont longs ce qui peut constituer un frein à la prise de RV à l'EAE situé dans les sections MGEN.

Comme dans les EAE, les psychologues qui assureront l'écoute téléphonique auront également une mission d'orientation et disposeront de toutes les informations nécessaires pour orienter auprès des interlocuteurs locaux de l'EN lorsque nécessaire.

En lien avec les DSDEN et/ou rectorats concernés, plusieurs scénarios d'organisation de l'écoute téléphonique ont été élaborés afin de tester et d'évaluer au bout d'un an, la pertinence de ce nouveau service et les conditions optimales de sa mise en œuvre.



# Soutenir les personnels dans la reprise du travail ou la ré-orientation professionnelle

## 2- Les Centres de réadaptation (dans les académies d'IDF et Bordeaux depuis septembre 2014)

Les centres de réadaptation sont un dispositif de reconfrontation au travail suite à un long arrêt maladie (arrêt maladie ordinaire, CLM ou CLD).

Les bénéficiaires sont orientés vers le centre de réadaptation par le médecin de prévention, afin de réaliser un stage auprès d'un tuteur, pour une durée de 8 à 10 semaines, dans le but d'évaluer leur capacité à reprendre l'enseignement ou à se réorienter vers une autre fonction.

Les stages sont organisés, suivis et évalués par le directeur du centre de réadaptation. Celui-ci rédige un bilan qu'il transmet au médecin de prévention, ainsi qu'au DRH, dans un objectif d'aide à la décision concernant la reprise d'activité.

Tout au long de ce processus de réadaptation, les stagiaires sont accompagnés par leur tuteur, ainsi que par une psychologue du travail.

A Bordeaux, le centre de réadaptation participe également au suivi des personnels en PACD et à leur accompagnement dans la construction de leur projet professionnel.

# Appuyer la mise en œuvre de la démarche de prévention des risques professionnels au sein de la politique RH

Certains CHSCT académiques ont également sollicité les réseaux PAS pour un accompagnement plus stratégique, par exemple :

- une aide méthodologique pour la réalisation d'un diagnostic partagé et la priorisation des actions de prévention en matière de santé au travail,
- la formation des membres du CHSCT, à la fois sur la méthodologie de travail et sur les thématiques clés comme les risques psycho-sociaux.

Une convention MGEN / Anact a été signée dans le but de faire bénéficier les Réseaux PAS de l'expertise de l'Anact et de son réseau régional des Aract, pour ce type d'accompagnement global.



# Le fonctionnement des réseaux PAS

Les réseaux PAS sont pilotés et financés paritairement par le Ministère de l'Education nationale et la MGEN.

Les actions sont conçues et mises en œuvre au niveau académique et départementale, selon les décisions prises par les instances de pilotage locales de réseaux PAS. Depuis 2013, les liens sont encouragés entre les copils académiques des réseaux PAS et les CHSCTA, afin que les actions financées par les réseaux PAS soient en adéquation avec les besoins identifiés par les CHSCT.

