

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

COMPTE RENDU DE LA SEANCE DU 3 AVRIL 2018

Président :

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

Représentants des organisations syndicales :

- Membres titulaires :
 - Mme Françoise Bonnet, lycée Jacques Brel (FSU)
 - Mme Isabelle Cert, lycée Germaine Tillion (UNSA)
 - M. Dan Helmlinger, collège Frédéric Mistral à Feyzin (UNSA)
 - Mme Maud Rouvière, collège François Truffaut à Rive de Gier (FSU – secrétaire du CHSCTA)
 - M. Dominique Sénac, lycée Chaplin Becquerel à Décines (FO)
 - M. Alfred Zami, lycée Chaplin Becquerel à Décines (FSU)

- Membres suppléants :
 - Mme Sylvie Caron, école le Mont Blanc (UNSA)
 - M. Nicolas Fournier, école Chappe à Saint-Etienne (FO)
 - Mme Cécile Prothon, cité scolaire René Pellet (FSU)
 - Mme Laure Tomczyk, collège Daisy Georges Martin à Irigny (FSU)
 - Mme Nathalie Valence, lycée Parc Chabrières à Oullins (FSU)

Assistaient également à la réunion :

- M. Daniel Bousquet, inspecteur santé et sécurité
- Mme Bernadette Gérard, conseillère de prévention académique (CPA)
- Mme Isabelle Janin, conseillère technique de service social
- Mme Florence Josseron, conseillère de prévention départementale (CPD) à la DSDEN de l'Ain
- Mme Judith Méjean, conseillère de prévention départementale (CPD) à la DSDEN du Rhône
- M. Jean-Luc Poumarèdes, secrétaire général de la DSDEN de la Loire

Le DRH ouvre la séance à 14 heures.

Il est convenu d'un commun accord de terminer la séance à 17 heures.

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

- Déclaration liminaire de la FSU :

« Les membres du CHSCTA constatent que le nombre de signalements continue à augmenter. Les réformes tous azimuts lancées dans l'éducation nationale dans le premier et le second degré, ajoutées à la diminution du nombre de personnels adultes formés, entraînent une souffrance au travail sans cesse croissante. Les personnels ont d'ailleurs confirmé ce point lors de l'action du 22 mars 2018.

1- Le suicide

Depuis février 2017 nous déplorons douze suicides et deux tentatives de suicide dans l'académie. La FSU a été informée le jeudi 29/03/2018 d'une tentative de suicide d'un personnel enseignant d'un lycée professionnel. Les élus de la FSU réclament l'ouverture d'une enquête sur ce point. Pour cette raison, la rédaction du protocole doit être terminée et validée de toute urgence. Par ailleurs, un guide d'entretien et d'enquête doit également être élaboré en GT très rapidement, afin de mener l'enquête et les entretiens dans le dernier établissement concerné.

2- Les infirmières

La FSU se satisfait de la publication au BIR numéro 23 du 26/03/2018 du recrutement des infirmiers.res en santé au travail. Pour autant, ce statut est inexistant dans l'Education Nationale. La création d'un corps et postes de titulaires, pour ces nouveaux personnels est-elle envisagée ? Quelle formation est prévue pour les personnels titulaires recrutés en interne ? Sur quels moyens seront rétribués ces personnels ?

3- La communication

La FSU se félicite des avancées proposées en terme de communication en direction des personnels sur les visites. Il apparaît tout de même la nécessité de transmettre directement l'information sur l'instance CHSCT et registres pour tous les personnels dès la prérentrée. Ce rôle de communication est dévolu aux assistants de prévention des établissements scolaires ou à défaut par le chef d'établissement. Il est urgent de demander à chaque chef d'établissement de nommer un assistant de prévention. Nous ne comprenons absolument pas pourquoi le département de la Loire n'a toujours pas un conseiller départemental de prévention nommé.

Nous avons alerté le secrétaire du CHSCTM sur l'état dégradé des services santé et sécurité au travail de l'académie de Lyon.

4- Comité de pilotage

La FSU a participé activement au comité de suivi dans le cadre de la formation action animée par l'ARACT. Elle déplore la position et l'attitude de principe de certains membres du comité de pilotage réuni le 23 mars remettant en question le travail collectif des instances du comité de suivi. Il s'agit d'une atteinte manifeste aux conditions du dialogue social dans cette instance.

5- La formation syndicale

Depuis juillet 2017, il a été acté que le coût de la formation pour les membres du CHSCT sera assumé par l'employeur conformément à la circulaire du 24/07/2017. A ce jour, nous ne savons toujours pas qui instruit les demandes de formation, qui comptabilise les crédits de financement.

6- Commission qualité de vie au travail

Maintenant, la commission QVT se trouvant dans une impasse depuis plus d'un an, la FSU réclame la possibilité de continuer le travail avec d'autres modalités afin que ce travail puisse servir à améliorer la vie au quotidien dans les établissements, tel qu'est son but initial.

D'autre part la FSU souhaite une modification de l'ordre du jour. »

FO ne présente pas de déclaration liminaire mais rappelle sa demande d'enquête du CHSCTA auprès de Madame la rectrice et de la CPA suite à la tentative de suicide d'une enseignante dans un lycée professionnel. FO souhaite donc que l'ordre du jour soit modifié afin que cette situation soit abordée et qui plus est dans les premiers points de la réunion. Par ailleurs, FO se déclare globalement d'accord avec le contenu de la déclaration liminaire de la FSU.

