



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 2 novembre 2015

RECTORAT
Secrétariat général
Direction des ressources humaines

Président :

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

Invités :

- Mme Serries, adjointe à la chef du service prospective et statistique
- Mme Latreille, chargée d'étude au service prospective et statistique

Représentants des organisations syndicales :

Membres titulaires :

- Mme Bonnet, LP Jacques Brel à Vénissieux, FSU ;
- M. Souveton, école publique Montaud à St Etienne, FSU ;
- M. Thibaud, SEGPA du collège Victor Schœlcher à Lyon, FSU ;
- M. Zami, lycée Chaplin Becquerel à Décines, FSU ;
- M. Dan Helmlinger, collège Frédéric Mistral à Feyzin, UNSA ;
- Mme Cert, Lycée Germaine Tillion à Saint-Bel, UNSA ;
- M. Senac, SEP du lycée Chaplin Becquerel à Décines, FO ;

Membres suppléants :

- Mme Rambaud, Collège les Pierres dorées au Bois d'Oingt, FSU ;
- Mme Rouvière, Collège François Truffaut à Rive de Gier, FSU ;
- Mme Rakotomalala, école publique Spinosa à Saint Bernard, FO ;

Assistaient également à la réunion :

- Mme le Docteur Butheau, médecin conseiller technique ;
- Mme Christine Barnavon, chargée du suivi des situations individuelles RH;
- M. Jean-Paul Tenant, conseiller de prévention académique ;
- M. Yves Esposito, conseiller de prévention départemental de l'Ain
- Mme Brigitte Lewandoski, conseillère de prévention départementale de la Loire
- Mme Mejean, conseillère de prévention départementale du Rhône

Ordre du jour :

- compte-rendu du CHSCT académique du 23 juin
- moyens du CHSCT académique pour l'année 2015/2016
- point sur le dégât des eaux à la DSDEN
- déploiement des questionnaires sur les indicateurs de RPS, et des questionnaires avant visite du CHSCT dématérialisés
- groupes de travail du CHSCT académique
- questions diverses

Le directeur des ressources humaines ouvre la séance et invite les membres à s'exprimer.

La FSU présente la déclaration suivante:



La FSU souligne une nouvelle fois l'urgence de donner et de prendre en compte la parole des personnels sur leurs conditions de travail, l'amélioration de leur sécurité et leur santé au travail.

Le déploiement des travaux engagés dans le cadre du CHSCT notamment sur le déploiement des registres dématérialisés, des questionnaires sur les indicateurs RPS ou sur la procédure de résolutions des situations d'urgences est l'un des éléments de cette démarche.

Concernant les RPS, le travail doit être intensifié car de plus en plus de collègues sont confrontés à ce type de difficulté professionnelle, du fait de leur hiérarchie et des modifications des postes de travail imposées.

Cette démarche suppose aussi un accompagnement de ces outils par un développement d'un processus d'information et de formation des personnels concernés.

Les orientations ministérielles appellent à cela notamment dans le cadre des axes III et IV des orientations stratégiques pour l'année scolaire 2015/2016.

Dans le cadre de l'élaboration des documents uniques ou de leur actualisation, la FSU rappelle que la démarche doit en priorité s'appuyer sur l'analyse par les personnels des risques réels encourus, cela suppose entre autre que du temps institutionnel soit dégagé pour permettre la participation dans de bonnes conditions de tous les personnels.

L'information du CHSCT sur l'avancée des différents dossiers, du travail préparatoire d'analyses ou de propositions, de préconisations doit être améliorée pour permettre à cette instance de jouer tout son rôle au service des personnels notamment en référence à l'axe II des orientations stratégiques ministérielles 2015/2016 renforcer les CHSCT et les dispositifs de santé au travail...

La FSU s'interroge tout particulièrement sur les méthodes utilisées pour rédiger un texte commun et concerté dont l'objectif est d'harmoniser le traitement et les conditions de travail des TZR. Elle s'interroge aussi sur les observations formulées lors du dernier CHSCT concernant le vade-mecum contractuels.

