

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

COMPTE RENDU DE LA SEANCE DU 2 FEVRIER 2018

Président :

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

Représentants des organisations syndicales :

- Membres titulaires :
 - 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, SEP du lycée Chaplin Becquerel à Décines (FO)
 - M. Georges Thibaud, collège Victor Schoelcher (FSU)
 - M. Alfred Zami, lycée Chaplin Becquerel à Décines (FSU)
- Membres suppléants :
 - M. Nicolas Fournier, école Chappe à Saint-Etienne (FO)
 - Mme Laure Tomczyk, Collège Daisy Georges Martin à Irigny (FSU)

Assistaient également à la réunion :

- M. Daniel Bousquet, inspecteur santé et sécurité (ISST)
- 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

Ordre du jour :

1. Approbation du projet de compte-rendu de la réunion du CHSCTA du 14 décembre 2018
2. Rapport académique de l'inspecteur santé et sécurité 2016-2017
3. Etat des travaux en cours sur la question du suicide
4. Questions diverses

Le DRH ouvre la séance à 14 heure.

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

- Déclaration liminaire de la FSU :

« Les membres du CHSCTA dénoncent la dégradation des conditions de travail des personnels dans les établissements. Les réformes annoncées (sélection post-bac, réforme des lycées...), l'autonomie à moyens constants en collège, le manque d'accompagnement des personnels face aux difficultés croissantes en école primaire, la hausse des effectifs, l'alourdissement de la charge de travail sans reconnaissance... tous ces éléments contribuent à une explosion des RPS.

1- la question du suicide

Nous reconnaissons que la mise en place du groupe de travail sur la question du suicide est une réelle avancée. Il demeure des obstacles importants que nous devons dépasser sans délai. Il faut dès maintenant accepter que le suicide est une réalité de nos professions et il est dans l'intérêt de l'institution d'y travailler pleinement et en toute transparence avec les représentants des personnels, aussi bien au niveau de la prévention que du suivi. La dernière réponse de l'administration à la demande des membres du CHSCTA d'une réunion extraordinaire à propos d'un suicide a bloqué le bon fonctionnement de l'instance. La décision ne doit pas revenir au seul président.

2- les enquêtes

Ainsi, nous observons un manque de cohérence et de coordination dans la pré- et la postvention des suicides. Cela est dû à un manque de connaissance des missions de chacun (administration : DRH, ISST et représentants des personnels) dans le cadre des enquêtes notamment, mais aussi à un manque global de formation sur la question des RPS et du suicide.

3- les RPS

Les documents uniques doivent mentionner les RPS et nous constatons trop souvent lors des visites qu'ils n'y sont pas.

De plus, depuis la rentrée, nous sommes régulièrement contactés pendant nos permanences par des personnels en détresse qui évoquent parfois le suicide. La dégradation de notre environnement professionnel ne permet plus à des collègues fragilisés de trouver dans le cadre de leur travail un mieux-être, au contraire.

4- le fonctionnement du CHSCTA

Nous attendons que l'Inspection de la Santé et de la Sécurité au Travail et l'Administration œuvrent en coopération, et sans défiance, avec les représentants des personnels et qu'ils prennent leurs responsabilités dans le suivi des suicides qui reste aléatoire et confus :

- enquêtes dans les établissements,
- information aux membres du CHSCTA et du CHSCTD concerné,
- clarification du choix du CHSCT saisi du dossier
- mise en place de réunions extraordinaires ...

Il ne s'agit plus de faits isolés mais d'une réalité dont il faut prendre toute la mesure. Il appartient à l'administration d'assumer pleinement ses responsabilités pour que cette instance ait un sens. »

- FO ne présente pas de déclaration liminaire mais signale son opposition aux annonces actuelles concernant l'apprentissage faites par le gouvernement.

Le DRH répond que la thématique du suicide évoquée dans la déclaration liminaire a justement été choisie dans l'ordre du jour restreint de cette réunion afin de faire connaître les travaux du groupe de travail mis en place par le CHSCTA et d'échanger longuement à ce sujet. Il ajoute que le protocole qui va être examiné doit être complété par des précisions portant sur les modalités d'enquête.

