

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

COMPTE RENDU DE LA SEANCE DU 4 JUIN 2018

Présidente :

Mme Isabelle Glippe, secrétaire générale adjointe, directrice du pôle des affaires générales financières et de la modernisation (SGA PAGFM).

Représentants des organisations syndicales :

- Membres titulaires :
 - Mme Françoise Bonnet, lycée Jacques Brel (FSU)
 - 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. Georges Thibaud, collège Victor Schoelcher à Lyon (FSU)
 - M. Alfred Zami, lycée Chaplin Becquerel à Décines (FSU)
- Membres suppléants :
 - Mme Cécile Prothon, cité scolaire René Pellet à Villeurbanne (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 :

- Mme Bernadette Gérard, conseillère de prévention académique (CPA)
- M. Emmanuel Gichtenaere, conseiller de prévention départemental (CPD) à la DSDEN de la Loire
- Mme Françoise Imler-Weber, médecin conseillère technique
- Mme Isabelle Janin, conseillère technique de service social
- Mme Florence Josseron, conseillère de prévention départementale (CPD) à la DSDEN de l'Ain
- Mme Valérie Maurin-Dulac, inspectrice de l'éducation nationale (pour le 2^{ème} point)
- Mme Judith Méjean, conseillère de prévention départementale (CPD) à la DSDEN du Rhône
- M. François Mullett, directeur des personnels enseignants (DIPE)
- M. Jean-Luc Poumarèdes, secrétaire général de la DSDEN de la Loire (pour le 2^{ème} point)

La SGA directrice du pôle AGFM, présidente, ouvre la séance à 14 heures.

Elle informe les membres du CHSCTA qu'elle va animer la réunion à la place du SGA DRH. Ce dernier a été nommé le 1^{er} juin secrétaire général à la DSDEN du Rhône. La vacance du poste de SGA DRH est publiée. Les membres du CHSCTA seront tenus informés de la nomination du nouveau SGA DRH.

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

- Déclaration liminaire de la FSU :

« Nous arrivons au terme de l'année scolaire 2017-2018 et c'est l'occasion de tirer un bilan.

Les élus de la FSU constatent nombre de dysfonctionnements :

1- concernant l'organisation des GT et le calendrier de fin d'année

- *les convocations et les envois de documents pour le moins aléatoires*
- *l'annulation de la formation ARACT pendant les vacances de printemps et 3 jours avant la date prévue initialement*
- *son report sur une période extrêmement compliquée dans les établissements scolaires sur une date qui par ailleurs annule le GT Risques chimiques*

2- concernant le fonctionnement du CHSCT

- *une position de principe contreproductive de la part de l'administration au regard des réponses à apporter à propos du suicide et des enquêtes à mettre en place. Nous restons sans réponse à ce jour.*
- *l'absence de réponse et d'actions par l'administration devant le nombre croissant de situations que nous relevons où les risques pour la santé et la sécurité des personnels sont avérés (nous avons établi une liste répertoriant les faits les plus graves sur les 6 derniers mois : intrusion de personnes extérieures dans les écoles, violence banalisée qui explose, confection ou apport d'armes au sein de l'école, élèves à besoin éducatif particulier, harcèlement...)*
- *les non réponses aux avis:*

Nous attendons toujours les chiffres que devait nous communiquer la Rectrice sur la disparition des contrats aidés depuis la rentrée. Le manque d'encadrement est notamment responsable de la plupart des problèmes renseignés dans les registres, comme nous l'avions déjà annoncé lors du CHSCT de septembre 2017.

Nous n'avons pas non plus de réponse concernant les affectations des assistants de prévention, leur mission, leur temps de travail, leur formation.

La somme de tous ces dysfonctionnements est inconcevable pour mettre en place une réelle prévention dans l'académie !! Nous sommes choqués de constater une fois de plus que l'administration ne protège pas ses personnels comme la loi l'exige. Les personnels envoient des appels de détresse qui restent lettre morte.

Nous vous invitons à relire le passage concernant la responsabilité de l'employeur dans l'article 121-3 du code pénal. »

La Présidente demande aux représentants du personnel d'informer la CPA des dysfonctionnements concernant l'envoi des convocations avant la réunion. Signalés en amont ces problèmes peuvent être résolus facilement.

Concernant le recensement des assistants de prévention du second degré la CPA rappelle qu'il est en cours ainsi que le prévoit le programme de prévention académique du 1^{er} semestre 2018 voté par les membres du CHSCTA en décembre 2017. Il sera terminé comme prévu en juillet 2018. Elle rappelle que le bilan de de chaque programme de prévention fait l'objet d'une présentation en CHSCTA quand le programme est terminé.

Concernant les situations de détresse évoquées, la présidente tient à informer les membres du CHSCTA d'un projet d'expérimentation de gestion des ressources humaines de proximité qui va débiter à la prochaine rentrée scolaire. Le ministre souhaite en effet que la gestion des ressources humaines se fasse au plus près des personnels.

Le projet d'expérimentation sera présenté le 15 juin lors de la prochaine réunion du comité technique de l'académie. Le groupe de travail qui a mené ce projet est composé notamment du DRH, de représentants du personnel, de chefs d'établissement et de personnels des corps d'inspection.

Elle précise que ce dispositif complètera les dispositifs existants de traitement des situations difficiles.

