

Avis émis par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
départemental de l'Ain

Réunion du 6 décembre 2016

Avis	Suites données par l'administration
<p>Avis n°1</p> <p>Par une circulaire ministérielle en date du 18 juillet 2016, Mme la Ministre a récemment insisté sur la mise en œuvre dans l'Education Nationale de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des RPS, et notamment du contenu du « Vademecum » réalisé par le CHSCT Ministériel. Ce document promeut, sous la forme de fiches, un certain nombre de retour d'expériences concernant des dispositifs de prévention des RPS mis en place dans les académies. Il mentionne en particulier, dans sa fiche n°7, à propos des visites d'établissements, un mode opératoire utilisé dans l'académie de Nice, incluant un « <i>bilan annuel de la mise en œuvre et du suivi des préconisations issues des visites réalisées, afin d'alimenter et d'améliorer la cartographie et la politique de prévention des risques professionnels</i> ». Cette modalité, qui s'inscrit dans les prérogatives réglementaires du CHSCT, correspond à une demande ancienne et récurrente des représentants des personnels du CHSCT de l'Ain, qui s'étaient jusque-là heurtés à un refus de l'administration. Sur la base du Vademecum, le CHSCT de l'Ain demande donc qu'un tel bilan puisse être dressé chaque année, et présenté en séance par l'employeur.</p>	<p>Les visites d'établissement font l'objet d'un compte rendu et de suggestions d'amélioration des conditions de travail qui sont présentés en séance du CHSCT, puis transmises au chef d'établissement ou à l'IEN de circonscription. Il leur appartient de s'en emparer et d'apprécier l'opportunité de la mise en œuvre des suggestions qui ont été émises.</p>
<p>Avis n°2</p> <p>Dans le cadre de la mise en place des exercices PPMS, une immense majorité des établissements scolaires de l'Ain se retrouvent confrontés à des difficultés matérielles, liées à l'absence de sonnerie spécifique pour prévenir personnels et élèves en cas d'événement majeur, à l'absence de financement des « mallettes PPMS », ou à des problèmes de sécurisation des accès à l'établissement. Le CHSCT de l'Ain demande que l'employeur sensibilise les collectivités territoriales, pour qu'un recensement exhaustif des besoins matériels et financiers puisse être effectué, afin de répondre à toutes les demandes, et afin de ne pas laisser directeurs d'écoles, chefs d'établissements et gestionnaires seuls face à leur collectivité propriétaire. En effet, le CHSCT de l'Ain rappelle que l'employeur est responsable de la mise en œuvre des PPMS (Avis du CHSCTM du 11 février 2016).</p>	<p>Elaborée en lien avec l'Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement, la circulaire interministérielle n°2015-205 du 25 novembre 2015, publiée au B.O.E.N. n°44 du 26 novembre 2015, a abrogé et remplacé la circulaire n°2002-119 du 29 mai 2002 portant création du PPMS face aux risques majeurs.</p> <p>Le code de la sécurité intérieure prévoit, dans le cadre de l'organisation générale des secours, que chaque personne publique ou privée prépare sa propre organisation de gestion d'un événement. Les établissements d'enseignement des 1^{er} et 2nd degrés font partie des établissements recevant du public (ERP) devant s'auto-organiser en cas d'événement majeur les affectant.</p> <p>Chaque établissement d'enseignement doit donc prendre en compte les risques auxquels il est exposé et déterminer les mesures nécessaires pour assurer la mise en sûreté des élèves et des personnels en cas d'accident majeur. Le dispositif doit être testé et validé par des exercices réguliers qui permettront son actualisation, en partenariat avec les services de secours locaux.</p> <p>En liaison avec les préfets, les services académiques sont fortement impliqués dans</p>