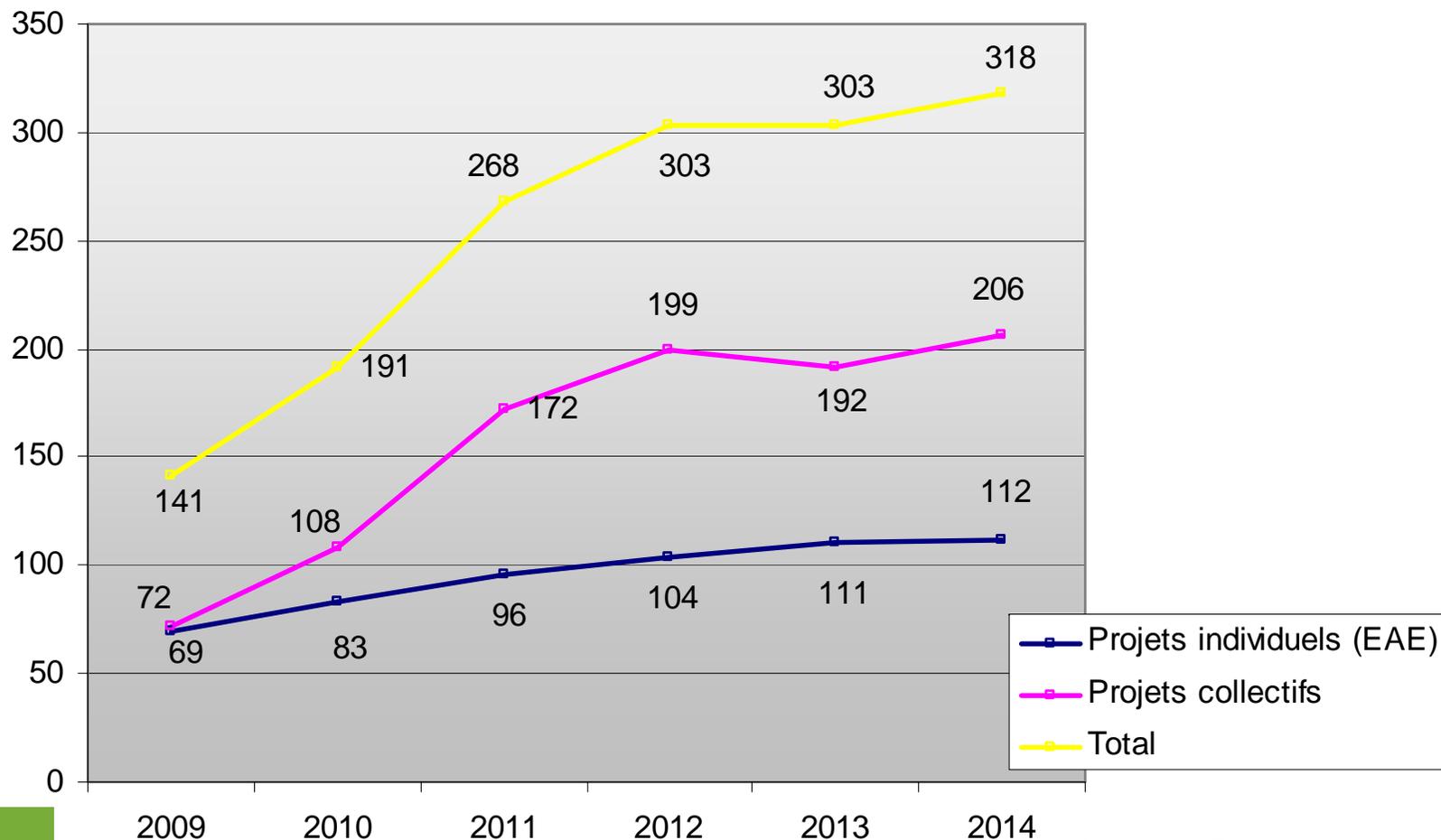
Le siège de la MGEN a pour mission de fournir un accompagnement méthodologique et technique et a la délégation du Copil national pour valider et financer les projets.

Afin de garantir la qualité des projets PAS et dans un souci d'uniformisation, des cahiers des charges pour les interventions en prévention des troubles de la voix et prévention des TMS ont été rédigé par des experts.



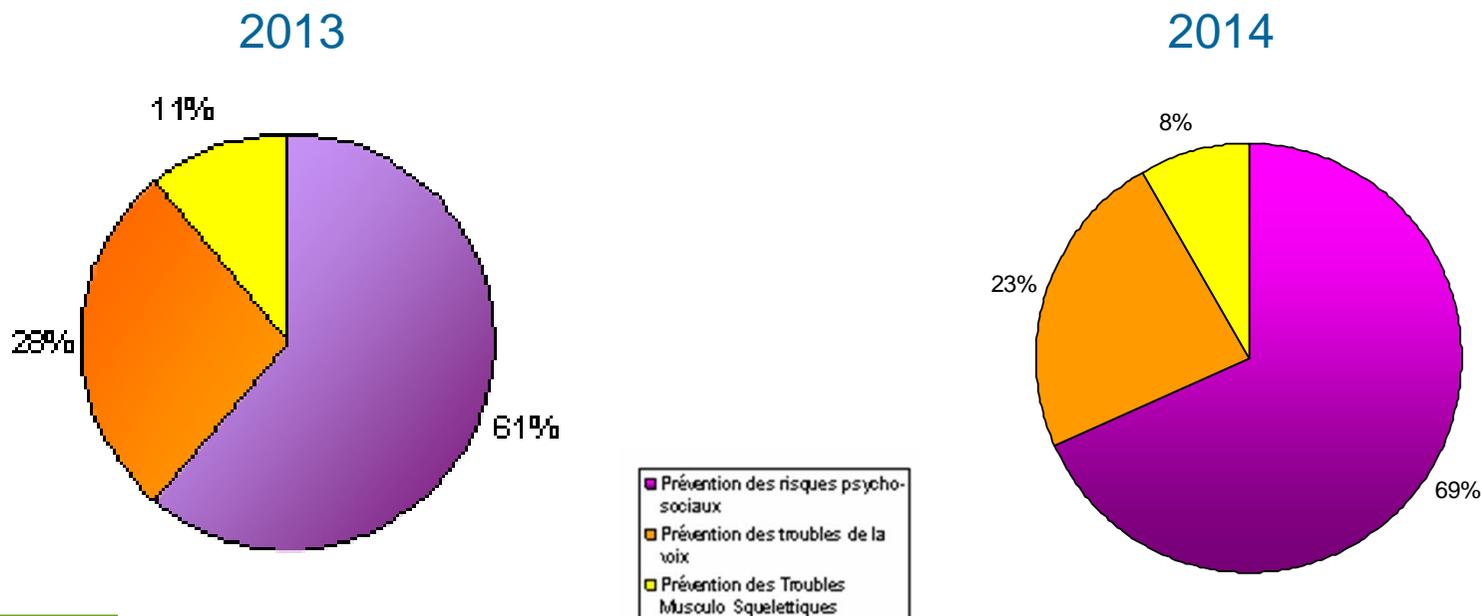
# Actions collectives : quelques chiffres

