

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

Procès-verbal de la séance du 5 février 2014

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.

1/13

Participant 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, responsable de la coordination des ressources humaines
Mme Marie-Josée MONJOLE, correspondante handicap académique

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. Christophe BOUTHILLON, en qualité de suppléant

Pour La Fédération Syndicale Unitaire (FSU) :

M. Roland RIBES, en qualité de titulaire
Mme Catherine DURIEZ, en qualité de titulaire
Mme Béatrice LECOQ, en qualité de suppléante

Pour l'UER :

M. Pierre JEANBOURQUIN, en qualité de titulaire
M. Jacky JARDINOT, en qualité de suppléant
M. Olivier VIENNE, en qualité de suppléant

Pour la CGTR Educ'Action SAIPER :

M. Pascal ROBERT, 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
Mme Françoise PENENT, Conseillère technique sociale
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.

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

2013-2014 / n° 1223

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

Ouverture de séance

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

Ordre du jour

Les différents points de l'ordre du jour de cette séance sont les suivants :

- 1 - Approbation du PV du CHSCTA du 9 octobre 2013
- 2 - Bilan d'activité de la Médecine de prévention
- 3 - Présentation du programme annuel de prévention académique
- 4 - Présentation du Groupe académique de prévention des risques psychosociaux
- 5 - Présentation d'un modèle de Document unique pour le 1^{er} degré
- 6 - Présentation du bilan sur la qualité de l'eau
- 7 - Informations sur les conventions et partenariats avec les collectivités en matière d'hygiène et de sécurité
- 8 - Présentation du plan d'action académique pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap
- 9 - Questions diverses.

Déclaration préalable

La FSU attire l'attention du CHSCTA sur les difficultés de travail générées par des températures élevées. Elle demande une rénovation des bâtis scolaires, des solutions de rafraîchissement et une révision du calendrier scolaire (ANNEXE 1)

Le président rappelle que l'adaptation des bâtis et l'équipement des locaux relèvent de la compétence des collectivités locales.

Concernant le calendrier scolaire, il informe que la phase de concertation en cours engagée par le recteur avec les organisations syndicales, les lycéens, les parents d'élèves et les représentants du CTA aboutira à une décision en fin de semaine.

La FSU se souvient des anciens calendriers plus adaptés aux conditions climatiques.

Le président fait remarquer que ce calendrier ne permettait pas d'aligner les épreuves du baccalauréat à la Réunion sur celles de la métropole. Or, l'idée d'une spécificité de ce diplôme peut desservir sa reconnaissance. Les concertations avec les lycéens révèlent leur refus d'un baccalauréat réunionnais et leur attachement déterminé à sa valeur nationale.

1 - Approbation du procès-verbal du CHSCTA du 9 octobre 2013

La FSU demande que la déclaration préalable soit restituée intégralement dans le PV.

Le président propose d'en remettre une copie numérique ou imprimée au secrétaire administratif afin qu'elle figure exhaustivement en annexe du PV.

2 - Bilan d'activité de la médecine de prévention

Le médecin conseiller technique présente le bilan d'activité 2012-2013 de la médecine de prévention (ANNEXE II).

Il constate que les consultations statutaires et l'étude des situations des personnels en difficulté ont donné lieu à 1075 consultations médicales, concernant 5,8 % des personnels de l'académie.

Il souligne que le 1^{er} degré est le plus représenté dans ces demandes de consultation qui s'élèvent à 44,6 % pour un effectif académique de 34 % tandis qu'elles sont de 44,8 % pour les personnels du 2^d degré représentant 55 % des effectifs académiques et de 10,6 % pour les personnels administratifs, techniques et d'encadrement qui représentent 7,3 % des effectifs.

Le président fait remarquer que cette sur-représentation du 1^{er} degré est vraisemblablement plus liée aux enjeux du mouvement qu'aux seules questions de santé.

Le médecin conseiller technique précise que dans le cadre du mouvement académique, les demandes provenant du 2^d degré sont restées stables sur les 3 dernières années (une vingtaine en inter et une cinquantaine en intra). Celles du 1^{er} degré passent de 3 à 12 en inter et de 53 à 134 en intra.

Le président explique cette hausse par l'arrivée massive de stagiaires qui bloque un grand nombre de postes. Les personnes en situation de fragilité doivent alors recourir à l'avis médical pour mieux se positionner dans le mouvement par les bonifications.

Le médecin conseiller technique constate une baisse des avis favorables à ces demandes et la justifie par un souci de mieux faire correspondre la bonification à un besoin précis.

Le président remarque que toute situation médicale n'impose pas un rapprochement géographique qui fausserait ainsi le mouvement. Cette vigilance répond à un souci d'équité.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, informe que le ministère attribue cette année une bonification automatique de 100 points aux personnels reconnus travailleurs handicapés (RQTH) dans le cadre des mouvements interdépartemental et interacadémique des 1^{er} et 2^d degrés. Cette attribution est indépendante de la bonification issue de l'avis médical au titre du handicap qui est de 800 points pour le 1^{er} degré et de 1000 points pour le 2^d degré.

Le président précise que ces bonifications ne sont pas cumulables sur un même vœu mais restent cumulables sur la même personne qui peut bénéficier ainsi des 100 points au titre de la RQTH sur un type de vœu et des 800 ou 1000 points issus de l'avis du médecin de prévention sur un autre type de vœu.

