



RÉGION ACADÉMIQUE

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

## COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ACADÉMIQUE

Procès-verbal de la séance du 29 mars 2018

La réunion du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique (CHSCTA) se déroule sous la présidence de M. Pierre-Olivier SEMPERE, secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, représentant M. Vélayoudom MARIMOUTOU, recteur de l'académie de la Réunion.

### Participent à la réunion :

#### *À titre des représentants de l'administration :*

Mme Annie BELOT-ARNAUD, chargée de mission CHSCTA

#### *À titre des représentants du personnel :*

Pour L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) :

M. Christian GAY, en qualité de titulaire  
M. Julien LEBON, en qualité de suppléant

Pour La Fédération syndicale unitaire (FSU) :  
Mme Catherine DURIEZ, en qualité de titulaire  
Mme Cendrine PEIGNON, en qualité de titulaire  
M. Santiago ALONSO, en qualité de suppléant  
Mme Béatrice LECOQ, en qualité de suppléant

Pour la FNEC FP FO :  
M. Sharif BEMAT, en qualité de titulaire  
M. Alain ROQUES, en qualité de suppléant

Pour le SNALC SNE SPLEN-SUP :  
M. Laurent LACHERY, en qualité de titulaire

Pour le SAIPER CGTR Educ'Action :  
M. Cédric LENFANT, en qualité de titulaire

#### *À titre d'acteurs opérationnels :*

M. Christian ECOLIVET, inspecteur santé et sécurité au travail  
Mme Ana-Maria EBRO, infirmière conseillère technique  
Mme Françoise PENENT, conseillère technique sociale  
M. Richard MICARD, conseiller de prévention académique

#### *En outre, assistait à la réunion :*

M. Georges CAMALON, secrétaire administratif du CHSCTA.

### Ouverture de séance

Le président accueille les participants à 14h00. Le quorum est atteint et la séance est déclarée ouverte.

M. Christian GAY, UNSA, est secrétaire de séance.

#### **Rectorat**

Service santé sécurité  
au travail  
3ST

2017-2018 / 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](mailto:gcamalon@ac-reunion.fr)

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

Site internet  
[www.ac-reunion.fr](http://www.ac-reunion.fr)



## **Ordre du jour**

*Point 1- Approbation du PV du CHSCTA du 12 décembre 2017*

*Point 2- Information sur la situation de l'école Raymond Mondon*

*Point 3- Information sur le recensement des produits chimiques dangereux*

*Point 4- Bilan de la formation « sensibilisation aux RPS »*

*Point 5- Bilan de la mise en œuvre du télétravail*

*Point 6- Bilan annuel du Service social en faveur des personnels*

*Point 7- Statistiques sur les accidents de service et maladies professionnelles*

*Point 8- Questions diverses.*

## **Déclaration préalable commune de l'UNSA, FO, SAIPER CGTR, FSU (Annexe I)**

Le document gouvernemental d'ouverture de la concertation avec les représentants des agents publics et les employeurs, intitulé « *Refonder le contrat social avec les agents publics* », vise la simplification du dialogue social, notamment la fusion du CT et du CHSCT. Les représentants des personnels demandent l'abandon de ce projet et le renforcement des moyens du CHSCT.

En effet, cette fusion alourdira l'ordre du jour de l'instance unique, marginalisera les questions de santé et sécurité au travail et réduira les moyens d'intervention des représentants des personnels.

L'école inclusive est devenue un principe. Or, l'intégration des élèves à besoins particuliers modifie les conditions de travail en posant des contraintes adaptatives et psychologiques fortes. Elle implique un allègement des effectifs, une garantie des remplacements, un recrutement de personnels, une réorganisation du temps, des dispositifs de partage d'expérience afin de préserver la santé et la sécurité des agents. Dans ce contexte, la fusion annoncée constitue un recul de la politique de prévention et des résultats du travail du CHSCT.

## **Point 1- Approbation du PV du CHSCTA du 12 décembre 2017**

Le PV du 12 décembre 2017 est approuvé à l'unanimité.

Résultat du vote : Pour : 6 ; Contre : 0 ; Abstention : 0.

## **Point 2- Information sur la situation de l'école Raymond Mondon**

**L'inspecteur santé et sécurité au travail** explique que l'apparition des fissures réside dans l'absence initiale de fondations. Les murs subissent les effets des mouvements du terrain, amplifiés par les épisodes pluviométriques.

Le bureau d'études et d'analyses des sols, des matériaux et des structures estime que ces fissures ne présentent pas à ce stade de risque d'instabilité imminent pour la structure des bâtiments.