La FSU comprend la volonté du ministre d'expérimenter. Elle rappelle qu'elle est confrontée quotidiennement aux signalements des personnels : agressions, gestion de classe difficile, maladie... Elle déplore que les personnels ne reçoivent souvent aucune réponse à leurs demandes de la part de leur employeur. L'expérimentation prévue pour la prochaine année scolaire ne répond pas aux besoins actuels. Cette annonce ne va pas aider ces personnels à supporter la tension qu'ils subissent maintenant. La FSU constate qu'il y a moins d'adultes présents dans les établissements depuis la suppression des postes en contrats aidés et que la violence augmente. Elle rappelle qu'elle a dénoncé cet état de fait dès la rentrée 2017.

La présidente répond qu'un nouveau dispositif qui facilite une réponse adaptée et individuelle constitue un point positif. Elle précise que l'agence RH sera située dans un territoire d'expérimentation qui n'a pas encore été choisi.

Le médecin conseiller technique de la rectrice complète le propos en annonçant que le rectorat recrute actuellement 9 infirmiers en santé au travail au lieu des 3 prévus. Ils seront répartis de la façon suivante : un dans l'Ain, un dans la Loire, deux dans le Rhône et les quatre autres se déplaceront en fonction des demandes des personnels dans le cadre de la RH de proximité.

FO approuve cette initiative de l'administration mais rejoint cependant la FSU sur la souffrance actuelle des personnels. FO insiste sur la nécessité absolue d'obtenir une réponse de l'administration lorsqu'il y a un problème. FO note à ce sujet qu'il y a environ 700 signalements dans les registres de santé et de sécurité pour seulement une trentaine de réponses. Selon FO certains personnels vont travailler « la boule au ventre ». Depuis quelques semaines FO constate une recrudescence de signalements de violence qui lui sont adressés et remarque que le CHSCT aurait toute sa place pour faire avancer les choses sur ce sujet.

La secrétaire du CHSCTA souhaite savoir si les effectifs de contrats aidés sont d'ores et déjà connus. Elle rappelle que cette demande a fait l'objet d'un avis voté en CHSCTA.

La présidente explique que la décision politique de restriction en matière de contrats aidés concerne toutes les administrations. Cette décision nationale a été prise car le dispositif ne fonctionnait pas en terme d'insertion professionnelles des personnes. Selon elle le nombre de contrats alloués va encore diminuer. En contrepartie il est demandé aux employeurs de mettre en œuvre un parcours « emploi compétence » afin de privilégier l'aspect qualitatif par rapport à l'aspect quantitatif. L'accompagnement doit en effet être amélioré : des entretiens doivent notamment avoir lieu systématiquement avec l'employeur au début et en cours de parcours. L'objectif premier des contrats aidés est de donner une chance de réinsertion à un personnel en difficulté du point de vue de l'emploi. La présidente indique que l'an dernier il y avait environ 4 000 contrats aidés. Actuellement il y en a environ 2 300.

La secrétaire du CHSCTA fait le constat d'un nombre important de signalements dans les registres mentionnant la diminution de l'encadrement par des adultes dans les établissements et les écoles. Elle précise que le CHSCTA souhaite connaître le nombre de contrats aidés à la rentrée 2017, 6 mois plus tard et à la rentrée 2018. D'autre part le CHSCTA veut connaître les missions qui leur sont confiées et le temps alloué à ces dernières.

La présidente indique, toujours de mémoire car cette question n'était pas à l'ordre du jour, que le droit de tirage de l'académie est d'environ 1 224 nouveaux contrats et renouvellements pour le premier semestre 2018, chiffre qui sera sans doute en baisse en 2018-2019. Tout laisse penser que ces droits à recruter diminueront à la rentrée.

La secrétaire du CHSCTA indique que les personnes en contrat aidé contribuaient par leur présence à la prévention en matière la santé et à la sécurité des personnels. A titre d'exemple elle cite l'accueil des enfants et des familles au portail des écoles.

La présidente indique que madame la rectrice souhaite que l'effort soit concentré sur les missions d'accompagnement des élèves en situation de handicap. Le recrutement d'AESH complète ce dispositif. Les secrétaires généraux des DSDEN veillent d'ailleurs à ce que les personnels ayant acquis une expérience réussie de l'encadrement d'élèves porteurs de handicap dans le cadre d'un contrat aidé soient « dé précarisés » autant que possible par le recrutement dans le cadre d'un recrutement à un poste d'AESH.

La FSU note que l'on parle de chiffres et préfère que l'on parle de qualité du service public rendu. Selon la FSU les missions confiées aux personnes en contrat aidé correspondent à des missions pour lesquelles il n'y avait pas assez de titulaires. De fait les besoins existent. Beaucoup de personnels se disent en grande souffrance car ce qu'ils vivent au quotidien ne leur permet pas d'exercer leur métier. C'est une conséquence de la logique du chiffre. Pour des classes compliquées la présence de personnels en contrat aidé permettait d'extraire les élèves les plus remuants pour continuer à faire classe aux autres. La FSU constate que l'on sacrifie ainsi une partie des enfants confiés.

La présidente conteste cette analyse et rappelle que tous les personnels, enseignants comme non enseignants, concourent ensemble à la réussite de tous les élèves.