Par ailleurs, la FSU demande la création de groupes de travail académiques préparatoires sur l'analyse des accidents de travail ou de service et sur les moyens d'améliorer et de développer un service de santé de prévention.

Monsieur le directeur des ressources humaines répond que plusieurs questions relèvent de points qui sont à l'ordre du jour de la séance.

Il partage la volonté de la FSU d'intensifier les travaux du CHSCT et rappelle que les calendriers ambitieux qui avaient été arrêtés, comme celui du groupe de travail QVT, ont été globalement respectés.

Il indique que la dynamisation des documents uniques d'évaluation des risques, dans le premier et le second degré, est une des priorités en matière de prévention ; cette question sera abordée lors du prochain CHSCT à l'occasion de la présentation du programme annuel de prévention académique 2016.

Concernant le vade-mecum des TZR, la DIPE a programmé sa rédaction qui se fera dans le courant de l'année scolaire.

Il invite ensuite les membres à faire leurs remarques sur le compte rendu du CHSCT du 23 juin dernier.

FO demande que des modifications soient apportées à la procédure d'alerte et de résolution annexée au compte rendu, de manière à ce que la possibilité de consulter le CHSCT soit plus explicite. FO demande également que les solutions proposées aux personnels soient soumises pour avis au CHSCT, de manière à ce que des mesures de prévention de portée générale soient identifiées, en particulier lorsque des situations de même nature sont récurrentes.

La chargée du suivi des situations individuelles RH rappelle que lors de la dernière séance le directeur des ressources humaines s'était montré favorable à ce qu'un bilan anonymé des situations traitées, ainsi que leur état d'avancement, soit présenté au comité. Elle rappelle que la procédure concerne les situations individuelles et non les situations collectives.

Monsieur le directeur des ressources humaines répond que la deuxième demande de FO n'a pas été évoquée lors du dernier CHSCT, et qu'elle n'est ni souhaitable dans la mesure où les situations individuelles, qui ont souvent une dimension médicale, n'ont pas vocation à être abordées en séance, ni réaliste au vu du nombre très important de personnes concernées. Il estime que les modalités d'information du CHSCT, qui sont légitimes, sont complexes et restent à définir.

Le médecin conseiller technique s'interroge sur la plus-value de la consultation du CHSCT sur des situations individuelles.

FO estime que la question ne se pose en termes de plus-value mais de prévention, et explique que si le comité avait connaissance de plusieurs situations, de nature similaire, qui apparaissent au même endroit, le CHSCT pourrait travailler pour rechercher des moyens d'éviter que de telles situations se reproduisent.

Monsieur le directeur des ressources humaines répond que l'évaluation de l'efficacité des mesures de prévention prises par l'administration, qui concerne un grand nombre de personnels reçus, est extrêmement difficile ; il rappelle que le questionnaire sur les indicateurs de qualité de vie au travail a été créé précisément pour identifier les situations collectives potentiellement dégradées, en lien avec le CHSCT.

Le médecin conseiller technique explique que lorsque les médecins reçoivent plusieurs personnels travaillant dans le même lieu, pour lesquels la situation est semblable, ils sont en mesure d'en informer le directeur des ressources humaines en garantissant le secret médical.

Le directeur des ressources humaines reçoit de nombreuses préconisations des médecins sur des situations individuelles, mais n'est pas en mesure actuellement d'en réaliser un traitement statistique dans l'objectif de mettre au jour des situations récurrentes qui se produiraient dans les mêmes lieux.

La FSU demande si le CHSCT peut être informé des statistiques de prise en charge de ces situations individuelles.

Le directeur des ressources humaines est d'accord avec cette demande, et propose de la faire figurer sur la procédure.

Le médecin conseiller technique demande que des modifications soient apportées aux pages 5, 10, 11 et 12 du compte rendu.

Le compte rendu avec l'annexe modifiée (jointe à ce compte rendu), et les demandes du médecin conseiller technique, est validé par le CHSCT.