Il recommande de poursuivre la surveillance de leur évolution ; de veiller à l'apparition de nouveaux désordres ; de vérifier l'évacuation des eaux pluviales afin de limiter l'infiltration d'eau dans le sol ; de bétonner et d'étanchéifier le sol entre le bâtiment et le mur de clôture. La mairie a annoncé que ces travaux sont en cours. Par ailleurs, le puisard destiné à l'infiltration des eaux pluviales à proximité des fissures a été supprimé. Le projet de construction d'une nouvelle école est pour l'instant en attente d'une décision des élus.

## **Point 3- Information sur le recensement des produits chimiques dangereux**

**Le conseiller de prévention académique** rappelle qu'un recensement des produits chimiques dangereux non transportables a été lancé au niveau des établissements. À ce jour, un quart des réponses a été reçu. Elles indiquent la présence de 558 litres et 347 kilogrammes de produits qu'on ne peut identifier ou évacuer. Une enquête en 2005 avait établi une quantité de 5 tonnes.

**L'inspecteur santé et sécurité au travail** renvoie à l'accord européen sur le transport international de marchandises dangereuses par route (Réglementation ADR) pour expliquer la problématique rencontrée dans l'élimination des produits concernés. Cette question ne concerne pas uniquement les établissements scolaires mais également les industries locales. L'objectif est d'établir un état des lieux exhaustif de cette situation en vue d'alerter les instances nationales sur ce risque environnemental et humain.



3/9

**Le secrétaire académique du CHSCTA** regrette l'insuffisance des réponses et évoque un éventuel problème de communication.

**La FSU** propose la multiplication des destinataires lors de l'envoi du questionnaire (chefs d'établissement, gestionnaires, ADP).

**Le secrétaire académique du CHSCTA** souhaite être informée des suites données à l'évacuation des produits chimiques au Lycée Roland Garros.

**L'inspecteur santé et sécurité au travail** confirme que les produits sont pris en charge par une société agréée locale. Toutefois, la société métropolitaine qui doit procéder à l'analyse des substances molécule par molécule, a changé son protocole, contraignant ainsi l'entreprise locale à procéder à une analyse préliminaire dans le but de diminuer le coût de l'opération. Un certificat d'élimination finale sera délivrée par le laboratoire d'analyse.

**Le SAIPER CGTR Educ'action** demande si ce délai supplémentaire occasionne un risque.

**L'inspecteur santé et sécurité au travail** répond que ces produits ont été stockés dans un local spécifique conforme à la réglementation incendie et dans le respect des règles de compatibilité.

**La FSU** remarque que leur présence est un obstacle aux travaux de désamiantage dans cette partie de l'établissement.

**L'inspecteur santé et sécurité au travail** répond que l'achèvement annoncé pour la rentrée 2018 du nouveau local de stockage devrait lever cette contrainte.

**L'UNSA** regrette qu'il n'y ait pas de données sur l'existence des locaux de stockage.

**L'inspecteur santé et sécurité au travail** rappelle qu'il a fait une étude qui révèle que 5 lycées disposent d'un local de stockage conforme. Dans les autres établissements, soit les locaux de stockage ne sont pas conformes, soit ce sont les salles de préparation qui en tiennent lieu. Cette problématique sera abordée par le groupe de travail prévu sur la prévention du risque chimique dans l'académie.

#### **Point 4- Bilan de la formation « sensibilisation aux RPS »**

**La chargée de mission CHSCTA** présente le bilan de la formation inter-catégorielle « Sensibilisation aux RPS » qui a été proposée en 3 sessions au PAF. Elle se félicite que cette formation ait suscité une volonté d'investir le champ des RPS par le biais des Groupes d'analyse des situations de travail (GAST).

**La FSU** souligne la pertinence de ce type de formation au vu du nombre croissant de situations conflictuelles dues à l'ignorance - de la part des personnels de toutes catégories - de la nature, de l'étendue et de la limite de leur champ de compétence. Elle demande comment un GAST se met en place dans les établissements.

**Le président** répond que les GAST se constituent sous l'égide du DRH. Deux établissements ont pu bénéficier de ce dispositif. Le coût ne permet pas de les multiplier à volonté. Mais leur extension est prévue.

**Le SAIPER CGTR Educ'action** demande s'il y aura une ouverture vers le 1<sup>er</sup> degré.

**Le président** souhaite dans un premier temps installer un GAST pour les directeurs d'écoles.

#### **Point 5- Bilan de la mise en œuvre du télétravail**

**La chargée de mission CHSCTA** rappelle que le droit au télétravail pour les agents de la fonction publique est fixé par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, article 133.

