

COMITÉ D'HYGIENE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ACADÉMIQUE (CHSCTA) DE LYON

COMPTE RENDU DE LA SEANCE DU 21 MARS 2017

Président :

M. Bruno Dupont, secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines (DRH)

Représentants des organisations syndicales :

- Membres titulaires :
 - Mme Françoise Bonnet, lycée Jacques Brel à Vénissieux (FSU)
 - Mme Isabelle Cert, lycée Germaine Tillion à Saint-Bel (UNSA)
 - M. Dan Helmlinger, collège Frédéric Mistral à Feyzin (UNSA)
 - M. Dominique Senac, SEP du lycée Chaplin Becquerel à Décines (FO)
 - M. Marc Souveton, école publique Montaud à St Etienne (FSU)
 - M. Georges Thibaud, SEGPA du collège Victor Schoelcher à Lyon (FSU)
 - M. Alfred Zami, lycée Chaplin Becquerel à Décines (FSU)
- Membres suppléants :
 - Mme Carole Gobled, école élémentaire Henri Wallon à Venissieux (FSU)
 - M. Gérard Heinz, lycée des Horizons à Chazelles-sur-Lyon (UNSA)
 - Mme Josiane Rambaud, collège les Pierres dorées au Bois d'Oingt (FSU)
 - Mme Nathalie Valence, lycée Parc Charbrières à Oullins (FSU)

Assistaient également à la réunion :

- Mme Juliette Bachmann, stagiaire
- Mme Christine Barnavon, chargée du suivi des situations individuelles RH
- M. Daniel Bousquet, inspecteur santé et sécurité au travail (ISST)
- M. Yves Esposito, conseiller de prévention départemental à la DSDEN de l'Ain (CPD)
- Mme Bernadette Gérard, conseillère de prévention académique (CPA)
- Mme Sophie Guyard, médecin de prévention du Rhône
- Mme Imler-Weber, médecin conseiller technique
- Mme Isabelle Janin, conseillère technique de service social
- Mme Brigitte Lewandowski, conseillère de prévention départementale à la DSDEN de la Loire (CPD)

Ordre du jour :

- Approbation du projet de compte-rendu de la réunion du CHSCTA du 24 janvier 2017
- Approbation du projet de compte-rendu de la visite du CIO Lyon Est par le CHSCTA
- Point sur les actions en cours : dématérialisation des registres SST et SDGI, groupe de travail « produits dangereux », formation des membres des CHSCT, enquête QVT
- Enquête du CHSCTA suite à un accident : protocole et enquête du CHSCTA au lycée Tony Garnier
- Résultats des questionnaires en ligne préalables aux visites des CHSCT de décembre 2015 à décembre 2016
- Questions diverses

Le directeur des ressources humaines ouvre la séance à 14 heures.

Il invite les organisations syndicales à présenter leurs éventuelles déclarations préalables.

- Question de l'UNSA :

L'UNSA a été informée de l'affectation d'une secrétaire travaillant au service de médecine de prévention du Rhône dans un autre service et demande si le poste qu'elle occupait va être maintenu au sein du service de médecine de prévention.

Le DRH s'étonne d'une telle question et rappelle que les situations individuelles ne sont pas abordées en CHSCTA.

L'UNSA précise qu'il est important de savoir si le service de médecine de prévention du Rhône va être étoffé. Elle approuve le recrutement d'un médecin de prévention mais s'inquiète pour le traitement administratif des dossiers médicaux.

Le DRH répond que le service va être étoffé avec des profils médicaux. Le renfort d'une infirmière est notamment envisagé.

- Déclaration liminaire de la FSU :

« Les représentants de la FSU constatent que sur les questions de RPS, de déploiement des registres, du recrutement du médecin de prévention, des avancées ont été réalisées.

Nous attendons, cependant, des réponses précises sur des dossiers déjà abordés :

- *problème de la formation des membres des CHSCT départementaux et académiques,*
- *charte des TZR,*
- *visite d'un établissement du secondaire reportée où les problèmes ne sont toujours pas résolus*

Par ailleurs, les représentants de la FSU reconnaissent la volonté de l'administration de prendre en compte le handicap des personnels mais craignent que cela ne soit qu'un effet d'annonce.

Les représentants FSU s'interrogent à propos du questionnaire QVT sur le taux de retour de réponse et l'analyse qui peut en être tirée.

Les représentants FSU demandent que le protocole suicide soit appliqué dans tous les CHSCT conformément aux décisions prises lors du CHSCT du 18 octobre 2013.

Les représentants FSU ont appris la tentative de suicide d'un collègue ce matin, et demandent à être informés des démarches entreprises par l'administration.

