

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

Procès-verbal de la séance du 2 mai 2016

La réunion du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique (CHSCTA) se déroule sous la présidence de M. Francis FONDERFLICK, secrétaire général, représentant M. Vélayoudom MARIMOUTOU, recteur de l'académie de la Réunion.

Participent à la réunion :

A titre des représentants de l'administration :

M. Francis FONDERFLICK, secrétaire général
M. Yann COUEDIC, secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines
Mme Pascale NURBEL 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. 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
Mme Béatrice LECOQ, en qualité de suppléante
M. Santiago ALONSO, 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 SAIPER CGTR Educ'Action :

M. Cédric LENFANT, en qualité de titulaire

A titre d'acteurs opérationnels :

M. Christian ECOLIVET, inspecteur santé et sécurité au travail
M. Frédéric LE BOT, médecin conseiller technique
Mme Cindy CHARPENTIER, médecin de prévention
Mme Ana EBRO, infirmière conseillère technique
Mme Annie BELOT-ARNAUD, conseillère de prévention académique
Mme Isabelle JULLIEN, conseillère de prévention départementale
Mesdames, Monsieur les représentants du GAPRPS : Marie-Pierre HOARAU, principale adjointe de collège, Juliette BRIS, psychologue du travail, Lilian HOAREAU, PEGC.

En outre, assistait à la réunion :

Mme Clyette LO-SONG, déléguée de la MGEN
M. Georges CAMALON, secrétaire administratif du CHSCTA.

Ouverture de séance

Le président accueille les participants à 9h00. Le quorum est atteint et la séance est déclarée ouverte.

Mme Cendrine PEIGNON, FSU, 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

Ordre du jour

- 1- *Approbation du PV du CHSCTA du 15 février 2016*
- 2- *Bilan d'activité de la médecine de prévention*
- 3- *Présentation des dispositifs de la politique académique de prévention des RPS*
- 4- *Bilan du GAPRPS*
- 5- *Présentation des actions de la MGEN en faveur des personnels*
- 6- *Compte-rendu de la visite du Lycée Vincenzo sur le thème des risques chimiques*
- 7- *Compte-rendu de la visite de la circonscription de Saint-Pierre 2 sur le thème des RPS*
- 8- *Proposition du programme annuel de prévention 2016*
- 9- *Questions diverses*

Déclaration préalable commune de la FSU (Annexe I)

La FSU demande que le CHSCTA soit saisi de la question du calendrier scolaire, au vu de son impact sur les conditions de travail.

Elle souligne également le mal-être généré par des injonctions paradoxales : augmenter le taux de passage en seconde et valoriser la voie professionnelle ; reconquérir le mois de juin et organiser les examens dès le 15 mai ; augmenter l'accueil des élèves à besoins particuliers et l'absence de réflexion sur la réorganisation du travail impliquée.

Elle déplore aussi l'absence de communication entre les personnels agressés, les services académiques et le CHSCTA. Ainsi, au moins 5 faits d'agression ont été relevés au Collège de Montgaillard sans être portés à la connaissance des services et instances. Enfin, elle en appelle à une collaboration plus étroite pour la prise en compte de la situation des agents des collectivités territoriales en souffrance.

Le **président** explique qu'il n'est pas prévu réglementairement que le CHSCTA soit saisi de la question du calendrier scolaire qui relève d'une consultation plus générale de tous les partenaires et syndicats. Le CHSCTA conserve la possibilité de faire remonter au CT, dont il est une émanation, et aux syndicats, toute observation particulière qu'il juge utile. Il reconnaît que la communication lors d'agressions dans les établissements et services a besoin d'être améliorée et annonce qu'un point spécifique sur la santé et sécurité au travail sera à l'ordre du jour de la prochaine réunion d'encadrement. Il invite les représentants du personnel à travailler également de leur côté à cette question. Concernant les personnels en difficulté, il rappelle que le CHSCTA n'a pas compétence pour gérer la situation des personnels des collectivités territoriales. Par contre, les chefs de service et d'établissement ainsi que les directeurs d'école doivent veiller aux conditions de travail de tous les personnels mis à leur disposition et alerter ou sensibiliser la collectivité en cas de difficulté.