Les modalités d'organisation ont été précisées par le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Un arrêté portant application au Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation du décret 2016-151 a été publié le 3 novembre 2017. On est en attente d'un arrêté pour le Ministère de l'Éducation nationale. La charte académique du télétravail



a été adoptée par le CTS en sa séance du 10 avril 2012.

Pour l'instant, le dispositif est circonscrit au rectorat. 13 demandes ont été accordées et ont concerné les services de la DIFOR, de la DSM, de la DPATE, de la DFP et du 3ST. À ce jour, 5 personnels sont en télétravail. Cette diminution s'explique par le changement d'affectation ou de service. Par ailleurs, 6 demandes sont en cours.

Dans la mise en œuvre, le lieu de travail fait l'objet d'une visite d'inspection suivie d'un rapport de la part de l'ISST. La DSI assure un équipement informatique sécurisé au domicile et au rectorat.

Il apparaît que le télétravail permet une meilleure adaptation du travail à la situation familiale, géographique ou médicale. Toutefois, il n'est pas approprié aux missions d'encadrement ou à celles nécessitant une présence, La chargée de mission CHSCTA conclut que la réussite de cette organisation différente du travail implique une politique de management qui n'est plus commandée par l'impératif habituel de contrôle mais éclairée par des indicateurs de production des tâches. Une formation à cette nouvelle pensée du management est la condition du télétravail.

**Le président** ajoute que la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique locale fait l'objet d'une réflexion interministérielle au niveau de la plateforme RH de l'Océan indien. Et il rappelle que la condition première et déterminante à toute demande de télétravail est l'éligibilité des missions de l'agent.

**La secrétaire académique du CHSCTA** demande si une communication sera faite sur la possibilité d'opter pour le télétravail.

**Le président** pense qu'il est prématuré de s'engager dans une démarche d'incitation au télétravail. Toutefois, il a été convenu avec le secrétaire général d'académie de mentionner l'éligibilité des missions dans la rédaction des futures fiches de poste.

**L'UNSA** se demande si la désignation d'un référent ne serait pas nécessaire dans la perspective du développement du télétravail.

**Le président** répond que la DRH adjointe suit pour l'instant les dossiers et que leur nombre restreint ne justifie pas la création d'une mission particulière. La circulaire attendue pourrait faire évoluer ce mode de gestion. Il y a pour l'instant une réticence des services devant une montée possible des demandes qui nécessiteraient un management inédit sur lequel la réflexion n'est pas encore aboutie. Et l'entrée en vigueur du *Règlement général sur la protection des données (RGPD)* le 25 mai 2018 va accroître la complexité de la gestion du télétravail en posant la question de sa compatibilité avec la manipulation des données sensibles.

Mais la règle posée est que toute demande soit suivie d'une instruction et d'une réponse.

#### **Point 6- Bilan annuel du Service social en faveur des personnels**

**La conseillère technique sociale** présente le bilan d'activité 2016-2017 du Service social en faveur des personnels.

Ce service, ouvert aux 22 000 personnels de l'académie, est composé de 3 assistants qui exercent leur mission sur 3 secteurs de l'île (nord-est, ouest et sud-est).

Il intervient principalement dans 5 domaines touchant l'interaction de la vie de l'agent et de son travail : la situation de travail, la santé, la dimension économique, la vie personnelle et familiale, la situation de handicap.

La saisine peut provenir de l'agent, d'un service académique ou d'un partenaire tiers.

L'activité se répartit quantitativement comme suit : 1048 personnes reçues physiquement, 157 entretiens téléphoniques, 46 visites à domicile, 21 visites en établissements de santé, 1908 entretiens individuels.

Les perspectives pour l'année 2017-2018 sont de créer un secteur supplémentaire sud-est, développer la communication entre les services pour un meilleur suivi des demandes, renforcer le volet médiation dans les situations de handicap, former les personnels participant à la Commission académique d'action sociale (CAAS) en partenariat avec la MGEN, mieux faire connaître le service en intervenant dans les réunions de bassin, étendre le partenariat, mettre en place une sensibilisation sur le thème « comportements sexistes et harcèlement moral entre pairs au travail ».



### **Point 7 - Statistiques sur les accidents de service et maladies professionnelles**

**La chargée de mission CHSCTA** expose les données statistiques sur les accidents de services et maladies professionnelles. Elle constate que le nombre de dossiers a augmenté par rapport aux années 2013-2015, notamment ceux qui concernent les pathologies psychiques. La répartition fait apparaître une sur-représentation des femmes.

**La secrétaire académique du CHSCTA** souhaite que ces données sur les accidents de service soient systématiquement communiquées à chaque séance et demande qu'elles soient complétées par celles des maladies professionnelles pour l'instant absentes.