FO souhaite évoquer également les conditions de travail des AED. Ces derniers désamorcent beaucoup de situations conflictuelles. On leur demande d'augmenter leur temps de travail pour compenser le temps qui n'est plus assuré par d'autres catégories de personnel. De tels signalements sont parvenus à FO et concernent plusieurs établissements.

La présidente n'a pas connaissance de telles pratiques. Elle demande à FO de faire remonter ces situations au rectorat afin qu'elles soient traitées.

FO constate d'une manière générale que cette dégradation est compensée autant que faire se peut par le personnel en place et indique que les professeurs passant 60 % de leur temps à faire la police sont soumis aux RPS. FO rejoint l'analyse de la FSU sur la mise en cause de la scolarité des élèves.

La FSU illustre cette remise en cause en citant deux exemples : une classe de 6^{ème} qui a eu depuis la rentrée son 5^{ème} professeur de français et une autre classe qui n'a pas eu de cours de français pendant un trimestre.

Le terme sacrifié est peut-être un peu fort mais les élèves en supportent les conséquences. La FSU a pour objectif de défendre des personnels mais des classes d'élèves fragiles sont mises à mal. Par ailleurs des enseignants sont mis en danger par la prise en charge d'élèves hautement perturbants. Il serait pertinent de mettre en évidence le nombre d'arrêts maladie qui en découlent.

La présidente rappelle que la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers est prévu à l'ordre du jour de cette réunion et propose d'en parler lors de l'examen de ce point.

La FSU note que le nombre de signalements de suicide de personnels augmente et demande la programmation de l'enquête sollicitée par les membres du CHSCTA suite à la dernière tentative de suicide.

La présidente répond que cette demande va également être traitée lors de cette réunion dans le point portant sur les suicides de personnels.

L'UNSA revient sur la diminution du nombre de des contrats aidés et s'étonne qu'il y ait plus de charges liées à la sécurité (la prévention du risque d'intrusion par exemple) et à l'encadrement d'élèves difficiles dans les établissements et qu'aucune compensation ou solution alternative ne soit prévues pour pallier la diminution du nombre de personnels. L'UNSA s'intéresse également au sort des personnes dont le contrat aidé se termine et demande quelles mesures sont prises pour elles.

La présidente indique qu'il y a une « dé précarisation » d'un nombre conséquent de personnels ayant acquis une expérience lors d'un contrat aidé par l'octroi d'un poste d'AESH. Elle rappelle que la base du recrutement dans la fonction publique est le concours.

La FSU rétorque que le ministre de l'action et des comptes publics veut recruter davantage de contractuels dans le cadre du programme « action publique 2022 ».

La présidente propose d'aborder l'ordre du jour.

Ce dernier est le suivant :

1. Approbation du projet de compte-rendu de la réunion du CHSCTA du 15 mai 2018
2. Protocole EBEP de la Loire
3. Amélioration de l'application dédiée aux registres

4. Election d'un nouveau secrétaire du CHSCTA
5. Décharges des membres du CHSCTA au 1^{er} septembre 2018
6. Rapport de la visite du CHSCTA au collège Alice Guy
7. Rapport de la visite du CHSCTA au lycée Georges Charpak
8. Guide d'entretien et autres supports d'enquête lors d'un suicide
9. Questions diverses

1. Compte rendu de la réunion du CHSCTA du 3 avril 2018

Après modification de l'orthographe du nom de la cité scolaire René Pellet la présidente met au vote le projet de compte-rendu. Il est adopté à l'unanimité (cf. publication du document validé sur le site académique).

2. Protocole EBEP de la Loire

Le secrétaire général de la DSDEN de la Loire tient à présenter M. Emmanuel Gichtenaere, conseiller de prévention qui vient d'être nommé dans ce département, et à remercier les membres du CHSCTA pour le meilleur accueil qu'ils n'ont pas manqué de lui réserver avant même le début de la séance.

Il tient tout d'abord à contextualiser l'élaboration du document intitulé : « Protocole d'aide aux élèves avec difficultés de comportement et mise en œuvre du DITEP » :

Ce dispositif est le fruit d'un travail continu du CHSCTD de la Loire durant plus de 2 ans. Régulièrement il y a eu des saisines du CHSCTD et des échanges sur des signalements présents dans les registres santé et sécurité et portant sur les difficultés à gérer des situations liées à des élèves « perturbateurs », terme qui a fait l'objet de nombreux échanges et qui continue à en susciter. Régulièrement des débats ont eu lieu en CAPD professeurs des écoles, en CTSD et même lors d'audiences sur ce sujet. Il remercie à ce propos l'ex secrétaire du CHSCTD de la Loire, M. Dartois, qui a donné l'impulsion nécessaire à ces travaux. Plusieurs réunions du groupe de travail dédié à cette question ont été organisées, avec la participation à certains moments de professionnels du rectorat.

Le document a été présenté et validé lors de la réunion du CHSCTD de novembre 2017. Des questions de vocabulaire complémentaires ont été par la suite traitées en mars 2018.

Le protocole ligérien a été d'autre part intégré au guide ministériel qui vient de paraître sur cette thématique. Il fait partie des protocoles joints en annexe illustrant les travaux menés dans 4 académies.

Le secrétaire général de la DSDEN de la Loire complète cette introduction en précisant qu'il est maintenant important de faire vivre ce document au quotidien. Les personnels doivent se l'approprier. Pour ce faire il a été présenté en conseil d'IEN. Ces derniers l'ont ou vont le présenter aux directeurs d'école. A leur tour les directeurs l'ont ou vont le présenter en conseil des maîtres.