Le directeur des ressources humaines aborde ensuite les moyens du CHSCT, qui ont fait l'objet d'une note de la DGRH en date du 5 juillet 2015. La mise en œuvre de cette note a été discutée lors d'un groupe de travail académique réunissant les différentes organisations syndicales le 22 septembre dernier, à l'occasion duquel le contingent annuel des autorisations d'absences pour les visites ou les réunions organisées par les représentants des personnels (selon l'article 75.1 du décret 82-453) a été présenté. Ce contingent représente 171 jours au total, répartis entre le secrétaire (15 jours), la FSU (84 jours), L'UNSA (48 jours) et FO (24 jours). Le groupe de travail a estimé que la mise en œuvre de décharges après la rentrée scolaire n'est pas souhaitable.

Il a été convenu que pour cette année scolaire, les demandes doivent d'abord être adressées au DRH en précisant l'objet de la décharge. Des autorisations d'absences seront ensuite demandées au chef d'établissement ou à l'IEN de la circonscription. Le secrétariat du DRH assurera le décompte des jours d'autorisations spéciales d'absences contingentées consommées.

Le DRH précise que le principe des décharges n'est pas remis en cause pour l'année scolaire prochaine; il annonce qu'un travail sera engagé dès le mois d'avril 2016, pour anticiper et éviter le plus possible les impacts sur les services des personnels.

La FSU demande si l'administration pourra se charger d'adresser une convocation aux représentants des personnels, et s'interroge d'une part sur les délais à respecter et d'autre part sur la prise en charge des frais de déplacement par l'administration.

Le directeur des ressources humaines répond que l'administration pourra se charger des convocations, et que l'article 75.1 du décret 82-453 ne précise pas les délais à respecter pour demander les autorisations d'absence ; cette omission est peut-être volontaire, pour pouvoir s'adapter aux situations d'urgence qui nécessiteraient des temps de convocation réduits.

Il aborde ensuite le dégât des eaux qui a eu lieu dans des locaux d'une division du rectorat hébergée à la DSDEN. Ce sinistre est lié à un problème d'étanchéité de terrasses situées au-dessus de la division concernée, qui s'est manifesté durant un week-end. Le lundi matin suivant, les personnels des bureaux sinistrés ont été déplacés dans d'autres bureaux de la DSDEN après que l'occupation des locaux ait été réorganisée. Cette solution, qui a dégradé temporairement les conditions de travail des personnels, a été préférée à une autre alternative qui était d'affecter temporairement les personnels dans des locaux de Canopée à la Croix Rousse (cette dernière alternative n'avait pas rencontré l'adhésion des personnels).

Un bureau d'étude technique en étanchéité, missionné très rapidement, a préconisé des travaux d'étanchéité sur 2 des 6 terrasses. Dans l'attente des travaux, un système de pompage automatique a été installé. Les travaux sur les 2 terrasses ont été effectués rapidement, selon les préconisations du bureau d'études technique, mais peu de temps après ces travaux, un autre dégât des eaux a eu lieu. Le bureau d'étude technique a de nouveau été missionné : il a signalé des désordres sur deux autres terrasses. Un autre système de pompage a été installé dans l'attente de travaux, qui pourraient être réalisés dans le cadre de la réfection de l'étanchéité des toitures et des terrasses qui était prévue de longue date pour le printemps 2016 (un avancement de la date des travaux a été demandé au ministère). Des travaux de rénovation des bureaux sont également prévus, qui comprendront la réfection des sols qui sont vétustes, et une modification de l'installation électrique qui n'est plus adaptée à l'utilisation actuelle des locaux.

L'UNSA rapporte avoir eu connaissance de photos des branchements électriques du service, montrant un amas de câbles avec des multiprises, et demande si ces anomalies figurent dans le DUER de la DSDEN.

Le conseiller de prévention répond que le DUER a bien été rédigé, mais ne sait pas si la question des branchements électriques y figure. Il précise que ce type de signalement relève davantage du registre de santé et de sécurité au travail.

Il souligne que les services techniques de la DSDEN ont sécurisé immédiatement les locaux inondés, en mettant les lignes électriques concernées hors tension.