**La chargée de mission CHSCTA** rappelle que le groupe de travail en cours sur cette question réfléchit à la possibilité de centraliser au bureau des accidents de service les données des maladies professionnelles actuellement dispersées dans différents services.

**Le SAIPER CGTR Educ'action** demande que ces chiffres soient précisés par des données sur les circonstances des accidents sans quoi il serait impossible d'élaborer des mesures de prévention. Dans cette perspective, il souhaite que les contrats de moins de 12 mois relevant de la CPAM soient intégrés dans ces statistiques puisque la prévention doit concerner tous les agents sur le lieu de travail.

**La secrétaire académique du CHSCTA** propose que le prochain bilan fasse apparaître aussi les accidents suivis de séquelles.

### **Point 8 - Questions diverses (ANNEXE III)**

#### **FSU**

**1- Problématique des ADP: lors du dernier CHSCTA, le président a proposé la constitution d'un groupe de travail sur cette question (Point 7). Qu'en est-il?**

**Le président** reconnaît que la situation des ADP est problématique mais que l'approche de cette question sous la forme d'un groupe de travail n'est pas pour l'instant appropriée.

**2- LP Lepervanche: plusieurs agressions se sont déroulées depuis 2 ans.**

- *Point sur la situation. ?*
- *Quelles sont les mesures envisagées ?*

**La FSU** dit avoir connaissance de 6 cas d'agression des personnels de la part d'élèves ou de parents d'élèves. Le fait est récurrent depuis plusieurs années. Un climat d'exaspération s'est installé.

**Le président** constate qu'aucun élément n'est remonté au niveau des services et qu'il n'a pas connaissance de cette situation. Un contact sera pris avec le chef d'établissement concerné.

**3- De nombreux articles de presse font état de la nature cancérigène des terrains de football synthétiques.**

- *Point sur la situation.*
- *Quelles sont mesures de prévention envisagées ?*

**L'inspecteur santé et sécurité au travail** rapporte que la société de fabrication des gazons synthétiques utilise des granulats de caoutchouc obtenus par un procédé de traitement mécanique à froid sans ajout d'additif. Des analyses de vieillissements sous UVA et UVB n'ont révélé aucune modification de la teinte ou de la dureté du matériau. Des analyses toxicologiques n'ont donné aucun résultat significatif. Certains composants sont à la limite de la sensibilité de l'appareil de mesure.

Certes, ce matériau contient un certain nombre de substances dangereuses, notamment des hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP), des métaux (plomb, chrome, zinc), des hydrocarbures aromatiques volatils (COV) et des hydrocarbures organiques semi-volatils (COSV). Mais l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) estime que les concentrations sont trop faibles pour avoir un impact sur la santé.



L'Agence Européenne des produits chimiques (ECHA) a procédé en 2017 à une évaluation préliminaire des risques pour la santé humaine et a conclu à un faible niveau de préoccupation.

*4- Des collègues de l'école Henry Dunant s'inquiètent d'une éventuelle exposition à l'amiante dans leur travail. Qu'en est-il?*

**L'inspecteur santé et sécurité au travail** expose la problématique de l'école à partir de l'analyse du rapport de Diagnostic technique amiante. Le 1<sup>er</sup> DTA de 2006 fait état de matériaux contenant de l'amiante. Mais il note aussi des unités qui ne pouvaient pas être analysées, notamment le revêtement bitumeux des toitures ou les canalisations d'eau pluviale, dont le perçage aurait affecté l'étanchéité. Il observe toutefois qu'elles ne sont pas dégradées. Une demande de mise à jour de ce DTA a été demandée pour connaître l'évolution de ces matériaux ainsi que la communication de la fiche récapitulative.

**Le SAIPER CGTR Educ'action** déplore l'absence d'analyse de ces unités alors même que le diagnostiqueur avait mentionné une présence possible d'amiante et que l'école montre à l'observation un état évident de dégradation. Cette incertitude crée un climat d'anxiété au travail.

**L'inspecteur santé et sécurité au travail** propose de demander à la mairie une mesure d'empoussièrement par précaution.

**Le SAIPER CGTR Educ'action** s'étonne aussi que les zones amiantées ou susceptibles de l'être ne fassent l'objet d'aucune signalétique alors que la circulaire du 28 juillet 2015 relative à la prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la fonction publique prévoit que le chef de service doit s'assurer qu'une signalétique claire est mise en place dans les zones et sur les matériaux amiantés, de manière à éviter toute intervention malencontreuse due à l'absence ou à une mauvaise information.