Les représentants FSU demandent qu'un point soit fait à chaque réunion de CHSCT académique sur les déclarations en ligne, papier et des réponses apportées. »

Le directeur des ressources humaines répond point par point aux questions non prévues à l'ordre du jour :

- Concernant la tentative de suicide d'un enseignant le DRH est surpris car il n'était pas encore informé. S'agissant du suicide d'un proviseur la question du protocole à suivre lors d'un tel évènement s'est posée. Après relecture du compte-rendu du CHSCTA qui s'est déroulé le 18 octobre 2013 il n'apparaît pas explicitement que le protocole proposé ait été adopté. Le DRH demande qu'un échange entre secrétaires de CHSCT et conseillers de prévention ait lieu avant la prochaine réunion du CHSCTA afin de connaître les amendements à faire à ce protocole avant de le proposer au vote lors de la prochaine réunion du CHSCTA.

La FSU rappelle les motivations à l'origine de ce protocole. Une académie avait dû faire face à un suicide sans avoir anticipé la marche à suivre en pareille situation. Pour éviter d'être confronté à ce type de difficulté, le CHSCT de l'académie de Lyon avait écrit ce protocole afin d'être réactif si un tel évènement se produisait. La FSU précise qu'il avait été décidé de se doter d'un protocole court et simple.

Selon FO la méthode de travail à adopter est la suivante : demander à chacun des CHSCT de se prononcer sur ce protocole et ensuite centraliser les amendements afin d'entériner en CHSCTA une version finale indispensable à tous.

Le DRH pense qu'il est nécessaire qu'il y ait des travaux préparatoires avant de présenter une version en CHSCTD afin d'anticiper les objections. Cela fera gagner du temps.

L'UNSA perçoit derrière ce protocole une hiérarchisation des CHSCT : l'enquête serait diligentée par le CHSCTD et les solutions proposées par le CHSCTA. Elle rappelle que l'autonomie de chaque CHSCT est prévue dans la réglementation.

Le DRH confirme l'absence de lien de subordination entre CHSCT mais objecte le principe de subsidiarité. Les CHSCTD sont proches du terrain et donc mieux placés que le CHSCTA pour réaliser les enquêtes. Par contre les préconisations pour prévenir la répétition d'un tel acte ne peuvent être qu'académiques au vu de la structuration et du fonctionnement des services déconcentrés du MENESR.

- Concernant la charte des TZR (titulaires sur zone de remplacement) le DRH montre le projet de document papier aux membres du CHSCTA. Il précise que le contenu de cette charte doit être vérifié avec attention avant d'être transmis pour validation au secrétaire général de l'académie. L'objectif visé est de pouvoir utiliser la version validée lors de la prochaine campagne d'affectation des TZR qui aura lieu cet été. Le délai d'élaboration de ce document s'explique par le travail important et rigoureux qu'il nécessite.

Le secrétaire du CHSCTA approuve l'objectif visé. Il demande qu'elle soit présentée au CHSCTA avant (le 18 mai 2017 – dernier CHSCTA de l'année scolaire) et qu'elle comporte un volet « santé et sécurité des personnels ». Il rappelle que ces éléments ont été oubliés dans le vademecum des contractuels.

Le DRH veillera à ce que ces éléments figurent dans la charte et indique que son objectif est de transmettre pour lecture et avis aux membres du CHSCTA un document complet avant la prochaine réunion du CHSCTA.

- Concernant la visite reportée d'un établissement, le DRH annonce que le travail de l'administration se poursuit dans cet EPLE. Il cite plusieurs actions en cours : l'audience accordée à une délégation du personnel fin mars par l'IA-DASEN du Rhône, un travail entre le chef d'établissement et l'IA-IPR EVS et une formation d'initiative locale, qui va se dérouler avec la participation de l'IA IPR référente de l'établissement.

- Compte rendu du CHSCTA du 24 janvier 2017

Après une modification apportée en page 2 le compte-rendu est adopté à l'unanimité.

S'agissant de la transmission des documents de travail aux membres du CHSCTA, la CPA informera la DSI des problèmes techniques rencontrés par des membres du CHSCTA pour accéder aux documents dans Idéal.

- Compte-rendu de la visite du CIO Lyon Est le 14 février 2017

La CPA rappelle que cette visite a été effectuée après saisine du CHSCTA mi-décembre par deux représentants des conseillers d'orientation psychologues (COP). Les deux dysfonctionnements signalés portaient sur le chauffage et la connexion à internet. Ces problèmes ont occasionné de nombreuses interventions de la part de la DSI et de la DMG. Ils sont résolus depuis.

La délégation était composée de la secrétaire générale adjointe, directrice du pôle affaires générales, financières et de la modernisation, du secrétaire du CHSCTA, d'un représentant de chacune des organisations syndicales présentes au CHSCTA, de l'ISST, du chef du bureau maintenance de la DMG, d'une stagiaire en master 1 psychologie du travail et de la CPA.

