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

9 FEVRIER 2012

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel du ministère chargé de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 9 février 2012, sous la présidence de Mme Josette Théophile, directrice générale des ressources humaines, représentant le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative.

Mme Marie-Aimée DEANA-CÔTÉ, sous-directrice des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale, au titre de la direction générale des ressources humaines (DGRH) dans ce comité, est le deuxième membre de l'administration.

Participent à cette réunion :

- les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaires

pour la FSU	M. Lionel DELBART remplaçant M. Frédéric DAYMA, empêché
	Mme Annie DUFOUR
	Mme Elizabeth LABAYE
	M. Jean-Luc PINON
pour l'UNSA	Mme Monique NICOLAS
	Mme Dominique THOBY
pour FO	M. Guy THONNAT

- les représentants du personnel suppléants présents à cette séance

pour la FSU	M. Bernard BERGER
	Mme Luce DESSEAUX
pour l'U.N.S.A	M. Dominique DUPASQUIER
	Mme Claire MAILLARD
pour FO	M. Christian GIRONDIN

Au titre de la médecine de prévention
Le Docteur Christine GARCIN-NALPAS, médecin-conseiller technique des services centraux de la DGRH.

Au titre de l'hygiène et de la sécurité
Monsieur Michel AUGRIS, conseiller technique pour les questions d'hygiène et de sécurité de la DGRH.

Au titre du bureau de l'action sanitaire et sociale (DGRH C1-3)
Mme Annick DEBORDEAUX, chef du bureau, et Mme Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI, son adjointe.

Pour assurer le secrétariat administratif du CHSCTMEN
Mme Agnès MIJOULE, chargée des questions hygiène sécurité au sein du bureau de l'action sanitaire et sociale.

Sont également présentes, Mme Evelyne LLOPIS, assistante du médecin conseiller technique des services centraux et Mme Rachel JOSSE, secrétaire du médecin conseiller technique des services centraux.

Le quorum étant atteint, **la séance est déclarée ouverte à 14 heures 30**.

L**es points suivants inscrits à l'ordre du jour** de la séance sont examinés :

1 - Installation du CHSCTMEN

Le CHSCTMEN a été créé par arrêté du 1er décembre 2011 publié au JORF du 17 décembre 2011 et au BOEN du 19 janvier 2011.

L'arrêté du 13 décembre 2011 paru au JORF du 29 décembre 2011 fixe la liste des organisations syndicales siégeant au CHSCTMEN et le nombre de sièges qui leur a été attribués.

L'arrêté du 23 janvier 2012, publié au BOEN du 1er mars 2012, porte désignation des deux membres de l'administration et des sept représentants du personnel titulaires et sept suppléants siégeant au CHSCTMEN.

2 - Approbation du règlement intérieur du CHSCTMEN

Les représentants de l'UNSA souhaitent que figure dans le règlement intérieur la possibilité de réunir des groupes de travail émanant du CHSCTMEN, soit sur des thématiques particulières liées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, soit parce qu'ils s'inscrivent dans la préparation des réunions des CHSCTMEN.

Les représentants de la FSU proposent de compléter l'article 2 par la phrase suivante : « En tant que de besoin, des groupes de travail émanant du comité peuvent être organisés ».

Mme Théophile accepte d'ajouter cette phrase dans le règlement intérieur du CHSCTMEN tout en soulignant que le travail préparatoire aux réunions s'effectue en relation avec le secrétaire du CHSCTMEN, notamment l'élaboration de l'ordre du jour.

Les représentants de FO demandent que soient ajoutés les points suivants :
- au 3ème alinéa de l'article 15 : la possibilité du refus de prendre part au vote,
- à l'article 17 : les modalités de publicité des travaux, des avis et des projets du CHSCTMEN qui peuvent être publiés au bulletin officiel de l'éducation nationale ou mis en ligne sur le site internet dédié à la santé et la sécurité ou transmis sur la messagerie électronique des agents.

Mme Théophile précise que le fait de ne pas prendre part au vote est assimilé à une abstention.
Elle donne son accord pour l'ajout d'une phrase sur la publication des travaux, avis et propositions du CHSCTMEN dans le délai d'un mois, conformément aux dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié.
Une réflexion sur les modalités de cette publicité sera conduite en groupe de travail émanant du CHSCTMEN.

Les représentants de la FSU demandent que soit confirmée oralement la possibilité pour les représentants du personnel suppléants de prendre part aux débats du CHSCTMEN bien que cette faculté ne figure pas dans le règlement intérieur.

Mme Théophile accepte que cette pratique ne soit pas remise en cause et que les suppléants présents n'ayant pas voix délibérative puissent participer aux échanges.

Le règlement intérieur amendé (en annexe 2) est soumis au vote.
Il est approuvé à l'unanimité des représentants du personnel ayant voix délibérative (4 FSU, 2 UNSA et 1 FO).
Il sera publié au BOEN.

3 - Désignation du secrétaire du CHSCTMEN

Conformément à l'article 11 du règlement intérieur du CHSCTMEN, les représentants du personnel ayant voix délibérative désignent les personnes suivantes :

- Mme Elizabeth LABAYE (FSU), secrétaire du CHSCTMEN, pour la durée du mandat,
- M. Lionel DELBART (FSU), secrétaire suppléant du CHSCTMEN, pour la durée du mandat, en cas d'empêchement momentané de la secrétaire.

❖❖❖❖❖❖❖❖❖

Préalablement à l'examen des points suivants de l'ordre du jour, la secrétaire du CHSCTMEN fait la déclaration suivante au nom des organisations syndicales Fédération syndicale unitaire (FSU), Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) Education, Force ouvrière (FO) :

A l'occasion de l'installation du CHSCT ministériel, les représentants du personnel souhaitent que l'application de cette nouvelle réglementation apporte de réels progrès pour la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels.

Cependant, nous tenons à souligner d'ores et déjà la contradiction entre les efforts affichés en terme d'amélioration de la santé au travail et l'allongement des carrières, imposé au détriment de la santé des salariés, contradiction également avec les suppressions d'emplois qui détériorent les conditions de travail, aggravent le stress et multiplient les risques professionnels, TMS ou psychosociaux. De même, la mise en concurrence des personnels, le manque de formation initiale et continue, le projet d'évaluation des enseignants et l'évaluation des autres personnels, sont facteurs de tension au travail. Les suicides qui se produisent hélas dans l'EN montrent qu'il y a urgence quelles que soient les professions exercées, et que le nouveau management mis en place va à l'encontre de la santé des agents.

L'enquête récente du Carrefour Social confirme des enquêtes précédentes menées par nos organisations et d'autres enquêtes institutionnelles (INSEE, DEP..) et met en évidence une situation inquiétante.

La transformation des CHS en CHSCT ne doit pas être un simple changement de sigle mais une nouvelle donne dans la prise en charge de la santé et la sécurité au travail dans l'Education Nationale.

C'est pourquoi nous serons vigilants pour que soit respecté le nombre de réunions des CHSCT, leurs missions et prérogatives; pour que l'ensemble des informations soient transmises aux représentants des personnels, pour que le CHSCT puisse être régulièrement consulté sur des réformes ou aménagements qui pourraient porter atteinte à la santé et la sécurité des personnels.

Nous exigeons que des moyens soient donnés aux représentants du personnel et notamment aux secrétaires des CHSCT pour assurer leurs missions,

D'ores et déjà nous constatons un retard pris à la convocation des premières réunions des CHSCT dans les départements et académies, et des dysfonctionnements notamment sur la procédure d'alerte, de droits de retraits, d'enquêtes...

La médecine de prévention est en grande difficulté, et malgré les annonces, le recrutement des médecins reste très insuffisant (une vingtaine sur les 80 annoncés). La visite quinquennale n'est donc pas respectée. De plus les avis des médecins de prévention ne sont pas toujours suivis d'effets.

La réalisation du DUER ne doit pas être l'occasion d'imposer un travail supplémentaire et formel mais doit permettre une véritable appropriation des règles de la santé et la sécurité, de l'identification des risques et de leur prévention ; du temps doit être mis à disposition pour participer à cette élaboration.

Un effort important de formation des personnels à tous les niveaux est indispensable.

La dynamique du décret doit être amplifiée, les textes réglementaires appliqués. Il reste énormément à faire pour prévenir les risques et améliorer réellement la santé des agents.

Les représentants de la FSU se disent satisfaits des nouvelles dispositions réglementaires, notamment celles relatives à la cartographie des CHSCT dans l'éducation nationale. Toutefois, afin que ces textes trouvent rapidement une application concrète, une dynamique doit être impulsée. Sans cette dynamique, ces nouvelles mesures risquent de rester au stade de l'affichage. Les difficultés et les incompréhensions rencontrées sur le terrain ne doivent pas freiner la mise en place des instances et leur bon fonctionnement.

Les représentants de l'UNSA demandent que des directives soient données aux autorités académiques pour mettre en place rapidement les CHSCT, conformément à l'arrêté du 1er décembre 2011, et qu'un état de la mise en place des CHSCT académiques, départementaux et spéciaux de service soit réalisé rapidement. Il en est de même des réseaux des acteurs de la santé et de la sécurité au travail qui doivent être rénovés au regard de la nouvelle réglementation (voir intervention en annexe 5).

Les représentants de FO font observer que des problèmes d'application de la réglementation se posent déjà. Par exemple, la procédure à suivre en cas de danger grave et imminent, la mise en œuvre des enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et le pouvoir d'enquête du CHSCT sont méconnus.

Mme Théophile souligne qu'il est important de se saisir des évolutions de la réglementation pour développer la politique de santé et de sécurité au travail au sein de l'éducation nationale.
Un travail en réseau avec les académies est déjà amorcé pour les aider dans la mise en œuvre des nouvelles dispositions liées aux questions de santé et de sécurité au travail (voir en point 6, les informations sur les dispositifs d'information et de formation en direction des académies). Un suivi de la mise en œuvre de la nouvelle réglementation sera effectué.

❖❖❖❖❖❖❖❖❖

4 - Approbation du procès-verbal de la séance du C.C.H.S. compétent pour l'enseignement scolaire du 16 juin 2011

Le procès verbal de la séance du 16 juin 2011 est approuvé à l'unanimité[1] des représentants du personnel du CHSCTMEN ayant voix délibérative.

5 - Projet de décret relatif aux conditions de mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail dans les établissements publics locaux d'enseignement

Mme Debordeaux rappelle qu'un projet de décret ayant pour objet de préciser les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité et de médecine de prévention pour tous les personnels exerçant en établissement public local d'enseignement (EPLE) a déjà été présenté au CCHS compétent pour l'enseignement scolaire réuni le 8 mars 2010.
Le projet de décret présenté au CHSCTMEN (en annexe 2) a été modifié et actualisé en tenant compte de certains amendements proposés par les représentants du personnel du CCHS compétent pour l'enseignement scolaire, des aménagements dans le cadre des échanges intervenus avec l'association des régions de France et l'association des départements de France, d'une actualisation au regard des nouvelles dispositions réglementaires relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention médicale dans la fonction publique introduites par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011.

Les représentants de la FSU déclarent que ce projet de décret pose problème car il modifie les missions du conseil d'administration et du chef d'établissement. Les représentants de la FSU considèrent que le conseil d'administration de l'EPLE n'est pas l'instance compétente pour connaître des questions relatives à la sécurité et la santé au travail et aux conditions de travail des personnels (présence des parents élèves et personnalités qualifiées) et ne doit donc pas se substituer au CHSCT académique ou départemental. En revanche, les représentants de la FSU rappellent l'intérêt de la généralisation des commissions hygiène et sécurité dans tous

[1] L'intégralité du procès-verbal de la réunion du CCHS compétent pour l'enseignement scolaire du 16 juin 2011 est mis en ligne, après approbation sur le site www.education.gouv.fr/pid3/concours-emplois-et-carrieres.html à la rubrique « santé et sécurité au travail ». Le compte-rendu synthétique est publié au BOEN n°36 du 6 octobre 2011.

les EPLE. Ils s'interrogent d'ailleurs sur la nécessité de faire paraître un texte réglementaire, alors qu'il suffirait peut être d'une note de service pour éclaircir certains points. En tout état de cause, un décret devrait être strictement recentré sur la question des responsabilités partagées entre l'établissement et la collectivité pour les personnels relevant des collectivités territoriales.

Les représentants de FO réaffirment leur opposition à ce projet de décret en rappelant les termes de leur courrier du 25 janvier 2012 (en annexe 5). Ils estiment que ce projet de texte apporte plutôt une certaine confusion.

Les représentants de l'UNSA s'étonnent de la précipitation d'inscrire à l'ordre du jour de la première réunion du CHSCTMEN ce projet de décret, alors que les CHSCT ne sont pas encore installés dans les services déconcentrés, ni au niveau des collectivités territoriales.
Ils font part de leur désaccord sur ce projet de texte. Ils estiment qu'il va à l'encontre du schéma fixé par l'accord santé et sécurité au travail dans la fonction publique de novembre 2009. En effet, le projet de décret laisse planer des doutes sur le rôle du chef d'établissement (art. 2 et 3), présente des omissions, par exemple l'absence de la lettre de cadrage des agents de la prévention (art. 4) et une rédaction parfois trop complexe et donc incompréhensible (art. 11 et 12).
Les représentants de l'UNSA demandent que le projet de décret ne soit pas soumis, en l'état, au vote du CHSCTMEN ni, a fortiori, à d'autres instances (voir intervention en annexe 5).

Mme Théophile rappelle que ce décret a pour objet de clarifier la situation dans les EPLE, notamment le rôle et le positionnement des acteurs intervenant dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail. Une circulaire n'est pas suffisante pour établir la répartition des compétences entre l'éducation nationale et les collectivités territoriales.
Mme Théophile comprend néanmoins les réticences des organisations syndicales lorsqu'elles disent qu'il est préférable d'attendre que les nouvelles dispositions réglementaires se mettent en place aussi bien dans les académies que dans les collectivités territoriales. Les réflexions en cours sur la gouvernance et la performance dans l'éducation nationale pourraient également apporter un nouvel éclairage sur les rôles des conseils d'administration des EPLE et des chefs d'établissements.
Compte tenu de l'opposition unanime des représentants du personnel du CHSCTMEN, Mme Théophile décide de ne pas soumettre le projet de décret présenté au vote. Elle indique qu'il serait nécessaire d'avoir une réflexion plus approfondie pour élaborer un nouveau texte. Cette réflexion viserait à mieux définir les points devant être clarifiés au regard des nouvelles dispositions réglementaires, notamment le rôle des différents CHSCT, à ne pas accroître outre mesure le rôle des conseils d'administration des EPLE et à préciser les responsabilités des collectivités territoriales envers leurs personnels.

6 - Informations diverses

➲ L'information des personnels de l'éducation nationale dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux

Un exemplaire du guide type d'information sur la prévention des violences et incivilités au travail élaboré en collaboration avec les représentants du personnel du comité hygiène et de sécurité compétent pour l'enseignement scolaire est remis en séance.

Mme Théophile indique que ce guide type va être très prochainement adressé aux recteurs d'académie. Après avoir complété et adapté ce guide aux spécificités de l'académie, les recteurs d'académie en assureront la diffusion auprès des personnels en fonction dans les services et établissements de l'éducation nationale par les moyens qui leur paraîtront les plus appropriés.

Mme Deana-Côté ajoute qu'un mémento à visée réglementaire ayant pour objet d'accompagner les services académiques, notamment les directions des ressources humaines, dans la mise en œuvre d'une démarche globale de prévention des risques psychosociaux est en cours de finalisation.

Les représentants de FO proposent qu'il soit fait mention du registre spécial de signalement d'un danger grave et imminent dans le guide type.

Mme Théophile accepte la proposition de FO.

Les représentants de l'UNSA et de la FSU demandent la transmission aux représentants du personnel du guide type ainsi que du courrier d'accompagnement adressé aux recteurs d'académie.

Mme Théophile répond que le guide type d'information ainsi modifié (en annexe 3) sera transmis aux représentants du personnel du CHSCTMEN. Quant au mémento, il sera transmis, pour observation, par messagerie électronique, à la secrétaire du CHSCTMEN, avant son envoi dans les académies.

➲ La formation des acteurs de la santé et de la sécurité au travail dans les académies pour la mise en place des CHSCT

Mme Deana-Côté indique que, pour accompagner les acteurs de la santé et de la sécurité au travail dans les académies et les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche dans la mise en place des CHSCT, un parcours de formation est développé par l'école supérieure de l'éducation nationale (ESEN). Il est prévu de dispenser une formation d'une journée et demie à des personnes ressources qui déploieront à leur tour des formations dans les académies et les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche. Certaines interventions ayant eu lieu lors des journées de formation-action des 29 et 30 septembre 2011 sont mises en ligne. Par ailleurs, une rubrique dédiée au bien–être au travail va être ouverte sur l'intranet « PairForm@nce », site de formation collaborative en ligne destiné aux directeurs des ressources humaines des académies et des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

7 - Questions diverses

L'ensemble des représentants du personnel a demandé l'inscription des cinq points suivants en questions diverses :

1 - Le respect de la réglementation pour la mise en œuvre des CHSCT dans les départements et académies - Premier état des lieux souhaité.

Un suivi de la mise en place des CHSCT dans les services déconcentrés du ministère de l'éducation nationale sera effectué.

2 - La finalisation du document protection fonctionnelle des personnels

Une information a été donnée au point 6 sur la finalisation du guide type d'information sur la prévention des violences et incivilités au travail.

3 - La médecine de prévention : respect des textes, information sur la généralisation du bilan de santé

Des réponses sont apportées sur les points suivants :

➲ La campagne de recrutement exceptionnelle de médecins de prévention

Un état de la situation de la campagne de recrutement dans les académies datant de février 2012 est remis aux représentants du personnel (en annexe 4).

Mme Deana-Côté précise que 28 médecins ont été recrutés mais que durant la même période, 10 départs ont eu lieu pour cause de retraite, de déménagement ou de démission. Trois académies n'ont pas réussi à recruter de médecin de prévention : Besançon qui a recours à des vacations de médecins experts, la Corse qui s'oriente vers une convention interadministrations, Limoges qui poursuit la recherche d'un médecin de prévention.

Les représentants de l'UNSA observent que les académies doivent disposer d'un service de médecine de prévention composé d'une équipe pluridisciplinaire, comme le prévoit désormais la réglementation.

Les représentants de la FSU remarquent qu'aucune mesure réelle coercitive ou incitative n'est prise nationalement pour favoriser une meilleure répartition géographique de l'offre médicale sur le territoire national.

Les représentants de FO déclarent que le blocage se situe surtout au niveau des salaires proposés et que l'absence de médecins de prévention ne permet pas de répondre à l'obligation du suivi médical des personnels.

Mme Théophile reconnaît que la situation a progressé mais de manière insuffisante. Elle souligne que certaines académies ont fait de nets efforts en matière de rémunération mais sont toujours confrontés à la concurrence d'offres plus intéressantes émanant d'autres employeurs.

➲ Le bilan de santé des personnels âgés de 50 ans

Mme Théophile confirme la décision de généralisation du bilan de santé des personnels âgés de 50 ans. La procédure d'appel d'offre pour le choix du prestataire est en cours.