Le DRH partage l'idée de terminer rapidement la procédure d'enquête suite à un suicide ou à une tentative de suicide d'un personnel. Il rappelle que l'article 53 du décret n°82-453 mentionne que le CHSCT procède à des enquêtes à l'occasion d'un accident du travail ou d'un accident de service. Si le lien entre le travail et les suicides précédents évoqués en CHSCT était loin d'être évident il lui semble que pour le dernier cas évoqué, et au regard des éléments connus, l'enseignante était en situation de fragilité professionnelle.

Concernant les infirmiers, le DRH explique que les missions de ces derniers concernent les élèves mais également les personnels, contrairement aux médecins scolaires. Il invite les membres du CHSCTA à relire l'article 2 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 portant dispositions statutaires communes aux corps d'infirmiers de catégorie A des administrations de l'Etat. Il précise que le traitement des titulaires qui seront éventuellement nommés sur l'un des 3 postes ouverts se fera sur la base de la grille indiciaire de leur corps et que la rémunération des contractuels se fera sur la base d'un indice légèrement inférieur à celui des titulaires. L'annonce a été publiée au BIR, à la BIEP et à Pôle Emploi afin d'élargir le vivier.

Concernant l'information des personnels sur les CHSCT, le DRH trouve que l'idée d'une diffusion généralisée d'outils destinés à faire connaître l'instance serait une bonne chose.

Concernant le comité de pilotage animé par l'ARACT (COPIL), il rappelle qu'il n'assistait pas à cette réunion mais qu'enlever les aspects non réglementaires du projet de guide des bonnes pratiques lui paraît une évidence

La secrétaire du CHSCTA déplore qu'une phrase entière portant sur les mesures de prévention ait été enlevée en COPIL en raison d'une position de principe de la part des membres qui en ont fait la demande. Elle annonce qu'elle proposera une reformulation de cette phrase ultérieurement.

Le DRH ne voit pas d'inconvénient à revenir effectivement ultérieurement sur ce point. Il rappelle que l'ISST avait indiqué en séance plénière du CHSCTA qu'un CHSCT n'avait pas dans ses prérogatives le suivi des suggestions faites aux structures visitées. Il constate que l'expérience a d'ailleurs montré qu'un chef d'établissement pouvait refuser tout retour à ce sujet.

Concernant l'enquête « qualité de vie au travail » (QVT), il propose d'y revenir au cours de la réunion puisque ce point est prévu à l'ordre du jour. Il annonce d'emblée que ce sujet s'avère assez compliqué.

Concernant la demande de prise en charge financière d'un congé formation par plusieurs membres de CHSCT, le DRH conseille à la FSU de lui transmettre au plus vite la demande concernant la formation prévue les 16 et 17 mai 2018 afin de respecter le délai réglementaire.

La CPA explique qu'elle a réalisé un projet de formulaire de demande, une procédure et un tableau de suivi pour gérer ce dispositif. Ces derniers n'ont pu être finalisés faute de temps. Elle conseille d'adresser cette demande en fournissant les informations précises prévues par le décret n° 2016-1403 du 18 octobre 2016 relatif à la formation des membres représentants du personnel des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Concernant la nomination d'un CPD dans la Loire, le secrétaire général de la DSDEN de la Loire rappelle que la CPD a fait valoir ses droits à la retraite le 31 décembre dernier. Il précise qu'un recrutement est en cours, qu'il n'est pas aisé car il se fait en cours d'année et qu'il est difficile de trouver un profil adéquat. L'IA DASEN et lui-même espèrent pouvoir nommer une personne à ce poste au plus tard le 1^{er} septembre 2018.

Il ajoute que les travaux du CHSCTD se poursuivent malgré l'absence d'un CPD et que les réunions de CHSCT se tiennent également. Concernant les visites de site, il ajoute qu'elles sont prévues sur l'ensemble de l'année civile 2018 et non jusqu'à juin 2018. Quant aux rencontres avec le nouveau secrétaire de CHSCT, il informe les membres du CHSCTA qu'elles ont lieu de façon régulière.

La FSU souhaite revenir sur le recrutement en cours d'infirmiers de santé au travail. Elle réaffirme son soutien à cette mesure. Elle s'interroge néanmoins sur la création ou pas d'un corps spécifique. Elle constate que les infirmiers scolaires ne sont pas suffisamment nombreux, notamment dans l'Ain. Aussi, elle s'interroge sur la fuite possible d'infirmiers scolaires vers des postes d'infirmiers de santé au travail et sur les moyens financiers attribués pour ces postes. La FSU demande si les moyens financiers sont issus du BOP 230 prévu pour les infirmiers devant élèves ou d'une ligne budgétaire dédiée à la médecine de prévention des personnels.

Le DRH confirme qu'il n'y a pas de corps spécifique pour les infirmiers de prévention. Il constate par ailleurs qu'il y a suffisamment d'infirmiers affectés dans l'académie pour qu'il ne soit pas problématique d'en affecter trois à des missions de prévention en faveur des personnels.

Le DRH demande à la FSU de présenter ses propositions concernant le changement de l'ordre du jour prévu.

