

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

Procès-verbal de la séance du 8 avril 2015

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

Participent à la réunion :

A titre des représentants de l'administration :

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

A titre des représentants du personnel :

Pour L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) :
M. Luc BOYER, en qualité de titulaire
M. Christian GAY, en qualité de titulaire

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
M. Santiago ALONSO, en qualité de suppléant

Pour la FNEC FP FO
M. Sharif BEMAT, en qualité de titulaire

Pour le SNALC SNE SPLEN SUP
Jacky JARDINOT, en qualité de titulaire

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

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.

Ouverture de séance

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

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

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

2014-2015 / n°

Affaire suivie par
Georges CAMALON
Secrétaire administratif
du CHSCTA

Téléphone
02 62 48 13 86

Fax
02 62 48 11 40

Courriel
gcamalon@ac-reunion.fr

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

Site internet
www.ac-reunion.fr



2/7

Ordre du jour

- 1- Approbation des PV des 29 septembre et 17 décembre 2014
- 2- Installation des nouveaux membres du CHSCTA :
 - 2-1 vote du règlement intérieur
 - 2-2 nominations du secrétaire et du secrétaire adjoint
 - 2-3 mise en place des formations des membres
- 3- Présentations synthétiques :
 - 3-1 du bilan d'activité 2013-2014 de l'inspecteur santé et sécurité au travail
 - 3-2 du bilan d'activité 2013-2014 de la Médecine de prévention
 - 3-3 de la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique d'État
- 4- Présentation du Programme annuel de prévention académique 2015
- 5- Information concernant l'installation de bornes Wi-fi au rectorat
- 6- Questions diverses.

Déclaration préalable

A l'occasion de l'installation du nouveau CHSCTA, **la FSU et le SAIPER CGTR Educ'action** dressent un bilan commun de la précédente mandature et s'interrogent sur les conditions de travail de la rentrée 2015 (ANNEXE I).

Ils se félicitent d'un meilleur fonctionnement du CHSCTA et de la prise en compte de la prévention des RPS, notamment par la création du GAPRPS. Toutefois, ils souhaitent l'amélioration de la publicité du CHSCTA, de la mise en œuvre des actions en milieu de travail, de la communication avec l'administration, de la prévention à l'occasion des réformes.

Concernant la rentrée 2015, ils rappellent le rejet du projet de carte scolaire présenté au CT du 26 mars 2015. Ils regrettent les fermetures de classe, la suppression des moyens ainsi que la réduction des dépenses publiques, les incohérences et la dégradation des conditions de travail touchant la nouvelle carte de l'éducation prioritaire.

Ils affirment leur détermination à œuvrer pour l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le président explique que les fermetures de classe sont liées à la baisse démographique.

Il ne partage pas l'idée d'un service public à moindre coût puisque 150 postes ont été créés et que le budget académique a augmenté de plusieurs millions pour financer les indemnités des personnels des REP et REP+.

Quant au risque d'une surcharge de travail, il n'est pas réel puisque le temps de 1H30 dégagé dans les REP+ permet la concertation, la formation et le suivi individuel des élèves. Dans certaines disciplines, l'heure dégagée devenant des heures supplémentaires, loin de travailler plus, cela revient à travailler autant pour gagner plus et être mieux formés.

Pour une meilleure visibilité du CHSCTA, le président invite le nouveau secrétaire à proposer au secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines et à l'inspecteur santé et sécurité au travail un projet de message en direction des écoles, établissements et services destiné à rappeler les obligations d'affichage.

Concernant le bâti scolaire, le rapport de l'ISST vient d'être remis au recteur et une synthèse sera présentée au prochain CHSCTA.

Quant à la question du redécoupage des zones de remplacement, elle a été abordée dans plusieurs CT et groupes de travail. Elle ne peut être reprise en CHSCTA.

Le SAIPER CGTR Educ'action souhaite connaître les chiffres de la baisse démographique. Il propose la tenue d'un plus grand nombre de CHSCTA pour traiter les différentes questions, notamment celles qui concernent les personnes en souffrance.

Le président rappelle que les chiffres de la démographie ont été présentés en CTA et que l'académie n'attend pas les réunions de CHSCT pour traiter les situations de souffrance.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, précise que l'académie ne découvre pas les problèmes et situations difficiles uniquement par les questions syndicales lors des instances. L'essentiel des activités quotidiennes du service des ressources humaines consiste dans l'écoute et la gestion des situations de souffrance.



La FSU réaffirme la pertinence de la question du redécoupage des zones de remplacement en CHSCTA au vu du mal-être déjà observé et de la dégradation des conditions de travail attendue.

Le président répond que l'engagement de l'administration est de ne pas changer les établissements de rattachement des intéressés. Une évaluation des effets du redécoupage sur les conditions de travail pourra être établie après sa mise en œuvre.

1 - