

COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ACADEMIQUE

Procès-verbal de la séance du 1^{er} juillet 2015

La réunion du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique (CHSCTA) se déroule sous la présidence de M. Xavier LE GALL, secrétaire général, représentant M. Thierry TERRET, recteur de l'académie de la Réunion.

Participent à la réunion :

A titre des représentants de l'administration :

M. Xavier LE GALL, secrétaire général
M. Yann COUEDIC, secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines
Mme Mialy VIALLET, directrice des ressources humaines adjointe

A titre des représentants du personnel :

Pour L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) :

M. Luc BOYER, en qualité de titulaire
M. Christian GAY, en qualité de titulaire
M. Jacky CHANE-ALUNE, en qualité de titulaire

Pour La Fédération Syndicale Unitaire (FSU) :

Mme Catherine DURIEZ, en qualité de titulaire
Mme Béatrice LECOQ, en qualité de suppléante
M. Santiago ALONSO, en qualité de suppléant

Pour la FNEC FP FO

M. Alain ROQUES, en qualité de suppléant remplaçant M. Sharif BEMAT, titulaire absent.

Pour le SNALC SNE SPLEN SUP

Jacky JARDINOT, en qualité de titulaire

Pour le SAIPER CGTR Educ'Action :

M. Cédric LENFANT, en qualité de titulaire

A titre d'acteurs opérationnels :

M. Frédéric LE BOT, médecin Conseiller technique

Mme Mireille MICHELS-GALY, médecin de prévention

Mme Nathalie LECHAT, médecin du personnel

Mme Ana EBRO, infirmière conseillère technique

M. Christian ECOLIVET, inspecteur santé et sécurité au travail

Mme Annie BELOT-ARNAUD, conseillère de prévention académique

Mme Isabelle JULLIEN, conseillère de prévention départementale.

En outre, assistait à la réunion :

M. Georges CAMALON, secrétaire administratif.

Ouverture de séance

Le président accueille les participants à 9h30. Le quorum est atteint et la séance est déclarée ouverte.

M. Jacky JARDINOT, SNALC SNE SPLEN SUP, est secrétaire de séance.

Rectorat
Délégation Académique
à l'Hygiène et à la Sécurité
(DAHS)

2015-2016 / n°

Affaire suivie par
Georges CAMALON
Secrétaire administratif
du CHSCTA

Téléphone
02 62 48 13 86

Fax
02 62 48 11 40

Courriel
gcamalon@ac-reunion.fr

24 avenue Georges Brassens
CS 71003
97743 Saint-Denis CEDEX 9

Site internet
www.ac-reunion.fr



Ordre du jour

- 1- *Approbation du procès-verbal de la séance du 8 avril 2015*
- 2- *Bilan d'étape de l'enquête sur le bâti scolaire*
- 3- *Droit au suivi médical postprofessionnel des agents de la fonction publique de l'Etat ayant été exposés à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction*
- 4- *Signalements de danger grave et imminent concernant les écoles de Pont d'Yves et Notre Dame de la Paix*
- 5- *Présentation des statistiques des accidents de service*
- 6- *Proposition d'un protocole et d'un calendrier de visites d'établissement*
- 7- *Mise en œuvre du diagnostic des RPS dans l'académie*
- 8- *Questions diverses de la séance du CHSCTA du 8 avril 2015 entrant dans les attributions du comité*
- 9- *Questions diverses*

Question préalable

La secrétaire du CHSCTA demande pourquoi le point d'ordre du jour concernant la modification du Règlement intérieur a été écarté. Elle proposait d'y inscrire la tenue d'un CHSCTA dans un délai de 15 jours pour traiter les points d'ordre du jour et les questions diverses qui n'ont pas pu être abordés lors de la séance précédente par manque de temps.

Le président répond que la proposition de limiter le nombre de questions diverses visait à rendre possible la tenue de l'ordre du jour avec ses questions diverses. La proposition de modification du Règlement intérieur devient sans objet.

La secrétaire du CHSCTA fait remarquer que lors de la séance précédente l'ordre du jour n'a pas été tenu alors qu'une seule question diverse a été abordée

Le président propose donc de limiter le nombre de points à l'ordre du jour puisque la règle de toute instance est que l'ordre du jour fixé puisse être tenu.

L'UNSA reconnaît la nécessité de limiter le nombre de questions diverses mais demande qu'elle ne soit pas inscrite dans le Règlement intérieur.

Le président explique qu'en proposant une limitation il ne visait pas un nombre déterminé ni même son inscription dans ce règlement, au même titre qu'il n'est pas souhaitable d'y inscrire la multiplication des séances. Les points abordés doivent relever d'une auto-régulation permettant de garantir une qualité de réponse et d'échange.

La secrétaire du CHSCTA insiste sur la nécessité de modifier le Règlement intérieur pour y inscrire la proposition initiale.

Le président accepte de la mettre à l'ordre du jour de la prochaine séance tout en soulignant que la modification demandée, fût-elle votée à l'unanimité, ne pourra pas être mise en œuvre parce que cette fréquence des séances ni le traitement des questions diverses comme des points d'ordre du jour ne sont réglementaires.