Après discussion l'ordre du jour retenu in fine est le suivant :

1. Approbation du projet de compte-rendu de la réunion du CHSCTA du 2 février 2018
2. Calendrier annuel des réunions du CHSCTA
3. Point sur les travaux du groupe de travail portant sur la prévention du suicide et échanges sur une situation de tentative de suicide
4. Point d'étape sur l'enquête QVT
5. Formation-action « visites de CHSCT »

A la demande des organisations syndicales la question des registres jugée moins prioritaire sera traitée lors de la prochaine réunion du CHSCTA.

1. Compte rendu de la réunion du CHSCTA du 2 février 2018

Le compte-rendu est modifié en séance.

Le DRH porte l'adoption du compte-rendu ainsi modifié au vote. Ce dernier est voté à l'unanimité (cf. publication du document validé sur le site académique).

2. Calendrier annuel des réunions

Le DRH rappelle que la prochaine réunion du CHSCT a été programmée le 15 mai 2018 en début d'année scolaire. A la demande de la FSU, il est proposé de la reporter. La date du 4 juin est pressentie comme la date la plus favorable à la tenue de cette réunion.

FO ne souhaite pas que la date du 4 juin soit entérinée en séance car des épreuves anticipées d'examen dans les lycées professionnels pourraient avoir lieu à cette date.

Le DRH propose que la date de la prochaine réunion du CHSCTA soit conservée avec en date de repli le 4 juin, en attendant de connaître le calendrier de ces épreuves.

3. Le point sur les travaux du GT « prévention du suicide »

La CPA précise que le groupe de travail s'est réuni une nouvelle fois depuis la dernière réunion du CHSCTA. Ce dernier a répondu à la commande du CHSCTA en complétant le début du protocole. Les étapes d'une démarche de conduite d'enquête de CHSCT et les principes à respecter ont en effet été ajoutés. Le groupe de travail s'est inspiré du « Vademécum en matière de risques psychosociaux » réalisé et publié par le ministère de l'Education nationale, en particulier les fiches 11 et 12 portant sur l'enquête et le suicide (http://cache.media.education.gouv.fr/file/2016/76/6/VademecumRPS_640766.pdf), ainsi que le guide de l'INRS « Enquêtes suicide » (référence ED 6125).

La CPA présente le projet de protocole ainsi complété.

La FSU propose de modifier l'étape 3 du projet de protocole en ajoutant la référence à un guide d'entretien préétabli. Pour la FSU le projet de protocole pourrait être ainsi d'ores et déjà adopté en l'état.

La CPA précise qu'une grille d'entretien doit toujours être adaptée au contexte et aux interlocuteurs.

Le DRH propose de demander au groupe de travail d'élaborer une grille d'entretien préétablie adaptable en fonction des cas rencontrés.

Pour l'ISST la formulation qui sera retenue ne doit pas enfermer la délégation dans l'utilisation d'un outil standard mais doit préciser que cet outil sera ajusté en fonction de chaque situation.

Selon FO toutes les méthodes préconisées sont avant tout souples et adaptables.

Après débat la formulation suivante est retenue : « Elle élabore une trame d'entretien à partir d'un modèle préétabli et adaptable pour réaliser les entretiens. »

La CPA poursuit la présentation des travaux du groupe de travail. Elle évoque les dispositifs mis en place par les DSDEN en cas d'évènement traumatique.

Le groupe de travail a constaté que ces dispositifs prenaient rarement en compte l'accompagnement des personnels après un évènement traumatique. La priorité va à l'accompagnement des élèves dont ils ont la charge. Au cas par cas il arrive que la « cellule d'écoute » interne mise en place pour les élèves soit proposée aux personnels. Cette cellule est constituée de professionnels médico-sociaux de l'Education nationale qui n'ont pas

l'habitude de travailler avec les personnels et ne sont parfois pas formés pour cela (infirmiers, assistants sociaux, médecins scolaires, psychologues de l'Education nationale). Certains ont fait part de leurs difficultés à ce sujet. En ce qui concerne la demande d'enquête du CHSCTA portant sur la dernière tentative de suicide la CPA préconise qu'elle ait lieu après la phase durant laquelle le personnel aura bénéficié d'un temps d'écoute. Les personnels concernés ont été informés de la possibilité d'être reçus individuellement par un médecin de prévention ou une psychologue du travail et d'être reçus par petits groupes par une psychologue du travail et une conseillère en ressources humaines. D'une manière générale le personnel peut répondre avec moins de stress aux questions d'une délégation une fois que cette phase d'écoute a eu lieu. Il y a selon elle un ordre dans lequel il est préférable que les choses se déroulent.

La secrétaire du CHSCTA complète cette présentation des travaux en faisant part de son constat d'un manque important d'outils et de lien entre les services, y compris entre les services de santé. Ces manques doivent être comblés selon elle mais ils ne sont pas du ressort du CHSCT et ne doivent en aucun cas être un obstacle à la réalisation d'une enquête ou à la transmission des informations préalables à celle-ci. Elle déplore par ailleurs que la communication soit si compliquée, notamment concernant les remontées du niveau départemental au niveau académique, et déplore que le groupe de travail opère sur un terrain où il y a tant à faire et à différents niveaux. Elle propose que le groupe de travail se penche ultérieurement sur l'accompagnement des personnels après un événement traumatique. Elle conclut en demandant que le protocole soit mis au vote car elle considère qu'il est suffisamment complet, qu'il est de toutes les façons plus opérationnel que le protocole actuellement en vigueur, et qu'en l'état il permet donc au CHSCT de travailler.