Les points suivants du compte-rendu de la visite sont présentés par la CPA les uns après les autres :

- Les résultats quantitatifs de l'enquête en ligne réalisée préalablement auprès du personnel et les précisions apportées par la directrice, rencontrée seule dans un premier temps, et par l'ensemble du personnel présent lors de la venue de la délégation
- Les observations de la délégation sur l'environnement du CIO, les locaux et les conditions de travail des personnels
- Les préconisations faites au fur et à mesure du déroulement de la visite par la délégation
- Le verbatim synthétisé, c'est-à-dire les remarques du personnel à la rubrique « commentaires » du questionnaire plus centrées sur l'évolution du métier de COP et les déménagements successifs des CIO
- Les suggestions de FO et de la FSU portant sur le respect de la laïcité des lieux dans l'hypothèse de la location de la partie inoccupée du site et sur la manutention des poubelles à sortir et à rentrer pour la collecte des déchets

La CPA énumère les observations et les suggestions d'amélioration de la délégation. Elle précise également les solutions mises en œuvre par la directrice du CIO (DCIO) et par le DMG depuis la visite du CHSCTA. Elle referra un point avec eux en mai, afin d'établir la liste des améliorations apportées depuis mi-février.

Plusieurs sujets abordés dépassant la situation du site visité sont rapportés ci-dessous :

- Les organisations syndicales sont unanimes pour refuser que la sortie des poubelles soit assurée par un personnel du CIO. La CPA précise que le DMG négocie actuellement ce point avec la société qui assure l'entretien des locaux. Cette tâche n'est pas incluse dans le cahier des charges de cette dernière mais elle accepterait de la confier à l'agent intervenant sur place si le jour de collecte des déchets coïncide avec le jour de travail de l'agent. Les membres du CHSCT demandent à être tenus informés des suites données et souhaitent que tout soit fait pour que cette manutention soit plus aisée à réaliser (prévoir notamment un sol lisse pour le passage de la poubelle). Ce problème concernant certainement d'autres structures du rectorat travaillant avec ce prestataire un état des lieux des pratiques en la matière est demandé, afin de remédier à ce problème là où il se pose. Ce besoin devra d'autre part être relayé auprès de la préfecture pour le prochain appel d'offre.

L'UNSA demande que soit transmis le contenu de l'actuel cahier des charges de l'entreprise de nettoyage non seulement à la DCIO mais également à toutes les directions des structures concernées a priori par ce dernier (tous les CIO de l'académie et le centre académique Michel Delay). Ceci afin que les directions puissent se rendre compte des écarts constatés entre les obligations du prestataire et le service rendu réellement (la DCIO ignorait par exemple qui devait approvisionner les distributeurs de savon et de papier) pour les signaler rapidement à la DMG.

- Le questionnaire préalable aux visites est un questionnaire type qui permet d'agglomérer des résultats et d'en tirer des tendances statistiques. Ainsi les résultats de chaque structure peuvent être comparés aux résultats obtenus habituellement (grâce à la moyenne notamment). Les items sont plus particulièrement adaptés aux établissements scolaires. Les spécificités d'autres structures visitées (CIO, services administratifs...), minoritaires au sein de l'éducation nationale, doivent cependant apparaître clairement lors de la restitution des résultats. Elles apparaissent ici dans le verbatim du CIO. FO regrette à ce propos que des questions ciblées sur celles-ci n'aient pas été posées clairement lors de la réunion avec le personnel. La CPA indique que cette remarque sera abordée lors de la formation-action prévue pour les membres du CHSCTA. Le DRH rappelle la nécessité de respecter ce qui a été convenu lors de l'adoption du programme annuel de prévention académique (PAP) : se centrer sur les actions prioritaires. Il ne souhaite pas que l'on complique l'existant en proposant des questionnaires différents.

