



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



COMITÉ D'HYGIENE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ACADÉMIQUE

(C.H.S.C.T.A.)

COMPTE RENDU DE LA SEANCE DU 27 février 2015

RECTORAT
Secrétariat général
Direction des
ressources humaines

Président :

M. Dupont, secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines

Représentants des organisations syndicales :

Membres titulaires :

- Mme Bonnet, LP Jacques Brel à Vénissieux, FSU ;
- M. Souveton, école publique Montaud à St Etienne, FSU ;
- M. Zami, lycée Chaplin Becquerel à Décines, FSU ;
- M. Cauchy, Lycée Jacques Brel à Vénissieux, UNSA ;
- Mme Cert, Lycée Germaine Tillion à Saint-Bel, UNSA ;
- M. Senac, SEP du lycée Chaplin Becquerel à Décines, FO ;

Membres suppléants :

- Mme Raefa Schweitzer, Collège Jean de Verrazane à Lyon, FSU ;
- Mme Maud Rouvière, Collège François Truffaut à Rive de Gier, FSU ;
- Mme Nathalie Valence, Lycée Aragon à Givors, FSU ;
- Mme Rakotomalala, école publique Spinosa à Saint Bernard, FO ;

Assistaient également à la réunion :

- Mme le Docteur Butheau, médecin conseiller technique ;
- Mme le Docteur Roucaut, médecin de prévention ;
- Mme Christine Barnavon, chargée de mission auprès du DRH;
- Mme Dominique Garcin, responsable du DiRH ;
- M. Bousquet, inspecteur santé et sécurité au travail
- M. Tenant, conseiller de prévention académique ;
- M. Esposito, conseiller de prévention départemental de l'Ain
- Mme Lewandoski, conseillère de prévention départementale de la Loire
- Mme Mejean, conseillère de prévention départementale du Rhône

Ordre du jour :

Calendrier de visites du CHSCT

Bilan du groupe de travail du CHSCT sur la qualité de vie au travail

Monsieur le directeur des ressources humaines ouvre la séance dont l'objet est de dresser le bilan du groupe de travail académique sur l'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT), puis invite les représentants des personnels à s'exprimer.

La FSU présente une déclaration liminaire (jointe au compte rendu).

Monsieur le directeur des ressources humaines souhaite apporter quelques éléments de réponse à la déclaration de la FSU et explique que les travaux engagés début 2014 sur la qualité de vie au travail sous la forme d'un groupe de travail émanant du CHSCT se terminent, et qu'ils vont se traduire par des actions concrètes dans les prochaines semaines et les prochains mois.

Concernant les modalités d'affectation des personnels du second degré au mouvement intra-académique, il souligne que les préoccupations des organisations syndicales exprimées lors du récent groupe de travail sur la préparation du mouvement intra académique 2015 sont partagées par l'administration et ont été entendues. Il précise que, dans une période de refondation de l'éducation prioritaire où des moyens importants vont être mis dans les établissements et les écoles, il est impératif que des enseignants motivés pour enseigner en éducation prioritaire soient affectés sur tous les postes vacants. La réflexion en cours permettra de proposer un dispositif d'affectation conforme à cet objectif.

Il aborde ensuite le calendrier des visites et invite le secrétaire du CHSCT à faire, en lien avec le conseiller de prévention académique, des propositions qui puissent être actées lors de la prochaine séance.

Il propose d'examiner les bilans respectifs des sous-groupes, qui comprendront un état de l'avancée des travaux, un temps d'échange sur les conclusions des sous-groupes et les actions concrètes qui seront engagées.

Monsieur l'inspecteur santé et sécurité au travail rappelle qu'il a participé à un groupe de travail organisé par la Région Rhône-Alpes sur le même thème, dont les conclusions ont servi de base aux travaux du sous-groupe. Il présente les indicateurs choisis, qui appartiennent à la catégorie des causes ou des conséquences des risques psychosociaux (RPS), et précise que la collecte des données qui permettront de construire les indicateurs se fera par la messagerie électronique professionnelle. Les modalités de collecte ont été définies, en lien avec le service prospective et statistique, pour garantir la confidentialité des réponses ; le maillage retenu est la circonscription pour les écoles, l'établissement pour le second degré, la DSDEN pour l'échelon départemental et la division pour le rectorat. Les outils de collecte et de traitement des indicateurs devront faire l'objet d'une déclaration à la commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

La FSU fait remarquer que le vote aux dernières élections professionnelles a montré que certains personnels n'avaient jamais utilisé leur messagerie professionnelle.