Le DRH rappelle qu'il est normal que les DSDEN gèrent prioritairement la prise en charge des élèves. Selon lui les personnels ne sont néanmoins pas laissés de côté. Il précise que les médecins de prévention expliquent que les personnels ayant vécu un événement traumatique ont souvent davantage besoin d'une prise en charge à moyen voire long terme que dans les moments suivant la survenue de l'évènement traumatique.

L'UNSA demande si les rendez-vous ont été pris avec la psychologue suite à la dernière tentative de suicide.

La CPA répond qu'elle ne sait pas si des dates ont été arrêtées. Elle sait par contre que la psychologue a communiqué des dates à la proviseure afin que des rendez-vous puissent être fixés.

La FSU rapporte les propos tenus par la psychologue du travail lors de la dernière réunion du groupe de travail : « *Ce n'est pas de ma mission d'intervenir. Il me faut un ordre de mission pour le faire.* »

La CPA précise que sa collègue évoquait à ce moment-là l'intervention de la cellule d'urgence médico-psychologique (CUMP), cellule placée sous la responsabilité de l'agence régionale de santé et mobilisée de suite après un événement traumatique empêchant un établissement de fonctionner. Elle ne peut et ne doit en effet se substituer à elle. Par contre elle peut intervenir en soutien pour les personnels de manière individuelle ou collective après la venue de la CUMP ou lors d'évènements ne nécessitant pas la mobilisation de l'urgence médico-psychologique.

La conseillère technique assistante sociale confirme qu'il y a des améliorations à apporter en terme d'organisation entre tous les intervenants susceptibles d'être sollicités après le suicide ou la tentative de suicide d'un personnel. Selon elle, ce travail n'est pas du ressort du groupe de travail.

La secrétaire du CHSCT propose que la phrase suivante soit ajoutée au protocole : « *La délégation intervient dans un délai raisonnable permettant aux services concernés d'intervenir...* ».

FO s'y oppose car chaque cas de suicide ou d'accident grave est un cas particulier et se fixer une contrainte de timing reviendrait à conduire la délégation à passer à côté d'un élément clef de compréhension de l'évènement. FO ajoute que la mémoire d'évènements précis se perd au fil du temps et qu'un fait insignifiant par lui-même mais conjugué à d'autres peut contribuer à déclencher un problème. Plus une enquête est menée tardivement, plus la délégation risque de passer à côté de faits importants. FO ajoute qu'il n'est pas envisageable non plus de se précipiter au risque d'effrayer les équipes et qu'un juste équilibre doit être trouvé.

L'UNSA s'interroge sur l'évaluation d'un temps dit raisonnable.

FO porte à la connaissance du CHSCTA les retours dont il a connaissance par des enseignants du lycée : un sentiment de culpabilité d'avoir laissé seule leur collègue avec ses difficultés et le fait qu'ils se considèrent également en difficulté avec les élèves. Pour FO les personnels ne doivent pas culpabiliser car la responsabilité de cette situation ne leur incombe pas. D'autre part, FO considère qu'un enchaînement d'évènements doit être mis en évidence sans plus tarder afin que l'institution apporte des réponses aux enseignants.

Le DRH rappelle que ce n'est pas le but d'une enquête de CHSCT. L'objectif d'une enquête est d'analyser la situation pour construire des mesures de prévention afin d'éviter la répétition d'un tel acte. Il n'est par conséquent pas urgent de mener cette enquête. Par contre, pour lui il est urgent de savoir si l'enseignante va reprendre ou non ses cours.

FO répète que plus le CHSCT attendra pour mener son enquête plus des faits lui échapperont.

Pour le DRH l'urgence pour l'administration est de savoir comment traiter la situation de cette enseignante aujourd'hui, notamment dans l'hypothèse où elle envisagerait de reprendre son service. Selon lui ce traitement ne peut être concomitant au déroulement d'une enquête de CHSCT.

Pour la FSU il y a 3 choses urgentes à traiter : en premier lieu le soutien psychologique des personnels, en second lieu l'enquête et enfin le traitement de la situation de cette collègue, traitement qui n'est pas du ressort du CHSCT.

Le DRH n'est pas d'accord avec la FSU sur cette priorisation des urgences. Il n'est pas possible de traiter la situation d'un agent qui vient de faire une tentative de suicide en dernier dans l'ordre des priorités. L'inquiétude du moment concernant la situation évoquée porte sur les risques de mise en danger de l'enseignante en cas de reprise des cours.

Selon l'UNSA la question de fond à poser est « *à quel moment précis le CHSCT pourra intervenir ?* » car elle craint que cette intervention ne soit reléguée à une date éloignée.

Le DRH ne peut indiquer une temporalité précise. Il rappelle qu'un accompagnement psychologique a été proposé et trouve la formulation qui a été suggérée à ce titre par la secrétaire du CHSCTA pertinente. Il précise que l'enquête n'est pas mise en place pour résoudre la situation présente mais pour prévenir d'autres situations similaires qui pourraient se produire. Elle n'est par conséquent pas urgente.