L'UNSA ne partage pas la proposition de traiter les questions diverses comme des points d'ordre du jour soumis au vote et ne voit pas la nécessité de modifier le Règlement intérieur.

Déclaration préalable commune (Annexe I)

Les organisations syndicales FO, FSU, SAIPER, SNALC, UNSA constatent un manque de titulaires et une explosion des emplois précaires. Les conditions de travail des contractuels, des néo-titulaires, des stagiaires se dégradent. Leur accueil, leur formation, leur évaluation ne sont pas pris en compte.

Elles s'interrogent également sur l'efficacité de l'action du CHSCTA au vu de l'absence de réponse administrative à un avis de CHSCTA d'urgence, de l'absence de suite donnée à la demande de rappel de l'obligation d'affichage, de l'absence de diagnostic et de plan de prévention des risques psychosociaux, du nombre insuffisant de séances. La solution serait la création d'autres CHSCT.



Le président répond que le message rappelant les obligations d'affichage est prêt. Il sera soumis dans la journée à la validation des membres du CHSCTA et envoyé à la rentrée.

Déclaration préalable de la FSU (Annexe II)

La FSU dénonce la fréquence des pratiques de discrimination syndicale de la part de certains chefs d'établissement. Au collège Gaston Crochet, des représentants de la FSU ont été présentés comme boucs émissaires dans des faits d'agression. Au Lycée Patu de Rosemont, des élus de la FSU ayant alerté sur des problèmes de santé et sécurité au travail ont connu des évaluations négatives, des obstacles dans leur travail ou dans la transmission de leurs courriers, la critique systématique de leurs opinions. Elle demande une enquête dans ce lycée.

Le président invite les membres représentants du personnel du CHSCTA à prendre contact avec le nouveau chef d'établissement et les autres personnes impliquées pour trouver une solution mettant fin au sentiment de discrimination. Il leur propose de saisir officiellement l'administration de cette demande d'enquête.

1 - Approbation du procès-verbal de la séance du 8 avril 2015

Le procès-verbal de la séance du 8 avril 2015 est approuvé à l'unanimité.

2 - Bilan d'étape de l'enquête sur le bâti scolaire

L'inspecteur santé et sécurité au travail rappelle que la commune est responsable de la conformité des bâtis tant sur le plan de la construction que celui de la maintenance. En 2014-2015, 5 écoles ont nécessité des travaux, dont 3 avec fermeture temporaire. Le résultat partiel de l'enquête sur le bâti scolaire dans l'académie fait apparaître que 70 % des écoles présentent un état satisfaisant, 24 % un état tolérable et 6 % nécessitent un diagnostic de structure. En 2015-2016, 40 visites d'écoles visant le bâti sont prévues.

L'UNSA s'interroge sur la situation de l'école Raymond Mondon du Port.

L'inspecteur santé et sécurité au travail explique que seul le bâtiment central le plus ancien, datant de 1929, présente des dégradations qui ont nécessité la fermeture des salles de classe.

La conseillère de prévention départementale précise qu'une visite de la Commission de sécurité a été demandée sur l'ensemble des bâtiments de l'école.

L'UNSA demande si la question de la ventilation et de l'aération a été prise en compte dans cette enquête.

L'inspecteur santé et sécurité au travail répond que l'objectif prioritaire était l'état des lieux de la structure du bâti. Dans une autre étape, on pourra évaluer l'impact de la configuration du bâti sur la ventilation/aération des salles.

Le président ajoute que l'état et l'ancienneté du bâti dans certaines communes contraignent à donner la priorité à la sécurité des élèves et des personnels sur le confort.

L'UNSA souhaite avoir la liste des établissements utilisant des systèmes de chauffage autres qu'électriques.

Le président rappelle que l'académie n'a pas vocation à se substituer aux mairies qui ont la charge des équipements et détiennent les informations sur ces sujets. Elle conserve son devoir d'alerte en cas de suspicion et reste vigilante dans le rappel des obligations.

L'inspecteur santé et sécurité au travail informe que les visites des écoles du Tampon ont été l'occasion de rappeler la réglementation en matière d'équipements et de travaux de ventilation dans le cas de chauffage à bois.

L'UNSA demande si les 6 % d'écoles nécessitant un diagnostic de structure présentent un risque pour la sécurité des élèves et des personnels.



L'inspecteur santé et sécurité au travail précise que les écoles concernées entrent dans le programme des 40 visites de l'an prochain. Il s'agit de suivre les recommandations faites lors d'inspections passées ou de contrôler la conformité des bâtis. La collectivité sera alertée sur les problèmes rencontrés.

La conseillère de prévention départementale informe que certaines communes, comme celle de St-Leu, se sont déjà engagées dans ce travail de diagnostic suite aux recommandations issues des visites antérieures.