Monsieur le directeur des ressources humaines fait remarquer que les adresses de messagerie professionnelles ont déjà été utilisées pour le vote aux dernières élections professionnelles. Il demande des précisions sur le choix des seuils d'alerte des indicateurs.

Monsieur l'inspecteur santé et sécurité au travail explique que certains seuils ont été définis d'après les résultats du rapport DARES d'avril 2014¹, mais que la plupart seront définitivement fixés suite aux premiers résultats qui seront collectés lors d'une phase de test. Il présente ensuite le processus de résolution avec les différents acteurs concernés, et rappelle que l'objectif de ce processus est d'engager des actions de prévention primaire dans des situations de RPS susceptibles d'avoir un impact sur les personnels.

Il précise qu'un « comité de prévention », qui a vocation à se réunir 3 fois par an, analysera les indicateurs. Il sera chargé, en cas d'indicateur préoccupant, d'alerter et d'accompagner le chef de service concerné dans la mise en œuvre d'actions de prévention qui pourront être formalisées dans le document unique d'évaluation des risques. L'efficacité des mesures prises sera évaluée au regard de l'évolution ultérieure des indicateurs.

Le médecin de prévention demande des précisions sur la composition du comité de prévention.

Monsieur l'inspecteur santé et sécurité au travail indique que ce comité, dirigé par Monsieur le directeur des ressources humaines, est composé d'au moins un représentant du chef du service concerné, de membres du CHSCT, des conseillers de prévention académique et départementaux, des représentants des services médicaux, sociaux et des ressources humaines.

FO constate qu'une méthodologie d'analyse des situations de crise, qui pourrait être l'arbre des causes, permettrait d'analyser et de corriger la situation. Il n'apparaît pas dans le processus de résolution.

Monsieur l'inspecteur santé et sécurité au travail rappelle que les indicateurs ont pour objectif de déceler une situation de RPS très en amont des situations de crise, et répond que le processus ne détaille pas les outils d'analyse et d'accompagnement, qui seront à construire pas le groupe de résolution, en fonction du type de situation.

La FSU s'interroge sur la pertinence de confier à un chef de service la résolution d'une situation de travail dégradée dans laquelle le niveau de RPS serait préoccupant, ainsi que l'efficacité des mesures de prévention qu'il aura prises. L'intervention d'une personne neutre, extérieure au service (qui pourrait être un conseiller de prévention), permettrait une évaluation des mesures de prévention avec davantage d'objectivité.

Monsieur l'inspecteur santé et sécurité au travail précise que l'évaluation des mesures sera faite en suivant l'évolution des indicateurs qui seront communiqués aux chefs des services concernés. Il est d'accord avec la FSU pour que dans des situations particulières qui le nécessiteraient, le comité de prévention puisse faire intervenir une personne extérieure.

Monsieur le directeur des ressources humaines estime que l'intervention d'une personne extérieure risque d'être contreproductive, dans la mesure où il appartient au personnel d'encadrement de prendre les mesures correctives en cas de situation dégradée.

¹ Note n°031 de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) d'avril 2014

L'intervention d'un tiers pourrait être envisagée uniquement dans un deuxième temps, après une intervention du chef de service qui n'aurait pas permis d'améliorer la situation.

La FSU précise que le sous-groupe s'était posé la question et avait envisagé la possibilité d'une intervention extérieure dans certains cas, avec la réunion d'un groupe de travail hors du service concerné.

FO s'étonne de la tournure des échanges et rappelle que la seule instance légitime est le CHSCT, ce qui implique que ce soit le CHSCT qui soit saisi en cas d'échec d'une intervention d'un chef de service.

Monsieur l'inspecteur santé et sécurité au travail précise que la procédure prévoit l'information systématique du CHSCT.