FO demande que l'on interroge d'autres institutions qui ont déjà mené des enquêtes de CHSCT. Selon FO une délégation ne doit pas se rendre de suite in situ mais pas au-delà de 3 mois.

L'UNSA a le sentiment qu'il y a beaucoup d'intervenants différents sollicités et ne souhaite pas que le CHSCT soit le dernier à s'emparer du problème.

Pour le DRH il n'y a pas de concurrence et il n'est pas nécessaire de mener l'enquête rapidement.

L'UNSA déplore ce manque de visibilité à court terme et craint que l'enquête ne se fasse jamais dans de telles conditions.

Pour le DRH il y a deux temps : d'abord la prise en charge des personnels et ensuite l'enquête du CHSCT.

Pour la FSU l'enquête n'est pas seulement menée pour les situations à venir. Le fait déclencheur de la situation étudiée sera peut-être connu lors de l'enquête et cela aura des répercussions sur la situation présente. La FSU ne récuse pas l'existence d'une temporalité mais considère qu'elle doit être adaptée à chaque situation.

L'UNSA propose de se fixer pour objectif de mener l'enquête avant la fin de l'année scolaire.

La secrétaire du CHSCTA attire l'attention de tous sur la nécessité de différencier la situation évoquée du protocole lui-même. La temporalité pourrait être selon elle l'année scolaire afin d'être assuré de pouvoir rencontrer les personnes présentes lorsque l'évènement s'est déroulé.

Le DRH partage l'idée de progresser sur la prévention du suicide car les signalements sont récurrents. Il rappelle que ce chantier a été ré-ouvert l'an dernier et que le CHSCT a beaucoup progressé en se dotant d'un protocole plus opérationnel. Il souhaite cependant que le CHSCT appréhende ces situations avec prudence. Il n'est pas question pour lui de malmenager des personnels qui viennent de vivre une situation traumatisante. Il pense que la question la plus importante n'est pas quand se déroulera l'enquête mais plutôt comment elle va être menée. Il est par conséquent indispensable d'avancer sur la rédaction d'une trame d'entretien.

La FSU demande que le protocole soit validé, que la rédaction de la trame soit actée et que la composition de la délégation soit déterminée.

Le DRH ajoute que le protocole doit être complété et qu'il est important de savoir qui rencontrer.

FO demande qui va interroger d'autres institutions afin de savoir comment elles fonctionnent en pareil cas.

Le DRH répond que les membres du groupe de travail sont en train de le faire.

La CPA précise qu'elle a recensé plusieurs documents importants issus d'autres administrations et qu'elle a également recueilli des informations de la part d'académies qui ont déjà mené ce type d'enquête. Le groupe n'a pas encore eu le temps d'aborder ces contenus mais le fera lors de ses prochaines réunions.

Le DRH propose d'en venir à la validation du protocole avec la modification proposée en plénière. Il s'interroge néanmoins sur l'avis des CHSCTD. Il tient à ce qu'il y ait un seul protocole dans l'académie.

La CPA rappelle qu'elle avait sollicité l'avis des secrétaires généraux avant la dernière réunion du CHSCTA sur la première partie du protocole et qu'il n'y avait pas eu unanimité sur le contenu. Le désaccord portait semble-t-il sur les suites à donner à une demande d'enquête du CHSCT.

Le DRH rappelle que la réglementation impose la mise en œuvre d'une enquête lorsqu'elle est votée en CHSCT.

La CPD du Rhône confirme que l'IA DASEN et la secrétaire générale étaient d'accord sur la formulation proposée.

Le secrétaire général de la Loire confirme également l'aval de l'IA-DASEN et le sien sur le contenu du protocole.

Le DRH porte au vote le protocole, en espérant qu'il soit également adopté par les 3 CHSCTD afin d'avoir une procédure lisible.

Ce dernier est voté à l'unanimité (cf. publication du document validé sur le site académique).

Le DRH suggère que le groupe de travail continue rapidement ses travaux et rédige une trame préétablie permettant de mener des entretiens lors d'une enquête en s'appuyant sur les productions évoquées précédemment.

La secrétaire du CHSCTA demande que soit définie la constitution de la délégation et le calendrier.

La CPA cite le contenu de l'article 53 du décret 82-453 du 22 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique : « *Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant des organisations syndicales siégeant au comité. Le médecin de prévention, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation.* »

Pour cette première enquête le DRH souhaite que la délégation soit la plus restreinte possible.

Sachant que les 3 syndicats sont représentés au groupe de travail la CPA suggère que des membres participant à ce groupe puissent contribuer à cette première enquête car ils auront bénéficié d'une réflexion approfondie sur le sujet et d'une préparation à la mise en œuvre d'une enquête.

FO demande à faire partie de la délégation car l'enseignante concernée est membre de son syndicat. D'autre part FO affirme que partout ailleurs le syndicat qui alerte est représenté dans la délégation.

La CPA répond que cette condition n'est pas mentionnée par la réglementation.

Le DRH regrette que l'affichage soit plus important que l'objectif de l'enquête.

L'UNSA propose qu'il y ait au moins un représentant du personnel pour chaque syndicat présent au CHSCTA.