**L'inspecteur santé et sécurité au travail** propose qu'un rappel de cette obligation soit adressé aux chefs de service.

*5- Point sur l'analyse et l'enlèvement des produits toxiques non identifiés au LPO Roland Garros.*

Le Point 3 répond à la question.

### **UNSA ÉDUCATION**

*6- Face à la difficulté que rencontre le service de médecine préventive, que propose l'administration pour y remédier autrement que les moyens palliatifs actuels?*

**Le président** répond que le médecin de prévention actuellement en congé sera de retour bientôt. Par ailleurs, le médecin conseiller technique prendra en charge les avis médicaux dans le cadre du mouvement. Quant au recrutement de nouveaux médecins, cette difficulté d'ordre national est liée à la faible attractivité du métier et à l'absence persistante de candidats.

### **FNEC-FP-FO**

*7- Contre l'avis de l'ensemble des organisations syndicales, l'inspecteur d'académie a mis en place une nouvelle organisation des remplacements dans le 1<sup>er</sup> degré. Une expérimentation a lieu dans la zone ouest (circonscriptions de St Paul 1, St Paul 2, St Paul 3, La Possession et Le Port) depuis la rentrée de janvier. Environ 160 collègues remplaçants, auparavant gérés par le rectorat ou les circonscriptions, sont maintenant gérés par « le pôle de remplacement ouest ».*  
*Contrairement à ce qui avait été annoncé, aucune information de cette nouvelle gestion des remplaçants n'a été communiquée directement aux remplaçants. Beaucoup se sentent méprisés.*

*Les conditions de travail ont changé profondément :*

*-contact par téléphone en dehors des heures de service ;*

*- les temps de trajet sont considérablement allongés car générés par les embouteillages :*





les « ZILS » d'une circonscription sont appelés pour effectuer un remplacement dans une autre circonscription ;

- il n'est pas toujours tenu compte des spécificités du poste occupé (ZIL, BD ou BDFC), poste dont ils sont encore titulaires jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Peut-on en cours d'année scolaire, modifier un système de gestion qui entraîne pour certains collègues un changement profond ?

Les collègues concernés ne sont-ils pas en droit de recevoir une information précise sur cette expérimentation ?

Vu que cette expérimentation modifie les conditions de travail des collègues remplaçants du 1<sup>er</sup> degré, nous demandons à ce que le bilan de l'expérimentation soit à l'ordre du jour du CHSCTA du 21 juin 2018.

**Le président** répond que cette question ne relève pas du champ de compétence du CHSCTA mais du CAPD.

**La FNEC FP FO** rappelle qu'il s'agit d'un changement important de l'organisation du travail, intervenu en cours d'année et sans information. À ce titre, le CHSCTA doit être consulté.

La question sera mise à l'ordre du jour du prochain CHSCTA.

**8- En application du décret 82-453 modifié, nous demandons l'application de l'article 60 pour les prochains CHSCTA, à savoir la mise à l'ordre du jour de l'examen des fiches RSST remontées au rectorat.**

**Le conseiller de prévention académique** explique la difficulté à obtenir la remontée des fiches RSST qui n'ont pas abouti en CHS malgré les informations et les rappels diffusés auprès des chefs d'établissement, gestionnaires et ADP. Ce point sera signalé dans la prochaine circulaire de rentrée.

**9- La circulaire académique n°12 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel de droit ou sur autorisation pour l'année scolaire 2018/2019 excluant les personnels titulaires remplaçants, les directeurs d'école, les personnels sur postes à profil et les stagiaires n'est pas conforme à la circulaire ministérielle n° 2014-116, comme le rappelle la directrice générale des ressources humaines du Ministère dans sa réponse à monsieur l'inspecteur d'académie d'Indre et Loire, le 24 mai 2017 :**

*« Ainsi, une circulaire ne peut en aucun cas prévoir une exclusion de principe de certaines fonctions ou postes du bénéfice d'une quotité de travail à temps partiel (Conseil d'État 25 Septembre 1996, Fédération des Syndicats Généraux de l'Éducation Nationale et de la Recherche n°151895) ... »*

*Ces dispositions faisant grief, un recours les visant serait favorablement accueilli par le juge administratif. Ce dernier ne manquerait pas d'annuler ces dispositions pour incompétence (cf. TA NICE, 3<sup>ème</sup> chambre, 30 octobre 2015, section département des Alpes-Maritimes n°1301663 et 1401793).*

**Le président** rappelle les termes de la circulaire : dès lors que le temps partiel de droit est sollicité, la situation sera appréciée au cas par cas pour les directeurs d'école et les postes à profil. Il n'y a pas d'exclusion sur ce point.