Il rappelle que la France est l'un des pays européens qui a un taux de suicide particulièrement élevé.

Il précise qu'il ne souhaite pas qu'il y ait une dépense d'énergie et de temps stérile sur un sujet aussi sensible lorsqu'une enquête n'est pas justifiée. Il dément la volonté présumée de blocage vis-à-vis d'éventuelles demandes d'enquêtes de CHSCT suite à un suicide et explique qu'il y a par contre une réticence légitime à réaliser des enquêtes sans s'être doté préalablement d'un cadre d'intervention et d'une méthodologie.

Enfin, il souhaite que ce sujet soit abordé avec pragmatisme, prudence et discernement.

- [1. Compte rendu du CHSCTA du 14 décembre 2017](#)

FO et l'UNSA souhaitent recevoir le projet de compte-rendu plus tôt afin d'avoir le temps nécessaire pour en prendre connaissance.

La dernière page du compte-rendu est modifiée en séance.

Le DRH porte l'adoption du compte-rendu au vote. Ce dernier est voté à l'unanimité : 5 voix pour et 2 abstentions (cf. publication du document validé sur le site académique).

- 2. Rapport académique de l'inspecteur santé et sécurité au travail 2016-2017

L'ISST présente synthétiquement son rapport, ce dernier ayant été communiqué dans son intégralité aux membres du CHSCTA avant la réunion (cf. annexe1).

En premier lieu l'inspecteur rappelle le type d'inspections qu'il réalise :

- dans le 1^{er} degré :
 - une inspection complète d'une école par circonscription pour tout nouvel assistant de prévention formé
 - une inspection ou visite conseil sur sollicitation ou information des services départementaux
- dans le 2^{ème} degré :
 - une inspection des EPLE dont l'adjoint gestionnaire, nouvellement nommé, est en formation
 - une inspection ou visite conseil sur sollicitation ou information
- dans les services :
 - une inspection ou visite conseil sur sollicitation ou information

Il rappelle que la thématique nationale des ISST portait sur le contrôle de l'application de la réglementation dans l'installation des conseillers de prévention et assistants de prévention (AP) sur cette mission. Quant à la thématique académique elle avait trait à la sécurisation des établissements scolaires, à savoir le contrôle de l'existence d'un diagnostic de sécurité en EPLE et le contrôle qualitatif du plan particulier de mise en sûreté (PPMS) et des exercices en école ou EPLE.

Il cite ses autres activités : l'animation du réseau des assistants de prévention en coordination avec les conseillers de prévention et la fonction d'inspection pédagogique par le pilotage national du C.A.P. A.V.A.E. (Agent Vérificateur d'Appareils Extincteurs) et d'organisation des épreuves ponctuelles pour le sud de la France.

L'ISST présente tout d'abord le bilan quantitatif de son activité pour l'année scolaire 2016-2017 en terme de temps consacré à chaque type d'activité (cf. page 9) :

- Le contrôle et le conseil ainsi que les enquêtes réalisées lors d'un accident du travail composent les activités principales d'un ISST. Il est stable et représente 28% de son temps.
- Les autres activités (pour 28%) ont trait à des questions diverses qui arrivent par différents canaux (courriers, courriels ou téléphone) et de sources différentes (interne ou externe à l'académie). Elles contribuent à l'activité principale de conseil sans pour autant être quantifiées. L'animation du réseau des AP fait partie de ces autres activités.
- Les 44% du temps restant sont occupés par la formation, les réunions ou groupes de travail à l'interne et à l'externe, le traitement de nombreux dossiers, la coordination académique des risques majeurs et la mission pédagogique.

Il décrit ensuite chaque activité :

- La formation (cf. page 9) :
Il participe avec la conseillère de prévention académique à l'élaboration du plan de formation.
Il précise qu'il intervient dans des formations internes auprès de chefs d'établissement, adjoints gestionnaires, agents comptables, directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques, nouveaux assistants de prévention de circonscription et directeurs d'école. Il intervient également dans des formations externes à l'IRA et à l'INTEFP.
- Les activités institutionnelles concernent principalement la participation aux CHSCT (cf. page 10) : 13 réunions de CHSCT, 12 visites de CHSCT et 2 enquêtes suite à des accidents du travail. Il a également assisté à 2 CHSCT du Conseil régional pour la branche des lycées.