La FSU demande pour cette première enquête de faire confiance au groupe de travail et de lui confier la désignation d'un membre en son sein. La FSU rappelle que le groupe est une émanation du CHSCTA et qu'un petit effectif permettrait à la délégation d'être plus efficiente.

Le DRH est d'accord avec cette proposition qui permet au CHSCT d'acquérir des compétences progressivement. Une délégation de 4 personnes (le président et un représentant de chaque syndicat représenté au CHSCT), si l'on exclut les 3 membres techniques cités dans le décret, est trop imposante selon lui dans le cadre d'un entretien. Il ajoute que même dans le cadre d'un jury de concours cela ne se fait pas. L'équilibre des parties ne serait pas respecté et cela lui paraît pas respectueux des agents qui seront auditionnés. Un effectif de deux personnes est selon lui amplement suffisant pour rencontrer un personnel en situation de fragilité.

L'UNSA abonde dans le sens de la demande de FO. Pour l'UNSA le groupe de travail existe à un instant donné seulement et le protocole devra perdurer sans lui. Elle entend la nécessaire protection pour la première enquête menée mais pense qu'un représentant par syndicat ne constitue pas un effectif « exorbitant » et qu'au contraire il permettra de gagner en efficacité. L'UNSA redoute qu'il n'y ait ensuite qu'un seul représentant syndical pour toutes les autres enquêtes.

Le DRH précise que lors des enquêtes suivantes le CHSCT aura acquis une expérience et l'effectif pourra alors être revu.

L'UNSA maintient que chaque organisation syndicale doit pouvoir participer à cette délégation.

Le DRH rappelle que le CHSCT n'est ni un comité technique, ni une commission administrative paritaire : un secrétaire y est élu par ses pairs pour les représenter et un représentant du personnel ne siège pas uniquement au nom de son organisation syndicale. A certains moments ce secrétaire participe à des travaux hors séance plénière au nom de tous les représentants du personnel.

Le DRH clôt le débat afin de pouvoir aborder les points suivants prévus à l'ordre du jour dans le temps imparti convenu en début de séance.

4. L'enquête « Qualité de vie au travail » (QVT)

La CPA explique la méthodologie qu'elle a utilisée afin d'obtenir des résultats exploitables pour chacune des 4 thématiques du questionnaire. 3 737 agents ont répondu au questionnaire. Le taux de participation a été de 37 %. L'enquête en ligne a duré un mois. Elle a été clôturée le 10 mars 2017 et a été diffusée sur les bassins suivants : Ain Ouest, Loire Centre et Lyon Nord.

Elle présente les documents produits de manière synthétique car les membres du CHSCTA ont eu connaissance de ces informations par le biais de leurs 4 représentants siégeant au sein de la cellule de prévention. Elle rappelle qu'en juin dernier cette cellule de prévention avait demandé un travail supplémentaire à la DPS et à la CPA : calculer les scores obtenus par chaque structure item par item, les transmettre à chaque responsable accompagné des scores moyens des structures de même type et leur transmettre également les résultats globaux présentés en séance sans la partie comparative jugée discriminante.

La CPA précise que cette demande a été difficile à satisfaire car extrêmement chronophage. En effet, le rectorat n'est pas doté d'un outil de traitement statistique performant et les données de près de 100 structures relevant d'une typologie différente ont dû être traitées au cas par cas entre début décembre et fin février (circonscriptions, LGT, LP, CLG, SEGPA, CIO, DSDEN, inspections, EREA).

La transmission des données a d'autre part été individualisée : un courriel a été adressé par le pôle RH à chaque responsable de structure avec en pièces jointes un courrier de la rectrice l'invitant à informer son équipe de ces résultats et à en débattre avec elle, les résultats de la structure, la moyenne des résultats de structures identiques présentée de deux manières différentes (item par item ainsi que par thématique) et les résultats globaux. Les conseillers de prévention départementaux étaient en copie de chaque envoi. Les résultats des structures de chaque département ont été adressés sous format papier à chaque IA-DASEN, accompagnés d'un courrier de la rectrice l'invitant à traiter les situations laissant penser qu'il y avait des risques psycho-sociaux en lien avec le DRH.

La CPA complète cette présentation en précisant que le courrier attirait l'attention des IEN, chefs d'établissement et directeurs sur le fait que des résultats n'étaient significatifs que lorsque le taux de participation et l'effectif des répondants étaient suffisamment conséquents. Le taux de participation était d'ailleurs mis en évidence sur la première page du document de présentation des résultats de chaque structure afin d'être bien pris en compte dans l'analyse des données.

Le DRH remercie la CPA pour cette présentation.

La FSU demande si ces résultats ont été présentés aux personnels.

La CPA répond qu'il est trop tôt pour poser la question à chaque responsable.

La FSU s'étonne que le personnel de l'établissement qui a fait l'objet d'une visite du CHSCTA le 6 mars n'ait pas évoqué les résultats de cette enquête.

La CPA répond que cela n'a rien de surprenant car les résultats venaient d'être transmis à la proviseure pendant les congés scolaires fin février. Elle ajoute que la comparaison des résultats obtenus en février 2017 à ceux de l'enquête préalable à la visite de CHSCT qui s'est déroulée en février 2018 met en évidence une évolution positive, évolution confirmée par la visite sur place.