Mme Valérie Maurin-Dulac, inspectrice de l'éducation nationale à la DSDEN de la Loire en charge de l'adaptation et de la scolarisation des élèves en situation de handicap (service AVS – AESH), présente le protocole à l'aide du diaporama ci-joint (cf. annexe 1). Ce document vient compléter le guide transmis aux membres du CHSCTA avant la réunion.

La FSU souhaite savoir si le protocole de la Loire va être validé pour l'ensemble de l'académie. Elle souhaite savoir comment l'information circule et connaître les délais d'intervention. Elle rapporte une situation dans laquelle une professeure des écoles a eu un accident du travail suite à des difficultés liées à l'accueil de deux élèves difficiles. Elle précise que le maire a décidé de fermer l'école une journée au vu de la gravité des faits et que l'éducation nationale n'a rien fait de son côté.

L'inspectrice répond à la première question en expliquant que le dispositif est adapté au département de la Loire et n'a pas vocation à être déployé à sa connaissance ailleurs, même si les deux autres départements de l'académie ont déployé des postes pour l'accompagnement de situations similaires.

La présidente rappelle que l'idée était de présenter une pratique vertueuse qui a porté ses fruits. Il appartient aux deux autres DSDEN de décider ce qu'elles mettent en place. Il ne s'agit pas d'imposer quoi que ce soit aux IA DASEN.

Le secrétaire général de la DSDEN de la Loire précise que le protocole est récent et qu'il doit être évalué à plus long terme. De premiers effets positifs se font certes sentir mais plus de temps est nécessaire pour prendre la mesure de son impact. D'autre part il est avant tout adapté au premier degré.

La CPD du Rhône précise que le Rhône a deux groupes de travail qui étudie cette question : un groupe rassemblant les IEN et animé par l'IA DASEN et un groupe de travail du CHSCTD. Lors de la prochaine réunion du CHSCTD il est prévu d'examiner les propositions des deux groupes et les exemples rapportés dans le guide ministériel.

L'inspectrice répond ensuite à la question portant sur la circulation de l'information. Les enseignants du 1^{er} degré ont pour habitude de transmettre leurs demandes d'aide aux maîtres G, maîtres E et psychologues scolaires via une organisation est connue. Ils ont appris en conseil des maîtres qu'ils pouvaient saisir le pôle de ressources en envoyant une fiche de demande d'aide. L'EMPR (Enseignant Missionné Pôle Ressources) vient une première fois observer l'élève, laisse passer 15 jours et revient une seconde fois évaluer. Puis ainsi de suite. L'accompagnement se fait sur du long terme en travaillant principalement avec l'enseignant. Pour les situations critiques l'EMPR vient plusieurs jours d'affilée afin de trouver des réponses avec l'enseignant.

Quant aux délais d'intervention, l'arbre décisionnel présenté dans le diaporama permet d'avoir une première intervention concertée rapidement sans notification de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées). La convention présentée permet de mobiliser des moyens conjoints assez rapidement auprès des équipes et ce avant l'éventuelle notification de la MDPH.

Concernant la situation à laquelle la FSU fait allusion, monsieur l'IA DASEN a présenté ce qu'avait mis en place l'éducation nationale : un EMPR a accompagné l'enseignante concernée, des AVS ont été affectées rapidement pour accompagner ces enfants et un travail conjoint a été organisé avec les 2 SESSAD (Services d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile) afin que ces enfants trouvent leur place à l'école.

FO trouve plusieurs limites à cette procédure. La première est l'inscription de la procédure dans la logique de l'ARS (Agence Régionale de Santé) c'est-à-dire la suppression des institutions qui avaient pour mission jusqu'à présent de donner une vraie chance dans la vie à des enfants handicapés. Des enseignants de SEGPA indiquent qu'ils reçoivent des élèves exclus d'autres SEGPA parce que leur comportement était ingérable. Ce n'est pas rendre service aux parents que de leur faire croire que leur enfant peut être accueilli en classe ordinaire sans qu'il y ait des conséquences néfastes pour lui. Cette logique de l'inclusion systématique induit des RPS pour les enseignants.

L'inspectrice répond à ces remarques en rappelant qu'elle situe son action dans la logique de l'éducation nationale : aider les enseignants à accueillir ces enfants dans le cadre de la loi d'orientation et de programmation de la refondation de l'école de la république du 8 juillet 2013, loi de laquelle est issu le principe de l'inclusion scolaire. Concernant les déplacements de SEGPA en SEGPA elle considère que ce n'est pas une bonne solution car l'objectif à poursuivre est de ne pas exclure ces élèves. Il est important de leur apporter l'étayage nécessaire dans l'établissement dans lequel ils sont accueillis au plus près de leurs camarades habituels. L'objectif poursuivi par les EMPR est de parvenir à maintenir ces élèves dans les établissements grâce à ce support combiné éducation nationale et appui éventuel d'un ITEP. Les soins peuvent être donnés dans l'établissement de manière à ce que les élèves restent au plus près de ce qu'ils connaissent et bénéficier ainsi au mieux des apprentissages.

Le médecin conseiller technique demande des précisions sur la distinction entre difficultés comportementales et troubles du comportement. Elle s'interroge sur la finalité du dispositif de l'ITEP (Institut Thérapeutique Educatif et Thérapeutique).