- L'absence d'assistant de prévention (AP) dans ce CIO interroge. Depuis la visite du CHSCTA une COP s'est portée volontaire à condition qu'elle puisse assurer cette mission en duo avec une collègue secrétaire. La CPA lui a répondu qu'elle ne voyait aucun inconvénient à la nomination d'un duo. Après échange avec cette personne et avec la directrice elle pressent que l'absence d'AP sur place n'est pas un cas isolé. Aussi elle envisage de faire un état des lieux des nominations des AP au sein des CIO de l'académie, de susciter ces désignations lorsqu'elles n'existent pas et de proposer aux futurs AP une formation leur permettant de mettre en place les outils indispensables à la prévention des risques professionnels sur leur lieu de travail : l'élaboration du DUERP, la tenue du registre sécurité, l'utilisation du registre santé et sécurité au travail (RSST) et registre de signalement d'un danger grave et imminent (RSDGI)...
- L'UNSA remarque que l'éventuelle location de la partie inoccupée du site à un locataire placerait d'office la DCIO en position de « directrice unique de sécurité » pour l'ensemble du bâtiment. Elle note que la DCIO n'étant pas préparée à cette nouvelle fonction cela générerait du stress. L'UNSA demande qu'un réel accompagnement des directeurs placés dans cette situation soit réalisé. Quant au caractère religieux du centre œcuménique intéressé par la location, FO et la FSU refusent d'emblée cette éventualité au nom du respect du principe de laïcité. Le DRH répond que Madame la rectrice est particulièrement vigilante au respect de la loi de 1905.
- Les membres du CHSCTA constatent que l'utilisation des marchés publics régionaux rend difficile la résolution des problèmes dans la mesure où la gestion de ces marchés est assurée par la préfecture de région. Dans le cas de la souscription au marché régional d'entretien des installations thermiques confié à l'entreprise SPIE les difficultés rencontrées par le CIO et par d'autres sites dépendant du rectorat (DEC, centre académique Michel Delay, autres CIO) sont souvent résolues tardivement en raison de la chaîne de transmission des informations : le directeur de la structure signale les difficultés au DMG, qui doit ensuite les signaler à la préfecture, qui va recenser les demandes des co-contractants... D'autre part un marché régional ne se dénonce pas facilement en raison du nombre d'administrations concernées. Il est donc important de rappeler aux directeurs que des écrits étayés relatant précisément les dysfonctionnements sont les seuls moyens leviers à leur disposition. D'autre part le délai d'intervention des prestataires pourrait être un critère davantage valorisé dans les appels d'offre des marchés régionaux afin de diminuer le temps de résolution d'un problème. C'est un besoin à faire remonter.
 Dans le même ordre d'idée la FSU constate également que l'Education nationale n'a plus la main sur le choix de ses locaux.
 Le DRH explique que les Domaines ont disparu. Ils ont été remplacés par une direction de l'immobilier située au sein du ministère de l'économie et des finances. Le patrimoine est maintenant géré de manière centralisée à un niveau élevé de l'Etat.
 L'UNSA compare la situation vécue par les CIO à celle que subissaient des établissements scolaires avant la décentralisation. A cette époque toute décision prenait beaucoup de temps à être mise en œuvre car les directions des établissements n'avaient aucune autonomie pour gérer leur structure et le délai de traitement par les services de l'Etat étaient souvent assez longs. Depuis que les établissements sont devenus des EPLE et que les collectivités territoriales possèdent la gestion de ce patrimoine les différentes normes liées aux bâtiments sont davantage respectées et de réels investissements sont faits pour entretenir les sites. L'UNSA préconise un statut identique pour les CIO.
- Le secrétaire du CHSCTA évoque la première visite du CHSCTA effectuée au CIO de Lyon Ouest en 2014. Il déplore des similitudes dans les dysfonctionnements constatés lors des deux visites. Il évoque le respect de la confidentialité, l'outil informatique et la téléphonie. Il demande qu'une réelle anticipation de ces besoins liés au métier de l'orientation soit faite systématiquement par le rectorat avant tout déménagement.
- Le DRH précise que les problèmes appartenaient certes à des champs similaires mais étaient de nature différente. Au CIO de Lyon Ouest il y avait des box. Quant aux besoins informatiques ils concernaient les applications et le wifi.

Le compte-rendu complet de la visite incluant le verbatim synthétisé est adopté à l'unanimité.
Il sera transmis par la CPA à la DCIO et au DMG.

- Points sur les actions en cours

1. Dématérialisation des registres SST et SDGI

La CPA rappelle que les registres sont en ligne depuis le mois dernier. Elle transmet les difficultés techniques qui lui parviennent à un technicien à la DSI, qui réajuste au fur et à mesure. Elle présente aux membres du CHSCTA des copies d'écran de l'application dédiée aux registres et rappelle qui sont les destinataires des notifications et qui peut consulter les signalements (cf. annexe1).

La FSU a été sollicitée par une secrétaire d'un EPLE qui ne savait que faire de la notification reçue dans la boîte fonctionnelle de l'établissement. Elle demande qu'une information soit faite pour éviter ce problème.

Le DRH précise que celle-ci a été faite auprès de tous les chefs d'établissement par voie électronique lors du lancement de la mise en ligne des registres.

L'UNSA explique que les messageries des établissements reçoivent énormément de courriels. Les chefs d'établissement hiérarchisent les messages en fonction des priorités du moment. Dans certains cas, les consignes ne peuvent donc pas être données de suite.

La FSU constate également le flux important de messages en cours d'année et propose qu'une note générale soit diffusée en période de pré-rentrée pour rappeler le mode opératoire des registres dématérialisés.

Le CPD de l'Ain conseille un envoi des notifications à la boîte fonctionnelle des écoles plutôt qu'à l'adresse personnelle des directeurs. Selon lui les messageries fonctionnelles sont davantage utilisées.

Cette proposition est retenue. La CPA va demander cette modification à la DSI.

La CPA note des erreurs d'utilisation : le RSST est utilisé à la place du RSDGI et vice versa. Elle va demander le rajout d'un message rappelant l'objet de chacun des registres de façon plus explicite. D'autre part elle s'interroge sur le traitement des signalements. Techniquement il n'a pas été prévu l'extraction de statistiques pour les CHSCT.