Le médecin conseiller technique relève aussi que parmi les pathologies identifiées, les problèmes psychologiques constituent le premier motif de consultation (+ 50%), suivis par les affections ostéo-articulaires (22%), les problèmes neurologiques (6%), et ORL (5%).

La CGTR Educ'Action SAIPER propose le port de bouchon d'oreille pour prévenir les problèmes ORL.

Le médecin du personnel répond que ce conseil n'est pas toujours suivi d'effet et que les principales affections ORL concernent surtout la voix.

L'UER s'étonne du nombre de consultations par des personnels de plus en plus jeunes.

Le président rappelle que le plus gros pourcentage de ces consultations n'est pas lié à des difficultés dans l'enseignement mais à l'obtention des bonifications pour le mouvement. Ce volume s'explique aussi par un suivi très personnalisé, notamment des personnels en difficulté.

L'UER s'interroge sur les difficultés qui apparaissent au niveau des stagiaires.

Le médecin conseiller technique répond qu'il n'y a aucun contrôle spécifique en dehors de la visite d'aptitude qui suit la réussite au concours d'entrée dans la fonction publique. Les rapports d'inspection peuvent repérer des difficultés déjà au niveau professionnel et la médecine de prévention peut être sollicitée pour donner un avis sur l'avenir du personnel.

La CGTR Educ'Action SAIPER se demande si ces difficultés ne sont pas plutôt liées à l'encadrement des stagiaires par des conseillers pédagogiques visiteurs aux avis contradictoires.

Le président attire l'attention sur les enseignants qui se rendent compte par eux-mêmes que le métier n'est pas fait pour eux. Le principe de la formation en alternance, qui place le stagiaire en responsabilité dans une école, vise à détecter ces difficultés.

Le médecin de prévention souhaite que seuls les personnels ayant un problème de santé soient orientés vers la médecine de prévention car de nombreuses consultations ne sont pas justifiées médicalement, ce qui encombre un service déjà saturé.

La FSU veut savoir si des demandes de départ à la retraite à 60 ans pour raison de santé sont déposées.

Le médecin conseiller technique répond que, bien souvent, la mise à la retraite anticipée de certaines personnes pour des raisons de handicap se révèle impossible par manque d'ancienneté de handicap, l'ancienne COTOREP (devenue MDPH) ne délivrant de certificat qu'à partir d'un pourcentage déterminé.

3 - Présentation du Programme annuel de prévention (PAP) académique

Le programme de prévention 2014 s'articule autour de 4 axes : les outils de la prévention (documents et registres obligatoires), le réseau des acteurs de la prévention et les instances de concertation, la prise en compte de la santé au travail, l'évaluation et la prévention des risques particuliers (ANNEXE III).

L'inspecteur santé et sécurité au travail expose le volet de la prévention des risques professionnels du programme qui vise l'achèvement de la réalisation des documents et registres obligatoires, l'amélioration de l'efficacité du CHSCTA, la formation et la professionnalisation des 23 assistants de circonscription et des 163 assistants des EPLE et des services et la formation des personnels conformément au Code du Travail (partie IV, chapitres 1 à 5).

Le médecin de prévention expose les actions pour renforcer les missions de la médecine de prévention : le renforcement de l'équipe médicale par le recrutement d'au moins un médecin de prévention et une ouverture pluridisciplinaire (ergonome et psychologue du travail) ; la diffusion des guides relatifs aux accidents de service et des guides professionnels dans le cadre du Plan santé au travail 2010-2014, et aussi un rapprochement entre le médecin du personnel et la commission de réforme ; la poursuite de la prise en compte du handicap ; la prévention de certains risques particuliers comme les risques psychosociaux, les risques liés à l'exposition aux agents cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR), les risques dans le secteur de la métallerie ; l'étude des conditions de travail des directeurs d'école à partir des visites d'inspection de l'ISST.

Le président informe que chaque directeur d'école qui le souhaite pourra bénéficier d'un contrat aidé pour les tâches administratives. Depuis cette année, toutes les écoles qui en ont fait la demande ont reçu cette dotation.

L'UER demande si l'administration a accès aux rapports d'inspection des directeurs d'école dont la 1ère partie est une description des conditions de travail.

Le président répond que vu le nombre d'écoles, ce travail est infaisable mais on compte sur le directeur lui-même ou l'IEN pour signaler une situation compliquée de gestion ou de pratique professionnelle. En revanche, s'il s'agit du bâti, le rôle de l'administration est d'alerter la commune concernée.

L'UER veut savoir si les fiches de prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels concernant les personnels de laboratoires exposés aux agents chimiques dangereux ont été remplies, actualisées et communiquées.

Le médecin de prévention répond qu'il y a eu très peu de retour malgré les courriers adressés aux chefs d'établissement.

Le président revient sur le point du programme académique concernant le recrutement d'un médecin de prévention. Cet engagement ne pouvant être tenu par absence de création de postes spécifiques, il demande que cette action soit supprimée du programme de l'année 2014 ou énoncée comme une action souhaitable. Un poste de médecin sera bien créé mais il sera destiné aux élèves. Il fait remarquer que toutes les académies sont en sous-effectif.