Le directeur des ressources humaines confirme qu'une mise en sécurité a eu lieu immédiatement, et que les personnels n'ont jamais été en danger. Il précise qu'un signalement sur le registre de santé et sécurité a été fait par un personnel du service, au titre d'une organisation syndicale non représentée au CHSCT, qui a donné lieu à une réponse écrite rapide, par le secrétaire général de la DSDEN.

La FSU demande si les personnels seront de nouveaux déplacés à l'occasion des travaux de rénovation qui auront lieu dans ce service.

Le directeur des ressources humaines répond que des réorganisations temporaires sont inévitables car il n'y a pas de bureaux vacants dans les services, hormis les locaux de Canopée que les personnels trouvent trop éloignés de la DSDEN.

Il passe ensuite au point suivant de l'ordre du jour, et invite le SPS à présenter les modalités de déploiement des questionnaires qui avaient été validées suite au groupe de travail QVT.

Le SPS présente les bonnes pratiques permettant d'optimiser la participation à un questionnaire, et d'avoir la meilleure qualité des réponses.

La première précaution est de cibler correctement l'échantillon, qui pourrait être des écoles ou des collèges d'une zone géographique, une catégorie de personnels, un service administratif, ...

Il faut également donner envie de participer à l'enquête, par une communication adaptée, en prévenant en amont les répondants potentiels par tous moyens (affiches, courriels, notes internes, ...). Une attention particulière doit être apportée aux email de diffusion de l'enquête, qui doivent comporter un objet attractif et motivant, et un message court, clair et informatif qui précise l'objectif de l'enquête, à quoi vont servir les réponses, qui est le commanditaire de l'enquête (DRH), pourquoi la personne a été choisie pour participer à l'enquête, le temps nécessaire pour répondre, les modalités

de consultation des résultats de l'enquête, le caractère anonyme et confidentiel des réponses, et la date de clôture de l'enquête.

Le moment auquel est envoyé le questionnaire est un point délicat. Pour des enquêtes internes, il est habituellement recommandé d'éviter si possible le lundi ou le vendredi, les veilles de départ en week-end, et les périodes de vacances scolaires.

Il faut prévoir de rappeler aux personnes interrogées qu'elles doivent répondre, mais sans trop insister; le SPS préconise une relance 10 à 15 jours après l'envoi de l'enquête, selon l'évolution du taux de réponse.

Les questions doivent être claires et immédiatement compréhensibles, posées aux bonnes personnes et bien organisées pour augmenter la lisibilité du questionnaire.

La FSU demande si les espaces numériques de travail (ENT), auxquels les enseignants peuvent avoir accès sans passer par la messagerie académique, peuvent être utilisés pour diffuser les questionnaires.

Le SPS répond que l'information des personnels peut se faire grâce aux ENT, mais que l'enquête est faite grâce à un outil informatique spécialisé qui garantit l'anonymat en générant une adresse de connexion codée, différente pour chacun des personnels, envoyée par mail. Le lien envoyé ne peut pas être utilisé par plusieurs personnes, ce qui empêche les réponses multiples et permet d'identifier les personnes qui n'ont pas répondu pour pouvoir les relancer, tout en préservant l'anonymat.

L'UNSA demande si l'enquête permet des statistiques en fonction du statut des personnels.

Le SPS répond que cela n'a pas été prévu dans le questionnaire QVT, mais que l'outil utilisé le permettrait.

Le directeur des ressources humaines rappelle que les choix du questionnaire ont été guidés par le souci de l'anonymat des réponses, qui a conduit à choisir le niveau de la circonscription pour le premier degré. Il estime que l'identification du statut des personnels compromettrait fortement cet anonymat.

La FSU demande si certaines questions, comme la question 8, pourraient être reformulées, et constate que trois thèmes sont absents du questionnaire : l'adaptation de la formation des personnels aux difficultés rencontrées, les conditions matérielles de travail, et le souhait de mobilité.

Le conseiller de prévention répond que les indicateurs ne se limitent pas aux questionnaires QVT, mais comprennent d'autres informations qui sont connues des services, comme les demandes de mutation.