Les représentants de la FSU estiment que ce dispositif est insuffisant et ne constitue pas une réponse aux obligations réglementaires de l'administration en matière de suivi médical des personnels de l'éducation nationale, notamment les visites quinquennales.
Les représentants de la FSU soulignent que la MGEN détient une bonne connaissance des spécificités propres aux métiers et personnels de l'éducation nationale, ce qui devrait la qualifier pour obtenir le marché. Choisir un autre prestataire que la MGEN équivaudrait à livrer la santé des personnels au secteur privé.

Les représentants de l'UNSA expriment leur accord avec la position de la FSU.

Les représentants de FO estiment que la mise en œuvre de ce bilan de santé représente non seulement un accroissement des tâches pour les médecins de prévention, mais également une tentative d'externalisation de la part de l'éducation nationale qui, en tant qu'employeur, ne respecte pas ses obligations réglementaires en matière de médecine de prévention, notamment les visites quinquennales.

Les représentants du personnel souhaitent que leur soit transmise une liste actualisée des médecins de prévention recrutés avec mention de leur quotité de service.

Mme Théophile répond qu'il ne s'agit pas de déléguer les missions de la médecine de prévention mais uniquement de procurer une assistance technique d'aide au diagnostic aux médecins de prévention. Ce sont ces derniers qui décident d'orienter les agents vers ces examens complémentaires. Mme Théophile rappelle que les agents ont d'ailleurs le choix de participer ou non à ce bilan de santé et de se rendre aux examens spécialisés qui pourraient leur être prescrits.
Mme Théophile rappelle que le respect de la procédure d'appel d'offres dans le cadre des marchés publics est incontournable.

4 - <u>Le jour de carence</u>

Mme Théophile indique que cette question ne relève pas du domaine de compétences du CHSCTMEN. Elle souligne toutefois que la mise en œuvre du délai de carence dans la fonction publique soulève de nombreuses questions et que des confusions doivent être levées. Elle annonce que la direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) doit apporter des précisions sur ce point, notamment sur les types de congés concernés, dans le courant du mois de février 2012.

Les représentants de FO font remarquer que ce dispositif aura obligatoirement une implication sur la santé des personnels.

Les représentants de l'UNSA désapprouvent l'absence de consultations des organisations syndicales à la DGAFP sur l'instauration d'un délai de carence dans la fonction publique. Ils craignent que les agents soient contraints de venir travailler même s'ils sont malades ce qui aura un impact en termes de prévention et de santé.

5 - La prévention des RPS : risques liés aux suppressions de postes, carte scolaire, changements de disciplines, postes sur plusieurs établissements

Les représentants de l'UNSA déclarent que de nombreuses questions se posent dès à présent pour la prochaine rentrée scolaire 2012-2013 :
Les mesures de carte scolaire, les suppressions de postes, la réforme de la voie technologique, la réforme du mode d'évaluation professionnelle des personnels enseignants vont avoir un impact sur les conditions de travail des personnels. Qu'est il prévu pour la réaffectation des professeurs de lycée professionnel, des personnels enseignants spécialisés, notamment ceux de la filière des sciences et technologies industrielles (STI) ?
Par ailleurs, dans le cadre de la réorganisation des services, quel sera le devenir des personnels administratifs de catégorie C, notamment des informaticiens ?
Les représentants de l'UNSA soulèvent de nouveau les problèmes liés à l'organisation du travail des enseignants stagiaires en rappelant que leur situation préoccupante avait déjà fait l'objet d'un avis des représentants du personnel, adopté lors de la réunion du CCHS compétent pour l'enseignement scolaire du 16 juin 2011. Ils font observer que le rapport annuel public de la Cour des comptes de l'année 2012 conforte leur position sur les difficultés rencontrées par les enseignants stagiaires dans le cadre de la réforme de la formation des personnels enseignants.
Ils souhaitent que des préconisations soient faites en direction des services académiques afin de protéger les personnels touchés par ces mesures. Ils demandent notamment qu'une circulaire ayant pour objet la prévention des risques auxquels peuvent être confrontés les personnels stagiaires soit présentée à la prochaine réunion du CHSCTMEN (voir intervention en annexe 5).

Mme Théophile rappelle que ces questions sont du ressort des comités techniques (CT), au niveau local. Le CHSCTMEN pourrait, néanmoins, dans le cadre de ses attributions, préconiser une méthode pour accompagner les processus de changement.
Mme Théophile considère que l'articulation et les rôles respectifs des CHSCT et des CT sur ces problématiques mérite d'être clairement définie.

Les représentants de la FSU font remarquer que la réglementation prévoit que les CT peuvent saisir, pour avis, les CHSCT de toutes questions qu'ils estiment utiles non seulement dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité du travail et de la prévention médicale mais également des conditions de travail.
C'est pourquoi ils considèrent qu'il est tout à fait dans les compétences du CHSCTMEN de se prononcer sur les conséquences de la réforme de la voie technologique.
Bien qu'ils ne soient pas opposés au recensement des bonnes pratiques développées dans les académies pour accompagner les personnels en difficulté, les représentants de la FSU insistent sur la nécessité de mettre en œuvre des mesures de prévention en amont.
Les représentants de la FSU rappellent également l'avis du CCHS compétent pour l'enseignement scolaire, réuni le 16 juin 2011, qui portait sur la situation des personnels enseignants stagiaires. Ils estiment que la réponse dilatoire de l'administration n'est pas satisfaisante. Ils demandent que cette question soit de nouveau abordée.

Les représentants de FO déclarent que la décision de supprimer 14 000 postes dans l'éducation nationale à la rentrée scolaire 2012 équivaut à mettre en œuvre un plan social, dont les conséquences intéressent forcément le CHSCTMEN. Néanmoins, ils considèrent que le CHSCTMEN n'a en aucun cas vocation à préconiser des mesures pour accompagner les suppressions de poste. Les représentants de FO réaffirment la demande de maintien des filières et des emplois.

Les représentants de l'UNSA estiment que le CHSCT est tout à fait dans ses prérogatives lorsqu'il examine ces questions sous l'angle de l'évaluation et de la prévention des risques. Le CHSCTMEN dispose d'un levier d'action en adressant des préconisations dans ces domaines aux services académiques chargés de la gestion des ressources humaines.

Mme Théophile conçoit que, parfois, les évolutions interviennent trop rapidement. Elle fait observer toutefois que ces évolutions ne sont pas toujours vécues de manière négative par les personnels.
Elle réaffirme l'importance de la formation et de l'information pour accompagner, dans la conduite du changement, les services chargés de mettre en œuvre les réformes.

Autres questions diverses

Les représentants de la FSU évoquent le suicide d'un personnel enseignant survenu au lycée Jean-Moulin de Béziers dans l'académie de Montpellier. Ils souhaitent savoir quelles suites ont été apportées, notamment si une enquête a été mise en œuvre. Ils demandent l'octroi d'une demi-journée banalisée afin que les personnels en exercice dans cet établissement puissent disposer d'un peu de temps pour échanger après ce drame.

Les représentants de l'UNSA ajoutent qu'une réunion du comité d'hygiène et de sécurité académique a été demandé mais qu'aucune réponse n'a été donnée.

Mme Théophile répond que des éléments d'information vont de nouveau être demandés sur ce point.

❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖

Les représentants de la FSU soumettent l'avis suivant au vote des représentants du personnel du CHSCTMEN.

Les représentants du personnel au CHSCT ministériel exigent le retrait du projet de réforme de l'évaluation des enseignants. Ce projet, s'il était appliqué, aurait immanquablement des conséquences négatives sur la santé des personnels.

L'avis est adopté à l'unanimité des représentants du personnel ayant voix délibérative.

Mme Théophile considère que le dispositif pourrait être présenté au CHSCTMEN avant d'entamer une réflexion sur les mesures d'accompagnement nécessaires.

❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖

L'ensemble des points de l'ordre du jour étant épuisé, Mme Théophile remercie les personnes présentes de leur participation aux débats du CHSCTMEN et lève la séance à 17 heures.

La présidente	La secrétaire
Josette THEOPHILE	**Elizabeth LABAYE**

ANNEXE 1

Règlement intérieur du CHSCTMEN

Règlement intérieur du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel du ministère chargé de l'éducation nationale

Article 1er - Le présent règlement intérieur a pour objet de fixer, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, les conditions de fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel du ministère chargé de l'éducation nationale (CHSCTMEN).

I - Convocation des membres du comité

Article 2 - Chaque fois que les circonstances l'exigent, et au minimum trois fois par an, le comité se réunit sur la convocation de son président, soit à l'initiative de ce dernier, soit à la demande écrite d'au moins trois représentants du personnel titulaires, soit sur demande du comité technique ministériel du ministère chargé de l'éducation nationale auquel le CHSCTMEN apporte son concours, conformément à l'arrêté du 1er décembre 2011 portant création du CHSCT ministériel et des CHSCT des services déconcentrés relevant du ministère chargé de l'éducation nationale.

Dans ces deux derniers cas, la demande écrite adressée au président doit préciser la ou les questions à inscrire à l'ordre du jour.

Le comité se réunit dans le délai maximal de deux mois à compter du jour où la condition qui est requise par le premier alinéa pour le réunir a été remplie.

Le comité doit être réuni dans les plus brefs délais en cas d'urgence.

En tant que de besoin, des groupes de travail émanant du comité peuvent être organisés.

Le président établit annuellement, en lien avec le secrétaire mentionné à l'article 66 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité au travail et à la prévention médicale dans la fonction publique, un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires de l'instance.