La FSU demande des précisions sur l'équipe pluridisciplinaire souhaitée.

Le médecin de prévention explique qu'un renforcement de l'équipe d'infirmières permettrait d'envisager la possibilité de visites quinquennales car on pourrait leur confier la partie interrogatoire de la visite et orienter ainsi vers le médecin uniquement les personnels présentant un problème de santé. L'ergonome se chargerait de la visite des personnels en situation de travail pour l'aménagement des postes. La psychologue pourrait recevoir les personnes en grande difficulté.

Le président répond que la création d'un poste d'ergonome n'est pas envisageable mais qu'un financement est déjà opérationnel par le biais de la MDPH.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines revient sur le Plan santé au travail pour préciser que les guides relatifs aux accidents de service et des guides professionnels sont déjà réalisés et en cours de diffusion. Un rapprochement en interne est mis en œuvre entre les services RH, la médecine de prévention et le bureau des accidents du travail pour porter efficacement les dossiers des accidents du travail devant la commission de réforme

L'UNSA demande si la note relative aux accidents de service peut être diffusée aux membres du CHSCTA ?

Le médecin conseiller technique explique que cette note est un protocole qui décrit les procédures de déclaration et d'instruction des dossiers. Il y est précisé que le délai de 24h n'est pas une obligation absolue. Une autre nouveauté c'est que l'attribution peut relever directement des services du rectorat, sauf les dossiers impliquant un taux d'invalidité qui nécessitent le passage devant la commission de réforme.

Le président répond que le secrétaire administratif en assurera la diffusion.

Le président demande si le programme annuel de prévention académique tel qu'il a été présenté nécessite un vote ou s'il est réputé adopté. Faute de vote, il déclare le programme adopté. Il précise qu'un bilan sera présenté en fin d'année civile.

4 - Présentation des groupes académiques des risques psychosociaux. **Bilan d'étape**

Le secrétaire du CHSCT explique que la saisine se fait soit par la boîte mail dédiée preventionrps@ac-reunion.fr, soit en le contactant directement. Les informations sont alors communiquées au directeur des ressources humaines.

Depuis sa mise en place, cette boîte a enregistré 23 sollicitations. En dehors des simples demandes d'informations, des problèmes qui ne relèvent pas des groupes, ou des sollicitations auxquelles les intéressés n'ont pas donné suite, 3 dossiers ont été redirigés vers les syndicats, 3 vers la DRH et 8 ont été attribués aux groupes RPS (1 enseignant du 1^{er} degré, 5 du 2^d degré et 2 personnels administratifs).

Les membres avaient reçu une formation de 2 jours sur les RPS en milieu de travail.

Le 24 janvier 2014, ils ont exposé leurs modalités de fonctionnement à la DRH.

Dans une 1^{ère} phase, le secrétaire identifie le personnel, sa situation professionnelle et l'objet de sa demande. Sur la base de ces données, les membres se réunissent pour répartir entre eux les personnes à auditionner. L'un d'eux entre en contact avec elles pour fixer les rendez-vous dans un lieu neutre qui peut être le Centre Fichter ou la MGEN. L'entretien a lieu en binôme, avec la personne seule et pendant une durée d'une heure. Il commence par une prise de contact avant d'aborder le problème lui-même. Dans une 2^{ème} phase, les membres se retrouvent en groupe pour une synthèse. Et dans la 3^{ème} phase, la médiation commence. Le chef d'établissement ou de service des groupes essaie d'amener les 2 parties à se rencontrer. En cas d'accord, elles sont reçues par une personne neutre (pour l'instant, la psychologue du travail) pour une médiation.

Ce travail fait l'objet d'un tableau de synthèse de la situation accompagné de préconisations, transmis à l'administration.

Le secrétaire constate que les groupes travaillent dans une grande cohésion et précise que ce mode de fonctionnement n'est qu'une étape de mise en place susceptible d'améliorations.

Le président partage ce point de vue sur l'homogénéité des groupes et se félicite de l'aptitude de ses membres à se mettre au service du collectif.

La responsable de la coordination des ressources humaines précise que désormais tous les entretiens auront lieu dans les locaux de la MGEN, dans le nord ou dans le sud. Elle rappelle les principes d'autonomie, de neutralité et de confidentialité qui président au fonctionnement des groupes. Elle souligne que ses membres travaillent avec humilité, sérieux et bonne volonté.

La FSU demande si ce travail a permis d'apporter des solutions à des situations difficiles ou si les groupes ont rencontré des obstacles insurmontables.

Le secrétaire répond que le travail est encore dans sa phase d'écoute et de synthèse et qu'il est encore trop tôt pour se prononcer sur les résultats.

L'infirmière conseillère technique présente un bilan des consultations de l'infirmier par les personnels. Elle note 936 passages à l'infirmier qui peuvent concerner les soins et traitements (607 personnes) ou une recherche d'écoute et d'aides (234 personnes). La relation d'aide concerne principalement des problèmes personnels ou professionnels mais il y a aussi quelques cas de tentative de suicide, de harcèlement moral ou sexuel.