Le directeur des ressources humaines comprend que les différents CHSCT puissent demander d'ajouter des thématiques au questionnaire, en fonction de leurs thèmes de travail, mais explique qu'il est nécessaire d'utiliser le même questionnaire dans toute l'académie, de manière à pouvoir comparer les réponses et à faire leur suivi dans le temps. Des modifications mineures arrêtées au niveau académique sont toutefois envisageables, qui seront à travailler en lien avec l'inspecteur santé et sécurité au travail qui était pilote du groupe.

La FSU demande s'il est prévu d'informer les personnels des conclusions de l'enquête.

Le directeur des ressources humaines répond que cette question n'a pas été envisagée. Il estime qu'il est délicat de communiquer sur une suspicion de RPS dans un établissement ou dans une circonscription.

FO estime également qu'il est très important que le questionnaire porte sur les conditions matérielles de travail, dans la mesure où de petits dysfonctionnements peuvent avoir des effets significatifs sur les conditions de travail des personnels.

Le conseiller de prévention répond que les registres de santé et de sécurité, qui permettent de signaler des dysfonctionnements et de faire des propositions d'amélioration des conditions de travail, sont sur le point d'être dématérialisés. Ils permettront d'informer très précisément le CHSCT sur les conditions matérielles de travail.

Le médecin conseiller technique craint que les personnels qui signalent une dégradation de leur qualité de vie au travail attendent que des mesures correctives soient prises par l'administration. Elle estime que les résultats de ce questionnaire pourraient être utilisés comme un outil de management avec les chefs d'établissement.

Le directeur des ressources humaines répond que l'objectif du questionnaire est bien de pouvoir travailler avec les chefs d'établissement et les IEN des circonscriptions, qui seront identifiés par l'enquête en fonction des seuils arrêtés par le groupe de travail.

Il estime qu'il n'est pas envisageable de communiquer sur les résultats de l'enquête auprès des personnels.

Le SPS estime qu'il n'est pas pertinent d'arrêter des seuils *a priori*, et que les écarts à la moyenne détectés au cours de l'enquête serviront de références.

Le directeur des ressources humaines estime qu'il faut que l'échantillonnage choisi soit suffisamment large pour identifier des valeurs moyennes, mais pas trop exhaustif pour que le groupe qui sera chargé du suivi puisse faire des propositions d'actions réalistes.

Le SPS est d'accord pour apporter son expertise dans la stratégie d'échantillonnage, qui pourrait concerner une zone géographique ou une catégorie d'établissements, et dans le traitement statistique des résultats.

Le médecin conseiller technique s'interroge donc sur la pertinence de cibler une catégorie d'établissements. Elle explique en effet que dans certains établissements sensibles, les personnels bénéficient de soutien, d'une vie collective et d'objectifs partagés, ce qui diminue la souffrance au travail, et atténue les difficultés chez les personnels.

Elle estime que la question I.1 du questionnaire devrait porter sur le fait de penser à son travail de manière négative avant de s'endormir.

Le directeur des ressources humaines partage cette analyse et explique que l'ambiance de travail est plus liée à des collectifs de travail qui ne fonctionnent pas correctement, qu'à la difficulté scolaire; il propose donc de commencer l'enquête sur une zone géographique, qui pourrait être un bassin de formation.

Après un temps d'échange, le directeur des ressources humaines conclut que le choix d'une zone géographique est retenu. L'échelle du bassin de formation semble intéressante, même si elle ne correspond pas au découpage des circonscriptions du premier degré. Cette question sera retravaillée pour qu'une proposition soit faite lors de la prochaine réunion du comité, pour que l'enquête puisse commencer en février 2016.

Il aborde ensuite la dématérialisation du questionnaire de visites avant le CHSCT.

Le SPS explique que le questionnaire en ligne est une reprise de la version papier sans modification. Il fait remarquer que l'échelle retenue (l'école par exemple) et les questions posées (sexe, âge, statut, ancienneté) ne garantissent pas l'anonymat des répondants, mais que le SPS est en mesure de retravailler les données pour les rendre anonymes, avant de les communiquer au CHSCT.