Article 3 - Son président convoque les représentants du personnel titulaires du comité. Il en informe leur chef de service. Les convocations ainsi que l'ordre du jour et les documents qui s'y rapportent sont adressés, par voie électronique et par voie postale, aux représentants du personnel titulaires du comité quinze jours au moins avant la date de la réunion. En cas d'urgence, dont l'appréciation est laissée au président, ce délai peut être réduit.

A titre exceptionnel, s'ils ne peuvent pas être transmis en même temps que les convocations et que l'ordre du jour, les documents qui se rapportent à cet ordre du jour doivent être adressés aux membres du comité au moins huit jours avant la date de la réunion.

Les documents se rapportant à l'ordre du jour sont également adressés aux représentants du personnel suppléants.

Tout représentant du personnel titulaire du comité qui ne peut pas répondre à la convocation doit en informer immédiatement le président.

Le président convoque alors le représentant du personnel suppléant désigné par l'organisation syndicale au titre de laquelle aurait dû siéger le représentant titulaire empêché. Les représentants suppléants du personnel qui n'ont pas été convoqués pour remplacer un représentant titulaire

défaillant peuvent assister aux réunions du comité, mais sans pouvoir prendre part aux débats et aux votes.

Article 4 - Le président doit également informer le médecin conseiller technique des services centraux de la direction générale des ressources humaines, le conseiller technique pour les questions d'hygiène et de sécurité de la direction générale des ressources humaines des réunions du comité, de l'ordre du jour et leur transmettre l'ensemble des éléments adressés aux représentants titulaires du personnel au titre du premier alinéa de l'article 3.

Les acteurs mentionnés au premier alinéa participent aux débats mais ne prennent pas part au vote.

Article 5 - Les experts et les personnes qualifiées sont convoqués par le président du comité 48 heures au moins avant l'ouverture de la séance. Toutefois, le délai de convocation peut être plus bref dans le cas où la réunion du comité est motivée par l'urgence.

Article 6 - Dans le respect des dispositions des articles 50 et 70 du décret n° 82-453 susmentionné, l'ordre du jour de chaque réunion du comité est arrêté par le président après consultation du secrétaire, désigné selon les modalités prévues à l'article 11 du présent règlement. Le secrétaire peut proposer l'ajout de points à l'ordre du jour, après consultation des autres représentants du personnel.

A l'ordre du jour sont adjointes toutes questions relevant de la compétence du comité en application des articles 50 et 70 du décret n° 82-453 susmentionné, dont l'examen est demandé par écrit au président du comité par au moins trois représentants du personnel titulaires.

II - Déroulement des réunions du comité

Article 7 - Si les conditions de quorum exigées par l'article 71 du décret n° 82-453 susmentionné ne sont pas remplies, soit la présence d'au moins quatre représentants du personnel ayant voix délibérative, une nouvelle convocation du comité doit intervenir dans le délai maximum de huit jours suivant celle au cours de laquelle le quorum n'a pas été atteint, ce délai devant être minoré, en conséquence, dans les hypothèses d'urgence mentionnées à l'article 2. Le comité siège alors quel que soit le nombre de représentants présents.

Article 8 - Après avoir vérifié que le quorum est réuni, le président du comité ouvre la séance en rappelant les questions inscrites à l'ordre du jour.
Le comité, à la majorité des présents, décide, le cas échéant, d'examiner les questions dans un ordre différent de celui fixé par l'ordre du jour.

Article 9 - Le président est chargé de veiller à l'application des dispositions réglementaires auxquelles sont soumises les délibérations du comité ainsi qu'à l'application du présent règlement intérieur. D'une façon plus générale, il est chargé d'assurer la bonne tenue et la discipline des réunions.

Article 10 - Le secrétariat administratif du comité est assuré par un agent du service chargé des questions relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, spécifiquement désigné par le président, et qui assiste aux réunions. Cet agent est notamment chargé de la rédaction du procès-verbal des séances, en lien avec le secrétaire du CHSCTMEN.

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

En cas d'empêchement définitif du secrétaire, la même procédure de désignation du secrétaire et de son suppléant est mise en œuvre.

Le secrétaire du CHSCTMEN contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'administration et effectue une veille entre les réunions du CHSCTMEN. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'administration, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission.

Article 12 - Les experts et les personnes qualifiées convoqués par le président du comité en application de l'article 70 du décret n° 82-453 susmentionné et de l'article 5 du présent règlement intérieur n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles ils ont été convoqués, à l'exclusion du vote.

Article 13 - En séance, à la majorité des membres présents ayant voix délibérative, le comité peut faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée.
Ces personnes qualifiées participent aux débats mais ne prennent pas part aux votes.

Article 14 - Les documents complémentaires utiles à l'information du comité, autres que ceux transmis avec la convocation, peuvent être lus et/ou distribués pendant la réunion à la demande d'au moins un des représentants du personnel ayant voix délibérative.

Article 15 - Le comité émet ses avis à la majorité des présents ayant voix délibérative.
Tout membre présent ayant voix délibérative peut demander qu'il soit procédé à un vote sur des propositions formulées par l'administration ou des propositions émanant d'un ou de plusieurs représentants du personnel ayant voix délibérative.

En toute matière, il ne peut être procédé à un vote avant que chaque membre présent ayant voix délibérative ait été invité à prendre la parole.

S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. Aucun vote par délégation n'est admis.

Article 16 - Le président peut décider, à son initiative ou à la demande d'un membre ayant voix délibérative, une suspension de séance. Il prononce la clôture de la réunion, après épuisement de l'ordre du jour.

Article 17 - Le secrétaire administratif du comité établit le procès-verbal de la réunion. Pour chaque point inscrit à l'ordre du jour qui aurait fait l'objet d'un vote, ce document indique le résultat et le vote de chacune des organisations syndicales représentées au sein du comité, à l'exclusion de toute indication nominative.

Le procès-verbal de la réunion, signé par le président du comité et contresigné par le secrétaire, est adressé à chacun des membres du comité dans le délai d'un mois tel que prévu à l'article 66 du décret n° 82-453 susmentionné.

Ce procès-verbal est soumis à l'approbation du comité lors de la séance suivante.

Lors de chacune de ses réunions, le comité est informé et procède à l'examen des suites qui ont été données aux questions qu'il a traitées et aux propositions qu'il a émises lors de ses précédentes réunions.

Il est tenu un répertoire des procès-verbaux des réunions.

Le résultat des travaux, projets et avis est porté à la connaissance des agents par tous moyens appropriés dans un délai d'un mois.

Article 18 - Toutes facilités doivent être données aux membres du comité pour exercer leurs fonctions.

Une autorisation spéciale d'absence est accordée aux représentants titulaires du personnel, aux représentants suppléants du personnel appelés à remplacer des représentants titulaires défaillants ainsi qu'aux experts convoqués par le président en application de l'article 70 du décret n° 82-453 susmentionné. La durée de cette autorisation comprend :
- la durée prévisible de la réunion,
- les délais de route,
- un temps égal à la durée prévisible de la réunion, qui est destiné à la préparation et au compte rendu des travaux du comité. Ce temps ne peut pas être inférieur à une demi-journée.

Sur simple présentation de la lettre de l'administration les informant de la tenue d'une réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les représentants suppléants du personnel qui souhaitent assister à cette réunion sans avoir voix délibérative et sans pouvoir prendre part aux débats, ont également droit à une autorisation spéciale d'absence calculée selon les modalités définies ci-dessus.

Les personnes qualifiées appelées à prendre part aux séances du comité en application de l'article 70 du décret n° 82-453 susmentionné et de l'article 13 du présent règlement intérieur disposent du temps nécessaire pour participer a »eux travaux du comité.

Article 19 - Toute modification du présent règlement intérieur doit faire l'objet d'un examen dans les mêmes formes que celles requises pour son adoption.

⁂

Le présent règlement intérieur a été approuvé, à l'unanimité des représentants du personnel ayant voix délibérative, lors de la séance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel du ministère chargé de l'éducation nationale du 9 février 2012.

ANNEXE 2

Projet de décret relatif aux conditions de mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail dans les établissements publics locaux d'enseignement

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de **l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative**

DECRET

relatif aux conditions de mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail dans les établissements publics locaux d'enseignement

NOR : MEN

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration et du ministre de la fonction publique ;

Vu le code de l'éducation, notamment l'article L.421-23 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 modifiée relative aux libertés et responsabilités locales ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel relevant du ministère chargé de l'éducation nationale du ;

Vu l'avis du comité technique ministériel de l'éducation nationale du ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du ;

Vu l'avis de la commission consultative d'évaluation des normes du ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

DECRETE

Article 1

Dans les établissements publics locaux d'enseignement, les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies par le décret du 28 mai 1982 susvisé.

Sous réserve des dispositions du présent décret, les attributions confiées par le décret du 28 mai 1982 susvisé à l'autorité administrative et au chef de service sont exercées par le chef d'établissement.

Titre 1er : Règles relatives à la santé et à la sécurité au travail et au contrôle de leur application dans les établissements publics locaux d'enseignement

Article 2

L'autorité territoriale de rattachement fait connaitre au chef d'établissement les objectifs fixés par celle-ci et les moyens alloués en matière de santé et de sécurité au travail concernant les agents de cette collectivité territoriale et les agents de l'Etat détachés auprès de cette collectivité et exerçant leurs fonctions dans un établissement public local d'enseignement. Le chef d'établissement met en œuvre ces objectifs dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail prévu au 2° de l'article 61 du décret du 28 mai 1982 susvisé qui est soumis au conseil d'administration.