L'inspectrice explique que le DITEP fait l'objet d'une notification par la MDPH pour les enfants qui présentent des troubles du comportement. Pour les difficultés de comportement les EMPR examinent la pertinence de demander cette notification à la MDPH. S'il s'agit de difficultés courantes l'accompagnement pédagogique suffit. Lorsque les troubles sont avérés c'est à dire qualifiés comme tels par un médecin et qu'une demande d'ITEP est faite il peut alors y avoir une prise en charge par un ITEP. Cette dernière situation représente un pourcentage infime des solutions proposées.

Le médecin conseiller technique demande des précisions sur le médecin d'ITEP indiqué dans l'organigramme.

L'inspectrice répond qu'il s'agit d'un médecin spécialiste, souvent pédopsychiatre. C'est lui qui pose le diagnostic.

La présidente remercie madame l'inspectrice pour cette présentation qui montre toute la richesse du dispositif et qui apporte des réponses à ce qui nous est demandé : accueillir la diversité dans les établissements avec toutes les difficultés que cela représente. Ce dispositif est valorisé à juste titre dans le guide ministériel.

La secrétaire du CHSCTA a plusieurs questions sur le déploiement du dispositif dans le second degré. Quelles seront les modalités des interventions des EMPR dans le second degré ? La sollicitation des EMPR va-t-elle se faire comme dans le premier degré ? Comment l'information va-t-elle circuler ? Des enseignants du second degré pourront-ils devenir EMPR ?

L'inspectrice répond qu'à ce jour la réflexion est en cours sur ces différents points pour le second degré. Actuellement les EMPR sont placés sous la tutelle d'un IEN de circonscription et pilotés pour l'organisation et la formation par l'IEN ASH. Il s'agira d'informer les chefs d'établissement de ce dispositif et de leur indiquer qu'ils pourront saisir l'IEN de la circonscription. Plusieurs collégiens en 6^{ème} (pris en charge l'année précédente en CM2) ont déjà été accompagnés cette année.

En conclusion l'inspectrice indique qu'elle a animé un stage académique intitulé « Le CPE personne ressource de l'établissement pour l'école inclusive ». 26 CPE y ont participé et ont été formés à l'accompagnement et à la prise en charge hors temps de classe des élèves présentant des difficultés comportementales. Ce stage est reconduit l'an prochain.

Un représentant de la FSU indique qu'il est CPE et connaît bien les nombreuses tâches dévolues aux CPE. Si certains de ses collègues ont apprécié ce stage, en revanche il s'agit d'un alourdissement des nombreuses tâches qui leur sont dévolues dans leurs 35 h. Dans les faits il leur sera difficile d'assurer ces tâches. D'où un sentiment de frustration.

La secrétaire du CHSCTA pense que le second degré aura beaucoup à apprendre de cette expérience intéressante développée dans le premier degré. Les besoins sont importants comme en témoignent les signalements dans les registres. Elle pense que le terme de « détresse » utilisé pour qualifier le ressenti de certains enseignants confrontés à de telles situations n'est pas trop fort. Elle est favorable à la mobilisation d'enseignants sur cet accompagnement car elle trouve la transmission entre pairs assez efficace.

La présidente remercie monsieur le secrétaire général et madame l'inspectrice qui se sont déplacés spécialement pour présenter aux membres du CHSCTA ce protocole.

3. Amélioration de l'application dédiée aux registres

La CPA rappelle que ce point était à l'ordre du jour du précédent CHSCTA et que suite à la modification de l'ordre du jour demandée par les représentants du personnel il n'avait pu être traité.

L'objectif de cette présentation est de montrer les modifications qui peuvent être apportées à l'application dédiée aux registres santé et sécurité au travail et signalement d'un danger grave et imminent suite aux propositions du groupe de travail issu du CHSCTA et aux conclusions du comité de pilotage chargé de décider des temps dédiés au développement informatique. Des priorités ont dû être définies car le temps que peut consacrer la DSI à ce développement est contraint.

La CPA projette l'application test et montre les réponses apportées aux demandes prioritaires du groupe de travail :

- Eviter la confusion entre les deux registres : distinction plus nette par une couleur différente de chacun des registres, reformulation de leur but, ouverture d'une fenêtre rappelant dans quel registre la personne va écrire un signalement
- Extraction des statistiques plus facile

- Reformulation des intitulés des différents risques afin d'éviter les confusions les plus souvent rencontrées et simplification pour le risque de charge mentale
- Information explicite sur les personnes qui peuvent lire le signalement
- La suppression d'un signalement litigieux ou le caviardage du nom d'une personne est possible techniquement mais n'est pas possible juridiquement. Cette demande n'a donc pas été mise en œuvre dans l'application test. Par contre un signalement dans le registre de danger grave et imminent ne sera plus visible par l'ensemble des personnels de la structure. Seule la personne qui l'a rédigé et son supérieur hiérarchique le verront.
- Les observations sont dorénavant limitées à 1 000 caractères pour inciter les personnes à être synthétiques et faciliter l'analyse du contenu.
- Ajout du lieu de l'observation.
- Impossibilité de clôturer un signalement sans réponse
- Le courriel reçu par le supérieur hiérarchique indique l'obligation de répondre
- Changement de l'avertissement de départ : l'interdiction de nommer quelqu'un est notamment plus visible

La demande d'intégrer des images n'a pas été retenue car cela biaiserait l'analyse de contenu. Le groupe de travail a d'ailleurs commencé à lister des mots clefs pour faire cette analyse et à repérer des situations récurrentes.