La FSU estime qu'un travail de communication autour des travaux du CHSCT, qui pourrait comprendre une identité graphique propre au CHSCT de notre académie, doit être engagé de manière à rendre visible les travaux du comité auprès des personnels.

Le directeur des ressources humaines note cette proposition et remercie le SPS pour son travail et pour l'expertise apportée au comité ; il aborde ensuite les groupes de travail du CHSCT.

Le conseiller de prévention indique que le groupe de travail sur la charte des relations humaines va se réunir prochainement ; le préambule validé lors de la première réunion ainsi que les thèmes qui avaient été abordés seront communiqués aux participants. Le groupe de travail chargé du suivi des indicateurs QVT, dont le principe avait été validé en CHSCT académique, fera l'objet d'un point à la prochaine réunion du comité. Enfin un troisième groupe est envisagé pour travailler sur les accidents de travail, dont la composition et les modalités restent à déterminer.

Le directeur des ressources humaines estime qu'une difficulté de ces groupes de travail est de faire le lien avec les travaux des CHSCT départementaux, qui sont concernés par exemple par les indicateurs QVT et l'analyse des accidents de travail ; un travail avec les secrétaires généraux des DSDEN sera engagé pour assurer le lien avec les instances départementales.

Le médecin conseiller technique souhaite alerter le comité sur la situation du service médical suite au départ à la retraite d'un médecin de prévention, et l'indisponibilité pour une durée prolongée d'un autre de ses confrères, la situation fait que le médecin conseiller technique se retrouve seul pour tous les personnels du département du Rhône. Le médecin explique que le départ à la retraite aurait dû être anticipé et regrette que sa demande de recrutement de 3 médecins, formulée à l'administration en novembre 2014, ainsi que les différentes alertes lancées depuis n'aient pas été suivies d'effet. Elle souligne le grand décalage entre la situation actuelle et les objectifs du ministère (RPS, enquête SUMER, amiante et logiciel Mededuc). Elle ajoute qu'elle doit en plus faire face à des difficultés de secrétariat.

FO rappelle qu'il y a environ 1 an le CHSCT avait voté un avis sur le recrutement de 20 médecins de prévention et estime que la situation actuelle peut être qualifiée d'urgente. Il propose donc qu'un avis soit soumis au comité.

Le directeur des ressources humaines rappelle que l'an dernier l'académie a ouvert le recrutement de deux postes de médecin pour l'Ain et la Loire, en proposant des conditions de rémunération attrayantes (grille CISME), qui n'a donné lieu à aucune candidature.

Le médecin conseiller technique estime que des efforts pourraient être faits par l'administration pour rendre ces postes plus attractifs, comme proposer des contrats à durée indéterminée, et reprendre l'ancienneté des postulants pour le calcul de leur rémunération selon la grille CISME. Elle précise que sa consœur médecin de prévention du Rhône est en contrat à durée déterminée.

FO est surpris que le départ à la retraite du médecin de prévention n'ait pas été anticipé, et ne peut croire que des médecins ne postulent pas dans notre académie qui est connue pour être attractive. FO s'interroge sur la réelle volonté de l'administration de recruter des médecins.

Le directeur des ressources humaines affirme la réelle volonté de l'administration de recruter des médecins de prévention. Après un temps d'échange entre les membres, l'avis suivant est soumis au vote du comité :

AVIS du CHSCTA

Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail de l'Académie de Lyon (CHSCTA) réuni le 2 novembre 2015, demande le recrutement immédiat de médecins de prévention - à la hauteur des besoins - et de personnel de secrétariat.

Il y a situation d'urgence et le départ à la retraite d'un médecin de prévention n'a pas été remplacé.

Cet avis est adopté à l'unanimité des 7 membres titulaires.