- Une hausse constante du nombre de projets depuis 2009. Près de 5% d'augmentation entre 2013 et 2014.



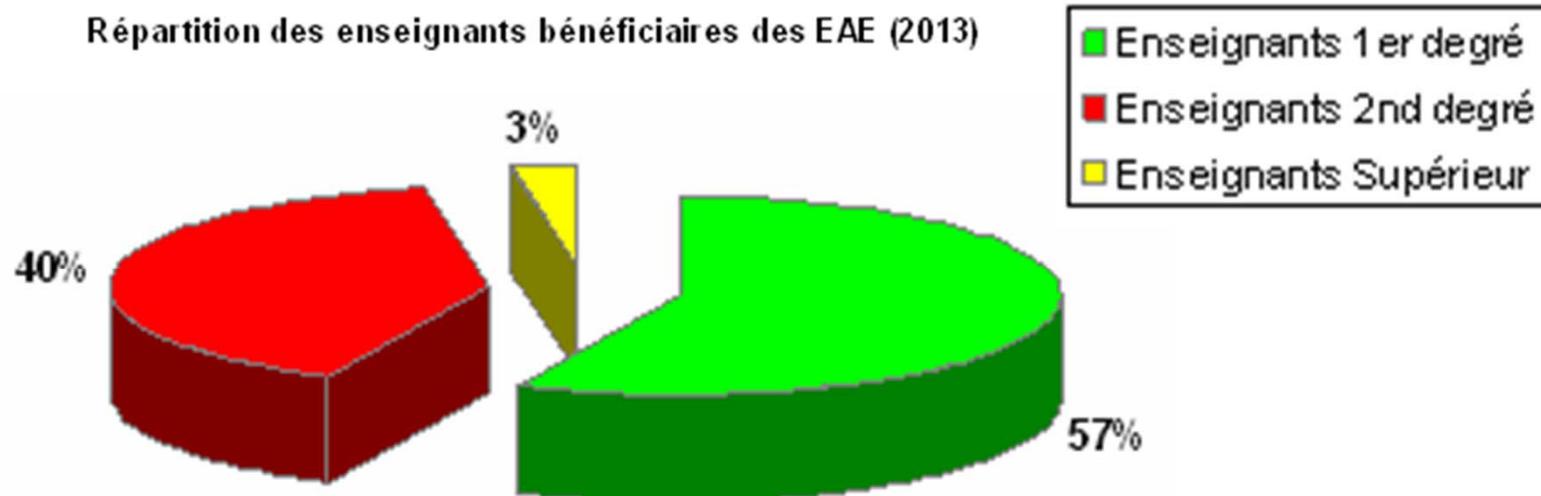
# Actions collectives : quelques chiffres

La répartition thématique des projets collectifs est stable d'une année à l'autre : les projets de prévention des RPS sont majoritaires, puis la prévention des troubles de la voix représente environ ¼ des projets, et enfin la prévention des TMS.