Article 3

Le conseil d'administration délibère chaque année sur le rapport annuel prévu au 1° de l'article 61 du décret du 28 mai 1982 susvisé et sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail présentés par le chef d'établissement qui *tient ces documents à disposition du recteur d'académie* et qui les communique au président de la collectivité territoriale de rattachement.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail doit être conforme avec les objectifs fixés par l'autorité territoriale de rattachement pour les agents visés à l'article 2, relevant de sa responsabilité.

Article 4

L'assistant de prévention et, le cas échéant, le conseiller de prévention de l'établissement public local d'enseignement sont nommés par le chef d'établissement.

Lorsque l'agent mentionné à l'alinéa précédent, pressenti est un agent de la collectivité territoriale de rattachement ou un agent de l'Etat détaché auprès de ladite collectivité, cette nomination intervient après avis conforme de l'autorité territoriale de rattachement.

Le chef d'établissement informe le recteur d'académie et l'autorité territoriale de rattachement de la nomination de l'agent mentionné au premier alinéa.

Article 5

L'agent mentionné à l'article 4 peut participer, avec l'accord du chef d'établissement préalablement informé par l'autorité territoriale de rattachement, aux réunions de l'organisme

compétent en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail de la collectivité territoriale de rattachement sur invitation de son président.

Article 6

La formation initiale et la formation continue dispensées aux agents de la collectivité territoriale de rattachement et aux agents de l'Etat détachés auprès de cette collectivité, mentionnés à l'article 4, sont assurées dans les conditions fixées à l'article 4-2 du décret du 10 juin 1985 susvisé.

Article 7

Les agents de la fonction publique territoriale et les agents de l'Etat détachés auprès d'une collectivité territoriale, autres que ceux désignés à l'article 4 du présent décret, bénéficient de la formation en matière de santé et de sécurité en application des dispositions du titre II du décret du 10 juin 1985 susvisé.

Article 8

Les fonctionnaires ou agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière de santé et de sécurité au travail dans les établissements publics locaux d'enseignement relèvent de l'autorité du ministre chargé de l'éducation nationale et sont rattachés conjointement, pour les services relevant de l'autorité du ministre chargé de l'éducation nationale, à l'inspection générale de l'éducation nationale et à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche.

Les fonctionnaires ou agents mentionnés à l'alinéa précédent sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale.

Ils informent la collectivité territoriale de rattachement préalablement à la visite de l'établissement public local d'enseignement. Ils peuvent, à la demande du chef d'établissement ou à la demande de l'autorité territoriale, être accompagnés d'un représentant de la collectivité territoriale de rattachement, lors de la visite d'inspection.

Ils transmettent leur rapport d'inspection au chef d'établissement, au recteur d'académie et à l'autorité territoriale de rattachement.

Ils peuvent être entendus par l'organe compétent en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail de la collectivité territoriale de rattachement dans les conditions prévues par l'article 57 du décret du 10 juin 1985 susvisé.

Titre 2 : Organisation de la médecine de prévention

Article 9

Sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant, les agents exerçant dans les établissements publics locaux d'enseignement relèvent du service de médecine de prévention organisé par l'Etat.

Les agents de la fonction publique territoriale et les agents de l'Etat détachés auprès d'une collectivité territoriale, lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans les établissements publics locaux

d'enseignement, relèvent du service de médecine préventive dans les conditions fixées au titre III du décret du 10 juin 1985 susvisé.

Article 10

Le médecin de prévention qui intervient en application du décret du 10 juin 1985 susvisé bénéficie d'un droit d'accès aux locaux de l'établissement public local d'enseignement. Ses observations sont communiquées par l'autorité territoriale de rattachement au chef d'établissement.

Titre 3 : Organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité pour les personnels exerçant dans les établissements publics locaux d'enseignement

Article 11

Les agents de l'Etat exerçant leurs fonctions dans un établissement public local d'enseignement relèvent des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui apportent leur concours dans les matières relevant de leur compétence aux comités techniques académiques et départementaux sous réserve des dispositions ci-après.

Les agents de la fonction publique territoriale et les agents de l'Etat détachés auprès d'une collectivité territoriale, exerçant leurs fonctions dans un établissement public local d'enseignement, relèvent des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui peuvent apporter leur concours dans les matières relevant de leur compétence aux comités techniques des collectivités territoriales. En cas d'absence de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ils relèvent des comités techniques des collectivités territoriales.

Article 12

Les dispositions des articles 5-5 à 5-10 du décret du 28 mai 1982 susvisé s'appliquent à l'ensemble des agents qui exercent leurs fonctions dans les établissements publics locaux d'enseignement y compris à ceux relevant des collectivités territoriales dans les conditions fixées ci-après.

Lorsque la mise en œuvre de l'article 5-5 du décret du 28 mai 1982 concerne un agent de la collectivité territoriale de rattachement ou un fonctionnaire de l'Etat détaché auprès de cette collectivité, le président de celle-ci est informé sans délai de cette mise en œuvre.

Lorsqu'un agent exerce le droit mentionné au I de l'article 5-6 du décret du 28 mai 1982 susvisé, le chef d'établissement en informe sans délai le recteur d'académie.

Lorsque l'agent, qui exerce le droit mentionné à l'alinéa précédent, est un agent de la collectivité territoriale ou un fonctionnaire de l'Etat détaché auprès de cette collectivité, le chef d'établissement en informe sans délai l'autorité territoriale de rattachement.

Dans les situations visées aux articles 5-5 à 5-7 du décret du 28 mai 1982 susvisé lorsqu'elles concernent un agent de la collectivité territoriale de rattachement ou un fonctionnaire de l'Etat détaché auprès de cette collectivité, si, l'organe compétent en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la collectivité territoriale est saisi pour avis, cet avis est transmis au chef d'établissement et au recteur d'académie par l'autorité territoriale de rattachement.

Article 13

Par dérogation à l'article 47 du décret du 10 juin 1985 susvisé, le chef d'établissement peut solliciter la consultation préalable du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la collectivité territoriale de rattachement et l'avis préalable des agents chargés des fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité de cette collectivité territoriale. Le chef d'établissement communique au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la collectivité territoriale de rattachement les règlements et consignes qu'il envisage d'adopter ou qui ont été adoptés en matière d'hygiène et de sécurité. L'organe compétent en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la collectivité territoriale de rattachement peut émettre un avis sur ces règlements et consignes. Cet avis est transmis au chef d'établissement.

Article 14

Le chef d'établissement informe le recteur d'académie et l'autorité territoriale de rattachement de tout accident de service ou du travail ou maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Article 15

Les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail mentionnés au premier alinéa de l'article 11 du présent décret bénéficient d'un droit d'accès aux locaux des établissements publics locaux d'enseignement dans le cadre des missions qui leur sont confiées par le décret du 28 mai 1982 susvisé.

Les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail mentionnés au deuxième alinéa de l'article 11 du présent décret exercent leur droit d'accès aux locaux des établissements publics locaux d'enseignement conformément aux dispositions de l'article 40-1 du décret du 10 juin 1985 susvisé.
Lorsque le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à une enquête conformément aux dispositions de l'article 41 du décret du 10 juin 1985, le chef d'établissement y est associé de plein droit et les conclusions émises lui sont transmises.
L'assistant de prévention et, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que le fonctionnaire ou agent chargé d'assurer les fonctions d'inspection en matière de santé et de sécurité au travail peuvent participer à la délégation chargée de diligenter l'enquête.

Toutes facilités doivent être accordées aux membres de ces comités par le chef d'établissement pour exercer leurs fonctions.

Article 16

Le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, le ministre de l'intérieur, de l'outre mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, et le ministre de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le .

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'éducation nationale,
de la jeunesse et de la vie associative,

Luc CHATEL

Le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer,
des collectivités territoriales et de l'immigration,

Claude GUEANT

Le ministre de la fonction publique,

François SAUVADET

Projet

ANNEXE 3

Guide type d’information sur la prévention des violences et incivilités au travail

LES VIOLENCES ET LES INCIVILITES AU TRAVAIL

GUIDE A L'ATTENTION DES PERSONNELS

L'amélioration des conditions de travail est un objectif majeur de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

La prévention des risques professionnels en est un des axes principaux. La prévention des problèmes de santé liés aux risques psychosociaux auxquels les personnels peuvent être confrontés en raison de leurs missions, du contenu ou de l'organisation du travail incombe aux employeurs publics.

Les violences et incivilités au travail figurent parmi les multiples facteurs susceptibles de porter atteinte à la santé et au bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale. Ces phénomènes doivent donc être évités, combattus et condamnés à chaque niveau de l'institution scolaire.

Il est apparu nécessaire d'informer les personnels de l'éducation nationale sur les diverses manifestations de ces phénomènes, leurs droits et les mesures d'accompagnement qui peuvent leur être proposées lorsqu'ils y sont ou y ont été confrontés.

Qui peut se trouver confronté à une situation de violence ou à des incivilités dans le cadre de son travail?

Tous les personnels, en exercice dans les services ou établissements relevant du ministère chargé de l'éducation nationale, quels que soient leur activité et leur niveau hiérarchique, peuvent se trouver confrontés à des phénomènes de violence ou d'incivilités au cours de leur vie professionnelle.

Comment se manifestent les violences et incivilités au travail ? Quelles en sont les causes ?

Les violences survenant dans le cadre du travail peuvent prendre différentes formes et avoir des causes multiples :

O Le harcèlement sexuel ou moral, les agressions physiques ou verbales, les insultes, brimades, intimidations sont des formes de violence qui peuvent survenir au cours du travail. Les conflits entre collègues ou entre agents et responsables hiérarchiques pour des motifs d'ordre personnel ou résultant de l'organisation du travail ou des conditions de travail peuvent engendrer des manifestations de violence.