1 - Approbation du PV du 15 février 2016

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

Moyennant cette modification, le PV du 15 février 2016 est approuvé à l'unanimité.

2 - Bilan de la médecine de prévention 2014-2015 (Annexe II)

Le **médecin conseiller technique** présente le bilan 2014-2015 de la Médecine de prévention. Ce service était composé des Drs Mireille MICHELS-GALY, médecin de prévention coordonnatrice (1 ETP), Nathalie LECHAT, médecin du personnel (0,8 ETP), Frédéric LE BOT, médecin conseiller technique (0,2 ETP) et d'un secrétariat (1,8 ETP). Le nombre de médecins est ainsi de 2 pour 21785 personnels (dont 969 agents du privé) alors qu'il en faudrait 7 pour un fonctionnement optimal.

Les activités de la médecine de prévention concernent les consultations statutaires, les consultations des personnels en difficulté, la participation aux réunions, les visites d'établissement avec l'ISST et la formation. 1084 actes de consultation ont été effectués en présence des personnes concernées. Les consultations ou demandes de conseils par téléphone ou mail sont en augmentation mais non encore comptabilisées.

La FSU signale que des demandes d'aménagement de poste ayant obtenu un avis favorable du médecin ne sont pas toujours suivies d'effet dans les établissements.

Le médecin conseiller technique explique que, dans ce cas, le médecin et les services des ressources humaines prennent contact avec le chef d'établissement pour trouver une solution, même s'il arrive que des raisons de service ne le permettent pas toujours.

Le président reconnaît que des nécessités de services peuvent rendre plus difficile un aménagement de poste mais il ne conçoit pas qu'une préconisation du médecin ne puisse pas être mise en œuvre.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, ajoute que la campagne des demandes d'aménagement de poste a été avancée pour permettre autant que possible de les inclure dans la préparation de rentrée.

Le SAIPER CGTR Educ'Action demande si des membres du CHSCTA peuvent participer au Comité académique de suivi, si des besoins supplémentaires sont nécessaires pour gérer les entretiens téléphoniques et s'il est vraiment indispensable de vérifier les certificats et dossiers médicaux.

Le médecin conseiller technique explique qu'un regard collégial sur les certificats et les dossiers est nécessaire mais à terme, seul le médecin de prévention donnera un avis. Il y a des besoins au niveau de la communication téléphonique mais il n'y a pas de solution pour l'instant.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, répond que les comités de suivi sont des réunions internes entre les services administratifs et la participation d'un membre du CHSCTA n'est pas envisagée. La communication avec le CHSCTA relève plutôt de groupes de travail spécifiques..

La FSU demande que le CHSCTA soit informé des cas de congé d'office.

Le médecin conseiller technique explique que le congé d'office fait l'objet d'une décision du recteur, suite à l'avis du médecin de prévention. Le CHSCTA et la CAPA ne sont pas informés en raison du caractère individuel et médical de la procédure.

La FSU constate que le médecin de prévention a été remplacé et que la psychologue a été recrutée à mi-temps. Le renforcement de l'équipe médicale inscrit dans le précédent Plan de prévention académique n'est donc pas réalisé.

Le médecin conseiller technique répond que cette proposition est à nouveau inscrite dans le plan de prévention 2016 et rappelle les difficultés rencontrées par l'académie dans le recrutement des médecins de prévention, notamment l'absence de candidature.