**La FNEC FP FO** soutient que les titulaires remplaçants sont exclus du temps partiel par la circulaire.

**Le président** se réfère à nouveau à la circulaire : dès lors que le temps partiel de droit est sollicité, la situation sera appréciée au cas par cas et pourra donner lieu à un éventuel changement de poste pour l'année concernée. La demande de temps partiel annualisé est accessible aux personnels remplaçants et son octroi reste soumis au respect des nécessités de service. Là non plus il n'y a pas d'exclusion de principe.



## QUESTIONS COMMUNES

**10-** *De nombreux personnels de l'école Frappier de Montbenoit nous ont fait part de demandes de protection fonctionnelle:*

- *Sont-elles toutes parvenues?*
- *Ont-elles été accordées?*
- *La FNEC-FP-FO précise qu'une seule demande serait arrivée au service qui gère les protections fonctionnelles au rectorat, la collègue a eu une réponse. Les deux autres ne seraient pas arrivées et les collègues sont toujours en attente. Que sont devenues ces demandes ?*
- *Qu'envisage de faire l'administration pour venir en aide au mal être au travail de ces enseignants?*

**Le président** répond que, outre la visite de l'inspecteur d'académie, l'attache des forces de l'ordre a été prise pour qu'il y ait un rappel à la loi.

**11-** *Le Rectorat dispose-t-il d'un DUER?*

**La chargée de mission CHSCTA** rappelle qu'un DUER avait été réalisé il y a de nombreuses années. Il sera actualisé lors de la mise en œuvre académique du DUER numérique.

**12-** *Quels sont les moyens alloués aux infirmières pour mener leurs missions dans les écoles primaires (salle, téléphone, matériel, ordinateur, etc.) ?*

**L'infirmière conseillère technique** explique qu'à chaque création de poste en inter-degré une somme est allouée au collège pour les missions dans les écoles de secteurs. Elle permet d'acheter des matériels, notamment un ordinateur. Un logiciel adapté au 1<sup>er</sup> degré est en cours de réalisation. Concernant l'absence de salles, le préfet a demandé à l'académie de faire remonter les besoins en matière de locaux dans le 1<sup>er</sup> degré et une solution devrait s'ensuivre.

## SAIPER CGTR ÉDUC'ACTION

**13-** *Un incendie s'est déclaré dans l'école élémentaire Bouvet de la circonscription de Saint-Denis 3 en date du jeudi 1er mars dans des circonstances « troublantes » (incendie accidentel ou d'origine criminelle?). Selon les rapports circonstanciés des faits de la directrice et/ou de l'IEEN de circonscription que les services du rectorat doivent avoir en leur possession, quelles sont les causes réelles de l'incendie et quels moyens de prévention ont été mis en place afin de prévenir de nouveaux risques professionnels?*

Une réponse écrite sera apportée à cette question.

**14-** *Depuis quelques mois (au moins...) le personnel de l'école élémentaire Henri Dunant de la circonscription de Saint Denis 3 se trouve en Risque psycho-social (RPS) quant à la présence d'amiante dans l'établissement. L'analyse du Dossier technique amiante (DTA) de l'école de l'inspecteur santé sécurité au travail (ISST) pose plusieurs questions:*

- *Conformément à l'article R.1334-28 du Code de la santé publique, les autorités territoriales propriétaires des bâtiments sont tenues de transmettre les fiches récapitulatives des DTA aux directeurs d'école et de répondre favorablement à leur demande. Comment permettre aux agents de consulter cette fiche récapitulative du DTA des bâtiments dans lesquels ils exercent ou ont exercé leurs fonctions afin de réduire les RPS liés à la problématique de l'amiante?*

- *Le diagnostiqueur (du DTA ou du rapport de repérage de l'amiante?) a repéré d'autres matériaux réputés et susceptibles de contenir de l'amiante, mais non analysés. Cependant ces composés seront considérés, par précaution, comme matériau contenant de l'amiante (MCA), raison pour laquelle le diagnostiqueur demande au propriétaire des mesures complémentaires afin de confirmer la présence d'amiante dans ces matériaux. Alors qu'aucune mesure complémentaire n'a semble-t-il été faite sur les matériaux susceptibles de contenir de l'amiante et que l'ISST pense nécessaire la mise à jour du DTA en tenant compte de l'évolution de la réglementation, comment assurer la santé des agents, par précaution, de l'éventuelle présence d'amiante sur l'ensemble de l'établissement?*