- La participation à des groupes de travail des CHSCT (cf. page 12) :
Le CHSCT du Rhône ayant décidé de conduire une enquête d'accident du travail dans une situation de mal être au travail, il a préparé les membres de groupe à la conduite d'enquête et à la construction de l'arbre des faits.
Il apporte son concours à un travail de repérage, d'enregistrement et de suivi des situations professionnelles exposantes aux produits dangereux de toute nature dans le cadre du groupe de travail académique centré sur les produits dangereux.
Il participe au DIAPRE (Dispositif Individualisé d'Accompagnement aux Professeurs des Ecoles) organisé par la DSDEN du Rhône. En fonction des situations exposées, les différents experts apportent leurs conseils dans le traitement de chacune des situations.

Il constate que son investissement au sein des groupes de travail a fortement augmenté (+ 9%).

Après un bilan détaillé des 18 inspections conduites l'ISST présente le bilan qualitatif à partir du relevé des observations des inspections (cf. page 15) :

Le document unique finalisé et/ou révisé :

- L'objectif du document unique est peu compris. Quand il est rédigé, il ne débouche pas toujours sur des mesures concrètes. Quand les professeurs des enseignements professionnels s'en emparent, la démarche de prévention des risques initiée par le DUER est complète.
- Un outil numérique pourrait faciliter la rédaction du DUER mais cela ne suffira pas sans une forte incitation et un accompagnement des équipes de direction ou des directeurs d'école.

Démarches ou actions engagées pour la levée des prescriptions de la commission de sécurité et registre à jour :

- Dans le second degré, il s'agit plus souvent d'un retard dans le traitement que d'une omission.
- Dans le premier degré, c'est toujours la relation avec le propriétaire qui est en cause. Les informations ne s'échangent pas toujours avec fluidité. Les directeurs ne sollicitent pas toujours les propriétaires et ces derniers ne sont pas toujours enclins à donner ces informations.

Suivi de la formation des personnels en santé et sécurité au travail (écoles 3/9, EPLE 2/3) :

- La prérentrée reste un moment fort mais ne se traduit pas toujours par une trace écrite.
- L'accueil en dehors de la prérentrée n'est pas structuré pour permettre à l'arrivant d'assurer immédiatement ses responsabilités notamment dans la prise en charge du public.

Effectivité des contrôles techniques des installations électriques et sportives :

Cette observation concerne surtout le premier degré. Les directeurs sont informés des différents contrôles techniques mais ne reçoivent pas les informations des maires sur les suites données.

Postes de travail :

L'échantillonnage est trop faible dans chaque famille d'EPL pour en tirer des constats précis mais globalement le lien doit être fait avec la faiblesse du DUERP.

Inventaire des produits dangereux ou CMR (EPL 2/6) :

La pratique de l'inventaire des produits présents au service d'entretien ou au laboratoire de chimie n'est pas durablement installée.

Conditions de stockage des produits dangereux (École 3/10, EPL 3/8) :

- Pour le premier degré, c'est à la fois le manque de rigueur dans le rangement des produits d'entretien ou l'utilisation de produits dangereux en arts plastiques. Dans tous les cas, ils sont accessibles aux enfants.
- Concernant le second degré, le stockage des produits utilisés par le service d'entretien ou le secteur de la chimie n'est pas toujours respectueux des règles imposées.

Existence des fiches de données de sécurité des produits dangereux (École 0/3, EPLE 4/8) :

- C'est peu significatif dans le premier degré, cette situation devrait normalement ne pas se présenter.
- Concernant les collèges, il n'est pas dans les habitudes de posséder les FDS de tous les produits utilisés que ce soit au service d'entretien ou au laboratoire de chimie.

Relevé d'atmosphère (EPL 0/2) :

Les lycées Fauriel et Récamier présentent de fortes expositions aux vapeurs toxiques des produits stockés ou utilisés en TP. Le matériel de captage est insuffisant ou vétuste ou les deux.