5 - Présentation d'un modèle de Document unique pour le 1er degré

La conseillère de prévention départementale précise que le Document unique ne peut être mis en place qu'après un certain nombre de formations sur différents types de risque. Le travail se fait en collaboration avec les communes et les ADP de circonscription sous l'impulsion de leur IEN. Les directeurs seront formés au Processus d'apparition du dommage (PAD) et au Document unique. L'objectif est la mise en place du Document unique dans toutes les circonscriptions à la fin de l'année 2015. Un modèle est présenté.

6 - Bilan sur la qualité de l'eau

Le médecin conseiller technique rappelle qu'en juin 2013, l'ARS a lancé une alerte sur la présence de parasites pathogènes dans plusieurs réseaux de distribution d'eau potable des communes de Salazie, Bras-Panon, Saint Benoît, Cilaos. Le 3 octobre, le médecin de la veille sanitaire de l'ARS rappelle dans un courrier les obligations du chef d'établissement en matière d'eau lorsque le distributeur est défaillant ainsi que la liste des établissements concernés. Le rectorat et les communes ont échangé verbalement et par courrier sur cette problématique. En novembre 2013, la DAHS a lancé un questionnaire auprès des écoles et établissements permettant ainsi d'établir un état des lieux des dispositifs techniques mis en œuvre pour assurer une distribution d'eau potable. Un grand nombre d'établissements était déjà équipé d'un système de filtration. Les IEN ont été informés de toutes les mesures prises pour limiter ce risque sanitaire ponctuel.

La FSU s'interroge sur la conduite à tenir en cas de coupure d'eau ?

Le président répond que dans ce cas un point est fait avec le chef d'établissement. Selon la durée de la coupure et la situation singulière de l'établissement, la question de la fermeture peut être posée.

La conseillère de prévention académique remarque qu'en général les établissements disposent de la possibilité d'un repas froid en prévision de ces coupures.

L'UER demande quelle est la conduite à tenir dans les écoles lorsque l'eau n'est pas potable.

Le médecin conseiller technique répond que le directeur d'école doit demander au maire la mise à disposition d'eau potable, sachant que la quantité minimale est 1,5l par enfant et par jour. Dans le 2^d degré, la démarche est différente puisque le chef d'établissement doit se substituer au prestataire défaillant.

7 - Informations sur les conventions et partenariats avec les collectivités en matière d'hygiène et de sécurité

La conseillère de prévention académique rappelle que dans le cadre de l'obligation de formation des ADP d'établissement, l'académie a signé 2 conventions d'une durée de 3 ans renouvelable, l'une avec le Conseil général, l'autre avec le Conseil régional pour assurer la formation initiale (3 jours) et continue (2 jours la 1^{ère} année, puis au moins 1 jour/an) des Adjoints Techniques Territoriaux des Établissements d'Enseignement (ATTEE). 247 agents ont été formés.

La conseillère de prévention départementale présente les partenariats qui ont permis dans le 1^{er} degré de mettre en place des formations communes avec les mairies de St-Louis, le Port, St-Joseph, St-Benoît, St-André, un *Document Unique d'évaluation des risques* commun avec les mairies de Ste-Rose et Petite-Île, un *Registre de santé et sécurité au travail* commun avec les mairies de St-Benoît et Ste-Marie. Ce dernier est approuvé à l'unanimité.

8 - Présentation du plan d'action académique pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines rappelle que ce plan académique se situe dans le cadre national du plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein du ministère de l'éducation nationale pour la période 2013-2015.

Le recrutement des personnes bénéficiaires de l'obligation à l'emploi peut se faire par voie contractuelle en vue d'une titularisation.

De 2007 à 2013, 14 personnes ont été recrutées dans le 1^{er} degré, 8 dans le 2^d degré et 3 personnels administratifs. Pour l'année 2014, il est prévu de recruter 4 personnes dans le 1^{er} degré et 4 dans le 2^d degré, même si ce nombre sera inférieur en raison du manque de candidature.

A la Réunion, l'académie n'a pas encore rempli l'obligation d'employer 6 % de personnes handicapées (moins de 1 % en 2012, 1,35 % en 2013) par manque de candidats et de signalement. Une meilleure information sur les droits et une incitation à répondre au recensement en faisant mieux connaître les avantages de ce statut permettraient d'améliorer ce taux.

Dans le cadre des aménagements de poste, 38679 € ont été dépensés, et l'académie a contribué à la hauteur de 28145 € à l'accompagnement humain des personnels (56286 € étant à la charge du FIPHFP).

Les demandes d'aménagement de service sont en augmentation : 42 dans le 1^{er} degré (36 bénéficiaires), 89 dans le 2^d degré (45 bénéficiaires, certains avec des adaptations d' horaires).

Les personnels en situation de handicap bénéficient de priorités pour mutations : à tout détenteur de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, la bonification de 100 points est désormais accordée systématiquement et la bonification de 800 points (1^{er} degré) ou 1000 points (2^d degré) après l'avis du médecin conseiller technique ou du médecin de prévention. Dans le 1^{er} degré, 133 demandes ont été déposées (48 bénéficiaires), 56 dans le 2^d degré (30 bénéficiaires). Par ailleurs, ils ne sont soumis à la mesure de carte scolaire qu'après avis du médecin de prévention (2 bénéficiaires dans le 1^{er} degré et 2 dans le 2^d degré).

Le reclassement de fonctionnaires reconnus inaptés temporairement ou définitivement a concerné 3 enseignants du 1^{er} degré et 2 enseignants d'EPS du 2^d degré.