La CPA rappelle qu'un agent peut signaler un fait qui concerne sa hiérarchie par courrier à madame la rectrice, à l'IA DASEN, au SGA DRH ou directement au pôle RH du rectorat.

La FSU demande d'ajouter une ligne dans l'application pour le rappeler.

La présidente propose de limiter cette information à l'agissement d'un supérieur qui mettrait en danger un agent. Si cette limite n'est pas posée elle craint que l'on se retrouve avec deux circuits d'information.

FO s'oppose à cette mention jugée illégale dans la mesure où le chef d'établissement est garant de la santé et de la sécurité des personnels placés sous sa responsabilité.

La FSU pense que cette information serait utile pour les personnes qui ne sont pas au courant. D'autre part l'administration ne peut agir si elle n'est pas au courant. La FSU souhaite que l'on fasse savoir aux personnels qu'en cas de vraie difficulté avec leur supérieur hiérarchique ils ont comme par le passé la possibilité de s'adresser à la rectrice ou au pôle RH pour faire état de leurs difficultés. Beaucoup de personnes ont eu peur de le faire et l'expérience a montré que ces personnes en ont fait les frais.

Pour la secrétaire du CHSCTA les personnes qui devraient être informées en premier de ces faits sont le conseiller de prévention et le secrétaire de CHSCT. La sollicitation du pôle RH devrait se faire selon elle après. Elle propose : « si vous ne souhaitez pas informer votre chef d'établissement vous pouvez informer le conseiller de prévention ou le secrétaire de CHSCT ». Elle propose également d'indiquer leurs adresses électroniques.

La présidente conclut qu'il est important de mettre en ligne les améliorations proposées à l'application dédiée aux registres sans plus tarder et propose qu'une phrase concernant les signalements de RPS impliquant le supérieur hiérarchique soit soumise aux membres du CHSCTA lors de sa prochaine réunion après consultation du service juridique.

4. Election d'un nouveau secrétaire du CHSCTA

La présidente indique que la secrétaire du CHSCTA va changer d'académie à la prochaine rentrée et ne pourra donc plus assurer le secrétariat du CHSCTA.

Elle demande aux organisations syndicales de présenter leurs candidatures.

Madame Tomczyk, membre actuelle du CHSCTA pour la FSU, propose sa candidature.

FO demande une suspension de séance.

La présidente suspend la séance. Aucune autre candidature n'est proposée.

La présidente met au vote la candidature de Madame Tomczyk à la fonction de secrétaire du CHSCTA à compter du 1^{er} septembre 2018. Cette proposition est adoptée à l'unanimité.

5. Décharges et autorisations d'absence des membres du CHSCTA à partir du 1^{er} septembre 2018

La CPA rappelle qu'elle a sollicité chacune des 3 organisations syndicales représentées au CHSCTA dès avril afin de recenser les décharges et les autorisations d'absence à notifier à chaque membre du CHSCTA. Elle ajoute que le même recensement est effectué par les CHSCTD. Ces informations peuvent être ainsi prises en compte dans l'attribution des moyens humains accordés aux différentes structures. Elles sont également communiquées par la DRH aux chefs d'établissement, IEN et directeurs avant la rentrée.

Après modifications apportées en séance le tableau est validé par les membres (cf. annexe 2).

La CPA ajoute que la notification mentionnera l'échéance des élections professionnelles de décembre 2018.

6. Rapport de la visite du CHSCTA au collège Alice Guy

Le rapport ayant été transmis avant la séance aux membres du CHSCTA la présentation orale ne revient pas en détail sur les informations contenues dans ce dernier. La FSU, l'UNSA et la CPA, qui ont participé à cette visite, rappellent les points importants mentionnés dans celui-ci¹.

La CPA rappelle en introduction que ce collège ouvert en septembre 2017 avait été choisi par les membres du CHSCTA car il présente la particularité d'avoir été bâti en seulement 6 mois grâce à une construction modulaire novatrice.

La nomination d'une cheffe d'établissement bien en amont de l'ouverture est soulignée d'emblée par la FSU et l'UNSA comme une bonne pratique ayant permis l'ouverture du collège dans de bonnes conditions, malgré quelques difficultés budgétaires pour l'EPL à la rentrée.

Cet établissement « futuriste » interroge notamment les membres du CHSCTA sur ce qui pourrait devenir des « tendances » pour les futurs établissements qui vont sortir de terre :

- Absence de logement de fonction sur place, disposition pourtant prévue par le Code de l'Education, et réflexion à mener sur l'ouverture du collège en dehors des heures d'ouverture au public
- Automatisation des équipements à réajuster afin de permettre aux personnels d'adapter leur environnement à leur besoin (chauffage, ventilation, lumière)
- Vieillesse des bâtis et des matériaux utilisés à plus long terme
- Externalisation de tâches de maintenance (restauration, entretien des locaux) ayant une incidence notamment sur les missions de l'adjoint gestionnaire

La FSU s'inquiète d'une possible saturation de cet établissement avec la montée en charge des effectifs dans les années à venir et de la juste évaluation des moyens humains pour la vie scolaire et le CDI.