Le secrétaire du CHSCTA se questionne également sur le traitement des signalements. Que faire lorsque les registres sont utilisés à mauvais escient ? Qui se charge de réguler tout cela ? Les membres du CHSCTA ont accès à tous les signalements. Comment traiter cette masse d'informations ?

L'ISST explique que rien ne change sur le fond. Le « chef de service » doit répondre à tout signalement. Il devait déjà le faire avant dans les registres papier. Les membres des CHSCT pourront dorénavant se rendre compte si des réponses sont apportées ou pas. C'est la remontée en CHSCT qui va changer car la visibilité est maintenant complète. Les conclusions qui seront tirées de l'usage des registres dématérialisés permettront d'enrichir les actions de prévention et par la même le PAP.

Le DRH complète ces remarques en précisant que les acteurs locaux sont avant tout les premiers utilisateurs de l'application.

Le secrétaire du CHSCTA pense que le principal problème sera l'absence de réponse. Il faudra donc les susciter.

Le DRH répond qu'un temps d'acculturation sera nécessaire avant que les signalements soient systématiquement clos après réponse de l'autorité hiérarchique.

2. Groupe de travail « produits dangereux »

La CPA annonce qu'une première réunion vient d'avoir lieu. Le constat qui a été fait est qu'un état des lieux est nécessaire pour savoir combien d'établissements ont un DTA et quel en est le contenu. D'autre part l'information des personnels sur les produits dangereux doit être organisée. Un plan de communication est nécessaire. C'est donc un travail conséquent à mener sur le long terme auquel s'attelle ce groupe.

3. Formation des membres des CHSCT

La CPA a rencontré le directeur de l'ARACT et le consultant formateur pressenti pour animer la formation action des membres du CHSCTA aux visites de prévention. Elle a également sollicité la MGEN pour que cette dernière inscrive ce projet dans ses actions de partenariat avec le rectorat. Le formateur est invité à venir observer la délégation du CHSCTA lors de la visite d'un établissement le 9 mai. Des documents lui ont été transmis pour l'aider à adapter sa proposition aux besoins des CHSCT de l'académie : le protocole de visite, des comptes rendus de visite. Une proposition devrait être finalisée et présentée lors de la prochaine réunion du CHSCTA.

4. Enquête QVT

La CPA précise que l'enquête en ligne est terminée. Elle a duré un mois. La DSP vient de lui transmettre les données brutes pour chacun des items. Un important travail statistique de traitement et d'interprétation des données commence pour elle. Elle va être aidée dans cette tâche par la stagiaire en psychologie du travail accueillie au pôle RH.

Elle annonce un taux de réponse global de 37 % (37.50% % pour le bassin Lyon Nord, 35.80% pour le bassin Loire Centre et 31.60 % % pour le bassin Ain Ouest).

D'autre part les désignations des membres de la cellule de prévention sont maintenant toutes connues.

Le DRH annonce que la cellule sera réunie quand le travail statistique sera achevé.

- Enquête du CHSCTA suite à un accident au lycée Tony Garnier

FO est à l'origine de la demande d'enquête. La FSU l'a rejoint dans cette démarche.

L'accident étudié est la chute de hauteur d'un professeur sur son lieu de travail, en présence d'élèves.

La délégation du CHSCTA a rencontré le 6 mars 2017, de manière conjointe avec l'ISST, le proviseur, l'adjointe gestionnaire, le DDFPT et l'infirmière du lycée. L'inspecteur sciences et technologies industrielles a rejoint la délégation. Durant cette rencontre deux élèves témoins de l'accident ont été auditionnés. Une visite du lieu où se sont déroulés les faits a également été organisée.

La CPA présente le rapport rédigé par la délégation du CHSCTA. L'accident ayant été analysé à l'aide de l'arbre des causes préconisée par l'INRS elle explique les différentes étapes suivies référencées dans la brochure ci-jointe : <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206163>.

Cette méthode permet de rechercher de façon structurée les facteurs ayant contribué à un accident, d'en comprendre le scénario et de proposer des actions de prévention. Elle ne recherche en aucun cas les responsabilités.

La CPA décrit les circonstances de l'accident et l'arbre des causes complété par l'ISST et la délégation à l'aide des faits listés. Enfin elle rapporte les conseils donnés par la délégation et l'ISST à l'équipe de direction. Des modifications sont apportées en séance sur les suggestions figurant en dernière page du compte-rendu.

L'ISST précise qu'il connaissait la situation de cet établissement. Il avait notamment participé à une réunion avec le référent de la collectivité territoriale et la direction de l'établissement afin de trouver un lieu de stockage du matériel permettant un travail en sécurité. Le changement d'exécutif et la fusion des deux régions a ralenti le démarrage des travaux.

Il explique que la nouvelle direction de l'établissement a déjà apporté des solutions à différents problèmes rencontrés. Tout semblait en bonne voie.