Le conseiller de prévention académique explique que la procédure d'alerte et de résolution arrêtée par la Région Rhône-Alpes est appliquée, et que lorsque les indicateurs d'un lycée sont préoccupants (accidents de travail, maladies professionnelles, nombre important de restrictions médicales ou situation d'alerte de RPS), les proviseurs sont alertés et sont invités à corriger la situation. La collectivité leur propose alors un accompagnement (et une méthodologie d'intervention) qui, s'il est accepté, fait l'objet d'une contractualisation qui précise ses modalités.

Madame le médecin conseiller technique indique que les chefs d'établissements ont déjà des informations qui pourraient les alerter (arrêts de travail ou nombre de demandes de mutations par exemple), mais que la difficulté n'est pas d'avoir connaissance d'indicateurs dégradés, mais d'avoir le savoir-faire pour corriger les situations. Elle ne remet cependant pas en cause le travail du sous-groupe, qui devrait permettre une meilleure sensibilisation des chefs d'établissements.

Monsieur le directeur des ressources humaines confirme que l'objectif de ces travaux est bien d'impulser une dynamique académique de prévention des RPS, auprès de chefs de services, qui ne s'emparent pas spontanément de ces questions, et auxquels il pourrait être proposé un accompagnement par les services académiques.

FO souhaite savoir comment le CHSCT de la Région Rhône-Alpes a été associé à ce processus.

Le conseiller de prévention explique que le CHSCT de la Région a été associé dès la réflexion sur la méthodologie d'alerte et de résolution, ainsi que sur les démarches de prévention- des RPS, des troubles musculo-squelettiques, de l'absentéisme et des addictions- engagées par la collectivité ; ce CHSCT est régulièrement informé sur l'avancée des travaux.

Madame le médecin conseiller technique souhaite préciser que la Région Rhône-Alpes dispose d'un nombre de médecins de prévention permettant d'assurer le suivi médical réglementaire de la population des agents territoriaux, et rappelle que le rôle des médecins de prévention devrait être de prévenir les altérations de la santé des personnels, plutôt que de prendre en charge des personnels en situation difficile.

Monsieur le directeur des ressources humaines reconnaît que les moyens des collectivités territoriales, en matière de médecine de prévention ou de gestion des ressources humaines, sont globalement supérieurs à ceux des administrations de l'Etat, mais qu'il nous appartient de faire au mieux avec les moyens dont nous disposons.

Il invite ensuite le conseiller de prévention académique à présenter les conclusions de sous-groupe « RPS et document unique ».

Le conseiller de prévention rappelle qu'il n'existe pas d'outils ministériels permettant de rédiger les documents uniques d'évaluation des risques, ni d'évaluer les RPS. Il explique que le sous-groupe a choisi de travailler à partir de la méthodologie préconisée par le ministère du travail dans les très petites entreprises du secteur sanitaire et social (dépourvues de CHSCT), de l'adapter et de l'expérimenter dans les écoles². Cette méthodologie permet d'animer des réunions de groupe en deux temps, la présentation d'un questionnaire qui est renseigné collectivement et qui permet d'évaluer le niveau global de RPS de l'entreprise, puis un temps d'analyse de situations problématiques.

Le premier travail du sous-groupe a été d'adapter le questionnaire collectif de l'INRS (en cours de validation par l'INRS depuis juillet 2014) aux écoles, puis d'adapter la méthodologie d'analyse des situations problème. Deux expérimentations ont été conduites dans des écoles dans lesquelles il n'y avait *a priori* pas de problèmes connus en lien avec les RPS. Dans ces deux écoles, un inventaire des problèmes de fonctionnement a été réalisé, et la situation la plus sérieuse a été analysée de manière à identifier des solutions possibles, qui seront mises en œuvre après validation de l'IEN de la circonscription.

Dans la première école, la situation la plus problématique, qui a été analysée avec les enseignants de l'école, concernait les relations de travail entre certains enseignants et des ATSEM. Une des principales conclusions est de conduire un travail collectif impliquant les enseignants et les ATSEM.

Dans la deuxième école, la situation analysée concernait le travail dans une ambiance bruyante (en classe, en EPS, lors des récréations, des circulations des élèves dans les couloirs), qui doit conduire à protéger les pieds de chaises des classes, à instaurer des temps de retour au calme à l'élémentaire, à revoir les règles de déplacements des intervenants et à réaliser des mesures de bruit.