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

Fait à Lyon,

Le 2 décembre 2015

Le secrétaire du CHSCT

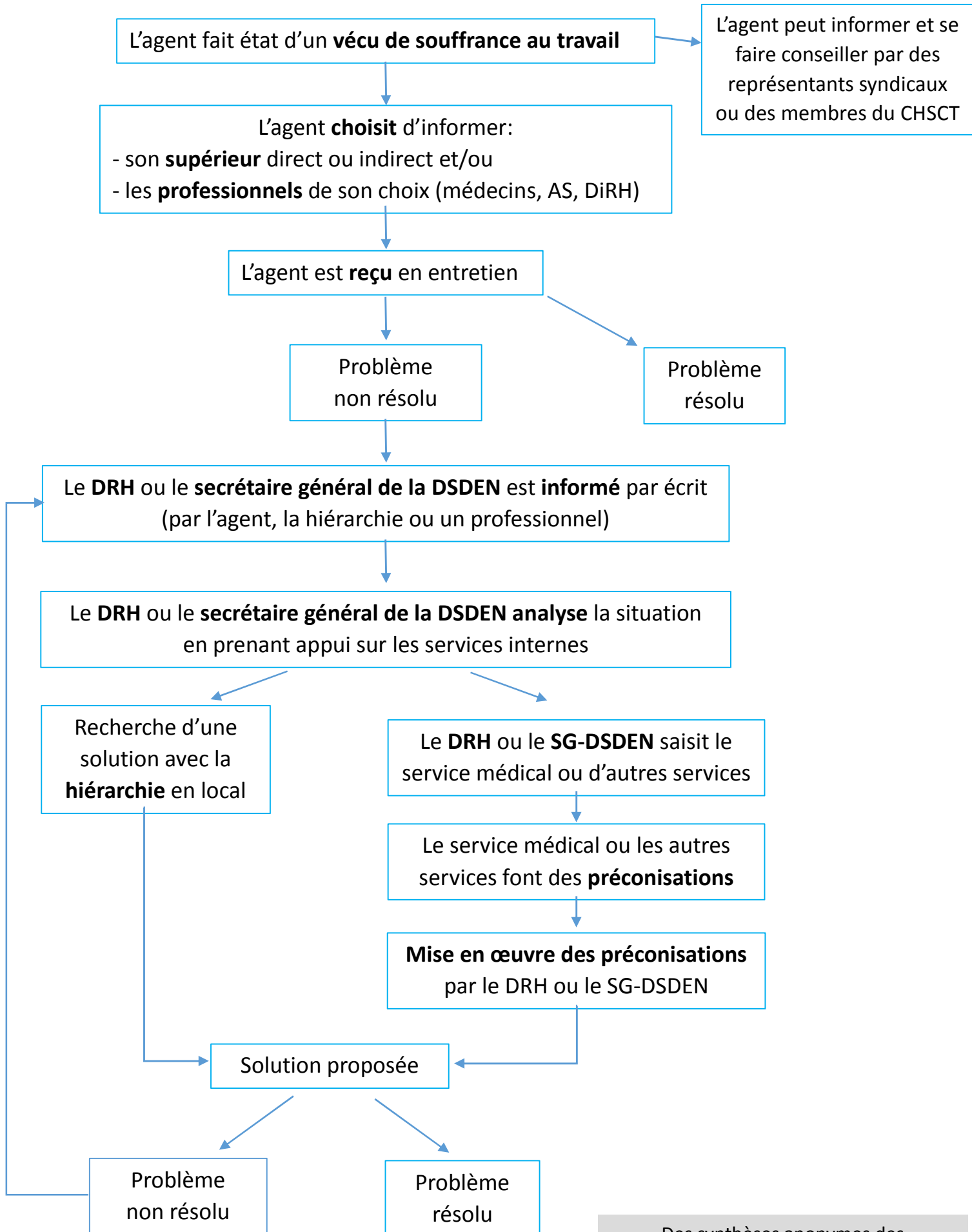
Signé
Marc Souveton

Le président de séance

Signé
Bruno Dupont

PROTOCOLE DE PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS INDIVIDUELLES DE SOUFFRANCE AU TRAVAIL

(Version modifiée suite CHSCT académique du 2 novembre 2015)



Des synthèses anonymes des signalements seront présentées au CHSCT académique