FO insiste sur le fait qu'il serait possible de stocker en hauteur si le plafond des cabines était résistant et si des conditions conformes de manutention étaient utilisées. FO ajoute qu'une légère déclivité du sol a sans doute aggravé les choses mais qu'elle n'apparaît pas dans les faits listés car la délégation et l'ISST ont voulu se centrer sur l'essentiel. La délégation, l'ISST et le chef d'établissement ont fait le constat partagé que seul un stockage au sol était possible dans le cas de figure étudié.

L'UNSA constate l'utilité des registres dématérialisés que le CHSCTA essaye de faire vivre dans le cas d'un accident aussi grave que celui-ci. En l'occurrence ils n'ont pas été utilisés pour cette situation. S'ils avaient été utilisés la situation n'aurait pas été découverte plusieurs jours après, presque par inadvertance.

FO ajoute que les enseignants ont déclaré avoir écrit à ce sujet à la CHS du lycée et pointe l'ambiguïté qui demeure entre les deux instances que sont la CHS (commission hygiène et sécurité) et le CHSCT.

La CPA précise que le DUERP du lycée avait été réalisé à l'aide d'un modèle réalisé par l'OPP BTP. Le risque à l'origine de l'accident n'était pas pointé dans ce document. Elle rappelle que l'académie propose une méthode plus appropriée d'élaboration du DUERP qui implique les acteurs et qui part du vécu de ces derniers. D'autre part elle précise que l'accident a été signalé dans un registre papier SST et non dans un registre SDGI.

La FSU demande quel était l'avis donné par la commission départementale de sécurité.

L'ISST précise qu'elle avait constaté les montages anarchiques des cabines. C'est la raison pour laquelle un projet de lieu de stockage extérieur était en cours.

La FSU remarque que la sécurité fait partie des matières enseignées aux futurs professionnels du bâtiment formés dans ces cabines et que les enseignants se devaient pourtant de montrer l'exemple.

Le DRH demande à l'ISST d'expliquer la différence entre le rapport écrit de la délégation et son rapport d'inspecteur.

L'ISST a transmis son rapport à madame la rectrice, à l'IA-DASEN, au DRH et au chef d'établissement. Il demande à ce dernier d'apporter des réponses dans les meilleurs délais. Il ajoute que certains de ses rapports sont devenus des pièces dans le cadre d'un jugement.

FO rappelle que le CHSCT peut être saisi par n'importe quel agent en cas d'accident.

L'ISST précise qu'il rédige un à deux rapports par an suite à un accident mais qu'il s'agit pour la première fois d'un accident dont la victime est un personnel. Jusqu'à présent il s'agissait d'élèves. Il ajoute qu'il ne mène jamais d'enquête quand les accidents ont lieu pendant le trajet domicile - travail.

Le médecin de prévention du Rhône lui demande s'il a mené une enquête suite au suicide récent d'un chef d'établissement dans l'Ain.

L'ISST répond qu'il a choisi de ne pas le faire car les éléments qu'il avait en sa possession ne montraient aucun lien entre cet évènement et la sphère professionnelle. Il ajoute que le CHSCTD a décidé finalement de ne pas le faire non plus.

Le DRH rappelle que le protocole travaillé par le CHSCTA en 2013 n'avait pas été utilisé jusqu'à présent. La question s'est posée à cette occasion.

Le secrétaire du CHSCTA confirme que les secrétaires des deux CHSCT se sont consultés et revient sur l'accident de chute de hauteur analysé en CHSCTA. Par commodité la délégation s'est jointe au rendez-vous fixé par l'ISST avec la direction de l'établissement. Le DRH n'était pas disponible ce jour-là. La délégation a donc été conduite sans représentant de l'employeur et ce avec son accord. C'était une situation exceptionnelle. Il cite l'article 53 de l'arrêté 82-453 du 28 mai 1982 : « *Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant des organisations syndicales siégeant au comité. Le médecin de prévention, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation.* »

L'ISST rappelle que la réglementation ne prévoit pas l'obligation pour le CHSCT de se réunir avant une enquête menée lors d'un accident du travail et que rien n'est précisé concernant le délai de mise en œuvre de celle-ci.

L'UNSA pense qu'il est important que la délégation soit menée par le président du CHSCT ou son représentant et qu'une réunion du CHSCT soit organisée rapidement après l'enquête. Si aucune réunion n'est prévue dans l'immédiat la réunion d'un CHSCT extraordinaire est souhaitable.

Le DRH rappelle que cette enquête a eu lieu sans lui car il n'était pas disponible et qu'il n'était pas souhaitable de mobiliser deux fois la direction du lycée et les élèves témoins. Il met au vote le rapport d'enquête du CHSCTA.

Ce dernier est adopté à l'unanimité.

Le DRH précise que le rapport de la délégation va être transmis au chef d'établissement et à l'inspecteur sciences et technologies industrielles.

Quant au protocole suicide, il sera examiné lors de la prochaine réunion du CHSCTA.