Le reclassement ne doit pas être confondu avec la reconversion qui est une évolution de carrière librement choisie et sans rapport avec une inaptitude (changement de discipline, détachement, concours).

Le dispositif de postes adaptés propose 15 supports pour le 1^{er} degré et 14 pour le 2^d degré.

Dans le cadre de l'information et de la sensibilisation au handicap une rubrique dédiée figure sur le site académique.

Une équipe ressources est mise en place pour assurer les formations utiles au développement de la politique handicap. 3 personnes seront formées à l'ESN pour activer cette équipe.

La FSU demande si les personnels en reclassement bénéficient d'une formation à leur nouvelle fonction.

Le président répond qu'il y a un temps d'immersion auprès d'un tuteur pour permettre d'acquérir les compétences.

L'UNSA demande quelle est la procédure pour un aménagement de poste ou un accompagnement humain.

La correspondante handicap académique répond que l'intéressé contacte le médecin du personnel ou adresse un courrier par la voie hiérarchique à l'attention de la correspondante handicap en précisant le type d'aménagement souhaité avec un certificat médical du médecin traitant ou du médecin spécialiste. Cette demande est soumise à l'avis du médecin du personnel.

Le président rappelle que cet allègement n'est qu'une solution provisoire pour permettre de traverser un passage difficile.

9 - Questions diverses

Quel est l'impact du degré élevé de température et d'humidité sur les personnes cardiaques et quelle est l'efficacité du défibrillateur dans ce cas ?

Le médecin conseiller technique répond que les conditions extrêmes de travail ont toujours un impact sur la santé. Et quoique non obligatoire, l'usage du défibrillateur est recommandé, même s'il ne répond pas à tous les problèmes cardiaques.

Point sur l'accompagnement des enseignants de STI.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines informe que le ministère a lancé un plan national de recensement des difficultés rencontrées par les personnels enseignants concernés par la réforme des Science et techniques industrielles, suite au suicide d'un enseignant en métropole. Dans l'académie, un courrier-enquête a été adressé aux personnels de la filière (plus de 200) pour établir un bilan de leurs conditions de travail. Un courrier sera également adressé aux chefs d'établissement concernés. Par ailleurs, le secrétaire général, le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines et l'IA-IPR assisteront, en présence d'un inspecteur général, à une réunion des chefs de travaux pour les sensibiliser aux difficultés pouvant apparaître dans leur enseignement. Pour l'instant, aucun problème spécifique n'a été signalé.

Les conditions de travail des enseignants d'EPS au collège Henri Matisse sont difficiles (installations extérieures, plateaux noirs, ensoleillement maximum...)

Le président rappelle que le recteur a rencontré un groupe de travail des enseignants d'EPS pour des échanges sur cette question. Le mois de janvier a été un des plus chauds, ce qui a rendu les conditions de travail difficiles. Des contacts sont pris avec les collectivités pour les sensibiliser à cette problématique.

La FSU exprime le sentiment que cette question n'est pas prise à sa juste mesure alors même que 2 enseignants d'EPS ont été reclassés l'an dernier pour des raisons en rapport avec ces difficultés. Elle précise que les risques auxquels les enseignants sont exposés sont triples : chaleur humidité, UV. Des températures dépassant 32°, un taux d'humidité supérieur à 70 % et des indices d'U.V variant entre 17 et 19 ne sont pas des conditions appropriées aux activités physiques.

Le président propose d'adapter l'activité physique aux conditions climatiques. S'il y a des plateaux sportifs en nombre suffisant et des structures abritées, on pourrait organiser l'activité selon une rotation des classes qui limite le plus possible l'exposition des élèves et des enseignants.

La FSU répond que cette solution limitera l'exposition aux UV mais la chaleur et l'humidité qui augmentent avec l'activité resteront intolérables pour le corps, comme lors des exercices de step.

La conseillère de prévention académique rappelle que les personnels disposent du Document unique pour analyser et évaluer ce risque ; et de l'instance de la CHS pour en débattre et apporter une solution adaptée à la structure de l'établissement.

Le président ajoute que la solution n'est pas d'établir une norme académique mais de chercher des réponses spécifiques à chaque établissement, notamment par l'organisation des planning, l'utilisation des salles, l'installation des points d'eau ou les pratiques pédagogiques de la discipline.

Demande de consultation du CHSCTA sur le nouveau calendrier scolaire. En proposant une reprise des cours plus tôt dans l'année, en augmentant encore la période de travail, l'administration modifie les conditions de travail des personnels, le CHSCTA doit être consulté.

Le président rappelle que la procédure de consultation a été évoquée en début de séance et qu'une réponse sera fournie à la fin de la semaine.

Serait-il possible de démarrer dès cette année une campagne de relevés des températures dans les salles de classe, ateliers, infrastructures sportives extérieures et intérieures, sous toiture, au sol, le matin, midi..., d'équiper ces mêmes lieux de thermomètre, hygromètre?

Le président réitère la proposition que les personnels s'emparent de cette question au niveau de l'établissement par le biais de la CHS.

La conseillère de prévention académique ajoute que les représentants du personnel au CHSCTA peuvent aussi constituer un groupe de travail sur cette question.