Concernant l'installation des assistants de prévention (cf. page 18) l'ISST constate qu'ils ne sont pas installés dans les collèges de la Loire. Pour le reste de l'académie, le réseau n'est pas suivi. Les autorités territoriales commencent à se désengager de la mutualisation mise en place il y a plusieurs années. Les compétences requises sont de plus en plus exigeantes. Il rappelle que l'installation des assistants de prévention doit être respectueuse des contraintes réglementaires. Un document de désignation doit être établi et une lettre de cadrage précisant les moyens donnés doit être rédigée, remise à l'intéressé et communiquée au CHSCT.

Il constate également que :

- les AP cumulent cette mission avec une autre d'où une absence de visibilité du temps consacré.
- les AP en EPLE ont leurs compétences largement dépassées par les exigences professionnelles de leur mission. Leur situation administrative ne permet pas à l'Education nationale de les gérer directement.
- La formation continue des AP du premier degré est organisée mais elle est inexistante pour le second degré et les services.

Enfin l'ISST termine la présentation de son rapport en préconisant 3 choses :

- La politique de désignation des AP en EPLE doit être révisée pour que cette mission soit occupée par une personne disposant des compétences nécessaires.
- Tous les AP doivent bénéficier d'une formation continue.
- Les lettres de cadrage doivent être établies pour chaque AP et communiquées au CHSCT compétent.

Le DRH remercie l'ISST pour cette présentation et remarque que l'accroissement du travail de l'ISST sur les activités organisées par l'administration est en lien avec l'investissement de l'académie sur ce champ.

L'UNSA déplore que le bilan des contrôles porte principalement sur le 1^{er} degré et souhaiterait connaître l'évolution dans le second degré. D'autre part l'UNSA s'interroge sur l'absence d'inspection dans les services administratifs.

L'ISST confirme qu'il n'a pas inspecté de service administratif. Il explique que l'absence de posture de chef d'établissement du directeur dans le 1^{er} degré le directeur ne lui facilite pas l'obtention des documents obligatoires auprès des mairies. Par ailleurs ces dernières ne comprennent pas qu'il est nécessaire de communiquer ces derniers. Dans le second degré la présence d'un chef d'établissement et d'un adjoint-gestionnaire pour s'occuper des bâtiments facilite les choses.

La FSU demande si l'on est en mesure d'avoir un réseau d'AP connu et reconnu.

La CPA précise que le réseau des AP dans le 1^{er} degré est connu et suivi. Les nouveaux bénéficient d'une formation académique chaque année. Elle rappelle qu'un état des lieux du réseau des AP dans le second degré est en cours dans le cadre du programme de prévention académique du 1^{er} semestre de l'année 2018. Ce recensement se fait lors des rendez-vous programmés par la CPA avec les CPD auprès des conseillers de prévention des collectivités.

L'ISST rappelle que le décret 82-453 a évolué. Au début les AP avait en charge le suivi du registre hygiène et sécurité. L'ouvrier professionnel était bien placé pour assurer cette tâche. Ils étaient désignés et formés. Lors de la mise en place de la décentralisation ces OP (ouvriers professionnels) sont partis dans la collectivité de

rattachement. L'Education nationale a alors perdu la maîtrise du réseau. Un travail a été mené avec le Conseil régional sur l'articulation des deux autorités. Puis ensuite avec le Conseil général du Rhône et le Conseil général de l'Ain. Le Conseil général de la Loire n'a jamais souhaité organiser cette articulation. L'installation des DUERP, la modification du décret en 2011, puis la dérogation pour les apprentis mineurs de la fonction publique ont été ajoutés dans la mission des AP. Aujourd'hui la plupart des profils ne sont plus adaptés. Cette question a été soulevée un an avant l'agrandissement de la Région. Le changement de l'exécutif, la réorganisation du Conseil régional et la fusion des deux Régions a mis en attente le travail de réflexion à conduire ensemble. La restructuration du Rhône, scindé entre la Métropole et le reste du département, a également compliqué les choses.