La présidente met au vote le rapport de la visite du CHSCTA au collège Alice Guy. Il est adopté à l'unanimité.

¹ Pour mémoire les rapports des visites de CHSCTA adoptés sont transmis aux chefs d'établissement qui se chargent de transmettre tout ou partie de son contenu au personnel et si besoin à la collectivité propriétaire des bâtiments.

7. Rapport de la visite du CHSCTA au lycée Georges Charpak

La CPA rappelle que cette visite avait été proposée par le groupe de travail portant sur les produits dangereux sur les conseils de l'ISST qui avait inspecté l'atelier « parcs et jardins » de ce lycée professionnel. Les membres du CHSCTA souhaitent recenser de bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité afin d'illustrer les conseils qu'il est prévu de publier sur le site académique dans la rubrique « produits dangereux ».

Le rapport ayant été transmis avant la séance aux membres du CHSCTA la présentation orale ne revient pas en détail sur les informations contenues dans ce dernier.

Les bonnes pratiques recensées concernent les points suivants :

- Captage à la source des émissions de gaz
- Marquage des zones de stockage
- Marquage et dégagement des voies de circulation
- Affichage des consignes de sécurité
- Utilisation de produits de substitution moins dangereux
- Matériel de stockage des produits dangereux
- Fiches de données de sécurité à disposition

Par ailleurs la délégation a constaté une vulnérabilité de l'établissement au risque d'intrusion qui semble être fréquente en milieu rural. Cette vulnérabilité est renforcée ici par l'absence d'agent d'accueil.

Durant la visite le projet de fiche d'exposition aux produits dangereux élaboré par le groupe de travail a été présenté. Il a été jugé trop compliqué.

La présidente met au vote le rapport de la visite du CHSCTA au lycée Georges Charpak. Il est adopté à l'unanimité.

8. Guide d'entretien et autres supports d'enquête lors d'un suicide

La CPA rappelle que le CHSCTA a validé le protocole relatif au suicide d'un personnel lors de la précédente réunion. Les membres avaient précisé dans celui-ci que « *élabore une trame d'entretien à partir d'un modèle préétabli et adaptable pour réaliser les entretiens.* » (Cf. la 3^{ème} étape de la démarche d'enquête en page 2).

Ce modèle préétabli n'existant pas le groupe de travail portant sur la prévention du suicide de personnels a donc été réuni afin de l'élaborer.

Il s'est inspiré du guide utilisé par l'académie de Créteil dont il a repris principalement la note introductive qui pose le cadre de l'enquête (objectif de compréhension de l'évènement, rôle de prévention, pas d'investigation sur la sphère privée, confidentialité...) et a finalement changé beaucoup de choses notamment au niveau de la formulation des questions. Le guide de l'INRS a également été source d'inspiration.

La secrétaire du CHSCTA précise que le CHSCT de l'académie de Créteil, qui a déjà mené plusieurs enquêtes suite à des suicides, n'est pas satisfait des rapports d'enquête produits. Pour améliorer ce point une aide à l'expertise du rectorat de 20 000 € lui a été attribuée par le rectorat pour la rédaction du rapport d'enquête.

La CPA rappelle que le choix du CHSCTA de l'académie de Lyon a été de se doter de ses propres outils et de faire monter en compétences ses membres.

Concernant la méthode le groupe propose de faire relire les notes prises lors de l'entretien à la personne interviewée afin de s'assurer que la restitution est fidèle à ses propos. Le document sera ensuite présenté à l'ensemble de la délégation et conservé dans un dossier réservé au rectorat le temps de l'enquête.

Enfin cette grille type qui devra être adaptée à chaque fois par la délégation sera utilisée pour une tentative de suicide ou un suicide. L'objectif est d'avoir à chaque fois les mêmes thématiques investiguées. Il est convenu que les membres se réuniront toujours avant l'enquête afin d'échanger des informations et d'adapter la grille. Ils se réuniront également après les entretiens pour présenter le contenu des entretiens qu'ils ont menés, en faire la synthèse, analyser la situation et rédiger le rapport d'enquête.

La présidente souligne que les causes d'un suicide sont souvent multifactorielles. Il faut que les questions du guide d'entretien ne soient pas orientées et il est important de ne pas stresser davantage des personnes fragilisées par un tel évènement.

Après une participation particulièrement active et constructive de tous les membres et invités du CHSCTA le document est modifié en séance. La version type « finale » ci-jointe est retenue (cf. annexe 3).

La CPA présente ensuite les autres documents, qui n'étaient pas demandés initialement par le CHSCTA, mais qu'elle a pris l'initiative de soumettre au groupe de travail après avoir examiné les pratiques dans plusieurs académies et dans d'autres ministères. Cet examen et la lecture des critiques les plus souvent faites suite à des enquêtes mal menées indiquent en effet la nécessité de cadrer au maximum les différents temps de l'enquête tant au niveau de l'information donnée que des principes à respecter.

Les projets de documents de travail suivants transmis en amont aux membres du CHSCTA sont examinés et rectifiés au fur et à mesure de leur présentation :

- Un courrier de la rectrice informant le personnel qu'une enquête du CHSCT va être menée et demandant aux personnes désireuses d'être entendues de se faire connaître
- Un courrier d'invitation à un entretien individuel dans le cadre d'une enquête du CHSCT
- Une fiche rassemblant le consentement d'une personne à la participation à l'enquête du CHSCT et l'engagement des membres de la délégation du CHSCT
- Une trame de rapport d'enquête

Les versions finales figurent en annexe de ce compte-rendu.