3 - Droit au suivi médical postprofessionnel des agents de la fonction publique de l'Etat ayant été exposés à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction

L'inspecteur santé et sécurité au travail présente le Décret 2015-567 du 20 mai 2015 qui définit et généralise les modalités du suivi médical postprofessionnel des agents de l'Etat exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction. Il abroge le Décret 2009-1547 du 11 décembre 2009 qui n'avait prévu les modalités du suivi médical postprofessionnel que pour les agents exposés à l'amiante dans le cadre de leurs fonctions.

Ce suivi s'appuie sur la fiche d'exposition professionnelle établie par le chef de service, tenue à la disposition du salarié, communiquée à la médecine de prévention, transmise à l'administration d'accueil lors d'une nouvelle affectation. Une attestation d'exposition et une copie complète de son dossier sont remises à l'agent lors de son départ à la retraite. Il peut être suivi par le dernier service de médecine prévention ou par un médecin de son choix. La prise en charge financière est assurée par la dernière académie d'affectation. Dans tous les cas, c'est à l'agent de faire la demande de suivi.

Un bilan annuel de la mise en œuvre du suivi médical post-professionnel est présenté au CHSCT compétent.

Le médecin conseiller technique attire l'attention sur la nécessité pour les chefs d'établissement ou de service d'établir la fiche d'exposition et de la transmettre aux services concernés et à l'agent lors de son départ, ce qui n'est pas encore fait.

L'UNSA demande si cette prise en charge médicale postprofessionnelle est conditionnée par des valeurs de seuil et l'application des mesures de protection collective et individuelle comme c'est le cas pour la fiche de prévention d'exposition à des facteurs de risques définissant la pénibilité, ainsi que le stipule l'article 4161-1 du Code du travail.

Le médecin conseiller technique répond qu'il n'y a pas de seuil, seule compte la période de contact professionnel avec le produit.

4 - Signalements de danger grave et imminent concernant les écoles de Pont d'Yves et Notre Dame de la Paix

Le SAIPER CGTR Educ'Action note que la procédure réglementaire n'a pas été suivie. Il regrette de n'avoir pas encore reçu la réponse de l'administration aux propositions des membres du CHSCTA, en dépit du courrier du 27 juin 2015 adressé au recteur dans lequel il s'étonne que le CHSCTA n'ait pas été informé des suites données aux préconisations de la séance d'urgence relative à l'école de Pont d'Yves ni des derniers éléments permettant de clore la question ouverte à l'école Notre-Dame de la Paix.

Le président indique qu'une réponse écrite concernant les suites données au CHSCTA d'urgence sera adressée aux membres dans les meilleurs délais.

L'inspecteur santé et sécurité au travail informe qu'il participera le lendemain à une réunion de la mairie du Tampon pour élaborer le plan de prévention avec le coordonnateur de sécurité et de protection de la santé (SPS) du chantier.

La FNEC FP FO s'étonne que les travaux avec émission de poussières continuent alors qu'il n'y a pas encore de plan de prévention, contrairement aux recommandations du CHSCTA d'urgence.

Le président pense que l'urgence est de gérer les travaux dans un souci de prévention. La rencontre de l'ISST avec la mairie sur le plan de prévention vise cet objectif.



5 - Présentation des statistiques des accidents de service

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines constate une légère baisse des accidents de service au cours de l'année 2014 (220 contre 232 en 2013). Ils se répartissent comme suit : 35 accidents de trajet, 15 accidents de mission, 170 accidents dans les établissements. Ils concernent 98 personnels dans le 2^d degré, 96 dans le 1^{er} degré, 13 administratifs, 5 ITRF et ATRF et 8 parmi les infirmières, assistantes sociales, les médecins et personnels de direction. Ils donnent lieu à 185 lésions physiques, 30 lésions psychiques et 5 malaises (dont seules les conséquences sont retenues). La moitié des lésions psychiques sont des agressions, dont 10 sont causées par des élèves sur les enseignants des 1^{er} et 2^d degrés et 4 par des parents d'élèves.

La FSU demande que le CHSCTA soit informé des accidents de service dès qu'ils surviennent pour lancer une enquête si nécessaire et déterminer les mesures de prévention.

Le président pense qu'une telle procédure ne serait pas productive parce que chaque accident de chute ou de trajet ne peut pas donner lieu à un plan de prévention. Quant aux agressions, elles relèvent de la protection fonctionnelle ou des mesures disciplinaires.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, propose de préciser le bilan annuel de ces accidents en y faisant figurer leurs causes.

Le président fait remarquer que ces accidents, par leur singularité, relèvent plutôt des problématiques d'établissement et ne pourraient intéresser le CHSCTA qu'en cas de répétition sur des postes de travail similaires. On peut demander à la Division des personnels administratifs, techniques et d'encadrement (DPATE) de faire remonter ces situations récurrentes.

6 - Proposition d'un protocole et d'un calendrier de visites d'établissement

La secrétaire du CHSCTA propose de mettre au vote le protocole élaboré par les membres représentants du personnel dans le cadre des groupes de travail.

Le président constate que le protocole répond aux exigences réglementaires. Il restera à déterminer le représentant de l'administration lors des visites d'établissement.

Résultat du vote : Pour 7 ; Contre 0 ; Abstention 0.