3 - Présentation des dispositifs de la politique académique de prévention des RPS

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, présente les principaux dispositifs académiques de prévention des RPS :

- un groupe académique de prévention des RPS (GAPRPS) est créé en 2013.
- une psychologue du travail est recrutée et intervient sur les secteurs de conflits.
- un poste de suivi des personnels en difficulté est créé à la direction des ressources humaines.
- le questionnaire d'évaluation des RPS utilisé lors des visites d'établissement sera adressé aux personnels du rectorat dans le cadre d'un diagnostic sur les conditions de travail et l'exposition aux risques psychosociaux.
- une semaine de la qualité de vie au travail et un séminaire de prévention des RPS destiné aux personnels d'encadrement ont été organisés en 2014. Le renouvellement du séminaire en 2015 a été annulé pour des raisons de calendrier des chefs d'établissement et de redondance avec une formation sur le même thème à l'initiative d'une organisation syndicale.

- le plan académique de formation prévoit la prévention des RPS par le biais des FIL dans les établissements du 2^d degré et des animations pédagogiques dans le 1^{er} degré.
- la Délégation académique à l'hygiène et à la sécurité (DAHS) dispense des formations sur ce thème aux chefs d'établissement, gestionnaires et assistants de prévention. Elle travaille également à l'intégration des RPS dans le Document unique des écoles et établissements.
- des Commissions locales hygiène et sécurité sont en cours de création.
- des Groupes d'analyse des situations de travail (GAST) sont mis en place. Ils visent à améliorer les conditions de travail par des échanges sur les pratiques professionnelles. Ces groupes constitués d'abord au niveau des bassins se déploieront ensuite localement et par catégorie professionnelle.
- le partenariat avec la MGEN est un dispositif privilégié dans la formation sur les RPS et le financement des actions de prévention (réseaux PAS, Actions individuelles concertées, appel à projet QVT des établissements).
- le rôle du service social en faveur du personnel est important dans la prévention des RPS.
- cette question mobilise et multiplie les instances académiques (CTS, CHSCTA, GT).
- la professionnalisation des pratiques est un élément déterminant dans la prévention des RPS : des actions sont menées en ce sens au niveau du réseau des secrétaires et aussi des enseignants avec l'institution du tutorat et la possibilité de retour à l'ESPE pour consolider les formations.
- les services concernés travaillent à rendre ces dispositifs visibles et les ressources accessibles sur le site internet académique.

L'UNSA demande que vade-mecum sur la prévention des RPS réalisé par le ministère de l'Education nationale soit transmis aux membres du CHSCTA.

Le SAIPER CGTR Educ'Action regrette l'opposition de certains chefs de service aux demandes de formation et le défaut de communication sur les outils disponibles pour la prévention des RPS.

La FSU demande si les personnels en reconversion sont intégrés dans le dispositif de reprofessionnalisation.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, explique que le projet professionnel porté par les personnes souhaitant une reconversion est suivi par le correspondant académique "Conseiller mobilité carrière". La principale difficulté est la méconnaissance par les agents de la nouvelle fonction. Dans le cas du reclassement, l'obstacle est plutôt l'absence de postes vacants.

4- Bilan du GAPRPS (ANNEXE III)

La représentante du GAPRPS présente le bilan de l'activité du groupe entre avril 2015 et avril 2016. Ce dernier a été saisi de 106 situations. Les femmes sollicitent plus spontanément le groupe que les hommes. Une dominance de situations problématiques concerne 1^{er} degré. La catégorie des enseignants est plus touchée que les autres (personnels d'encadrement ou autres). Le facteur des relations internes de travail prime sur les autres (relations à l'environnement, l'organisation, l'évaluation). Les conséquences constatées sont un stress réactionnel, des absences perlées, des arrêts de maladie ou de longue maladie, le suivi médical. Les mesures mises en œuvre sont principalement la médiation ou la réorientation vers les services de Ressources humaines. Globalement, 75 % des situations ont pu trouver une solution stable.

La FSU demande si les personnels de la collectivité territoriale peuvent saisir le GAPRPS ?

La représentante du GAPRPS estime que ces personnels, placés sous l'autorité fonctionnelle du chef d'établissement, restent dans le champ de compétence du groupe académique.