Ce travail d'analyse serait à reconduire chaque année, de manière à améliorer dans la durée les conditions de travail.

Le médecin conseiller technique s'interroge sur les possibilités d'amélioration des locaux en cas de problème de bruit, qui est un réel facteur de pénibilité.

Le conseiller de prévention répond que le travail d'évaluation des risques conduit à la mise en œuvre d'actions de prévention qui mobiliseront différents acteurs, comme les médecins, les IEN, ou les services techniques de la mairie.

FO s'étonne que la réforme des rythmes scolaires ne soit pas évoquée par les enseignants des deux écoles concernées par l'expérimentation, alors que les problèmes posés par cette réforme sont systématiquement évoqués par les enseignants du premier degré ; il demande que soit précisé le temps durant lequel ces expérimentations se sont déroulées.

Le conseiller de prévention répond que ce n'est pas la réforme des rythmes scolaires en tant que telle qui est évoquée par les enseignants, mais plutôt ses conséquences, comme les modifications de l'organisation du travail des ATSEM qui ne peuvent plus assurer certaines tâches (surveillance, habillage des élèves, prise en charge individuelles d'élèves, ...).

Il ajoute que les conséquences des rythmes scolaires sur les conditions de travail des professeurs des écoles ont été évoquées à chacune des réunions des assistants de prévention des circonscriptions, qui sont organisées par les conseillers de prévention départementaux.

Il précise que les deux expérimentations se sont déroulées sur le temps de travail, dans le cadre du contingent d'heures de réunions annuelles.

² Faire le point sur les risques psychosociaux pour le secteur sanitaire et social
<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil42>

Monsieur le directeur des ressources humaines demande s'il est possible d'utiliser le questionnaire de l'INRS, même s'il n'est pas validé.

Le conseiller de prévention répond qu'il est possible de travailler sans ce questionnaire, en partant sur un temps d'échange sur les conditions de travail. Il précise qu'un accord a été signé entre le ministère de l'éducation nationale (MEN) et l'agence nationale d'amélioration des conditions de travail qui pourrait aboutir à la mise en ligne d'un questionnaire validé au niveau national.

La FSU demande si les expérimentations seront étendues aux collèges et aux lycées.

Le conseiller de prévention répond qu'il est effectivement prévu de travailler dans les établissements et les services, après avoir terminé l'expérimentation dans les écoles. Il est envisagé de se faire conseiller en interne par le SPS et par des universitaires spécialistes de ces questions.

Monsieur le directeur des ressources humaines précise que la structure des lycées est très différente de celle d'une école et que les modalités d'intervention ne sont pas encore arrêtées.

Monsieur l'inspecteur santé et sécurité au travail estime que l'approche par unité de travail, qui est celle du document unique, pourrait être privilégiée.

Le conseiller de prévention évoque la possibilité de travailler d'une part par unité de travail pour prendre en compte les spécificités des différents métiers, d'autre part avec des représentants des différentes unités de travail pour appréhender le fonctionnement global de l'établissement.

La FSU estime que la liberté de parole est garantie dans les écoles puisque le directeur n'est pas le supérieur hiérarchique des autres enseignants, mais s'interroge sur la liberté de parole des enseignants du second degré face au chef d'établissement qui est un supérieur hiérarchique. Elle s'interroge également sur les modalités des animations de groupe qui ont permis l'expression libre des enseignants lors des expérimentations.

Le conseiller de prévention répond que les consignes qui sont données aux chefs d'établissements pour animer les réunions autour du document unique sont de faire animer les membres de chacune des unités de travail par des pairs, qui sont par exemple des professeurs coordonnateurs, des chefs de travaux, des CPE, ... avant une validation hiérarchique des documents uniques.

La FSU demande les suites qui sont données aux préconisations formulées par les enseignants, et si des échéances sont fixées.

Le conseiller de prévention explique que l'évaluation donne lieu à un programme d'action qui identifie les acteurs qui seront mobilisés (directeur d'école, IEN, DASEN ou mairie), mais qu'un calendrier n'est pas demandé dans les écoles, dans la mesure où la nature des risques ne le nécessite pas ; il précise qu'une mise à jour annuelle est prévue.