9/9

- Dans son analyse, l'ISST indique que le chef de service doit s'assurer que le personnel est informé des matériaux contenant de l'amiante de manière à éviter les interventions malencontreuses dues à une mauvaise circulation des informations ou à leur oubli. La pose d'une signalétique de repérage sur tous les matériaux contenant de l'amiante au sein d'un bâtiment est une obligation dans la fonction publique d'État. La circulaire du 28 juillet 2015 relative aux dispositions applicables en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante précise : « Dans les immeubles où des matériaux contenant de l'amiante ont été repérés, le chef de service (...) doit s'assurer qu'une signalétique claire est mise en place dans les zones et sur les matériaux amiantés, de manière à éviter toute intervention malencontreuse due à l'absence ou à une mauvaise information ». Quels moyens de prévention des risques professionnels le rectorat va-t-il mettre en place afin de réduire ces risques et notamment les RPS liés à la présence d'amiante dans l'établissement?

Voir la réponse à la question diverse 4.

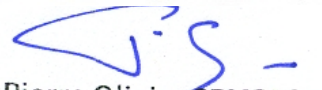
**15-** En date du 17 novembre 2015, le Recteur Thierry TERRET a écrit aux collectivités territoriales propriétaires des bâtiments scolaires dans le cadre d'une sensibilisation des personnels sur les dangers d'une exposition à l'amiante, lors de leur activité professionnelle, pour leur demander de transmettre les fiches récapitulatives des DTA aux directeurs d'écoles et aux chefs d'établissements ainsi que les DTA à l'ISST. Pouvez-vous nous donner les retours obtenus auprès des collectivités et notamment les établissements scolaires pour lesquels vous n'avez pas reçu la fiche récapitulative du DTA et/ou le DTA?

Voir la réponse à la question diverse 4.

L'ordre du jour étant épuisé, le président lève la séance à 18h00.

Le président	La secrétaire académique	Le secrétaire administratif
--------------	--------------------------	-----------------------------

Pour le recteur et par délégation,  
Le secrétaire général adjoint

  
Pierre Olivier SEMPERE





**DECLARATION LIMINAIRE UNSA-FSU-FO-SAIPEP-SNALC  
CHSCTA 29 MARS 2018**

Le CHSCTA a pris connaissance du document du secrétaire d'Etat... « dit » d'orientation pour la concertation intitulé « Refonder le contrat social avec les agents publics ». Ce document ne cache pas les intentions gouvernementales. Il s'agirait, entre autre, de fusionner les instances consultatives des personnels que constituent les Comités techniques avec les CHSCT. Nous rappelons notre attachement à cette instance, dont les missions sont spécifiques et complémentaires de celles des Comités Techniques, ainsi qu'à l'existence de Comités Techniques qui sont consultés sur l'organisation des services.

La fusion de ces instances aboutira inévitablement :

- à alourdir l'ordre du jour de la nouvelle instance créée,
- à marginaliser les débats et les avis sur les conditions, la santé et le bien-être au travail et la sécurité au travail de l'ensemble des personnels,
- et à réduire les moyens d'intervention des représentants des personnels.

Cette fusion va aussi entraîner de facto une perte d'efficacité des futurs élus de cette instance unique liée à la baisse de leur nombre.

Il s'agit bien pour nous de casser l'approche collective et préventive de la santé. On est dans la continuité de la volonté gouvernementale de disposer de la totalité des pouvoirs et des décisions, c'est un élément de la politique systématique de domination, de contrôle et de coercition à l'œuvre dans l'entreprise. Pour assurer la domination, il faut exproprier les salariés de leur savoir professionnel. Après avoir cassé la médecine du travail avec la loi El Khomri, ce qu'on veut casser, c'est l'approche collective et préventive de la santé, pour ne s'intéresser qu'au versant des conséquences et de la réparation, c'est-à-dire une approche individuelle.

**La santé des salariés est jetée dans le trou noir des ordonnances. Il n'est pas inutile de rappeler que** les lois Auroux du 23 décembre 1982 devaient permettre d'associer les travailleurs à la tâche de protection contre les risques professionnels. À sa suite, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 fait obligation à l'employeur de « protéger la santé physique des salariés » (article L.4121-1 du Code du travail). L'article L.4121-2 précise le cadre méthodologique pour y parvenir en précisant que les risques doivent être évités, évalués, combattus « à la source » et la prévention « planifiée ». Dans ce cadre, il est demandé au CHSCT d'être le garant, à l'intérieur de l'entreprise, de l'effectivité de cette politique de prévention. Nous déplorons déjà régulièrement l'aspect chronophage du travail à effectuer, au regard des problématiques nombreuses, au regard des 22 000 personnes relevant de notre instance.