L'UNSA s'étonne que ces situations de risques psychosociaux ne soient pas inscrites en amont au Document unique de l'école ou de l'établissement.

Le SAIPER CGTR Educ'Action précise que leur inscription au Document unique permettrait de dépasser leur caractère individuel pour faire apparaître des situations de travail problématiques.

La conseillère de prévention académique rappelle qu'elle travaille, avec la conseillère de prévention départementale, à l'intégration des RPS dans le Document unique et que l'utilisation du questionnaire d'évaluation mis en place permettrait dans certains cas de trouver des solutions avant la saisie du GAPRPS.

5- Présentation des actions de la MGEN en faveur des personnels (ANNEXE IV)

La déléguée de la MGEN présente les dispositifs en faveur des personnels de l'académie, objets de conventions entre le Ministère de l'Education nationale et la MGEN.

Les Actions Concertées individuelles sont des dispositifs de soutien aux agents ou leurs ayants droit en situation de perte d'autonomie. La MGEN participe au financement d'équipements spéciaux, d'une tierce personne dans le cadre de l'aide aux actifs ou retraités et à leurs ayants droit, de la réservation de lits dans des structures adaptées, des centres de vacances adaptés, de l'intervention des techniciennes sociales et familiales.

Les réseaux PAS répondent aux besoins des personnels de l'Education nationale en matière de bien-être et santé au travail et maintien dans l'emploi. Ils se déploient selon plusieurs axes :

- la prévention et la sensibilisation aux risques professionnels (psychosociaux, musculo-squelettiques, liés à la sphère ORL) par le biais des conférences, ateliers, groupes d'échanges de pratiques, documentation ;
- les formations, intégrées autant que possible dans le Plan académique de formation. En dehors de cadre, des formations ont été dispensées localement, par exemple au niveau des circonscriptions de Saint-Pierre et de Saint-Louis pour les directeurs. Une formation de prévention RPS est prévue en juin 2016 pour les néo-directeurs et leurs tuteurs.
- des interventions de professionnels qualifiés pour accompagner des équipes en souffrance au sein d'un établissement et restaurer un climat de travail altéré par des conflits ou événements graves traumatisants. Une écoute collective sous forme de groupe de parole peut être organisée suite aux entretiens individuels.
- la création d'Espaces d'accueil et d'écoute (EAE) où des personnels de l'Education nationale rencontrant une difficulté personnelle ou professionnelle peuvent être écoutés, accompagnés, orientés par des psychologues professionnels. La déléguée de la MGEN regrette que cet outil de prévention soit trop peu utilisé.
- la prise en charge des personnels dans des Centres de réadaptation permettant la reprise du travail suite à un long arrêt maladie. Les bénéficiaires y sont orientés par le médecin de prévention afin de réaliser un stage auprès d'un tuteur pour une durée 12 semaines dans le but d'évaluer leur capacité à reprendre l'enseignement ou à se réorienter vers une autre fonction.

Le SAIPER fait remarquer que les personnels n'ont pas connaissance de ces informations.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, souligne la nécessité d'assurer la publicité de ces dispositifs pour que les personnels les utilisent.

Le médecin conseiller technique assure que les informations et documents sont diffusés dans les écoles et les établissements mais leur affichage n'est pas réalisé de façon optimale.

Le président s'engage à intervenir pour améliorer la communication sur les dispositifs de prévention des risques professionnels, notamment à l'occasion des réunions ou par le biais du site internet académique.

La FSU souligne l'intérêt du réseau PAS et sa complémentarité avec le GAPRPS.

6 – Visite du lycée Vincenzo (ANNEXE V)

La FSU, au nom de la délégation de visite du CHSCTA, expose le compte-rendu de la visite du Lycée Vincenzo qui a eu lieu le 19 mars 2016 sur le thème de la prévention risques chimiques. Le CHSCT de la Région était invité.