La FSU craint que l'absence d'échéance freine les actions, et que cette inertie donne le sentiment aux enseignants que leur travail a été inutile. Des travaux qui mettraient plusieurs années à être réalisés par les collectivités territoriales, ou des formations d'enseignants (à la gestion des conflits par exemple) qui seraient repoussées d'années en années faute de moyens ou par manque de priorité académique, décrédibiliseraient les démarches de prévention.

Le conseiller de prévention répond que les assistants de prévention suivront la mise en œuvre des actions de prévention, à condition que les programmes d'action des écoles soient bien ciblés.

Madame le médecin conseiller technique précise que les médecins peuvent être sollicités pour faire des préconisations d'aménagement de postes de travail, dans le cas de problèmes auditifs par exemple, qui peuvent être des travaux (après mesures de bruit) ou des aménagements de l'activité des agents pour éviter de travailler dans les lieux les plus bruyants.

Monsieur le directeur des ressources humaines estime que les améliorations concrètes des conditions de travail peuvent se faire assez rapidement au niveau local, et qu'il conviendra de solliciter les différents niveaux d'acteurs pour lever les éventuels blocages.

Le conseiller de prévention souligne que dans l'école dans laquelle le document unique a été mis à jour (il avait été réalisé deux ans auparavant), plusieurs situations ont été améliorées notamment par des travaux engagés par la mairie.

Monsieur le directeur des ressources humaines présente les perspectives de travail sur le sous-groupe 2, qui sont de poursuivre l'expérimentation dans le premier degré après avoir arrêté une stratégie d'échantillonnage, en lien avec les premiers résultats des indicateurs de RPS dans les circonscriptions, avant d'étendre les travaux au second degré et aux services administratifs.

Le conseiller de prévention propose de communiquer au secrétaire du CHSCT les prochaines dates des expérimentations pour qu'un représentant des personnels puisse être associé à chacune d'entre elles.

Monsieur le directeur des ressources humaines est favorable à cette proposition, dans la mesure où les interventions ne perturbent pas la bonne marche des écoles. Il présente ensuite l'objectif du groupe 3, qui est de rédiger une charte des relations humaines au travail, et excuse le pilote de ce groupe qui n'a pas pu participer à la séance du comité. Il précise que ce groupe a rencontré quelques difficultés pour aboutir à un document qui soit à la fois explicite et synthétique, et donne la parole aux personnes qui ont participé à ce travail.

Le conseiller de prévention présente le préambule de la charte, qui est :

« L'élaboration d'une charte des relations humaines au travail constitue l'un des éléments de la construction d'une démarche collective visant à garantir une qualité de vie au travail pour tous les acteurs qui contribuent au fonctionnement du service public d'éducation dans l'académie de Lyon.

Cette charte ne se substitue pas à l'ensemble normatif dans lequel nous intervenons (lois et règlements, statuts, cadre hiérarchique), mais constitue un code de bonne conduite, un ensemble d'attitudes et d'objectifs vers lequel il convient de tendre.

Parce que la qualité de vie au travail est l'affaire de tous et de toutes, la démarche consiste à mettre en avant les principes et les valeurs partagés, ainsi que les attitudes qu'il convient de promouvoir dans le cadre professionnel. ».

Il précise que les valeurs et les attitudes retenues, ainsi que leurs définitions restent à finaliser.

L'UNSA trouve anormal d'écrire une telle charte dans la mesure où les personnels devraient tous se dire bonjour et se respecter, même si ce n'est pas toujours le cas.

Monsieur le directeur des ressources humaines partage le point de vue de l'UNSA mais rappelle que cette démarche répond à un besoin académique qui n'est pas toujours satisfait localement, et qu'il peut être nécessaire de rappeler ce que sont les bonnes relations de travail.

Le médecin conseiller technique explique que la difficulté a peut-être été liée à la volonté d'exhaustivité du groupe, alors qu'il conviendrait plutôt de rechercher un consensus sur les valeurs essentielles du vivre ensemble, qui concernent tous les personnels.