O Les insultes, menaces, agressions physiques ou psychologiques peuvent être exercées par les personnes fréquentant les services ou les établissements de l'éducation nationale (usagers, élèves, parents d'élèves...) ou par des personnes extérieures s'introduisant sur les lieux de travail.

Les incivilités se produisant dans le cadre du travail, telles que, par exemple, les impolitesses, les attitudes irrespectueuses ou la transgression de règles communes sont plus complexes à identifier et à évaluer. Elles contribuent néanmoins à la dégradation du climat de travail et rendent difficile la vie en commun.

Quelles peuvent être leurs conséquences sur la personne qui en est victime ?

En portant atteinte aux droits et à la dignité de la personne, les violences et les incivilités au travail peuvent se traduire par un mal être au travail ou une altération de la santé physique ou mentale.

GUIDE

Quels sont vos droits si vous êtes

Vous pouvez bénéficier de la protection fonctionnelle prévue par les dispositions de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires

« Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions et conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui les emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire au fonctionnaire. (...) La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »

- *La protection statutaire vise à assurer la continuité du service public en protégeant les hommes qui l'assurent. Souvent, lorsqu'un agent public est victime d'attaques ou de menaces à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ce n'est pas l'agent qui est visé mais la collectivité.*

- *La protection est due aux agents publics lorsque les attaques sont en rapport avec les fonctions exercées par l'agent. Cette protection s'applique lorsque les atteintes ont des causes extérieures (agressions suite à une intrusion dans l'établissement...) ou internes (harcèlement...).*

- *La prise en charge de dépenses au titre de la protection fonctionnelle ne concerne que des dépenses utiles. L'administration apprécie le montant des frais qu'elle prend en charge au titre de la protection fonctionnelle.*

Comment procéder ?

➔ Vous adressez un courrier établissant un rapport des faits et une demande de mise en œuvre de la protection fonctionnelle à l'autorité hiérarchique compétente (recteur d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale, chef d'établissement). La réglementation ne prévoit aucun délai pour solliciter la protection fonctionnelle, mais il est préférable de ne pas attendre pour agir.

➔ L'administration doit définir les moyens à mettre en œuvre pour assurer l'effectivité de la protection fonctionnelle : Par exemple, lettre d'admonestation à l'auteur des faits incriminés, entretien de l'autorité hiérarchique de l'agent attaqué avec l'agresseur, action en justice directe de l'administration, soutien juridique et financier en cas d'action directe en justice.

➔ Si vous déposez une plainte au commissariat de police ou à la gendarmerie, ou directement auprès du procureur de la république, votre chef d'établissement ou le directeur des ressources humaines de votre académie doivent être immédiatement informés du dépôt de la plainte. La prise en charge des frais de justice et l'obtention des réparations éventuelles dépendent de l'accord préalable du recteur d'académie.

A qui vous adresser si vous souhaitez demander à bénéficier de la protection fonctionnelle ?

Vous prenez contact avec le service chargé de la protection fonctionnelle afin de connaitre les conditions dans lesquelles la prise en charge des frais d'avocat et de procédure sera effectuée et d'en discuter.
Coordonnées du service

GUIDE TYPE

victime de violences au travail ?

En cas de danger grave et imminent vous pouvez exercer le droit d'alerte et de retrait prévu par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (articles 5-6 à 5-10)

Que faire lorsque vous vous trouvez dans une situation dont vous avez un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent ?

➔ Vous alertez immédiatement de cette situation votre chef de service, chef d'établissement ou son représentant qui doit mettre tout en œuvre pour faire cesser les troubles par tous les moyens.

➔ Vous avez la possibilité d'informer un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) compétent figurant sur la liste affichée dans chaque service, établissement ou école.

➔Le signalement de ce danger est recueilli par le biais du registre spécial de signalement d'un danger grave et imminent. Ce registre est tenu au bureau du chef de service ou d'établissement ou par une personne désignée par lui ***(à compléter par chaque établissement)***

Qu'est ce que le droit de retrait ?

• Lorsque vous avez un **motif raisonnable** de penser que vous êtes en **présence d'une menace directe pour votre vie ou votre santé**, c'est-à-dire une situation de fait, de nature à provoquer **un dommage à l'intégrité physique de votre personne ou à votre santé**, vous avez le droit de vous retirer de votre poste de travail sans encourir de sanction ni de retenue de traitement ou de salaire.

• Le droit de retrait doit s'exercer de telle manière qu'il **ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent**.

• **L'exercice du droit de retrait est individuel.** Toutefois, plusieurs agents exposés à un même danger grave et imminent **pour chacun d'entre eux** peuvent exercer leur droit de retrait.

Qu'est ce qu'un danger grave et imminent ?

• Le danger en cause doit être **grave** et susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.

• **Le caractère imminent** du danger implique la survenance dans des délais très rapprochés, quasi immédiats, d'un événement susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique ou à la santé.

Le droit de retrait, qui est un droit individuel, ne doit pas être utilisé comme une réponse collective à une situation professionnelle particulière, ni pour faire valoir des revendications collectives. Il se distingue du droit de grève qui ne peut s'exercer qu'après dépôt d'un préavis.

Si le danger grave et imminent est avéré, ou s'il est prouvé que l'agent a, de bonne foi, eu un motif de penser raisonnablement qu'il était en présence d'un menace grave et imminente pour sa vie ou sa santé, l'exercice du droit de retrait est justifié et la rémunération est maintenue. Dans le cas contraire, il est considéré que l'agent s'est soustrait à ses obligations de travail et il s'expose à des retenues sur salaire pour service non fait.

A quel moment devrez-vous reprendre votre travail après avoir exercé votre droit de retrait ?

Lorsque la situation de fait est normalisée, c'est-à-dire lorsque des mesures ont été prises pour faire disparaître le danger, vous devrez reprendre votre travail sans attendre l'ordre préalable de votre chef de service, chef d'établissement ou son représentant.

La réparation au titre de l'accident de service, du travail ou de la maladie d'origine professionnelle des séquelles physiques ou mentales médicalement constatées dont vous seriez atteint

Vous déposez une déclaration dans les meilleurs délais auprès de votre supérieur hiérarchique direct. Les services de la DRH pourront vous apporter toute information utile sur la procédure à suivre.

Coordonnées du service :

GUIDE TYPE

Quand on est victime de violences au travail, il est nécessaire de ne pas rester isolé.

Si vous estimez être ou avoir été victime de violences au travail, vous pouvez vous adresser

A votre chef d'établissement ou supérieur hiérarchique

Ou/et

A un représentant du personnel au CHSCT figurant dans la liste affichée dans chaque service, établissement ou école

Ou/et

Au directeur des ressources humaines de votre académie

Nom
Téléphone
Adresse électronique
Adresse postale

Ou/et

Au service de médecine de prévention

Nom de la personne à contacter
Téléphone
Adresse électronique
Adresse postale

GUIDE TYPE

Des moyens existent pour vous aider à faire face à des situations de violences au travail ou vous accompagner lorsque vous en avez été victime.

Il existe dans votre académie des dispositifs pour vous écouter et vous accompagner lorsque vous subissez ou avez subi une situation de violence dans le cadre de votre travail. **Ces dispositifs sont garants du respect de la dignité et de la vie privée de chacun.**

Brève description des dispositifs d'assistance et d'accompagnement mis en place dans l'académie et coordonnées des personnes à contacter :

- Cellule d'écoute et d'assistance/réseau d'aide/personnes ressources
- Dispositif d'accompagnement
- Réseaux PAS
-….

ANNEXE 4

Etat récapitulatif de la campagne de recrutement exceptionnelle de médecins de prévention au 9 février 2012

Campagne de recrutement exceptionnelle de médecins de prévention
Situation février 2012

Académies	Nombre de MP avant campagne pers.phys	Nombre de MP avant campagne ETPT	Nombre de recrutements pers.phys	Nombre de recrutements ETPT	Nombre de depart PersPhys	Nombre s de départs ETPT	MP post campagne Total en ETP	MP post campagne Total en personne physique
AIX-MARSEILLE	3	2,5	1	0,8			3,3	4
AMIENS	2	1,5	1	0,8			2,3	3
BESANCON	0	0					0	0
BORDEAUX	0	0	4	2,5			2,5	4
CAEN	1	0,8	0				0,8	1
CLERMONT-FERRAND	2	1,7	0				1,7	2
CORSE	0	0	0				0	0
CRETEIL	8	6,2	1	1			7,2	9
DIJON	2	2	1	0,5			2,5	3
GRENOBLE	4	3,1	4	3,1	3	2,7	3,5	5
GUADELOUPE	1	1					1	1
GUYANE	1	1	1	1	1	1	1	1
LILLE	3	2,5	1	0,8			3,3	4
LIMOGES	0	0				0	0	0
LYON	5	3,9	1	0,9			4,8	6
MARTINIQUE	0	0					0	0
MONTPELLIER	3	3					3	3
NANCY-METZ	2	2	1	1			3	3
NANTES	3	2,5	1	1	2	1,5	2	2
NICE	1	1	1	1			2	2
ORLEANS-TOURS	1	0,25	1	0,5	1	0,25	0,5	1
PARIS	3	1,9	2	1,5	1	1	2,4	4
POITIERS	1	1					1	1
REIMS	1	1					1	1
RENNES	3	3	1	1	1	1	3	3
REUNION	0	0	1	1			1	1
ROUEN	0	0	1	1			1	1
STRASBOURG	4	2,8					2,8	4
TOULOUSE	1	1	1	1			2	2
VERSAILLES	5	4,6	3	3	1	1	6,6	7
Total	60	50,25	28	23,4	10	8,45	65,2	78

ANNEXE 5

Déclarations et interventions des représentants du personnel

- Intervention de l'Unsa Education portant sur l'installation des CHSCT
- Courrier du 25 janvier 2012 de la FNECFP-FO portant sur le projet de décret relatif aux conditions de mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail dans les établissements publics locaux d'enseignement
- Intervention de l'Unsa Education portant sur le projet de décret relatif aux conditions de mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail dans les établissements publics locaux d'enseignement
- Intervention de l'Unsa Education sur la prévention des risques psychosociaux en lien avec les mesures de préparation de la rentrée

L’Unsa Education se félicite de l’installation du CHS CT ministériel

. Cette nouvelle instance concrétise l’accord fonction publique sur la santé au travail que nous avons signé en 2009.
Dorénavant le code du travail s’applique à la fonction publique, dans tout ce qui concerne la protection des salariés et évidemment tout en gardant la spécificité de la fonction publique.
La mise en place des CHS CT tant au plan national que local devra, pour nous, vérifier les points suivants

- Chaque agent doit être rattaché à un CT et un CHSCT. La cartographie arrêtée pour le ministère de l’éducation nationale reste vague en la matière. Des précisions devront être apportées aux agents une fois que les CSH CT locaux auront été constitués.