La CGTR Educ'Action SAIPER s'étonne que les salles informatiques soient climatisées en continue pour protéger les machines alors que les personnels et les élèves sont moins bien traités.

Le président indique que les machines font fonctionner les établissements et que les équipements relèvent des collectivités.

Comment prendre en compte la souffrance des enseignants de la filière Bac pro Gestion administrative?

La FSU rappelle les différentes réformes du Bac Pro GA entre 2008 et 2012 et attire l'attention sur le choix académique d'un logiciel gratuit de scénarios qui ne fonctionne pas alors que les élèves présentent le BEP cette année et le Bac pro dans un an et demi. Ces changements et dysfonctionnements génèrent un mal-être des enseignants.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines propose une rencontre avec l'inspectrice de discipline pour faire le point sur le logiciel et les difficultés occasionnées par les réformes successives.

La FSU relève aussi la suppression des heures de comptabilité dans le nouveau Bac Pro GA, ce qui implique la reconversion des enseignants de comptabilité.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines reconnaît que ce genre d'évolution est une réalité mais assure que les professeurs de comptabilité seront accompagnés.

Sécurité sur les installations sportives de la cité scolaire Amiral Bouvet lors de la pratique du tir à l'arc (accompagnement éducatif collège pendant les horaires de cours et pendant les cours d'EPS obligatoires des autres établissements) : absence d'information, pas d'accord des autres établissements ni de la Région propriétaire des installations, absence de balisage... Serait-il possible de faire respecter les textes: accompagnement éducatif en dehors du temps scolaire, accord de tous les partenaires pour ne pas mettre en danger les élèves pendant les cours obligatoires d'EPS?

Le président répond que cette question sera soumise aux IEN concernés.

La FSU demande s'il ne serait pas nécessaire de rappeler aux chefs d'établissement de vérifier la sécurité des plateaux sportifs après le passage d'un cyclone.

L'inspecteur santé et sécurité au travail rappelle qu'avant le cours d'éducation physique et sportive, l'enseignant doit vérifier le bon état du matériel et des équipements utilisés, en référence au Registre des équipements sportifs.

Quels sont les résultats de l'enquête de climat scolaire et de victimation ?

Le président propose de mettre ce point à l'ordre du jour du prochain CHSCTA en précisant qu'il n'y a pas d'extraction académique possible.

Quel est le point sur les tentatives de suicides au premier trimestre pour le primaire, en particulier chez les élèves (au moins un cas dans l'Est) et les professeurs des écoles stagiaires (plusieurs dans le sud)?

Le président répond que les services académiques n'ont pas eu d'informations sur les tentatives de suicide supposées.

Par ailleurs, aucun cas de démission de professeurs stagiaires n'a été constaté en 2012-2013 et un cas a été enregistré en 2013-2014.

Le médecin conseiller technique rappelle que les circonscriptions et les établissements peuvent faire remonter les données par les dispositifs ERIC (Equipe ressource interne de crise) et CASA (Cellule d'aide et de soutien académique).

Le règlement intérieur du CHSCTA permet dans son article 6, de poser les questions diverses jusqu'à 48 heures avant la réunion. Pourquoi une demande de ces questions une semaine à l'avance ?

La conseillère de prévention académique répond que le délai réglementaire de 48h n'est pas remis en cause et il y a même des questions qui ont été acceptées en séance. Mais pour des raisons pratiques un délai plus long permet d'avoir des réponses plus complètes.

Les membres du GAPPRES devraient avoir une lettre de mission permanente couvrant leurs déplacements. Est elle réellement rédigée pour chacun d'entre eux ? Peut-elle être envoyée aux chefs d'établissements des deux enseignants de ce groupe ?

Le président répond que ces déplacements rentrent dans le régime normal qui concerne tout personnel et donnent droit au remboursement dès qu'ils ont lieu hors de la commune de résidence administrative. Mais la question d'une lettre de mission reste posée. Les membres du CHSCTA peuvent faire une proposition en ce sens.

L'UNSA demande si on peut établir une fiche de poste pour les membres du groupe.

Le président précise que leur fonction n'est pas liée à leur poste mais à leur personne.

Le nombre d'heures (60) alloués au psychologue du travail est déterminé à l'avance. Tandis qu'il est apparu essentiel la présence de cette personne à divers niveaux des travaux du groupe, le quota horaire ne pourrait-il pas être revu à la hausse en fonction des besoins futurs ?

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines informe que le nombre d'heures est 30, et non 60. Ce moyen peut évoluer en fonction des besoins et du bilan.

Le président rappelle que le sens de l'intervention du psychologue n'est pas d'assurer la médiation, qui reste la prérogative des membres, mais de les former à la médiation et de les accompagner dans le bilan. Autrement, on court le risque d'une externalisation du suivi des personnels.

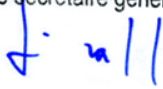
Moyens alloués aux membres du CHSCTA. Un vote avait été fait lors de la séance. Y a-t-il une prise en compte de ce vote? Dans quelle mesure? Qu'elle est la décision prise par le Recteur par rapport à cette question?

Le président répond que cette décision est conforme à la préconisation ministérielle du barème de base. Par ailleurs, la conversion du temps spécifique en barème horaire est ingérable, notamment pour les établissements.

L'ordre du jour étant épuisé, le président lève la séance à 12h30.