- [Résultats des questionnaires en ligne préalables aux visites des CHSCT de décembre 2015 à décembre 2016](#)

Le DRH rappelle que lorsque le protocole des visites de CHSCT a été élaboré et le questionnaire type diffusable en ligne adopté il avait été décidé de compiler les résultats des visites des 4 CHSCT afin de mieux connaître les besoins des personnels et de cibler des actions de prévention. Cela n'avait jamais été réalisé jusqu'à présent. A la demande du pôle RH la DPS a transmis les scores bruts des enquêtes en ligne réalisées de décembre 2015 à décembre 2016.

La CPA présente la liste des enquêtes réalisées par chacun des CHSCT durant cette période (cf. annexe 2). Elle constate que sur 13 établissements sondés en ligne il y avait seulement 2 écoles. Les autres établissements sont des collèges et des lycées. Pourtant le personnel de 3 autres écoles aurait pu être sondé durant cette période car ces établissements ont fait l'objet d'une visite de CHSCT (2 dans l'Ain et 1 dans la Loire). D'autre part elle remarque que l'aspect thématique de certaines visites peut influencer les résultats (exemple : parmi les établissements visités il y avait un lycée en attente de restructuration de ses bâtiments choisi comme lieu de visite en raison de ces travaux attendus).

Le DRH rappelle que ces chiffres académiques sont nécessaires et qu'il est dommage de ne pas respecter une décision prise collectivement en ne partageant pas les résultats de ces enquêtes.

Le CPD de l'Ain précise que les établissements sondés en ligne dans le cadre de la thématique « outils numériques » ne présentaient pas de caractéristiques particulières. D'autre part il signale que des questionnaires papier ont été envoyés aux deux écoles qui n'ont pas été sondées en ligne. Ces questionnaires avaient été modifiés afin d'être davantage adaptés aux caractéristiques des écoles : certains items avaient été enlevés, d'autres ajoutés. Il rappellera aux membres du CHSCTD de l'Ain l'intérêt de mener systématiquement des enquêtes en ligne.

La FSU précise que les enquêtes réalisées par le CHSCT du Rhône sont toutes généralistes. Les établissements ne sont pas ciblés en fonction de leurs particularités.

La CPD de la Loire confirme qu'il y a eu effectivement une visite exceptionnelle sans enquête.

La CPA présente les résultats de ces enquêtes à l'aide d'un diaporama (Cf. annexe 3). Elle précise qu'il n'y a aucun personnel sondé travaillant dans un service administratif ou un CIO dans le panel étudié. Elle présente les profils des agents ayant répondu aux enquêtes (appelés « répondants »), les compare à la population académique, présente les résultats globaux par thématique, les résultats détaillés par item, ainsi qu'une comparaison des résultats par thématique selon les types d'établissements (écoles, collèges et lycées). La comparaison des profils des répondants aux profils de la population académique indique que le second degré est surreprésenté. Les hommes de plus de 50 ans sont également surreprésentés. Quant aux non titulaires ils sont moins bien représentés.

La FSU suggère une explication : les femmes sont davantage présentes dans le 1^{er} degré. Ce dernier étant peu sondé elles sont de fait moins nombreuses à avoir répondu.

Le DRH précise que la proportion femmes - hommes est traditionnellement d'environ 80 % - 20 % dans le 1^{er} degré et de 60 % - 40 % dans le 2ⁿ degré.

Le médecin de prévention du Rhône demande que l'on change « enquêtés » par répondants « répondants » dans le diaporama. D'autre part elle souhaite connaître le nombre de personnes sondées.

La CPA rectifiera et demandera ces chiffres à la DPS afin de les ajouter dans le diaporama qui figurera en annexe du compte-rendu de la réunion.

L'ISST remarque que l'effectif de 570 répondants est intéressant du point de vue statistique mais qu'il ne représente qu'un peu plus de 1 % de l'effectif de l'académie. Cette proportion permet de relativiser les résultats.

La stagiaire explique que les réponses à chacune des questions ont été évaluées négativement ou positivement, en fonction du sens des questions. Les réponses, connotées négativement ou positivement, ont été regroupées par thématique : les risques liés aux locaux, les risques liés à l'environnement, les caractéristiques scolaires, l'organisation, l'ambiance de travail, la santé et la prévention.

La CPA constate que les thématiques ayant reçu le plus de réponses négatives sont celles concernant les caractéristiques scolaires et la prévention. La thématique ayant reçu le plus de réponses positives est celle concernant l'organisation du travail. Elle présente ensuite les résultats par type d'établissement. Elle précise que le nombre de répondants pour les écoles n'est pas suffisamment important (12 personnes) pour rendre les résultats pertinents. Les résultats des lycées sont plus négatifs que ceux des collèges pour les thématiques concernant les risques liés aux locaux et à l'environnement. Ils sont par contre légèrement plus positifs pour les thématiques de santé et d'ambiance de travail. Ils diffèrent peu pour les autres thématiques. Les graphiques présentés ayant posé un problème de compréhension, la CPA précise que le même code couleur sera utilisé pour les résultats globaux par thématique et pour chacun des items composant la thématique. Elle explique que l'analyse de ces résultats peut être affinée pour chacun des items. Il est possible de connaître le profil dominant des réponses positives ou négatives par exemple. D'autre part elle ajoute que plus il y aura de répondants plus les chiffres seront parlants.