La FSU rappelle que le travail sur la charte a été décidé suite au constat de l'évolution des comportements qui deviennent de plus en plus individualistes et irrespectueux. La FSU estime qu'il faut poursuivre ce travail dont la principale difficulté est de destiner cette charte à tous les personnels, quels que soient leur statut et leur position hiérarchique (enseignants, chefs d'établissements ou de services, inspecteurs, assistants d'éducation, ...).

Monsieur le directeur des ressources humaines propose de poursuivre les travaux sur la charte, qui concerne tous les personnels de l'académie et qui a donc vocation à être affichée dans toutes les écoles, les établissements et les services administratifs, dans le cadre d'un groupe de travail du CHSCT, avec les membres volontaires du CHSCT.

Il invite à présenter les travaux du groupe suivant qui concerne la procédure d'alerte et de résolution.

La pilote du groupe présente la première procédure de prise en charge des situations individuelles de souffrance au travail, qui prévoit un entretien entre l'agent et sa hiérarchie locale, pour faire un premier travail d'analyse, d'information de l'agent, et de traitement de la situation. Si ce premier entretien ne permet pas de régler la situation, le supérieur hiérarchique peut, si la situation le nécessite, orienter l'agent vers un professionnel (médecin, AS ou DiRH) qui pourra le convoquer et le prendre en charge. Les professionnels peuvent être amenés à signaler les situations qui le nécessitent au DASEN ou au DRH. Si l'agent est en difficulté avec son supérieur hiérarchique, une deuxième procédure pourrait être envisagée, en particulier pour les situations ressenties comme relevant du harcèlement, qui orienterait les personnels vers le service médical qui serait chargé de qualifier la situation, en lien avec les autres professionnels.

Monsieur le directeur des ressources humaines estime que la qualification de harcèlement moral ne revient pas aux médecins, mais juridiquement à l'employeur.

Le médecin conseiller technique précise qu'elle n'emploie ni n'écrit jamais le terme de harcèlement, mais explique que les médecins sont tout-à-fait compétents pour identifier les effets cliniques des situations de harcèlement moral, et rappelle que le terme de harcèlement a également une acception médicale.

La FSU, sans remettre en cause la compétence des médecins dans la qualification médicale du harcèlement, estime que seul l'employeur est en mesure de reconnaître une telle situation.

Monsieur le directeur des ressources humaines s'interroge sur les suites que pourrait donner l'administration dans une situation qui serait qualifiée de harcèlement moral par les médecins, pour laquelle le service juridique de l'académie n'accorderait pas la protection juridique, en estimant que les faits ne sont pas constitués. Seule la rectrice peut de prononcer, en s'appuyant sur l'expertise des médecins et du service juridique.

Le médecin de prévention confirme que les médecins ne qualifient pas les situations de « harcèlement », mais qu'ils sont en mesure de faire le lien entre une situation de souffrance au travail et des éléments présomptifs de pressions répétées au travail, qui sont la définition même du harcèlement.

Le médecin conseiller technique se félicite que l'employeur souhaite reconnaître les situations de harcèlement au travers des éléments qui leur sont communiqués par les médecins.

FO propose de remplacer « les médecins qualifient la situation » par « les médecins caractérisent les situations », et demande que soit précisé que « l'employeur qualifie la situation ». FO demande par ailleurs que les situations individuelles de souffrance au travail qui ne seraient pas qualifiées de harcèlement par l'administration soient bien prises en compte dans la procédure, et que les situations de souffrance et de harcèlement au travail fassent l'objet d'un signalement dans les registres obligatoires, de manière à ce que le CHSCT soit informé de ces situations.

Monsieur le directeur des ressources humaines estime que le signalement sur le registre doit rester à l'initiative de l'agent (qui peut ne pas souhaiter le faire), et rappelle que le CHSCT avait validé le fait de ne pas traiter des cas individuels en séance, sauf situations exceptionnelles. Il s'interroge sur la pertinence d'avoir deux procédures et propose de réfléchir à une procédure unique permettant de contourner le supérieur hiérarchique, de manière à prendre en compte les situations de harcèlement. Il précise que sa proposition correspond à ce qui se fait habituellement par les personnels lorsqu'ils saisissent directement les médecins par exemple. Il considère que la qualification administrative du harcèlement correspond à la toute fin du processus de prise en compte de ces situations.