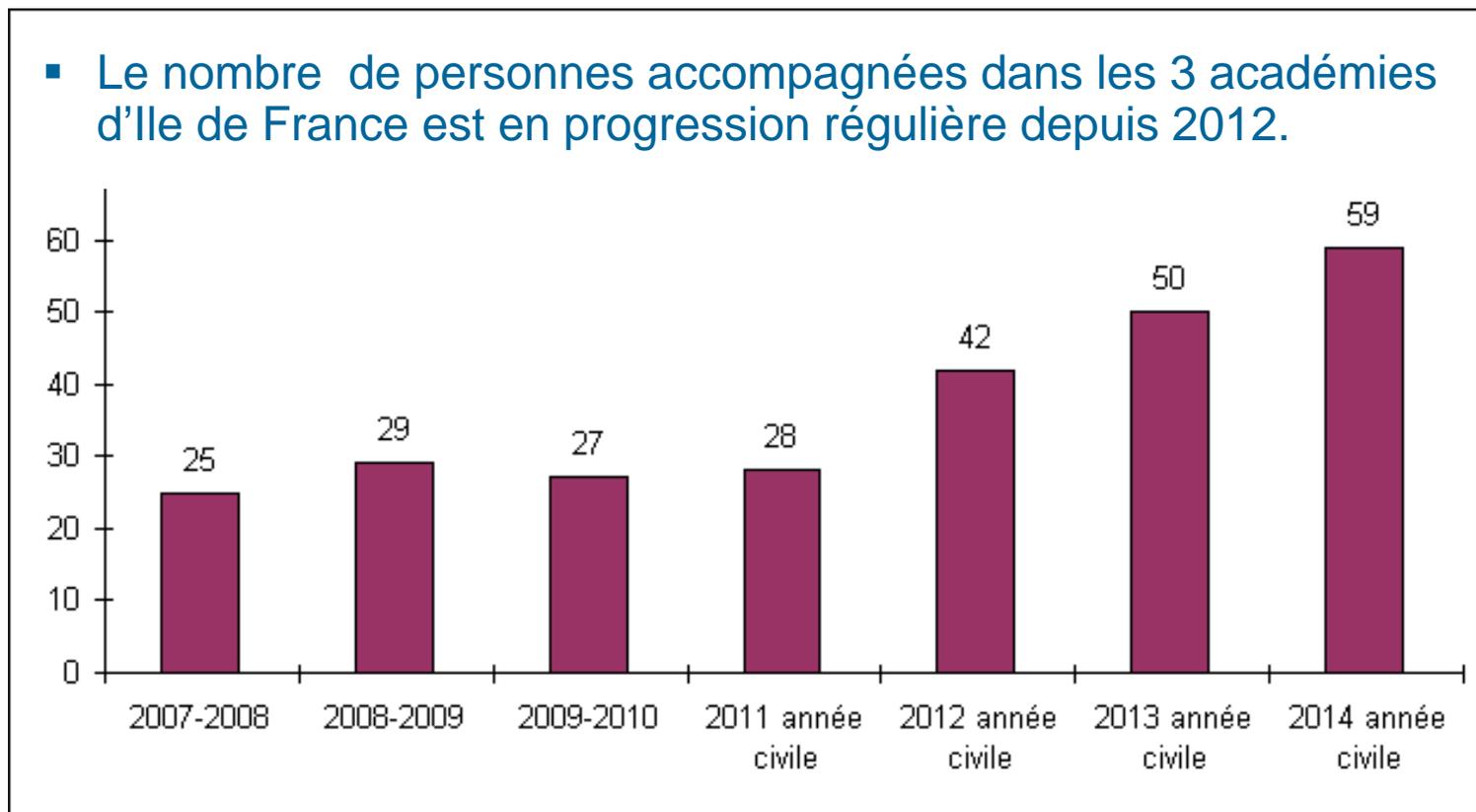
# Espaces d'Accueil et d'Ecoute : quelques chiffres

- En 2013, les EAE ont fonctionné dans 93 départements, offrant 111 lieux d'écoute sur le territoire.
- 2478 personnes ont rencontré un psychologue, au moins une fois, dans un EAE.
- 4140 entretiens ont été réalisés.



# Centres de réadaptation : quelques chiffres

- Le nombre de personnes accompagnées dans les 3 académies d'Ile de France est en progression régulière depuis 2012.



- Dans l'académie de Bordeaux, 8 personnes sont accompagnées depuis la rentrée 2014 dans le cadre du PACD.

**ANNEXE 3**  
**DECLARATION FO**



## Déclaration de la FNEC FP FO au CHSCT M du 12 mars 2015 A propos des réseaux PAS

Lors de CHSCT M il nous est proposé un bilan d'activité des réseaux PAS.