Le président

Pour le Recteur et par délégation
le secrétaire général



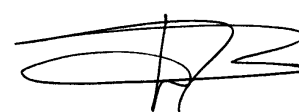
Xavier LE GALL

Le secrétaire du CHSCTA



Luc BOYER

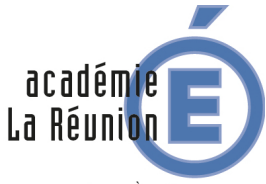
Le secrétaire administratif



Georges CAMALON

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

Procès-verbal de la séance du 5 février 2014



MINISTÈRE DE
L'ÉDUCATION NATIONALE

MINISTÈRE DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

11/13

ANNEXE I

Déclaration préalable de la FSU

Depuis la rentrée, de nombreux collègues nous interpellent sur les températures dans les classes. Il semblerait que cela ne dérange personne, sauf nous les enseignants les élèves et certains parents.

Le dimanche 26 janvier est paru un article sur le sujet dans un quotidien de la Réunion. Trop c'est trop. Le mépris et l'infantilisme affichés à notre égard nous obligent à une action. Dire « qu'il fait chaud » est devenu une prise de position politique ! On rêve !!!!!

Après plus d'un an de discussions sur les rythmes scolaires, où sont nos éminents spécialistes qui savent tout mieux que nous ?

S'il serait inconcevable qu'en métropole, les écoles, collèges et lycées ne soient pas chauffés durant la période hivernale, il semble tout à fait normal pour ces éminents spécialistes et décideurs de nous faire travailler dans des bâtiments où la température oscille entre 35 et 38°.

Cela est inadmissible. La CFTC Education sollicite la révision des bâtis scolaires, l'installation de moyens de rafraîchissements adaptés dans les classes et la révision du calendrier climatique.

ANNEXE II Bilan de la médecine de prévention

Le médecin conseiller technique présente le bilan d'activité 2012-2013 de la médecine de prévention (MDP). Ce service est composé comme suit : Dr Mireille MICHEL-SGALY, médecin de prévention coordonnatrice qui exerce à temps plein ; Dr Nathalie LECHAT, médecin du personnel à 80 % ; Dr Frédéric LE BOT, médecin conseiller technique qui consacre 20% de ses activités à la médecine du travail ; et 1,5 poste de secrétariat. Il s'adresse à 20151 personnels (dont 898 agents du privé), sachant que dans une entreprise un médecin du travail encadre 2500 personnes en moyenne.

Dans ses missions, la MDP est sollicitée sur les consultations statutaires. Elle étudie les demandes de priorité intra et interacadémiques, les aménagements de poste (aménagements ergonomiques, aménagements horaires, allègements de service, postes adaptés de courte ou longue durée), congés d'office à la demande de l'administration, contrôles d'aptitude physique à la fonction, reconversions et reclassements, visites des personnels ayant la RQTH sur poste réservé.

Une autre mission prioritaire concerne les personnels en difficulté : reprise après CLM/CLD, accident du travail et maladies professionnelles, surveillance médicale renforcée, femmes enceintes, handicap, exposition à l'amiante, risques professionnels, conseils et orientations.

La MDP participe également à des réunions : CHSCTA, service académique de suivi, mouvements académiques, comité médical/commission de réforme, postes adaptés de courte et de longue durée, groupes de prévention des risques psychosociaux, direction départementale du travail, CAPA.

Elle est présente aussi en milieu de travail comme les visites d'établissement, participe aux réunions de travail avec l'ISST, procède à des études de poste, assiste aux formations ou en organise.

Les consultations statutaires et l'étude des situations des personnels en difficulté ont donné lieu à 1075 consultations médicales, 298 dossiers traités et 106 consultations téléphoniques, soit 1489 actes concernant 5,8 % des personnels de l'académie. 10,6 % de ces consultations concernent les personnels administratifs, techniques et d'encadrement qui représentent 7,3 % des effectifs académiques ; 44,6 % les personnels du 1^{er} degré, qui représentent 34 % des effectifs académiques, 44,8 % des personnels du 2^d degré, qui représentent 55 % des effectifs académiques. Comme sur le plan national, le 1^{er} degré est le plus représenté dans les demandes de consultation. Ces demandes émanent des agents (635), de l'administration (55, nombre stable), de la MDP (385, soit 10 fois plus que l'année précédente).

Dans le cadre de la surveillance médicale quinquennale, seuls les agents exposés à une difficulté (558) sont vus. La surveillance médicale particulière est systématique (428) et la surveillance médicale renforcée en direction des agents exposés à un risque professionnel augmente (89 sur 1200 personnels identifiés).

Dans le cadre du mouvement académique, les demandes provenant du 2^d degré sont restées stables sur les 3 dernières années (une vingtaine en inter et une cinquantaine en intra). Celles du 1^{er} degré passent de 3 à 12 en inter et de 53 à 134 en intra. Les demandes à titre de handicap sont au nombre de 140 mais un grand nombre n'était pas justifié.

Concernant les postes adaptés, depuis 2010 il y a 14 postes pour le 1^{er} degré et 14 postes pour le 2^d degré. Depuis 2012, 1 poste supplémentaire a été créé. Les demandes sont en augmentation. Elles concernent des personnels en grande difficulté. Ils doivent élaborer un projet professionnel de sortie du dispositif mais ils n'ont pas toujours l'aptitude de passer des concours ou d'envisager le retour en situation pédagogique, ce qui soulève le problème de l'évolution de carrière.