Elle a concerné le service de restauration, l'atelier des agents et les laboratoires de SVT et sciences physiques.

La délégation reconnaît que l'établissement est engagé dans une démarche active d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail, comme le montrent la mise en place du Document unique, du Registre de santé et sécurité au travail, du Registre de danger grave et imminent, l'existence du protocole de première urgence, de fiches d'exposition bien renseignées et d'un PPMS finalisé.

Toutefois, elle relève certains points à améliorer comme l'absence d'assistants de prévention, de fiches sur les risques chimiques dans le Document unique, de visite médicale pour les personnels de laboratoire depuis au moins 5 ans, d'une liste de personnes formées au secourisme, la sous-utilisation du registre de santé et sécurité au travail, la méconnaissance des risques chimiques par les personnels, la non conformité des stockages, une ventilation absente ou inadaptée, l'inexistence de moyens de rinçage en cas d'accident dans le laboratoire SVT notamment, la méconnaissance des caractéristiques des EPI et leur port inapproprié, la présence de substances dangereuses interdites.

Elle préconise de finaliser le Document unique, de réunir la CHS sur cette problématique, et de nommer au moins un assistant de prévention. L'acquisition des EPI et des armoires adaptées est nécessaire. La formation aux risques chimiques, notamment pour les agents de la Région, est urgente. Les espaces de la restauration et du laboratoire de sciences physiques doivent être repensés.

L'UNSA, au nom de la délégation de visite du CHSCTA, présente les résultats du questionnaire qui a été soumis aux agents du service général, personnels de laboratoire, professeurs de sciences physiques et sciences de la vie et de la terre. Il visait à évaluer leur connaissance des risques chimiques, leur niveau d'exposition et les mesures de prévention et de protection mises en œuvre dans le cadre de leur pratique. L'analyse des réponses confirme les observations rapportées ci-dessus.

Le président constate que l'élimination des déchets chimiques est une problématique académique en raison de son coût et de l'absence de sociétés agréées concurrentes. Le préfet en a été informé et le recteur sensibilisé.

L'inspecteur santé et sécurité au travail précise que l'unique société agréée refuse de récupérer les produits dont la nature et la compatibilité sont inconnues en raison de la disparition de l'étiquette. Par ailleurs, l'évacuation de comburants par voie maritime nécessite leur conditionnement dans un container spécifique dont cette société ne dispose pas.

Le président reconnaît que la délégation a bien mesuré son rôle de membre du CHSCTA. Il pense aussi que le même constat sur le risque chimique aurait pu être fait dans d'autres établissements.

7- Compte-rendu de la visite de la circonscription de Saint-Pierre 2 sur le thème des RPS

En raison des entretiens encore en cours dans la cadre de la visite de la circonscription de Saint-Pierre 2, le compte-rendu est reporté à la prochaine séance de CHSCTA.

8- Proposition du programme annuel de prévention 2016 (ANNEXE VI)

Le PAP académique 2016 se déploie selon 4 axes : la prise en compte de la santé au travail, les outils de la prévention (documents et registres obligatoires), le réseau des acteurs de la prévention et les instances de concertation, l'évaluation et la prévention des risques particuliers.

Le médecin de prévention rappelle la nécessité de renforcer l'équipe médicale qui, avec les 2 ETP actuels de médecin, est loin des 7 ETP réglementaires requis pour un fonctionnement efficace. Elle signale que la constitution d'une équipe pluridisciplinaire autour du médecin de prévention ne serait pas productive sans un minimum de 3 ETP de médecins. Toutefois, le recrutement d'un psychologue du travail reste une priorité. Elle propose également la réalisation de l'arbre des causes lors d'accidents du travail.

L'inspecteur santé et sécurité au travail présente les propositions d'actions destinées à permettre la finalisation et l'appropriation des outils de prévention, notamment les documents et registres obligatoires (Document unique, PPMS, Registre de santé et sécurité au travail, Registre de danger grave et imminent).