Le secrétaire du CHSCT rappelle que le verbatim apporte également des éléments de compréhension.

La CPA répond que ce verbatim ne peut être exploité faute de logiciel permettant l'analyse de son contenu.

La FSU remarque qu'une personne sur deux vit des situations de tensions avec les élèves et six sur dix ne se voit pas faire le même métier jusqu'à la retraite. Ces constats l'interpellent. Tous ces chiffres révèlent des pistes de travail.

Le médecin de prévention du Rhône explique que 95 % des personnes qu'elle reçoit dans son bureau (principalement des professeurs des écoles) se plaignent de tensions avec les élèves. Avec le recul, lorsqu'elle les entend dire qu'elles ne feront pas ce métier toute leur vie elle leur conseille d'aller au bout de leur démarche. Lorsque la personne est encore jeune et qu'elle n'est pas malade elle a encore des ressources pour le faire. Après il est souvent trop tard. Elle constate que l'âge n'améliore pas les choses et que le climat scolaire ne va pas en s'arrangeant non plus. Une prise en charge de type coaching serait la plupart du temps nécessaire.

FO note que jusqu'alors il s'agissait surtout de jeunes collègues qui envisageaient de démissionner. Ces propos seraient de plus en plus souvent tenus par des professionnels qui ont des années d'expérience derrière eux. FO constate aussi que les relations avec les familles sont de plus en plus tendues.

Le DRH mentionne que les dispositifs mis en place accompagnent trop souvent des personnes qui ont de réelles difficultés à se projeter. Comme la démission présente des risques importants pour les statutaires, ils s'enkystent souvent dans une vie professionnelle qui ne leur va plus.

La FSU conseille souvent aux personnes qui disent vouloir faire autre chose de rencontrer un conseiller en mobilité carrière au pôle RH. Mais le résultat est souvent décevant car il existe peu de perspectives pour elles. Elle constate aussi une augmentation des personnes demandeuses d'allègement de service ou de bonifications pour participer au mouvement. Par ailleurs de plus en plus de dossiers pour des accidents devant élèves seraient traités en commission de réforme. Enfin, elle pense que ces difficultés seraient souvent accentuées par les relations parfois tendues entre la direction et les personnels.

Pour FO les chefs d'établissements vivent eux-mêmes une pression de plus en plus importante et celle-ci se répercute souvent en cascade. Concernant le suicide du proviseur d'Oyonnax, FO pense que, quelles que soient l'importance des causes extérieures au milieu professionnel, on ne peut ni ne doit exclure celles résultant de cette pression supportée par les collègues dans l'exercice de leurs fonctions. FO a la conviction que ces dernières sont sous-estimées.

Le DRH rappelle que l'agressivité de certains élèves et de certaines familles rend le rôle des chefs d'établissement compliqué

Le médecin de prévention du Rhône alerte sur les risques liés aux allègements accordés tôt dans une carrière et pense qu'on ne rend pas service à une personne sur le long terme en lui accordant un allègement de service pendant 10 ans. Les bénéficiaires s'installent dans cette situation. D'autre part elle regrette le manque de perspectives à l'issue d'une affectation sur poste adapté de courte durée (PACD). Elle déplore à ce titre que les affectations en PACD ne débouchent que rarement sur un diplôme ou une certification permettant de réelles réorientations professionnelles.

La FSU s'insurge contre le manque de moyens accompagnant la loi de 2005 d'autant que des enfants « explosent le cadre » de plus en plus jeunes. D'autre part l'administration maintient en exercice des personnels inadaptés au travail et les laisse en grande souffrance sans les accompagner vers autre chose.

Le DRH explique que 85 % des cadres de catégorie A de la fonction publique d'Etat sont des enseignants du MENESR. Une reconversion massive des enseignants vers d'autres postes de catégorie A est impossible par manque de support. L'échec de la mission « seconde carrière des personnels enseignants » vient de ces difficultés à accompagner les enseignants en leur permettant de rester sous le statut protecteur de la fonction publique.

La FSU souhaite que l'administration prenne ses responsabilités en permettant à de jeunes professeurs de quitter leur poste d'enseignant avant leur titularisation dans de bonnes conditions quand cela ne va pas.

Le médecin de prévention du Rhône pointe la responsabilité partagée des médecins agréés.

- Questions diverses :

En l'absence d'autre point la séance est levée à 18 heures.

Fait à Lyon, le 14 avril 2017.

Le secrétaire du CHSCTA

Le président de séance

Marc Souveton

Bruno Dupont