La FSU constate que les résultats d'un autre établissement visité l'an dernier et ayant participé à cette enquête correspondent également bien à la réalité constatée lors de la visite.

La CPA précise que la cellule de prévention a validé la méthodologie de cette enquête QVT au vu de ce qui est connu des structures et des tests statistiques pratiqués. Ce travail fastidieux nécessite une automatisation statistique avant d'être déployé. Le secrétaire général en a fait la demande à la DPS. A l'heure actuelle la DPS n'a pu la mettre en place.

Le secrétaire du CHSCTA souhaite connaître la suite qui va être donnée à cette expérimentation en tenant compte du frein technique évoqué.

Le DRH répond que la priorité est de traiter ce qui ressort de cette enquête. Des représentants de chacun des 3 bassins vont être réunis afin de vérifier que tout le monde fait la même lecture des résultats. Des contacts vont être pris avec les responsables des structures identifiées comme présentant potentiellement des RPS. La cellule va ensuite de nouveau être réunie et une deuxième vague d'enquête va être déployée sur 3 autres bassins.

5. Formation-action visites de CHSCT

La CPA présente l'état actuel des travaux. Les 4 journées de formation de chacun des CHSCT sont programmées en mai et juin. Le comité de suivi constitué des secrétaires de CHSCT, des conseillers de prévention, d'une déléguée MGEN et de deux chargés de mission de l'ARACT Auvergne-Rhône-Alpes se sont réunis 4 fois entre novembre et avril afin de proposer de nouveaux outils destinés à améliorer les pratiques actuelles.

Les productions ont été réalisées en dehors de ces réunions.

La CPA présente la nouvelle version du questionnaire préalable aux visites. Elle explique que les secrétaires de CHSCT et les conseillers de prévention ont commencé par collecter toutes les remarques faites à propos des items induisant des réponses difficilement exploitables et ont ensuite proposé de nouvelles questions dans un ordre différent. Ils se sont réunis plusieurs fois pour cela et ont sollicité les avis des personnes ayant l'habitude de participer aux visites.

La FSU propose de nouvelles modifications au questionnaire.

Les modifications demandées sont apportées en séance à la nouvelle version du questionnaire ainsi adoptée (cf. document annexe téléchargeable sur le site de l'académie dans la rubrique « santé et sécurité au travail »).

La CPA transmettra cette toute dernière version à la DPS afin qu'elle puisse être testée lors des prochaines visites de CHSCT. Elle précise que cette version est amenée à évoluer en fonction de l'usage qui va en être fait.

Le DRH rappelle l'intérêt d'utiliser tous le même questionnaire. Cela permet d'agglomérer les résultats et d'avoir ainsi une vision académique des tendances transversales. Aussi, il alerte sur la nécessité de ne pas le faire évoluer constamment afin de pouvoir collecter ces données statistiques.

La CPA présente ensuite le travail réalisé en terme de communication sur les visites de CHSCT.

Un groupe de travail a été constitué. Il était composé de la secrétaire du CHSCT, de la déléguée MGEN (le co-financement de cette formation est assuré par la MGEN), de l'apprentie secrétaire de la CPA et de la CPA. Il s'est réuni deux fois.

Elle précise que le groupe de travail a recensé par la même occasion des affiches utilisées par d'autres académies présentant le CHSCT. Le travail demandé en liminaire pourra s'appuyer sur ces documents. Les affiches recueillies comportant des données nominatives elle préconise de préparer ces documents pour la période qui fera suite aux élections professionnelles prévues en fin d'année.

Elle poursuit en expliquant que l'expérience des visites avait montré une méconnaissance de l'objectif et du déroulement de ces visites par l'encadrement et les équipes. Certains personnels pensent recevoir une délégation de la commission de sécurité par exemple. Pour pallier ces malentendus, il a été décidé de créer une plaquette et une affiche présentant une visite de CHSCT. La réalisation de ces outils de communication a beaucoup mobilisé l'apprentie.

Le service communication a donné son aval pour la diffusion de ces supports sous réserve que les éléments graphiques respectent la charte graphique académique.

Ces outils de communication sont destinés aux chefs d'établissement, IEN, directeurs et équipes des structures visitées. Ils vont être transmis au responsable de la structure par le conseiller de prévention avant la visite pour diffusion et affichage. Le dépliant sera également envoyé par la DPS aux personnes sondées avant la visite. Une impression papier sera transmise par le conseiller de prévention aux écoles ne disposant pas d'imprimantes en couleur.

La CPA précise que ces documents ont été revus 18 fois afin de tenir compte des avis d'un maximum de personnes.

Les modifications demandées sur la forme sont apportées en séance à la nouvelle version du dépliant et de l'affiche ainsi adoptés (cf. documents annexes téléchargeables sur le site de l'académie dans la rubrique « santé et sécurité au travail »).

La CPA présente ensuite le « Guide des bonnes pratiques de visite de CHSCT ». Elle précise que les chargés de mission de l'ARACT l'ont élaboré en recensant le contenu des échanges qui ont eu lieu durant les réunions du comité de suivi.

Après débat, portant principalement sur le rôle du CHSCT après une visite, des modifications sont apportées sur le fond et la forme du document, Le DRH met au vote le guide ainsi modifié en séance.