Le président propose un calendrier prévisionnel des réunions du CHSCTA : 21-25 septembre, 30 novembre-4 décembre, 15-19 février, fin avril-courant mai.

Résultat du vote : Pour 7 ; Contre 0 ; Abstention 0.

7 - Mise en œuvre du diagnostic des RPS dans l'académie

La secrétaire du CHSCTA constate que les actions menées jusqu'ici en matière de risques psychosociaux restent ponctuelles, comme la formation des personnels d'encadrement ou le traitement des cas individuels par le GAPRPS. Un diagnostic sur le plan académique permettrait d'avoir une vision globale des facteurs de risques et d'élaborer un plan académique de prévention.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, rappelle que de nombreuses actions ont été menées par l'académie pour la prévention des risques psychosociaux comme les divers plans de formation, le recrutement au niveau de la direction des ressources humaines d'un personnel de catégorie A pour traiter la question des personnels en difficulté, la mise en place du GAPRPS, le recrutement d'un psychologue du travail en appui de ce groupe, le séminaire sur la prévention des risques psychosociaux (renouvelé l'an prochain), les entretiens RH de proximité visant les personnels de direction (CE et adjoints, gestionnaires, agents comptables, CPE), lancés au mois d'avril dans le 2^d degré et prochainement dans le 1^{er} degré, et bien d'autres actions à l'œuvre au quotidien. Une présentation synthétique de ces dispositifs serait sans doute nécessaire pour une meilleure visibilité de la politique académique.

La conseillère de prévention académique fait remarquer que ce diagnostic global est mis en œuvre, non seulement par la formation déjà réalisée des différents acteurs, notamment des gestionnaires et assistants de prévention, mais surtout par l'intégration en cours des RPS dans le Document unique, lequel contient les données dont pourront être extraits les facteurs de risque dominants et les priorités d'action.



Le président reconnaît la nécessité d'une formalisation par le service RH au niveau académique des résultats de l'évaluation des risques menée au niveau des établissements par le biais du Document unique.

La conseillère de prévention départementale ajoute que la même démarche est à l'œuvre au niveau du 1er degré puisque les données du Document unique de chaque école font l'objet d'une première synthèse par les cellules d'hygiène et de sécurité des circonscriptions puis d'une synthèse finale au niveau de l'inspection académique.

8 - Questions diverses de la séance du CHSCTA du 8 avril 2015 entrant dans les attributions du comité

FSU :

► *État de l'action "relevé de température", communication du Rectorat sur ce dossier.*

L'infirmière conseillère technique présente 2 plaquettes d'informations sur la prévention des risques liés à la chaleur, réalisées par le groupe de travail mis en place à la suite du CHSCTA du 17 décembre 2015 : « *Travail en ambiance chaude durant l'été austral* » et « *Soleil attitude à la Réunion* ». Elles seront distribuées dans les établissements à la prochaine rentrée.

L'inspecteur santé et sécurité au travail informe que l'achat de 4 kits de mesure de température est en cours. Il restera à élaborer le protocole du relevé.

Le président propose que ce protocole soit présenté et voté au prochain CHSCTA de septembre.

UNSA :

► *Pourrions-nous avoir le bilan du Programme annuel de prévention Académique s'il n'est pas traité dans l'ordre du jour?*

L'inspecteur santé et sécurité au travail rappelle que ce bilan apparaît dans la présentation des bilans d'activité de l'ISST et de la Médecine de prévention.

SAIPER PAS 974 CGTR EDUC'ACTION

► *Pourquoi le Président du CHSCTA a-t-il refusé d'inscrire à l'ordre du jour l'ajout de points proposé par le secrétaire après consultation des autres représentants du personnel ?*

Le président renvoie à la discussion initiale sur la nécessité de limiter le nombre de points d'ordre du jour et de questions diverses.

► *Pourquoi le CHSCTA n'a-t-il pas encore mis en place un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires, conformément à l'article 2 du règlement intérieur ?*

Le Point 6 du présent ordre du jour propose ce calendrier.

► *Attaché au CHSCTA, le GAPRPS a pour mission de contribuer à la résolution des difficultés professionnelles liées au stress, à la souffrance et au mal-être au travail. Ce groupe peut être sollicité par chaque personnel par courriel à l'adresse suivante : preventionrps@ac-reunion.fr.*

Comment s'assurer que l'ensemble du personnel a accès à cette information, à cette adresse électronique, notamment dans le 1^{er} degré où les panneaux d'affichage sont surchargés, inutilisables, rares ou inexistantes ?

Le président répond que cette information a fait l'objet d'une diffusion à tous les personnels par courrier électronique et qu'elle figurera sur le nouveau site académique.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, ajoute qu'une nouvelle diffusion sera faite à la prochaine rentrée de septembre.



7/9

Le président annonce aussi que l'existence, la composition et les coordonnées du GAPRPS seront rappelées dans le message sur les obligations d'affichage adressé à tous les établissements dès la rentrée.

La conseillère de prévention départementale propose en outre de diffuser cette information lors des formations des directeurs d'école.