Pour la FSU il y a urgence à organiser ce réseau dans les collèges. Les adjoints gestionnaires et les chefs d'établissement n'ont pas le temps de s'occuper de ces questions et ont besoin d'être aidés.

FO pense que la façon d'aborder ce problème doit être plus prosaïque. Elle ne sera pas pertinente sans mesures incitatives. Pour les enseignants la mission d'AP est une tâche en plus. Un nombre d'heures doit être attribué à cette tâche. Des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ATTEE) qui avaient jusqu'à présent des heures de décharge n'en ont plus. Ils ont alors abandonné la mission.

La FSU remercie l'ISST pour la clarté de son intervention. Elle note que la plupart des personnels ne savent pas qui est l'AP dans leur EPLE.

L'ISST précise que l'académie de Clermont-Ferrand a un fichier comprenant la liste des AP agents de la Région. Il précise que dans certains cas les profils infirmiers ont été choisis pour assurer la fonction d'AP.

La CPA ajoute que l'ex Région Rhône-Alpes et l'académie n'ont pas de base à jour. Elle rappelle que ce recensement est prévu dans le programme de prévention du premier semestre 2018.

Pour FO il est difficile de confier la mission d'AP à des enseignants.

L'ISST rappelle qu'il ne faut pas perdre de vue que le chef d'établissement a compétence sur l'ensemble du personnel : les agents de l'Education nationale et les agents de la collectivité. C'est lui qui doit nommer l'AP. C'est la raison pour laquelle il déplore que le Conseil départemental du Rhône ait décidé de désigner ses propres AP et démis de leurs fonctions certains AP, faisant ainsi fi des obligations réglementaires contenues dans le décret n°82-453. Ces derniers ont en charge plusieurs établissements dont certains ne relèvent pas de l'Education nationale. D'autres part leurs missions sont dorénavant restreintes aux seuls agents de la collectivité.

L'UNSA regrette que la Métropole de Lyon ait scindé la gestion des ATTEE en deux services : l'un gère les techniciens et l'autre les ATTEE non techniciens.

L'ISST précise que les agents territoriaux dépendent également du CHSCT de la collectivité qui les emploie. Il constate par ailleurs que les collectivités territoriales demandent à visiter des EPLE. Il s'interroge sur la légitimité de ces visites. Traiter les compétences respectives et les complémentarités des CHSCT des collectivités et des CHSCT de l'Education nationale s'avère un chantier colossal selon lui.

Selon l'UNSA la gestion des ATTEE pose problème car les tâches de ces agents sont de plus en plus déterminées par la collectivité territoriale.

L'ISST ajoute qu'il connaît des établissements où il n'y a plus d'ATTEE à certains moments de la journée durant lesquels le public est présent. Il se demande comment bien gérer par exemple une évacuation en dehors de leur présence.

La CPA précise que ces constatations ne sont pas une généralité. Certaines collectivités laissent latitude à l'autorité fonctionnelle sur ces questions.

3. Etat des travaux en cours sur la question du suicide

La CPA présente la nouvelle version du projet de protocole en cas de suicide ou de tentative de suicide issue des travaux du groupe de travail du CHSCTA constitué pour apporter des propositions sur cette question. Elle précise que le groupe a prévu de proposer des modalités d'intervention lors d'une enquête de CHSCT pour la prochaine réunion, en s'appuyant notamment sur la brochure éditée par l'INRS ED 6125 intitulée « *Démarche d'enquête paritaire du CHSCT concernant les suicides ou les tentatives de suicide* » (<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206125>). Elle ajoute qu'elle a signalé 10 suicide au ministère depuis à peine un an.

Les participants s'accordent à dire que cette nouvelle version ne laisse plus de doute sur le CHSCT saisi (départemental ou académique).

Selon FO la phrase « *« Le président du CHSCT communique au secrétaire du CHSCT les éléments d'information permettant d'apprécier le lien éventuel entre cet acte et le contexte de travail. »* laisse penser que les conclusions de l'enquête sont déjà faites avant même l'enquête.