Madame le médecin conseiller technique confirme que, lorsque la pression subie par l'agent est tellement forte qu'elle pourrait être qualifiée de harcèlement, les médecins invitent les personnels à saisir l'employeur par courrier recommandé. Elle revient sur la demande de FO de signaler les situations sur les registres, qu'elle reconnaît comme légitime, mais alerte sur les suites possibles en s'appuyant sur un exemple de situation dans laquelle le fait d'avoir utilisé le registre a considérablement et durablement aggravé la pression au travail.

Le conseiller de prévention rappelle que le signalement des situations de harcèlement au registre de danger grave et imminent n'est par une obligation, mais une possibilité qui est offerte aux personnels selon leur appréciation.

FO reconnaît le risque d'aggravation de la situation en cas d'utilisation des registres, mais estime que le fait de signaler dans le registre de santé et de sécurité des pressions au travail, dès leur apparition et avant qu'elles ne relèvent du harcèlement, pourrait être dissuasif vis-à-vis de l'auteur de ces agissements.

Le médecin conseiller technique rappelle que l'accès physique aux registres n'est pas toujours facile pour les personnels, et que lorsqu'une personne est dans un état de très grande souffrance, il lui est souvent difficile d'engager des démarches administratives, qui de plus pourraient aggraver sa situation. Si le seul signalement était efficace, il suffirait de porter plainte pour régler les situations.

Monsieur le directeur des ressources humaines indique qu'aucune des plaintes qu'il a eu à connaître n'ont été qualifiées de harcèlement par le procureur de la République, mais qu'il constate les dégâts collatéraux liés à la judiciarisation des situations, qui retentissent fortement à la fois sur la santé des personnels et aussi sur le collectif de travail, et qui limite la capacité d'intervention de l'administration pendant le temps de l'instruction. La procédure

académique doit donc permettre de contourner la chaîne hiérarchique pour que toutes les situations de souffrance au travail puissent être prises en charge par l'administration, en ouvrant la possibilité aux agents de renseigner les registres obligatoires.

FO demande si le protocole a vocation à être obligatoire et à remplacer le guide sur les violences et incivilités au travail.

Monsieur le directeur des ressources humaines répond que le protocole répond au besoin de mieux organiser l'action des différents acteurs, mais que les personnels peuvent toujours se référer au guide sur les violences et incivilités.

Madame le médecin conseiller technique souhaite signaler les difficultés rencontrées par les personnels pour que certains accidents de service soient reconnus par l'administration (services académiques et commission de réforme), notamment en cas de violences psychologiques, et propose de retravailler les procédures administratives et de mieux accompagner médicalement les personnels. Elle ajoute que des sanctions envers les auteurs de violences permettraient de régler certaines situations.

Monsieur le directeur des ressources humaines s'interroge sur les possibilités d'améliorer les procédures administratives de reconnaissance des accidents de services, et explique que l'administration ne peut engager de sanction disciplinaire pour harcèlement qu'en cas de situation caractérisée de manière précise.

Madame le médecin de prévention précise que même lorsque les accidents de service suite à des agressions sont reconnus, ils le sont sur un temps limité puis sont ensuite considérés par le comité médical comme des arrêts maladie ordinaires. Elle ajoute que l'imputabilité au service en cas de maladies liées à des violences psychologiques ne fonctionne pas.

FO estime que de nombreux chefs d'établissements ne connaissent pas la procédure administrative de gestion des accidents de service, et qu'ils ne remettent donc pas systématiquement les demandes de prise en charge aux personnels qui doivent alors avancer des frais médicaux.

La FSU a eu connaissance de situations où des médecins traitants auraient refusé la prise en charge des frais médicaux suite à des accidents de travail, en prétextant le trop long délai de remboursement par l'administration.

Madame le médecin conseiller technique confirme avoir été contactée par quelques confrères, mais estime que ce problème n'est pas le plus important.

Monsieur le directeur des ressources humaines rappelle qu'un guide sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, réalisé par le ministère et adapté localement, est en ligne sur le site académique et permet d'informer les chefs d'établissements et les personnels.

Madame le médecin conseiller technique explique que dans certaines structures, plusieurs personnes sont victimes des mêmes pressions au travail qui entraînent d'importantes souffrances, et que dans ces situations, l'administration devrait faire cesser les pressions et empêcher l'auteur de recommencer.