La nouvelle version du guide est adoptée à l'unanimité (cf. documents annexes téléchargeables sur le site de l'académie dans la rubrique « santé et sécurité au travail »).

La CPA présente le déroulement d'une journée de formation type proposée par l'ARACT.

La FSU s'étonne que les participants aient reçu un questionnaire sur leurs attentes concernant cette journée alors qu'ils n'avaient pas le projet de programme.

La CPA a eu la même réaction et a interrogé les formateurs à ce sujet. Leur réponse fait référence à une procédure obligatoire qu'ils doivent utiliser dans un délai contraint. Pris par le temps le questionnaire aurait été envoyé pour respecter cette procédure.

La CPA détaille l'organisation de la journée en précisant qu'il a été demandé aux formateurs de faire une présentation courte des outils (ces derniers auront été envoyés préalablement à chaque participant et présentés en CHSCT), des apports sur la posture et les techniques d'entretien à adopter lors d'une visite (c'était la demande initiale), des références à des pratiques dans d'autres administrations et des mises en situation avec apports et débriefing. Le comité de suivi attend également de leur part une proposition de grille d'observation. Les conseillers de prévention et les secrétaires de CHSCT se sont engagés à leur transmettre des résultats d'enquêtes préalables pour servir de base aux mises en situation.

Le DRH constate que le guide rajoute des pratiques non prévues auparavant et craint que cela augmente considérablement la durée de la visite et la rende difficilement réalisable.

La CPA ajoute qu'une réunion du comité de pilotage a été demandée après les 4 jours de formation afin de faire un bilan.

Le DRH précise que le rectorat l'organisera, notamment par correction vis-à-vis de la MGEN, si l'ARACT ne l'organise pas.

La CPA présente ensuite le travail réalisé par les conseillers de prévention et les secrétaires de CHSCT sans l'ARACT sur l'actualisation du protocole des visites. Elle précise qu'il était nécessaire de le revoir pour prendre en compte l'évolution du vocabulaire (DDFPT, adjoint-gestionnaire, plans particuliers de mise en sûreté ...). La forme a été modifiée et des ajouts ont été faits en fonction des pratiques actuelles.

La CPA indique qu'elle envoie toujours ce protocole au chef de service de la structure visitée après le premier contact afin qu'il sache dans quel cadre et comment se déroulent généralement les visites. Ce dernier constate ainsi qu'il s'agit d'une pratique rodée et cela le rassure.

Le secrétaire général du CHSCT de la Loire demande des précisions sur le rajout de la présence d'un représentant de la collectivité territoriale sur le temps circonscrit à la visite des locaux.

Le DRH cite un exemple de visite où la présence d'un représentant de la Métropole de Lyon a été particulièrement intéressante.

Le secrétaire général du CHSCT de la Loire cite un autre exemple d'une visite d'école à laquelle le maire a été convié.

L'ISST trouve cette suggestion délicate car elle renvoie aux compétences des CHSCT de l'Education nationale et des CHSCT des collectivités territoriales. Intégrer un représentant du propriétaire surajoute à cette problématique. Il rappelle que les CHSCT de l'Education nationale sont là pour traiter les conditions de travail des personnels et se demande ce que le propriétaire a à voir avec les conditions de travail des personnels. Indirectement il comprend que la maintenance et l'entretien des locaux relevant de sa compétence il est intéressant qu'il soit là quand il y a des problèmes matériels insolubles liés à ces locaux et que ceux-ci rendent les conditions de travail des personnels difficiles. Néanmoins il explique que les différentes autorités ont beaucoup à construire ensemble pour poser des limites. Il y a actuellement plusieurs lectures avec des excès constatés d'une autorité ou d'une autre. Il faut selon lui se référer aux codes de l'Education et aux prérogatives du chef d'établissement. Les collectivités représentent l'autorité hiérarchique et le chef d'établissement l'autorité fonctionnelle. Le cadre, l'organisation et la sécurité au travail relèvent de la responsabilité du chef d'établissement pour les agents territoriaux. L'autorité hiérarchique ne peut certes l'ignorer. Cependant des passerelles et des outils sont nécessaires pour aborder ce sujet.

Le DRH indique que le coordinateur de la zone géographique qui avait été présent lors de la visite du CHSCTA à laquelle il faisait référence précédemment ne représentait pas un niveau politique de la collectivité. Ce technicien a expliqué des choses avec beaucoup d'expertise et c'était très intéressant pour la délégation.

La secrétaire du CHSCTA demande le report du vote du protocole à la fin de l'année car la formation va permettre selon elle de beaucoup échanger à ce sujet.

Elle informe par ailleurs le CHSCTA qu'une enquête à destination des personnels de l'Education nationale et portant sur les RPS est actuellement diffusée par le Conseil départemental de l'Ain. Il est même prévu que des intervenants extérieurs viennent rencontrer des personnels de l'Education nationale sur leur lieu de travail.

Le DRH clôt la séance et indique que le point prévu initialement sur les registres sera traité lors de la prochaine réunion du CHSCTA.

La séance est levée à 17 heures.

Fait à Lyon, le 4 juin 2018.

La secrétaire du CHSCTA

Le président de séance

Maud Rouvière

Bruno Dupont