Il est demandé d'indiquer explicitement dans le courriel à l'EPL que le courrier d'invitation à l'entretien ne doit pas être archivé dans le dossier des personnels qui est souvent constitué dans les établissements.

Il est rappelé que les documents de travail complétés sont détruits à la fin de l'enquête à l'exception de la fiche intitulée « *Consentement à la participation à une enquête de CHSCT – Engagement des membres de la délégation* » signé qui sera conservé par le conseiller de prévention.

La présidente soumet au vote les 5 documents relatifs aux enquêtes menées après une tentative ou un suicide. Ils sont adoptés à l'unanimité.

Concernant la demande d'enquête pour une tentative de suicide faite par le CHSCTA la présidente donne son accord pour qu'elle ait lieu avant les vacances d'été.

Il est décidé après concertation qu'une réunion de préparation aura lieu le 21 juin à 13 h 30 au rectorat, que les entretiens se dérouleront le lundi 2 juillet à 9 h dans l'établissement et que le débriefing et la rédaction se feront sur place le 2 juillet après-midi. L'objectif est de présenter le rapport d'enquête au CHSCTA lors de sa première réunion à la rentrée.

La CPA rappelle qui compose la délégation d'enquête en citant l'article 53, alinéa 2, du décret n°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 :: « *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 ».

Il est décidé de retenir la proposition du groupe de travail de constituer 4 binômes, chacun comprenant un représentant du personnel et une autre personne de la liste ci-dessus. La secrétaire du CHSCTA et un représentant par organisation syndicale seront présents dans chaque binôme.

La composition de la délégation proposée est la suivante : Mme Rouvière, Mme Tomczyk, M. Sénac, M. Helmlinger, M. Mullett, M. Bousquet, Mme Gérard et le docteur Guyard (sous réserve de sa disponibilité).

La présidente met cette composition de la délégation d'enquête au vote. Elle est votée à l'unanimité.

9. Questions diverses

La FSU propose 4 avis :

Avis 1 : « Les membres du CHSCT demandent que met en place l'Administration pour soutenir les collègues PsyEN mis en difficulté par le changement de leur statut, de leurs missions voire de leur affectation ? »

La présidente répond que les psychologues de l'éducation nationale sont reçus en audience aussi souvent que nécessaire. Un texte attendu clarifiera leur future situation.

Avis 2 : « Les membres du CHSCT demandent que prévoit l'administration en cas de canicule ? Cette problématique figure-t-elle dans le DUERP et notamment celui du rectorat ? »

La CPA répond qu'à sa connaissance elle ne figure pas dans le DUERP du rectorat. Elle rappelle que l'été dernier une note de madame la rectrice avait été transmise au personnel afin de l'informer de la possibilité de venir travailler plus tôt et de partir ainsi plus tôt en cas de canicule.

La présidente confirme que ce qui a été proposé l'an dernier sera reconduit. Elle ajoute que les conditions sont réunies par ailleurs pour que le personnel puisse se désaltérer à souhait avec de l'eau fraîche.

La secrétaire du CHSCTA demande que l'administration n'attende pas que la canicule arrive pour publier de nouveau cette note.

Avis 3 : « Où en est le recrutement de 3 infirmières de prévention dans le service de la médecine du travail ? Sur quelle ligne budgétaire seront-elles rétribuées ? »

La réponse a déjà été apportée pour la première question : 9 candidats retenus pour 9 postes alors que 3 étaient prévus.

Le médecin conseiller technique précise qu'il s'agit de création de postes.

Le DRH adjoint ajoute qu'il n'y a pas de redéploiement de moyens en poste infirmiers du BOP 230 pour financer des postes d'infirmiers de prévention.

Avis 4 : « Une procédure de recrutement est-elle engagée pour assurer le remplacement de l'actuel ISST ? »

La CPA répond qu'une annonce de poste vacant est parue au BIR et une autre à la BIEP. Elle ajoute que l'ISST ne fait pas valoir ses droits à la retraite le 31 août 2018 mais le 31 août 2019. Le rectorat a prévu une année entière d'accompagnement et de formation de la personne qui sera recrutée pour l'actuel ISST.

La présidente met au vote les 4 avis. Ces derniers sont votés à l'unanimité.

La secrétaire du CHSCTA rappelle qu'aucune réponse n'a été apportée à une question posée dans la déclaration liminaire sur le maintien de la journée de formation des membres du CHSCTA aux visites de CHSCT le 22 juin prochain.

Elle rappelle que cette formation avait été reportée à cette date suite à l'indisponibilité du SGA DRH lors de la date prévue initialement fin avril.

Il s'avère que la plupart des représentants de la FSU ne peuvent être présents le 22 juin.

La CPA propose de reporter ce stage fin septembre et d'utiliser la date du 22 juin le matin pour réunir le groupe de travail relatif aux produits dangereux.

La proposition convient à tout le monde.

L'ordre du jour étant épuisé la présidente clôt la séance et remercie l'ensemble des participants pour leur participation active.

La séance est levée à 17 heures 30.

Fait à Lyon, le 27 septembre 2018.

La secrétaire du CHSCTA

La présidente de séance

Laure Tomczyk

Isabelle Gloppe