► *Dans le P.-V. de la séance du 29 septembre 2014, il est indiqué en page 7/9 alinéa 20 : « Situation de souffrance : LP Isnelle Amelin , section Esthétique/Cosmétique : gros turnover des contractuels dans cette section, les 2 dernières arrivées sont en train d'envisager d'arrêter. Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, répond que l'inspectrice de spécialité avait déjà été saisie de cette situation et que la problématique lui sera rappelée. »*

Dans le P.-V. de la séance du 17 décembre 2014, il est indiqué en page 5/7 alinéa 27 : «Au lycée Isnelle Amelin, section Esthétique-cosmétique, on observe une rotation importante des personnels contractuels indiquant une relation professionnelle difficile. Ils déclarent n'avoir pas accès au matériel de travail et être dénigrés en public par les personnels titulaires. Ils ont saisi les inspecteurs mais aucune suite n'a été donnée. Ils ont déposé plainte pour harcèlement moral. Le président prendra contact avec l'inspecteur concerné. »

Comment se fait-il qu'une même question soit posée à 3 mois d'intervalle dans 2 réunions du comité sans qu'aucune réponse ne soit apportée ni aux membres du CHSCTA et encore moins aux protagonistes sur le terrain qui sont en pleine souffrance ?

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, informe qu'un échange avec le proviseur a permis de conclure que le problème est résolu.

► *Suite aux différents accidents de services et maladies professionnelles dont les personnels ont souffert ou dans le cadre de la prévention de risques psycho-sociaux, pourquoi le CHSCTA n'a-t-il pas été sollicité afin d'assumer ses missions de droit d'alerte et/ou d'enquête en mettant en place des enquêtes sur les accidents de services, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel ?*

Le Point 5 du présent ordre du jour répond à cette question.

► *Afin d'alimenter le Groupe de Travail sur les agressions des personnels de l'éducation nationale, le SAIPER PAS 974 dans un courrier daté du 15 décembre 2014 à l'attention du Préfet de la région Réunion a demandé :*

« Afin que notre autorité de tutelle puisse se faire une idée plus précise de cette violence scolaire, nous souhaiterions que la commission hygiène et sécurité et conditions du travail académique (CHSCTA) soit informée, dans la mesure du possible, du nombre de plaintes et de mains-courantes déposées par ce personnel dans le cadre de ses fonctions, dans les services de police et de gendarmerie de notre région au cours de ces dernières années. »

Le Recteur au nom du CHSCTA peut-il demander à Monsieur le Préfet le nombre de plaintes et de mains-courantes déposées par les personnels des écoles dans le cadre de leurs fonctions dans les services de police, de gendarmerie et auprès des procureurs de la république de notre région au cours de ces dernières années ?

Le président informe que dans un échange avec la préfecture, elle déclare ne pas disposer de statistiques par corps de métier.

► *A la question posée lors du CHSCTA du 29 septembre 2014, l'IA-DAASEN avait répondu : « qu'il n'y a pas d'augmentation des arrêts de maladie et leur relation à la réforme ne peut être démontrée, notamment en raison d'une période d'observation encore trop courte. Concernant l'absentéisme, le taux du mercredi n'est pas supérieur au taux des autres jours. Celui du samedi ne peut donner lieu à comparaison puisqu'il n'a pas été un jour de travail depuis 2008. Quant à la fatigue, la recherche d'une corrélation serait prématurée. »*

Aujourd'hui, mercredi 1^{er} juillet 2015, soit plus de 10 mois après la rentrée et l'application des nouveaux rythmes scolaires, est-il enfin envisageable de faire un 1^{er} bilan (une évaluation sommative dirions-nous dans le 1^{er} degré même si nous aurions apprécié un bilan intermédiaire) suite aux changements des conditions de travail et de pénibilité quant à l'absentéisme scolaire et les arrêts de travail du personnel pouvant être engendrés par cette réforme ?



8/9

Serait-il possible de mettre en place un Groupe de Travail pour diagnostiquer l'impact de cette réforme sur les conditions de travail du personnel et des élèves ?

Le président répond que les questions relatives aux conséquences de la réforme des rythmes scolaires devraient trouver leur réponse dans le cadre des groupes de travail spécifiques mis en place pour en assurer le suivi.

► *« Est-il normal et habituel de convoquer un collègue à une expertise médicale suite à un accident du travail survenu cinq mois et demi auparavant ? D'autant qu'il n'y a eu à notre connaissance aucune enquête du CHSCT pour cet accident qui a occasionné plus d'un mois d'arrêt de travail. Sachant que ce collègue est victime de faits pouvant relever de harcèlement moral de la part d'un autre collègue au sein de son établissement et que le rectorat avait été prévenu, de la part d'un avocat, qu'une plainte allait être déposée auprès du Procureur de la République quinze jours avant la convocation à cette expertise médicale. »*

Cette concomitance des faits nous interpelle et nous aimerions savoir si ce genre de situation est habituel au sein du Rectorat, existe-il d'autres cas similaires ?