Monsieur le directeur des ressources humaines invite les médecins à signaler à Madame la rectrice ces situations collectives, en précisant le nom des personnes concernées et le détail des pressions subies par les personnels.

La FSU invite à réfléchir à la manière de diffuser la procédure académique à tous les personnels.

Monsieur le directeur des ressources humaines répond qu'un travail de mise en forme sera nécessaire pour que la procédure puisse être communiquée aux personnels.

Il souhaite résumer les conclusions des échanges sur les suites données aux deux derniers sous-groupes, qui sont de réunir un groupe de travail du CHSCT, composé de volontaires, chargé de finaliser la charte des relations humaines au travail, et de finaliser pour le prochain CHSCT la procédure académique en prenant en compte les remarques qui ont été faites lors de la présente séance. Le résultat de ces travaux sera présenté lors d'une prochaine réunion du comité. Il précise que le CHSCT tenu informé de la poursuite des travaux et de la mise en œuvre des actions et invite les membres à réfléchir à d'autres thèmes qui pourraient être travaillés en CHSCT.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Fait à Lyon,

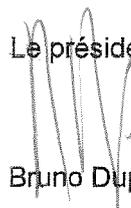
Le 16 avril 2015

Le secrétaire du CHSCT

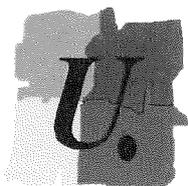


Marc Souveton

Le président de séance



Bruno Dupont



Nous allons avoir une présentation du bilan et des perspectives du travail engagé depuis plus d'un an au plan académique sur l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Pour la FSU, il est important que le travail en direction des personnels puissent être lancé rapidement sans attendre que l'ensemble des champs prévus soit finalisés notamment pour ce qui concerne le recueil des indicateurs, l'intégration des risques psychos-sociaux dans les documents uniques pour le volet prévention et hélas les procédures résolutions de crises.

Une nouvelle fois, la FSU rappelle que nous ne pourrons avancer vers une meilleure prévention des risques pour la sécurité ou la santé de tous personnels, l'amélioration des conditions de travail sans la participation des principaux concernés.

Cela nécessite que par delà les outils élaborés et mis à leur disposition, des consignes précises soient données, du temps dégagé, la formation renforcée pour que ces priorités, cette dispute sur le travail se traduisent dans la vie quotidienne de nos services, écoles ou établissement.

Il ne faudrait pas que le travail sur le sujet qui nous réuni aujourd'hui vienne à réduire l'expression des agents à une simple écoute et que la réponse ne soit qu'une fin de non recevoir ou à tout le moins son sentiment. Suite à la présentation du bilan sur les groupes de travail, nous attendons que soit mises en place des modalités concrètes de travail en direction des personnels pour faire évoluer positivement la QVT.

Les conditions de la QVT doivent permettre aux personnels au-delà de l'expression des difficultés rencontrées, d'avoir une véritable réponse à ses difficultés, notamment en les remettant dans leur bon droit chaque fois que cela sera le cas.

Il ne s'agit pas ici de remettre en cause les règles de gestion collective des personnels, mais bien de les faire vivre au regard des normes, quelque soit le supérieur hiérarchique.

A la demande de la FSU, nous avons travaillé spécifiquement sur les conditions de travail des stagiaires et des TZR et nous nous en félicitons. Cependant, il semblerait que la Rectrice envisage des modalités d'affectation qui aggraveront sans commune mesure les conditions d'exercice des TZR. Pour les stagiaires, c'est le statu quo. Une question légitime s'impose : Quelle écoute est donc réservée au travail du CHSCTA ?

Par ailleurs, il ne saurait être question de qualité de vie au travail sans une véritable réponse à la demande des agents de l'augmentation du point d'indice, aux difficultés croissantes d'exercice du métier, aux conditions de rentrée 2015 qui sont en discussion notamment, à leur inquiétude en ce qui concerne le projet de réforme du collège, à la revalorisation des métiers de l'éducation, à une formation initiale et continue des personnels à hauteur des enjeux, à la réécriture du décret sur les nouveaux rythmes scolaires, aux moyens d'apporter des améliorations aux conditions de scolarisation des élèves.