- Au-delà de l’instance de dialogue et de concertation sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail, en lien avec le comité technique, le CHSCT a le pouvoir de contrôle et d’enquête, avec possibilité de recours à des expertises. Le CHS CT aura donc plus d’autonomie et de responsabilité que ne l’avaient les CHS.

- Le CHS CT a également un rôle dans l’identification et la prévention des risques, notamment les RPS. Une demande d’ajout de point à l’ordre du jour de cette réunion va concrétiser cette compétence.

La formation des membres doit être également définie. Nous attendons donc des propositions sur ce point.

En parallèle de la mise en place des CHS CT, sur laquelle nous avons demandé un premier état des lieux, il doit y avoir également la rénovation du réseau des agents chargés de la mise en œuvre des règles d’hygiène et de sécurité avec la désignation des conseillers de prévention, des assistants de prévention, des inspecteurs santé et sécurité au travail avec en lien les lettres de cadrage précisant leur mission et les moyens qui leurs sont attribués
Nous insistons sur la notion de mise en réseau, clairement réaffirmée dans le décret ; C’est pour nous un facteur essentiel d’efficacité, avec le rôle de coordination des conseillers de prévention.
Nous attendons que là aussi les recteurs et IA fassent remonter au plan national ce qui est mis en œuvre, ainsi que sur les services pluridisciplinaires de médecine de prévention.

La réunion de CHSCT ministériel est donc une première étape. Au delà des propres compétences de cette instance ministérielle , l’Unsa Education demande quelles sont les modalités de suivi pour la mise en œuvre locale des CHS CT académiques, départementaux , voire les CHS CT spéciaux .

FNEC FP FO la force syndicale
Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIERE

Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle

Montreuil le 25 janvier 2012

Guy THONNAT
Représentant la FNECFP FO
au CHSCT Ministériel

A

Madame DEANA-COTE
Directrice adjointe
DGRH

Madame la Directrice adjointe,

Lors du groupe de travail du 24 janvier dernier, vous avez souhaité que l'on vous communique par écrit notre position sur le projet de décret sur l'hygiène et la sécurité dans les EPLE.

Je vous confirme donc l'analyse que nous avons exprimée à plusieurs reprises sur le sujet :

- Ce projet de texte transfert sur les chefs d'établissements la responsabilité qui incombe jusqu'à présent aux employeurs : pour l'Etat il s'agit du Recteur, pour les régions et départements des présidents de ces collectivités territoriales.
- Ce projet de texte instaure également la notion de moyens alloués pour la santé et la sécurité des salariés. On substitue donc à la notion d'obligation de résultats la notion d'enveloppe limitative dont la gestion serait confiée aux chefs d'établissement.
- Ce projet remet également en cause les prérogatives des CHSCT : Ainsi l'élaboration du Plan Annuel de Prévention est transférée au conseil d'administration de l'EPLE. Le traitement des dangers graves et imminents se feraient au niveau de l'établissement remettant en cause les procédures définies par les textes réglementaires qui régissent la Fonction Publique de l'Etat et la Fonction Publique Territoriale.
  Le projet de décret se réfère à l'article 61 du décret 82-453 modifié qui prévoit :
  « Art. 61. — Chaque année, le président soumet pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :
  « 1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines entrant dans le champ de

compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par les articles du présent décret. Ce bilan est établi notamment sur les indications du bilan social prévu à l'article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 susmentionné et fait état des indications contenues dans le registre prévu à l'article 5-8 ;
« 2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse définie à l'article 51 et du rapport annuel. Il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

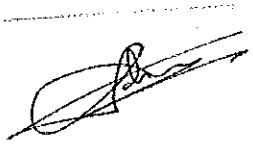
En prétendant confier au chef d'établissement et au CA de l'EPLE la responsabilité de l'élaboration du PAP, ce projet de décret dénature la disposition réglementaire précitée. Il introduit une anomalie juridique.

Pour FORCE OUVRIERE le PAP doit être présenté par le Chef de Service au CHSCT. Les dispositions du PAP doivent tenir compte de la situation dans l'ensemble des établissements scolaires. Le Chef de service responsable du PAP doit pouvoir s'adjoindre les services du Chef d'établissement pour élaborer le PAP.

- Le projet de décret cherche à institutionnaliser le conseil d'administration comme instance délibérative des questions d'hygiène et de sécurité dans les EPLE en lieu et place des Comités Hygiène et Sécurité. Nous souhaitons rappeler que ces CA sont composés de parents d'élèves, d'élus et d'élèves et que cette instance ne saurait être le cadre dans lequel salariés et employeur traitent de ces questions.
  L'autonomie des établissements voulu par le Ministère ne saurait être une nouvelle fois prétexte à ne pas appliquer la réglementation pourtant toute récente du décret 82-453 modifié.

Je vous prie d'agréer, Madame la Directrice adjointe, l'expression de mon entière considération.

Guy THONNAT
Représentant la FNECFP FO
au CCHS Ministériel



Analyse article par article

ARTICLE 1 DU DECRET ET PARAGRAPHE 1-1 DE LA CIRCULAIRE: SUBSTITUTION DE LA RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR PAR CELLE DES CHEFS D'ETABLISSEMENT.

Le projet de décret indique : « Sous réserve des dispositions du présent décret, les attributions confiées par le décret du 28 mai 1982 à l'autorité administrative et au chef de service sont exercées par le chef d'établissement. »

Le chef d'établissement n'est pas l'employeur. Il ne peut se substituer à lui en matière de responsabilité. C'est vrai pour les personnels de l'éducation nationale et à plus forte raison pour ceux transférés aux collectivités.

La directive européenne **Directive n°89/391/CEE** référence réglementaire pour l'organisation de la santé au travail et de l'hygiène et la sécurité puisque retranscrite en droit français, définit clairement ce qu'est un employeur. *« Personne qui détient la relation de travail »*. Ce n'est à l'évidence pas le cas du chef d'établissement à l'exception des contractuels employés par l'établissement.

Et même s'il appartient au chef d'établissement, dans la limite de ses attributions et dans le cadre des délégations qui lui sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale des personnels placés sous son autorité fonctionnelle, il ne peut être tenu pour responsable de la situation créée par la carence de l'Etat ou de la collectivité de rattachement.

ARTICLE 2 ET 3 DU DECRET : INSTAURE LA NOTION DE MOYENS ALLOUES ET DE PLAN ANNUEL DE PREVENTION ELABORE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION EN LIEU ET PLACE DES CHSCT CONCERNES.

La notion de moyen alloué est contraire à l'obligation de résultats à laquelle est tenu l'employeur.

La référence à l'article 61 du décret est erronée. Soit on enlève le dernier membre de la phrase qui soumet le PAP au CA de l'EPLE et alors le PAP à appliquer dans l'EPLE est celui prévu par l'article 61 à savoir le PAP élaboré par le CHSCT, soit il y a problème puisque l'article 61 ne confie pas à un chef d'établissement mais au chef de service auprès duquel un CHSCT est installé, le rôle d'élaborer un PAP.

Dans ces conditions, il faut supprimer l'article 3.

ARTICLE 4 : CONFIE LE POUVOIR DE NOMINATION DES AGENTS DE PREVENTION AU CHEF D'ETABLISSEMENT.

L'agent de prévention ne doit pas être "nommé par le chef d'établissement" (qui n'a pas pouvoir de nomination !) seul le Recteur ou le Président de la collectivité de rattachement (selon que l'agent est fonctionnaire d'Etat ou territorial) ont cette possibilité (le rôle du chef d'établissement doit se borner à en faire la proposition, avec l'accord préalable de l'intéressé!)

ARTICLE 8 : AFFAIBLISSEMENT DES PREROGATIVES DES INSPECTEUR SST :

Le projet de décret prévoit que l'ISST doit désormais avertir de sa visite et être accompagné par un représentant de la collectivité. Cela s'oppose avec l'inspection sans préavis qui est offerte par la réglementation actuelle.

ARTICLE 12 : DROIT DE RETRAIT EN DANGER :

Le projet de décret délègue entièrement au chef d'établissement le soin de régler les problèmes liés à l'exercice du droit de retrait.

Rappelons que l'employeur (et non le chef d'établissement) doit apprécier la situation et prendre les mesures immédiates. En cas de désaccord, il saisit le CHSCT dans les 24 heures avec l'inspecteur du travail (et non l'ISST).

Le chef d'établissement se contente d'informer les vrais employeurs (Collectivités ou recteurs). On dessaisit le CHSCT de ses prérogatives.