Des mesures visent également à mieux faire connaître les dispositifs et les acteurs académiques de la prévention (DAHS, CHSCTA, le réseau des conseillers et assistants de prévention) et à améliorer leur fonctionnement.

Enfin, l'évaluation et la prévention des risques particuliers (RPS, CMR, bruit, rayonnement ionisant) restent une priorité académique : poursuivre la sensibilisation et la formation sur les RPS ainsi que leur intégration dans le Document unique ; recenser les personnels nés après 1953 et ayant été exposés à l'amiante ; élaborer des attestations d'exposition pour les agents exposés aux CMR qui quittent l'académie ou cessent leur activité ; assurer la surveillance médicale renforcée des agents soumis aux CMR selon les possibilités du service de Médecine de prévention ; prévenir les risques liés au bruit dans les filières automobiles et bois par la sensibilisation aux nuisances sonores, un relevé du niveau sonore dans les ateliers et une formation à l'utilisation des équipements de protection collectifs ou individuels ; poursuivre le travail de recensement, d'enregistrement (auprès de l'ASN) et de déclaration (auprès de l'ANDRA) des sources et objets radioactifs (paratonnerres sur les toits des établissements, détecteurs de fumée à chambre d'ionisation dans les salles, sels radioactifs dans les laboratoires) en vue de leur élimination.

Le médecin de prévention propose de communiquer aux membres du CHSCTA un tableau de suivi de ce programme.

La secrétaire académique du CHSCTA demande que les moyens mis à la disposition du CHSCTA pour son fonctionnement soient inscrits au programme annuel de prévention. Elle souhaite aussi ajouter dans le programme 2016 de la prévention des risques psychosociaux : « Poursuivre l'évaluation des risques psychosociaux à l'échelle académique ».

Le SAIPER CGTR Educ'Action demande que la mise à disposition à temps plein de la psychologue du travail, actuellement à mi-temps, y soit également inscrite.

Le programme annuel de prévention académique 2016, avec les modifications proposées, est mis au vote.

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

9 – Questions diverses

Le président propose de répondre à 2 questions diverses en séance et de répondre aux 6 autres questions par écrit.

FSU

1) *Précisions sur la question de l'amiante au Lycée Roland Garros et mesures envisagées en amont des travaux de rénovation*

Le médecin de prévention envisage de proposer au chef d'établissement une information collective sur les risques d'exposition à l'amiante, le suivi médical post-professionnel éventuel, et les mesures de prévention.

La radiographie pulmonaire demandée par les personnels ne serait pas significative parce que le cancer pulmonaire lié à l'amiante suppose une latence d'au moins 20 ans après le début de l'exposition.

Le médecin conseiller technique précise qu'un acte médical de cette nature de la part de la Médecine de prévention doit être justifié d'abord par une fiche, puis une attestation d'exposition.

Le président affirme qu'une réponse sera apportée le lendemain suite à la visite du lycée par les services administratifs concernés.

SAIPER CGTR Educ'Action

2) *Quelles sont les différences entre les missions de la DAHS et de la DAISU du point de vue du bâti scolaire et de son suivi ?*

Le président explique que la mission de la DAHS porte sur la santé et la sécurité au travail et la mission de la DAISU concerne l'ingénierie du patrimoine sur le bâtiment. Un problème du bâti impacte les conditions de travail parce qu'il y a danger pour les personnels et les utilisateurs ; mais le diagnostic et la solution relève de l'ingénierie du patrimoine, qui s'adresse, le cas échéant, à la collectivité responsable.

La secrétaire académique du CHSCTA demande la tenue d'un autre CHSCTA avant la fin de l'année.

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

Le président

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

La secrétaire académique

A handwritten signature in black ink, appearing as a series of connected, somewhat jagged lines.

Le secrétaire administratif

A handwritten signature in black ink, featuring a prominent horizontal stroke with a small loop at the end.