L'UNSA pense qu'il est nécessaire au contraire de savoir s'il est nécessaire d'aller plus loin. Il n'est pas question d'analyse à ce stade.

Le DRH précise que le lien est établi d'office quand la personne qui s'est suicidée laisse une lettre explicite à ce sujet. Dans d'autres situations il est difficile d'apprécier le lien entre l'évènement et la sphère professionnelle. L'enquête ne doit pas être systématique. Il cite l'exemple d'un suicide qui s'est déroulé pendant les congés d'été. La famille prévient l'administration en signalant le décès. Ce n'est que plus tard et par recoupements d'informations que l'administration apprendra que la victime s'est suicidée. La situation professionnelle de cette personne était connue de l'administration et cette dernière avait accédé à sa demande d'affectation. Ces informations n'incitent pas à mener une enquête.

Pour FO la phrase ne doit pas comporter le mot « *appréciation* » car l'enquête n'est pas encore réalisée.

Le projet de protocole est alors modifié en séance. La phrase est remplacée par « *Le président du CHSCT communique au secrétaire du CHSCT les éléments d'information en lien avec cet acte et le contexte de travail. »* (Cf. annexe 2).

La secrétaire du CHSCTA rappelle qu'une enquête ne doit pas être menée pour trouver des responsables mais pour comprendre une situation. Si des dysfonctionnements liés au travail ont pu contribuer à détériorer les conditions de travail de la personne qui a mis fin à ses jours ils doivent être éliminés pour prévenir de tels actes. Les enquêtes sont faites pour les vivants.

Le DRH remarque que la plupart des suicides sont des énigmes. D'autre part il rappelle que l'accompagnement des personnels traumatisés par un tel évènement est réalisé par des professionnels ayant des profils médicaux et/ou sociaux. Il n'est pas du ressort du CHSCT.

L'ISST cite le premier alinéa de l'article 53 du décret n°82-453. Cet article mentionne que le CHSCT procède à des enquêtes à l'occasion d'un accident du travail ou d'un accident de service. En d'autres termes le suicide doit être reconnu en tant qu'accident de service pour qu'une enquête se fasse. Ce type de reconnaissance prend du temps. Si l'administration offre la possibilité aux CHSCT de mener des enquêtes avant une hypothétique reconnaissance c'est une réelle opportunité de comprendre une situation de détresse et lister tous les facteurs qui ont impacté celle-ci.

La secrétaire du CHSCT pense qu'il est important de se tenir prêt le jour où une telle enquête sera nécessaire.

Selon l'UNSA le groupe de travail va permettre cette préparation. D'autre part l'UNSA insiste de nouveau sur la nécessité de pouvoir écarter rapidement toute situation qui ne peut aboutir sur une enquête.

La FSU souhaite que les collègues de la personne qui s'est suicidée soient informés qu'il s'agit bien d'un suicide. Dans plusieurs cas les chefs d'établissement ont parlé de décès alors même que tout le monde allait bientôt savoir qu'il s'agissait d'un suicide. Ne pas nommer un évènement par son nom pose question.

FO regrette aussi que cette annonce se fasse de cette manière. Il rappelle que la délégation qui mène une enquête analyse la situation de la manière la plus objective possible. Si les chefs d'établissement savaient cela ils auraient moins de craintes à annoncer les choses.

La secrétaire du CHSCTA note une certaine défiance de l'administration envers les membres du CHSCT dans plusieurs de ces situations. Elle cite alors le cas dans lequel un CHSCTD a été prévenu tard, sous informé et négligé. Elle cite également une autre situation où les ayants droits demandent une reconnaissance du suicide en tant qu'accident de service. Le président du CHSCTD s'est engagé à informer le CHSCTA pour mener l'enquête. Or le CHSCTA n'en a jamais été informé.

Le DRH observe que les ayants droits ont intérêt à ce que le suicide soit reconnu en tant qu'accident de service.

La FSU remarque que les cas de suicide sont de plus en plus nombreux.

L'UNSA apprécie la nouvelle version du protocole et la trouve plus ouverte et plus opérationnelle que la précédente. Elle rappelle la définition du mot « enquête » dans le Larousse : « étude d'une question faite en réunissant des témoignages et des expériences ».