Le président informe que l'académie interpellera le secrétaire général de la préfecture dans les quinze prochains jours concernant ce problème de fonctionnement du Comité médical pour déterminer les modalités d'accompagnement des collègues touchés par un retard dans le traitement de leur situation.

9 - Questions diverses

F.O :

Quelles sont les procédures administratives pour l'obtention des ordres de mission et du remboursement des frais de déplacement dans le cadre de l'article 75 du décret 82 (article 20 du RI) et des autorisations d'absence dans le cadre de l'article 75-1 du décret de 82 (article 20-1 du RI) ?

Le président répond que des ordres de mission selon le modèle DFP seront délivrés aux membres du CHSCTA pour les groupes de travail, les visites d'établissement ou les interventions d'urgence.

Concernant les dépassements horaires, la réglementation ne prévoit pas de régime indemnitaire pour les interventions qui ne rentrent pas dans le temps syndical attaché aux membres du CHSCTA, de même qu'elle ne définit aucun autre moyen, notamment matériel, pour le fonctionnement du CHSCT.

Le SAIPER CGTR Educ'action fait remarquer que les enquêtes et le temps passé à la recherche de mesures préventives lors des interventions d'urgences, objets de l'article 75 du Décret 82-453, n'entrent pas dans le contingent annuel d'autorisations d'absence défini à l'article 75-1 du même décret pour les réunions d'instance, les réunions de travail préparatoires et les visites d'établissement.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, propose de convoquer les membres impliqués sur leur temps de service.

La FNEC FP FO demande quelle est la procédure de demande d'autorisation d'absence pour accomplir les missions de membres de CHSCTA.

Le président répond que la demande doit être adressée par courrier électronique à la directrice des ressources humaines adjointe avec copie au secrétaire administratif du CHSCTA.

La FSU demande si les suppléants ont droit au remboursement des frais de déplacement lors de la mise en place du CHSCTA où la présence de tous les membres est obligatoire ?

Le président confirme que la présence obligatoire des suppléants lors de l'installation donne logiquement lieu au remboursement des frais de déplacement.

La FSU demande à qui doit être adressée la demande de validation des frais.

Le président propose qu'elle soit adressée à la directrice des ressources humaines adjointe pour l'instant.



9/9

SAIPER CGTR Educ'action :

Suite à l'incendie qui s'est déclaré à l'école Saint-Clair Agénor, à Saint André, alors même que la commission incendie avait déclaré les locaux non conformes pour recevoir du public, pourrait-on connaître les autres écoles déclarées non conformes à l'accueil des élèves ?

Le président rappelle que l'examen du Point 2 de l'ordre du jour a établi que les écoles les plus sensibles, dont la liste sera communiquée aux membres du CHSCTA, feront l'objet d'une visite l'an prochain.

L'inspecteur santé et sécurité au travail cite l'article R123-49 du Code de la construction et de l'habitation qui prévoit qu'à l'issue de chaque visite de la commission de sécurité, il est dressé un procès-verbal. Le maire notifie le résultat de ces visites et sa décision aux exploitants soit par la voie administrative, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Il n'est pas toujours facile d'obtenir ce document.

Le SAIPER CGTR Educ'action demande ce qu'il faut faire lorsque la commission émet un avis défavorable à l'accueil du public.

La conseillère de prévention académique répond que l'avis défavorable peut prescrire des travaux à réaliser dans un délai fixé ou la fermeture immédiate. Dans tous les cas, la décision appartient au maire ou au préfet.

Combien de temps doit-on attendre pour une mise en conformité ou la décision de fermeture d'un EPLE? Faudra-t-il attendre le premier mort ?

Le président rappelle qu'en cas de danger grave et imminent, le maire ordonne la fermeture immédiate. Si le maire ne le prend pas en compte, l'académie, dans son rôle d'alerte, en informe le préfet. Sinon, la priorité est de réaliser les travaux prescrits dans le délai fixé.

L'ordre du jour étant épuisé, le président lève la séance à 13h15.

Le président

La secrétaire du CHSCTA

Le secrétaire administratif

Pour le Recteur et par délégation
le secrétaire général

Xavier LE GALL



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ACADEMIQUE

séance du 1^{er} juillet 2015

ANNEXE I

DECLARATION PREALABLE COMMUNE DE FO, FSU, SAIPER, SNALC, UNSA

Ce dernier CHSCTA se tient au moment où les affectations des personnels ont lieu, où les établissements se préparent à mettre en place de nouvelles réformes.

Dans le second degré, le manque de titulaires devient un handicap chronique, une pathologie organisée par le MEN. La précarité explose chez des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation, ou administratifs. Les conditions de travail des contractuels, des néo-titulaires, des stagiaires doivent interroger la politique académique.

Quelle prise en compte de leur situation en termes d'accueil dans les établissements, de formation, de gestion administrative et d'évaluation ?