Les demandes d'aménagement ergonomique des postes augmentent ainsi que la prestation de matériels adaptés. Les allègements de service concernent 70 postes environ. Les aménagements horaires suivent la même tendance.

Parmi les pathologies identifiées, les problèmes psychologiques constituent le premier motif de consultation (+ 50%), suivis par les affections ostéo-articulaires (22%), les problèmes neurologiques (6%), ORL (5%), médecine interne, cancer, cardiologie (4%), gastro (2%), gynéco et ophtalmo (1%).

ANNEXE III

Présentation du Programme annuel de prévention (PAP) académique

Quatre thématiques sont retenues pour le programme 2014 : les outils de la prévention (documents et registres obligatoires), le réseau des acteurs de la prévention et les instances de concertation, la prise en compte de la santé au travail, l'évaluation et la prévention des risques particuliers.

L'inspecteur santé et sécurité au travail expose le volet de la prévention des risques professionnels du programme.

La mise en place des outils de prévention implique de finaliser et mettre à jour le DUER dans 2^d degré, d'établir le PAP dans les EPLE, de mettre en œuvre le DUER dans le 1^{er} degré, d'assurer la mise à jour du DUER du rectorat, de finaliser les PPMS pour les 1^{er} et 2^d degrés par la validation d'un exercice de simulation, de viser l'appropriation du Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) par les établissements des 1^{er} et 2^d degrés ainsi que par les services rattachés au rectorat, de mettre en place le Registre de Danger Grave et Imminent (RDGI) dans les établissements des 1^{er} et 2^d degrés ainsi que dans les services rattachés au rectorat.

Le renforcement du réseau des acteurs de prévention conduit à envisager la possibilité d'un onglet (ou rubrique) santé et sécurité au travail dans l'ENT des établissements, présenter le rôle et les missions des CHS d'établissement du 2^d degré, faire connaître le CHSCTA et ses missions via le site académique, faire connaître et mettre à jour les principaux documents réglementaires sur le site, assurer les formations de l'ensemble des personnels de l'académie conformément au Code du Travail (partie IV, chapitres 1 à 5).

Pour améliorer l'efficacité du CHSCTA, il est nécessaire de respecter la tenue des 3 réunions annuelles, présenter les bilans d'étapes des 2 groupes de prévention des risques psychosociaux, déterminer les objectifs, l'organisation et les moyens liés à l'exercice du droit de visite et d'enquête des membres.

La formation et la professionnalisation des 23 assistants de circonscriptions et des 163 assistants des EPLE et des services seront poursuivies.

Le médecin de prévention expose les actions pour renforcer les missions de la médecine de prévention : recrutement d'au moins un médecin de prévention et ouverture pluridisciplinaire (ergonome et psychologue du travail).

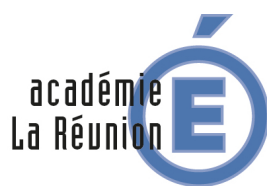
Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan santé au travail 2010-2014, l'académie prévoit de diffuser des guides relatifs aux accidents de service et des guides professionnels, et aussi de réaliser un rapprochement entre le médecin du personnel et la commission de réforme.

La prise en compte du handicap sera poursuivie par l'adaptation des postes de travail des personnels handicapés, une attention des services concernant le recensement des situations individuelles, le recrutement de personnes handicapées.

La politique de prévention se focalisera aussi sur certains risques particuliers. La prévention des risques psychosociaux implique de réunir de manière régulière les groupes académiques concernés, d'introduire l'évaluation des RPS dans tous les DUER, de conduire des actions de formation en direction des personnels d'encadrement, de mener des stages de gestion du stress.

Pour prévenir les risques d'exposition aux agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR), il est nécessaire de mettre en place un groupe de pilotage académique dédié à l'amiante, de recenser les personnels nés après 1953 ayant été exposés à l'amiante, d'élaborer des attestations d'exposition pour les agents exposés à l'amiante qui quittent l'académie, de reconduire l'action de sensibilisation des personnels de laboratoire, de surveiller médicalement les enseignants en atelier de carrosserie, mécanique et métallerie.

Le secteur de la métallerie donnera lieu à une étude des risques professionnels. Les conditions de travail des directeurs d'école feront l'objet d'une étude lors des visites d'inspection de l'ISST.



MINISTÈRE DE
L'ÉDUCATION NATIONALE

MINISTÈRE DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE



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

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

ADDITIF

au Procès-verbal de la séance du 5 février 2014

Participe à la réunion:

A titre des représentants du personnel:

Pour l'UER:

M. Olivier VIENNE, en qualité de titulaire

3 - Présentation du Programme annuel de prévention (PAP) académique

L'UNSA insiste sur la nécessité de renforcer l'équipe médicale et déplore l'insuffisance des visites quinquennales.

ANNEXE I

Déclaration préalable de l'UER

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

2013-2014 / n° 17

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

Le président

Le secrétaire du CHSCTA

Le secrétaire administratif

Pour le Recteur et par délégation
le secrétaire général

Xavier LE GALL

Luc BOYER

Georges CAMALON