	<p>l'élaboration des plans particuliers de mise en sûreté (PPMS)</p> <p>Un guide national a été élaboré pour aider les chefs d'établissements et les directeurs d'écoles dans leur démarche. Ceux-ci peuvent également s'adresser à Mme Kieffer coordonnatrice académique et formatrice risques majeurs, et prendre appui sur le réseau des assistants et conseillers de prévention, ainsi que sur les correspondants sécurité pour les accompagner dans l'élaboration ou l'actualisation de leur PPMS.</p> <p>Il revient aux directeurs et aux chefs d'établissement, en s'appuyant notamment sur le diagnostic de sécurité, de faire remonter à la collectivité locale dont ils dépendent les difficultés matérielles liées à la sécurisation des locaux et à la mise en œuvre du PPMS.</p>
<p>Avis n°3</p> <p>Dans le cadre de la mise en place de la réforme du collège, la situation des enseignants dans les collèges de l'Ain semble malheureusement confirmer les grandes inquiétudes des organisations syndicales, exprimées lors des séances du CHSCTD01 des 7 mars et 3 juin 2016. La mise en place de nouveaux programmes à tous les niveaux, de nouveaux dispositifs, et de nouvelles méthodes d'enseignement, sans moyens supplémentaires, a entraîné une grande surcharge de travail : les personnels apparaissent très fatigués, leurs représentants sont inquiets pour leur santé physique et mentale, et semblent observer une recrudescence des arrêts maladie. Le CHSCT de l'Ain demande que l'employeur se penche sérieusement sur cette question, en examinant les indicateurs adéquats.</p>	<p>Une enquête sur la qualité de vie au travail sera lancée prochainement dans un bassin de chaque département de l'académie. Elle concernera dans l'Ain tous les personnels des collèges du bassin Ain Ouest.</p> <p>Un groupe de travail académique se réunira ensuite pour analyser les résultats de cette enquête. Il permettra une prise de distance nécessaire sur une réforme qui n'est installée que depuis la rentrée 2016 et apportera un éclairage sur l'impact de cette réforme sur les conditions de travail des personnels.</p>
<p>Avis n°4</p> <p>Le CHSCT de l'Ain considère que les personnels du 1er degré ne bénéficient pas actuellement de tout l'accompagnement nécessaire dans la mise en place des nouveaux programmes et du LSU. Il rappelle qu'à cette date, le LSU et le carnet de suivi en maternelle sont facultatifs.</p>	<p>Le livret scolaire unique mis en place par le décret 2015-1929 et l'arrêté du 31 décembre 2015 (BO du 21 janvier 2016) formalise le suivi du socle commun de connaissances de compétences et de culture. Ce livret entré en vigueur à la rentrée 2016 sera pris en compte pour l'attribution du nouveau DNB.</p> <p>Le LSU doit permettre le suivi des acquis de l'élève au cours de chacun des cycles, sur l'ensemble de la scolarité de l'élève à l'école élémentaire et au collège.</p> <p>Dans les écoles, l'année 2016-2017 constitue une année de transition au cours de laquelle les enseignants des écoles doivent s'approprier un outil technique appelé à évoluer en intégrant progressivement les fonctionnalités nécessaires. Les conseillers TICE sont mobilisés pour recueillir les problématiques qui remontent du terrain et répondre aux interrogations concernant la prise en main et l'utilisation du LSU. Une réflexion est en cours pour que des modules de formations soient inscrits au prochain plan départemental de formation.</p>

<p>Avis n°5</p> <p>Le CHSCT de l'Ain a pris connaissance de la convention pour l'école inclusive signée entre l'agence régionale de santé Auvergne-Rhône-Alpes et la Région académique Auvergne-Rhône-Alpes. Le CHSCT de l'Ain constate qu'en dépit des textes qui indiquent que le CHSCT doit être consulté dès lors qu'une mesure peut avoir des conséquences sur les conditions de travail ou la santé des personnels, il n'a pas été consulté à propos de cette convention. Il constate, qu'à sa connaissance, aucun des trois CHSCT académiques ni aucun des CHSCT départementaux de la Région académique Auvergne-Rhône-Alpes n'a été consulté. Le CHSCT de l'Ain dénonce la convention, qui ne voit l'inclusion que par des objectifs purement quantitatifs, qui prévoient notamment : <i>« d'ici 3 ans, 50% des unités d'enseignement en établissement médico-social devraient fonctionner avec au moins une modalité externalisée et 50% des enfants accompagnés devraient bénéficier de cette scolarisation en milieu ordinaire. D'ici 5 ans, les objectifs seraient portés à 80%. »</i></p>	<p>Préalablement à l'émission de cet avis, la question de la convention en faveur de l'école inclusive a fait l'objet d'échanges dans le cadre de la séance du CHSCT01.</p> <p>Madame l'IA-DASEN a indiqué, notamment, qu'il s'agit de mettre en évidence des actions qui ont déjà cours et d'organiser de manière efficiente les modalités de scolarisation des élèves en situation de handicap dans le cadre de la loi du 11 février 2005 «pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.»</p>
<p>Avis n°6</p> <p>Deux visites menées récemment par une délégation du CHSCTD01, l'une au collège de Montluel le 17 mars 2016, l'autre à l'école de Jassans-Mairie le 28 juin 2016, ont fait émerger, lors des échanges avec les personnels, un thème commun, particulièrement prégnant pour les agents, et avec visiblement un impact fort sur leurs conditions de travail : l'accueil des élèves à Besoins Educatifs Particuliers (BEP). Le CHSCT de l'Ain demande que puisse être engagé en cette année scolaire un travail de réflexion et d'analyse des conditions de travail sur cette thématique, par exemple, dans un premier temps, par la réunion d'un Groupe de Travail spécifique, émanant du CHSCT de l'Ain. Ce Groupe de Travail pourrait fonder sa réflexion sur un ensemble de statistiques, mais aussi sur l'analyse de situations de travail réel des personnels, aussi bien dans le 1^{er} que dans le 2nd degré ; ce travail déboucherait sur la tenue d'un CHSCTD01 spécifique sur cette question.</p>	<p>Cette problématique qui a pu ressortir lors des visites des différents CHSCT a fait l'objet au mois de septembre d'un travail au niveau du CHSCTM. Les conclusions de ce groupe de travail et les mesures de prévention proposées seront disponibles prochainement.</p> <p>Le CHSCTD69 s'est également intéressé à la question de la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers et son impact sur les conditions de travail personnels.</p> <p>Un groupe de travail émanant du CHSCT académique, incluant des formateurs et des intervenants de l'ASH, pourrait être proposé.</p>