**Dans ces conditions, le CHSCTA demande l'abandon de ce projet et à l'inverse le renforcement des droits et moyens des CHSCT.** Durant leur courte existence les CHSCT auront produit des documents permettant d'améliorer nos conditions de travail réelles et non pas celles fantasmées par des managers devenant pour certains des experts du travail abstrait.

Mais, à ce jour, les CHSCT sont encore opérationnels et en tant qu'élus nous nous devons de poursuivre notre tâche pour dénoncer les problèmes rencontrés par les personnels.

Nous en voulons pour preuve la loi Montchamp de 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » puis la loi Peillon de 2012 de refondation de l'école ont érigé en principe l'école inclusive.

Ainsi la présentation du "guide méthodologique en matière de prévention des risques professionnels et accompagnement des personnels confrontés à des situations difficiles avec des élèves à besoins éducatifs particuliers ou perturbateurs" a été à l'ordre du jour du CHSCTMEN du 15 mars.

Le ministère a assuré que l'envoi du guide aux services déconcentrés serait accompagné d'une présentation en CHSCT académique.

En tant que représentant(e)s du personnel au CHSCT, nous constatons un nombre important de collègues et d'équipes en difficultés suite à l'accueil d'élèves à la conduite troublée. Les appels à l'aide, les alertes, des faits de violence, des rapports d'incidents ou de crises se multiplient et perdurent. Face aux conduites instables d'élèves qui mettent à mal le personnel, les réponses de l'Administration relèvent bien plus de réactions à chaud que de véritables mesures issues d'une réelle analyse des besoins éducatifs particuliers des élèves. L'ampleur des difficultés et la gravité de la situation dans certaines écoles, certains établissements obligent à reconnaître que c'est désormais un problème majeur.

Face aux évolutions du métier d'enseignant dans le cadre d'une Ecole Inclusive, ce sont de véritables réponses institutionnelles qu'il faut apporter pour répondre à la problématique de l'accueil d'élèves qui déstabilise des équipes expérimentées, qui met à mal les personnels le plus chevronnés et les affecte jusqu'à les remettre en cause dans leur professionnalité.

Le CHSCT ne peut se résumer à n'être qu'une instance d'enregistrement de la souffrance institutionnalisée.

*Nous demandons que des mesures concrètes soient mises en œuvre pour préserver les personnels, pour soutenir les équipes, gérer les dysfonctionnement et améliorer les conditions d'enseignement et d'apprentissage.*

Les représentations et les réponses de l'entourage modifient et ont une influence déterminante sur ces manifestations comportementales troublées. L'institution doit donc promouvoir le collectif, provoquer du travail en commun. Il s'agit de donner au personnel les moyens d'agir sur leurs pratiques sur le lieu de travail et dans le cadre des obligations réglementaires de service.

### **Il y a nécessité:**

- à prendre en considération les besoins éducatifs particuliers de ces élèves et de réfléchir à leur condition de scolarisation en milieu ordinaire suppose la reconnaissance des besoins des équipes: effectifs des classes allégés, remplacements assurés. Besoin de personnel AVS formés, de collègues spécialisés, .... La politique d'inclusion ne peut être la mise en pratique d'injonctions de principe, il ne s'agit plus d'impulser de prétendues bonnes pratiques parachutées, MAIS
- de donner du temps et de reconnaître le temps dont les équipes ont besoin pour la prise en compte et le traitement des problèmes quotidiens. Besoin de temps pour réfléchir et organiser le cadre contenant à établir. De temps pour élaborer des principes communs d'actions et d'intervention.
- il faut permettre aux collègues de sortir de l'isolement. les GAST sont là peut être une des solutions à promouvoir. ('Analyse de pratique ...)

Enfin, nous ne pouvons que constater que le gouvernement Macron en supprimant l'assistance administrative aux directeurs d'école, les mesures prises ces dernières années ne suffisent pas pour alléger les tâches bien réelles des directeurs et directrices d'école, crée de facto les conditions du burn out . Les emplois d'aide à la direction d'école (AADE) étaient une première réponse aux besoins dans les écoles, permettant aux directrices et directeurs de se consacrer dans une certaine mesure à leurs missions. Il n'est donc pas possible de priver les écoles et les directeurs et directrices de ce soutien. Il faut désormais construire des solutions pérennes. Concernant les personnels déjà en poste, la mesure les renvoie au chômage dans un contexte dégradé de retour à l'emploi, sans avoir pu bénéficier de la durée maximum de contrat et ni de la formation professionnelle leur permettant une réinsertion sur le marché du travail.

Nos organisations syndicales dénoncent fermement ces suppressions, et constatent qu'une fois de plus les RPS sont générés par le plus haut niveau de décision.