L'ISST ajoute qu'il existe des enquêtes différentes mais que l'objectif recherché est toujours le même : repérer des points sur lesquels il est possible de travailler. Dans tous les cas ces enquêtes se font en respectant les règles de la déontologie. Dans le cas du suicide il est nécessaire d'avoir présent à l'esprit que la frontière est ténue entre la vie privée et la vie professionnelle, les deux interagissent.

Le DRH pense qu'il est important que les CHSCT soient équipés le plus rapidement possible pour intervenir en cas de nécessité d'enquête. Il demande au participants du groupe de travail de continuer leurs travaux et de compléter ce début de protocole en proposant des modalités d'enquête.

- Questions diverses :

FO propose 3 avis.

Avis n°1

« Le CHSCTA de l'Académie de Lyon, réuni le 2 février 2018, se prononce pour que soient mis systématiquement à l'ordre du jour des prochains CHSCT, l'examen des Registres Santé et Sécurité au Travail - et bien sûr, des Registres de Danger Grave et Imminent, conformément à l'article 60 du décret 82-453 du 28 mai 1982, relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Nous demandons qu'une réponse de l'Administration soit systématiquement apportée aux signalements inscrits sur ces registres. »

Le DRH répond qu'il est matériellement impossible de traiter les signalements en CHSCTA. Cette proposition entraverait le bon fonctionnement de l'instance. D'autre part le niveau académique n'a pas les éléments de réponses liés au contexte local.

La secrétaire du CHSCTA rappelle que les CHSCTD traitent déjà les signalements des structures de leur département.

La CPD du Rhône confirme qu'un bilan des signalements et des réponses apportées est fait lors de chaque séance du CHSCTD.

FO observe qu'il y a peu de réponses aux signalements dans l'application et demande qu'une note soit adressée aux chefs d'établissement et IEN de circonscription.

La CPA rappelle qu'il y a une réponse concrète dans la plupart des cas mais qu'elle n'est pas formalisée dans le registre. L'application est récente et les chefs d'établissement et IEN n'ont pas tous compris qu'ils devaient répondre dans l'application. Elle rappelle qu'un groupe de travail du CHSCTA a proposé dans le cahier des charges qui va permettre d'améliorer l'application de les alerter de manière explicite et voyante par un message les incitant à répondre à chaque signalement.

L'UNSA ajoute que le plus important est qu'il y ait une réponse. L'étude des signalements de manière globale s'avèrerait compliquée.

Le DRH porte l'avis au vote. Résultats : 1 voix « pour », 4 abstentions.

Avis n°2

« Le CHSCTA de l'Académie de Lyon, réuni le 2 février 2018, se prononce pour que soient intensifiées les démarches en vue du recrutement des médecins collaborateurs dans notre académie, sur la base de la grille CISME, et à concurrence des besoins – soit au moins 20 médecins collaborateurs -et que le suivi de ces démarches fasse l'objet d'une communication régulière au CHSCTA. »

Le DRH répond que le sujet est pratiquement évoqué à chaque réunion de CHSCT et que tous les moyens sont mis en œuvre pour ce recrutement.

Le DRH porte l'avis au vote. Résultats : 3 voix « pour », 2 abstentions.

Avis n°3

« Le CHSCTA de l'Académie de Lyon, réuni le 2 février 2018, se prononce pour que les risques et troubles signalés par les assistantes sociales de l'Education Nationale de notre académie, dans l'exercice de leurs fonctions, soient examinés par le CHSCTA, conformément à leur souhait. »

DRH rappelle qu'il a déjà répondu lors de la séance précédente pourquoi cette question n'était l'objet CHSCTA

Pour l'UNSA il serait contre-productif de prédéterminer des ordres du jour où seraient listés tous les problèmes de l'académie

Le DRH porte l'avis au vote. Résultats : 1 voix « pour », 4 abstentions.

La séance est levée à 17 h.

Fait à Lyon, le 3 avril 2018.

La secrétaire du CHSCTA

Le président de séance

Maud Rouvière

Bruno Dupont