On n'Indique pas qui est responsable du règlement de la situation de « danger ». Pour FO c'est l'employeur, le Recteur ou le Président de la collectivité.

Qu'en est-il de la faute inexcusable de l'employeur notamment lorsqu'il s'agit d'agents non titulaires qui ne sont pas recrutés par l'établissement ?

ARTICLE 13 : C'EST LE CHEF D'ETABLISSEMENT QUI DEVIENDRAIT RESPONSABLE DE L'ELABORATION DES CONSIGNES ET REGLEMENTS.

Le chef d'établissement peut "tenir à disposition du CHS de la collectivité territoriale de rattachement les consignes" en vigueur au sein de l'établissement mais en aucune manière prendre la responsabilité de "règlements" (au risque qu'ils puissent être contraire à la légalité – voir le problème des PPMS et des PCS !)

ARTICLE 14 : AT/MP

Le décret prévoit l'information par le chef d'établissement de la collectivité ou du Recteur de tout AT/MP. Le pouvoir d'enquête du CHSCT n'est pas évoqué.

Intervention Unsa Education sur le texte concernant les EPLE

Je dois vous dire notre surprise à voir ce texte inscrit à l'ordre du jour de ce premier CHS CT alors que depuis mars 2010 nous n'en avions plus eu d'échos.

Nous n'avons pas pu expliciter nos motifs le 24 janvier faute de temps. Je le fais donc
Sur le fond, nous ne comprenons pas le facteur temps qui vous fait vous précipiter à traiter ce texte alors même que ni au niveau déconcentré pour les agents de l'état, ni dans la fonction publique territoriale les CHS CT sont constitués et pour être plus exacts pour la FPT, que les CHS aient pris la compétence CHS CT en attendant les élections générales de 2014.

Pour ce qui nous concerne, on est au tout début de la mise en œuvre du décret, avec la constitution des CHS Ct mais je ne reviens pas sur la déclaration liminaire sur tous les autres aspects à traiter.

Dans la FPT, le décret vient d'être publié au JO du 5 février. On ne doute pas de la célérité avec laquelle les collectivités vont le mettre en œuvre, mais cela ne va se faire d'un claquement de doigts.

La présentation de ce texte nous semble donc prématurée au vu des nouvelles exigences liées à la mise en œuvre de l'accord.
Cela se traduit d'ailleurs dans la rédaction qui pour nous est contestable dans plusieurs articles.

Nous contestons le schéma méthodologique induit dans cet article. Ce serait au chef d'établissement d'établir un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail en tenant compte des objectifs fixés par l'autorité territoriale de rattachement et sans doute des objectifs fixés par le recteur pour les agents de l'Etat ?
Ce n'est pas du tout ce que préconisent les deux décrets. Le CHS de rattachement des agents territoriaux s'il prend la compétence CHS Ct comme cela est prévu, va définir un programme annuel de prévention qui sera transmis au chef d'établissement
De même le CHS CT dont vont dépendre les agents de l'état va également définir un programme annuel de prévention de risques et le communiquer aux chefs d'établissement
L'article. R 421-10 (modifié par le décret n° 2011-728 du 24 juin 2011). Précise qu'en qualité de représentant de l'État au sein de l'établissement, le chef d'établissement :
1° A autorité sur l'ensemble des personnels affectés ou mis à disposition de l'établissement. Il désigne à toutes les fonctions au sein de l'établissement pour lesquelles aucune autre autorité administrative n'a reçu de pouvoir de nomination. Il fixe le service des personnels dans le respect du statut de ces derniers ;
; 3° Prend toutes dispositions, en liaison avec les autorités administratives compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement ;
Bien entendu les chefs d'établissement vont appliquer ces programmes annuels dans la dimension qui les concernera

Nous ne comprenons pas la rédaction de l'article 3 qui ne correspond pas à la réglementation concernant les attributions du conseil d'administration

Nous ne méconnaissons pas le L 421-23 mais nous contestons la traduction réglementaire qui est faite dans ce texte au travers de ces deux articles

L'article 4 porte sur la nomination des assistants de prévention voire du conseiller de prévention.
La lettre de cadrage, dont il n'est pas fait curieusement mention dans ce texte doit fixer les moyens dont ils doivent bénéficier pour exercer cette mission. Ne faut- il pas préparer cela dans le cadre des CHS CT académiques ou départementaux ?

Quand aux articles 11 et 12 la rédaction est bien complexe. C'est quoi le message essentiel ?

En résumé ce texte est prématuré pour nous, laissons déjà le système s'installer à l'Etat et à la FPT. On y verra plus clair dans quelques mois sur les préconisations à préciser aux chefs d'établissement.

Intervention Unsa Education sur la prévention des RPS en lien avec les mesures de préparation de la rentrée 2012

Nous avons demandé en intersyndicale à ce que ce point soit ajouté à l'ordre du jour parce que les remontées du terrain liées à la préparation de la rentrée scolaire sont préoccupantes.
Les mesures sont d'une telle ampleur que la GRH qui en découle va poser problème.

Dans quelles conditions seront réaffectés ces personnels ? Un certain nombre d'entre eux, ne retrouveront pas à la rentrée prochaine un poste équivalent à la fonction exercée jusqu'à maintenant.

C'est le cas notamment des PLP, des collègues de STI, des enseignants spécialisés dans le 1er degré.

Quand le nombre de suppressions d'emplois se chiffre par centaine pour les PLP dans des disciplines professionnelles très spécialisées, ou quand les enseignants de STI sont ciblés encore plus cette année dans les fermetures de postes, que va-t-il se passer ? Que vont devenir ces collègues ? Que sera –t-il prévu pour eux ?

Quand le nombre d'enseignants option G est supprimé par dizaines dans un département, comment vont-ils être réaffectés, sur quel type de poste puisqu'il n'ya plus rien de libre correspondant à leur mission ?

Pour les administratifs la situation est toute aussi inquiétante. La réorganisation des services, les suppressions d'emplois conduisent à des mutations quasi forcées .Ce sont majoritairement des personnels de catégories C qui sont touchés. Cela peut aussi conduire à un changement radical de mission voire de métier (je pense aux informaticiens).

Il appartient bien au CHS CT d'identifier et d'évaluer les facteurs de risques. Nous sommes en plein dans le sujet.

Le traitement GRH de ces réaffectations liées aux suppressions d'emploi ou réorganisation du service doit conduire à éviter les risques pour la santé mentale physique et sociale, risques qui pourraient être engendrés par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et relationnels.

Plusieurs dimensions peuvent être touchées suite à ces réaffectations :
- La fragilisation psychologique, la détresse qui peut en découler face à la brutalité des annonces de suppression, l'absence de propositions de postes négociées
-Le stress lié au manque de reconnaissance du travail lorsqu'il ya négation du métier, bouleversement de la mission effectuée
-La complexité d'une mission ou fonction pour laquelle ils ne sont pas préparés
-L'insécurité économique lié au déplacement forcé et au coût que cela engendre dans la vie de tous les jours.

Au-delà de la contestation de l'ampleur de ces mesures, nous nous adressons aujourd'hui à l'employeur qui a la responsabilité de protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Nous pensons qu'il est urgent et nécessaire de prévenir les risques professionnels dont nous venons de faire état.

Il nous semble donc nécessaire, que des préconisations soient envoyées aux responsables locaux en ce sens. Cela passe pour nous par plusieurs contraintes :

- le recensement des personnels concernés
- l'examen de chaque situation et le suivi dans la durée, dans l'instance adéquate qu'est la CAP
- Un accompagnement personnalisé visant à trouver la solution la plus humaine appropriée pour la réaffectation
- Un accompagnement professionnel adapté dans la durée en cas de changement radical de mission, fonction ou spécialité
- L'examen d'aides financières en cas de déplacement important
- Un rendu compte au CHS CT local puis un bilan au CHS CT ministériel des mesures prises pour protéger ces salariés.

Nous demandons qu'au sortir de ce CHS CT un certain nombre d'engagements soient pris en ce sens.

Je ne peux terminer cette intervention sans aborder la prévention des risques liés à l'organisation du travail des stagiaires.
Nous avons lu avec attention le rapport de la cour des comptes rendu public hier.
.
Ce rapport est édifiant sur la charge de travail, la pénibilité qui a découlé des choix opérés.
Nous vous rappelons que dans un précédent CHS, le 16 juin, nous avions déposé une alerte à ce sujet. C'est dans le compte rendu que vous nous avez demandé d'approuver.
Nous vous avions alerté sur l'impact de l'organisation du travail imposé à la majorité des stagiaires, sur leur santé.
Nous vous avions joint des témoignages en ce sens.
Notre alerte visait à ce que des préconisations soient prises à la rentrée 2011 pour ces personnels.
Dans la réponse que vous nous avez transmise fin août, vous donnez des chiffres sur l'accueil, l'encadrement, la formation et l'organisation du travail contredisant les motifs de notre alerte.
Le rapport de la cour des comptes, basé sur votre propre bilan, confirme ce sur quoi nous vous avions alerté.
Il est nécessaire aujourd'hui qu'à ce CHS CT soit pris l'engagement d'une nouvelle circulaire pour la rentrée 2012, prenant en compte une réelle prévention des risques liés à l'organisation du travail des stagiaires.
Cela passe pour l'Unsa par un autre choix concernant leur affectation, un temps de formation organisé régulièrement sur le temps de service, des tuteurs formés comme dans le premier degré.
Nous demandons que ce projet de circulaire soit présenté à un prochain CHS CT en avril/mai au plus tard.

Pour ces personnels nous demandons également que des préconisations soient envoyées aux recteurs afin que les stagiaires soient protégés