La FNEC FP FO tient ici à rappeler sa position.

La convention qui lie le Ministère à la Mgen (qui ne nous a toujours pas été communiquée) mais qui nous a été présentée ici même pose problème sur plusieurs points :

- Elle externalise à un prestataire extérieur des responsabilités qui incombent à l'employeur « Education Nationale » en particulier en matière de préventions des risques professionnels
- Elle comporte désormais des actions qui n'ont rien à voir avec la santé des personnels en particulier en matière de santé scolaire et d'éducation à la santé
- Elle est financée sur des crédits alloués à l'action sociale des personnels dans le cadre des actions dites concertées de l'action n°6 du programme 214 pour un coût de plus de 3 millions d'euros.

La FNEC FP FO demande donc que l'employeur « Education Nationale » assume ses responsabilités en matière de protection et de prévention des risques professionnels dans le cadre statutaire et réglementaire notamment par le développement de la médecine de prévention et le recrutement de médecins, mais aussi par la réalisation effective des documents uniques sous la responsabilité de l'employeur, par le suivi particulier des personnels à risques ou en difficultés en PACD ou PALD qui ne saurait être confié à un prestataire extérieur.

La FNEC FP FO exige la restitution aux personnels de l'argent de l'action sociale utilisé indûment pour mener ces actions.

## **ANNEXE 4**

### **ELEMENTS D'INFORMATION FOURNIS PAR LA DSDEN DU TARN AU SUJET DU DRAME D'ALBI**

## Informations relatives aux différentes actions mises en place auprès des personnels de l'école E. Herriot d'Albi suite au drame du 4 juillet 2014

### 1) Au cours de l'événement et jusqu'à la rentrée scolaire:

#### **1-1 Concernant le personnel décédé: accompagnement de la famille.**

- Prise en charge urgente, sur place à l'école, par la CUMP (cellule d'urgence médico-psychologique), de l'époux de Mme Terral-Calmes et de ses parents. Accompagnement psychologique effectué par un membre de la CUMP au moment de l'annonce du décès à sa fille aînée au sein de l'école de celle-ci.
- Courrier de mise à disposition de l'assistante sociale des personnels vis-à-vis du conjoint. Informations relatives aux droits à solliciter.
- Versement à la famille du traitement de la Professeur des écoles décédée le 4-7 jusqu'à la fin du mois de juillet 2014 (traitement continué), du capital décès pour l'année 2014 et du même montant de capital décès à la date anniversaire du décès en 2015 et 2016.
- au sein de l'Education Nationale
- auprès d'organismes extérieurs.
- Reconnaissance d'accident de service décidée le 11/07/2014: décision de prise en charge des frais d'obsèques et de l'octroi d'une rente mensuelle.
- Echanges réguliers avec la famille assurés par Mmes la DASEN et l'assistante sociale des personnels
- Mise à disposition d'un psychologue scolaire et rencontre de l'équipe éducative pour préparer le retour de la fille aînée de Mme Terral-Calmes dans son école dès la rentrée scolaire.

#### **1-2 Concernant les collègues de la personne décédée (y compris les ATSEM):**

- Le 4/07/2014, envoi de renforts humains pour seconder les enseignants de l'école dans la prise en charge des enfants et des familles (mobilisation des remplaçants et de l'équipe de circonscription).
- Prise en charge, sur place à l'école, par la CUMP le jour même et le lendemain avec l'aide de personnels Education Nationale (CT médecin, AS et infirmière ainsi que l'ASP). Echanges avec Mme la Directrice académique et proposition de rencontre sous 48h.