Dans le premier degré, le manque de personnel titulaire et les fermetures de classe au regard des résultats académiques et des enjeux pour La Réunion ne correspondent pas aux priorités nationales et politiques annoncées par le Président de la République. La précarité des contrats AESH et des secrétaires dans les écoles ne favorisent pas un investissement total, serein et pérenne au sein de la communauté éducative. Les conditions de travail des stagiaires dans l'ESPE et des titulaires dans les écoles se dégradent à cause de la réforme des rythmes scolaires et des rythmes professionnels exigés par la hiérarchie.

Mais ce dernier CHSCT est aussi l'occasion d'interroger de nouveau les limites de son activité. Poser un regard précis sur des situations professionnelles pour en proposer des améliorations fait partie de son rôle. Si le cas des écoles de Pont d'Yves et de Notre Dame de la Paix a permis une activité réelle d'intervention du CHSCT, le fonctionnement habituel de l'administration est bien vite revenu, la communication sur ces dossiers s'arrêtant dès la fin des enquêtes.

Le CHSCTA d'urgence a émis des avis : quand ont-ils été pris en compte? Une politique de prévention doit éliminer les risques encourus.

Si l'Ecole a le devoir d'enseigner, son premier devoir est de rendre les élèves indemnes et de favoriser des conditions de travail ne dégradant pas la santé des personnels. Ces exemples montrent le chemin qui reste à parcourir pour être plus opérationnels.

Nous nous interrogeons sur l'absence, encore actuellement, de l'affichage obligatoire du CHSCTA. Nous aimerions savoir quand il sera réalisé et si nous pouvons espérer que pour la rentrée, cela sera effectif. La communication entre l'administration et les représentants du personnel reste déficiente.

Concernant les RPS, si nous avons signalé, dans notre déclaration liminaire du 8 avril, de réelles avancées (formation de chefs de service, gestion de situations individuelles). Il nous reste tout le chantier du diagnostic RPS et du plan de prévention académique. Ces outils sont indispensables pour créer de nouveaux modèles de fonctionnement prônant la qualité de vie au travail.

Pour conclure nous nous interrogeons sur le rôle de ce CHSCTA. Faisons-nous 3 à 4 réunions pour répondre à une obligation institutionnelle ? ou alors existe-t-il une réelle envie de prendre en compte les demandes des membres du CHSCTA ? Comment faire face à l'étendue du travail, en l'absence de CHSCTD, et bien sûr de moyens horaires, logistiques...? Nous demandons que soit étudiée la possibilité de créer d'autres CHSCT, (géographiques, spécifiques...)



DECLARATION PREALABLE DE LA FSU

Nous profitons également de la tenue de ce CHSCTA pour vous alerter sur le problème de la discrimination syndicale. L'action syndicale n'est pas un délit, son entrave oui !

Le principe de non discrimination au travail est inscrit dans de nombreuses directives. Le non respect de ce principe est réprimé pénalement : art 421-2 et 481-3 du code du travail. La Loi du 16 nov 2001 sur les discriminations transpose en droit français les principes issus des normes européennes.

Or les pratiques discriminatoires sont trop nombreuses dans cette académie. Les chefs de service, contraints d'accepter l'activité syndicale, l'utilisent afin de fragiliser les représentants du personnel, et d'en décourager d'autres.

Nous souhaitons relater ici 2 exemples parmi d'autres.

Au Collège Gaston Crochet, ont eu lieu plusieurs agressions. En l'absence de solutions efficaces, adaptées, des représentants FSU ont été désignés comme boucs émissaires et présentés ainsi à des parents d'élèves.

Ailleurs, les collègues appartenant à la liste FSU du lycée Patu de Rosemont, ont tous subi des préjudices dans la conduite de leur travail, dans leur quotidien professionnel, ils se sont trouvés exposés à des propos dénigrants. Trois d'entre eux sont suivis par le GAPP, d'autres ont informé d'autres instances de gestion des personnels. Tous sont exposés à des formes de violence directes ou indirectes: évaluation négative, dépréciation des opinions, actions qui visent à retarder et à empêcher le travail, leurs courriers ne sont pas transmis à l'administration...la liste est longue.

Le CA se déroule dans une ambiance déplorable, la parole des représentants FSU (Mme Peignon) est systématiquement disqualifiée. Cela a été particulièrement vrai lors du premier CA, puisque même dans le PV de ce CA les représentants du personnel FSU sont dénigrés, niés dans leur qualité d'élus.

Les collègues qui ont alerté l'administration sur les conditions sanitaires liées à l'implantation de colonies de chauve-souris (M. Siozard), ceux qui ont demandé à l'administration de se mettre en conformité avec les textes (bouteilles de plongée), comme M. Tourneur, se retrouvent en butte avec l'administration. Des freins très forts sont mis sur leurs projets. Ils décrivent un sentiment de persécution et d'acharnement.

A leur niveau, ce sont des lanceurs d'alerte! Eh oui ! cela bouleverse le ronron administratif, mais leur seule intention est identique à celle qui nous anime ici, la prévention des risques et le respect des textes.

Nous sommes en mesure de prouver et d'établir la discrimination syndicale dans cet établissement. C'est pourquoi nous demandons, **très solennellement**, que soit diligentée une enquête dans cet établissement, dès la rentrée, pour que cesse ce conflit d'un autre âge.

COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET
DES CONDITIONS DE TRAVAIL ACADEMIQUE

ADDITIF
au procès-verbal de la séance du 1^{er} juillet 2015

Page 2/9

Question préalable

[Les membres représentants du personnel proposent d'insérer l'échange suivant :]

Le SAIPER PAS 974 CGTR EDUC'Action souligne la divergence d'appréciation entre l'administration et les représentants du personnel sur la priorité des points à l'ordre du jour et pense que la décision administrative finale est trop unilatérale.

Le président énonce les points de l'ordre du jour de la présente séance pour montrer qu'ils émanent tous des membres représentants du personnel ou qu'ils sont, pour le moins, des priorités partagées. L'administration arrête l'ordre du jour après échanges avec la secrétaire académique du CHSCT.

Page 4/9

4 - Signalements de danger grave et imminent concernant les écoles de Pont d'Yves et Notre Dame de la Paix

[Les membres représentants du personnel demandent de faire figurer en Annexe III le courrier du 27 juin 2015 qu'ils ont adressé au recteur pour avoir connaissance de sa décision après le CHSCTA d'urgence du 10 juin 2015 et l'enquête menée par l'administration le 11 juin.

Ils proposent de préciser comme suit l'intervention de la FNEC FP FO et la réponse du président :]

La FNEC FP FO s'étonne que les travaux avec émission de poussières continuent alors qu'il n'y a pas encore de plan de prévention, contrairement aux recommandations du CHSCTA d'urgence demandant la suspension des travaux.

Le président pense que l'urgence est de gérer les travaux dans un souci de prévention. La rencontre de l'ISST avec la mairie sur le plan de prévention vise à s'assurer qu'il n'y a pas d'amiante dans les zones en travaux.

Page 6/9

8 - Questions diverses de la séance du CHSCTA du 8 avril 2015 entrant dans les attributions du comité

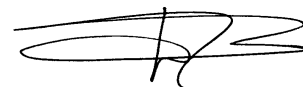
[Après les réponses du président aux deux premières questions diverses du SAIPER-PAS 974 CGTR Educ'action renvoyant la question de l'ordre du jour à la discussion préalable de la présente séance, ce dernier demande d'insérer la réponse suivante :]

Le SAIPER-PAS 974 CGTR Educ'action indique, pour information, que le refus d'inscrire à l'ordre du jour des questions relevant des attributions du CHSCT est un agissement ou une omission constitutif du délit d'entrave.

Le président

La secrétaire du CHSCTA

Le secrétaire administratif



Rectorat
Délégation Académique
à l'Hygiène et à la Sécurité
(DAHS)

2015-2016 / n°

Affaire suivie par
Georges CAMALON
Secrétaire administratif
du CHSCTA

Téléphone
02 62 48 13 86

Fax
02 62 48 11 40

Courriel
gcamalon@ac-reunion.fr

24 avenue Georges Brassens
CS 71003
97743 Saint-Denis CEDEX 9

Site internet
www.ac-reunion.fr



2/2

**COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET
DES CONDITIONS DE TRAVAIL ACADEMIQUE**

séance du 1^{er} juillet 2015

ANNEXE III

**COURRIER DU 27 JUIN 2015
DES MEMBRES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DU CHSCTA
AU RECTEUR**

Objet: communication sur les enquêtes menées dans les écoles de Pont d'Yves et de Notre Dame de la Paix

Le CHSCTA, suite à une procédure d'alerte, a mené une enquête "immédiate" sur l'école de Pont d'Yves. Actuellement, les travaux en cours n'ont pas été suspendus, la mise en conformité des travaux en cours et la protection des chantiers ne sont pas réalisées, contrairement aux préconisations du CHSCTA d'urgence du 10 juin 2015.

Nous nous étonnons que le CHSCTA n'ait pas été informé des suites données à l'enquête diligentée par M. l'Inspecteur d'Académie et réalisée le 11 juin.

- quelle a été la décision de M. Le Recteur ?
- a-t-il écrit des courriers demandant que soient prises des mesures destinées à faire cesser le danger, l'exposition aux risques? Et si oui, pourriez-vous nous en communiquer une copie et ce, afin de clôturer la procédure d'enquête puisqu'en cas de divergence sur les mesures prises, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail selon la procédure de l'art 5-5 du décret du 28 mai 1982 modifié le 28 juin 2011 (voir annexe 5 : procédure de droit d'alerte et de droit de retrait). Nous vous rappelons que ces travaux sont prévus pour durer pendant un an.
- avez-vous été destinataire du plan de prévention SPS en référence à la conclusion 2 des conclusions de l'enquête "immédiate" de Pont d'Yves ?

Concernant l'enquête sur l'école de Notre Dame de la Paix, nous n'avons pas non plus été destinataires des derniers éléments nous permettant là aussi de clore ce dossier.

Pourrions-nous avoir une réponse pour le CHSCT du 1er juillet 2015?

Veillez recevoir mes salutations distinguées

Catherine DURIEZ
Secrétaire académique du CHSCTA