- Le 7/07/2014: rencontre de Mme la Directrice académique et de M. le Responsable DRH de la DSDEN du Tarn pour connaître les demandes des personnels. Il leur est indiqué qu'il y aurait possibilité de changer d'affectation à la rentrée pour ceux qui le souhaiteraient. Un nouveau rendez-vous est prévu à cet effet le 20 août 2014. Le responsable de la DRH a rencontré individuellement chacun des enseignants pour recueillir leur avis.
- Information donnée concernant les déclarations d'accident de service à effectuer et sur la décision prise par la mairie d'effectuer travaux dans l'école en collaboration avec l'équipe éducative de l'école.
- Décision prise d'accorder une décharge de direction totale pour l'année 2014-2015 ( +0,5 poste)
- Espace d'écoute assuré par le médecin chargé du suivi des personnels du Rectorat et deux ASP.
- Le 11/07/2014: activation du réseau PASS (permanence assurée tout l'été).
- Le 16/07/2014: premières décisions de reconnaissance d'accident de service.
- Le 20 août 2014: accueil du groupe afin de faire un point sur les souhaits des enseignants concernant la rentrée prochaine; analyse des besoins et propositions d'accompagnement. Décisions prises: mise en place d'un soutien psychologique spécifique pour l'équipe au moment de la rentrée, affectation d'enseignants en surnombre ainsi qu'un accompagnement auprès des élèves et leur famille.
- Le 25 août 2014: rencontre de l'équipe enseignante constituée pour cette année 2014-2015, préparation de celle-ci avec le soutien de l'IEN, de l'IEN adjoint à la directrice académique et des conseillers pédagogiques.
- Le 27 août 2014 : rencontre de M. le Procureur de la République avec les enseignants de l'école pour apporter des éléments précis concernant la procédure judiciaire en cours à l'encontre de l'agresseur et les suites possibles,
- Le 29 août 2014 : rencontre avec le chef du service de pédopsychiatrie infanto-juvénile d'Albi et deux de ses collègues qui ont assuré des permanences d'accueil auprès des enfants et des parents au cours de l'été. L'objet de la rencontre étant d'apporter aux enseignants des connaissances sur la manière d'aborder au mieux avec les élèves les questions relatives à l'évènement survenu.
- Le jour de la pré-rentrée : mise à disposition de la psychologue qui exerce dans le cadre du réseau PASS pour toute l'équipe. Même démarche le lendemain (jour de rentrée).
- Rentrée scolaire 2014-2015
- mise en place de moyens humains renforcés : (remplaçants, conseillers pédagogiques), augmentation décharge de direction, allègements de service
- constitution d'une cellule d'écoute à destination des enfants et des familles, susceptible d'intervenir en cas de besoin,
- présence d'un psychologue scolaire pour apporter conseils ou prendre en charge élèves en difficulté déjà durant la première semaine d'école.

## 2) Depuis la rentrée scolaire

### **2-1 Auprès de la famille:**

- Poursuite de l'accompagnement effectué par l'assistante de service social des personnels jusqu'à l'ouverture des droits à certaines prestations (pour l'époux de Mme Terral-Calmes et ses enfants). Mise à disposition de celle-ci pour toute démarche complémentaire;

### **2-2 Auprès de l'équipe enseignante:**

- Maintien du réseau PASS tant que cet accompagnement s'avérera nécessaire. Maintien d'un personnel enseignant remplaçant en surnombre jusqu'à mi-octobre.

- Mise à disposition du service social des personnels et du service médical de prévention ainsi que d'un psychologue scolaire en cas de besoin.
- Affectation d'une assistante de service social en faveur des élèves (poste provisoire avec quotité de travail égale à 80%) afin de soutenir les enseignants du 1er degré qui seraient en difficulté pour effectuer des signalements d'enfants en danger. La personne qui occupe ce poste a été affectée à la DSDEN du Tarn et intervient notamment au sein de l'école E.Herriot. Elle contribue à assurer une meilleure synergie entre les différents services intervenant dans le cadre de la protection de l'enfance.
- Décisions d'accord d'allègements de service pour certains personnels (2 agents) ainsi que d'imputabilité au service des accidents de service dont les personnels ont été victimes (13 agents)
- Visite de Madame la Ministre le 12/09/2014 à la DSDEN du TARN. Lors de cette visite Madame La Ministre a rencontré d'une part les enseignants de l'école Herriot et d'autre part l'ensemble des personnels de la DSDEN mobilisé sur ce dossier.
- Impossibilité réglementaire de prendre en charge les frais de consultation en psychothérapie engagés auprès de professionnels exerçant dans un cadre libéral, malgré les analyses juridiques pour y procéder.
- **Au cours du mois de novembre 2014: premières notifications** de décision relatives à la consolidation d'état de santé (voire de guérison) des personnels. Certains d'entre eux font part de leur ressenti et de leur incompréhension à Mme l'IEC d'Albi.
- Janvier 2015: proposition de rencontre avec Monsieur le Secrétaire Général de l'académie de Toulouse et monsieur le directeur de la DPAE du Rectorat, à l'initiative de Mme la Directrice académique du Tarn. Cette rencontre a été annulée faute de réponses positives à participation.

A noter que le CHSCT du Tarn a été réuni à l'initiative de Mme la Directrice académique dès le 15/09/2014 pour faire part des principales actions menées.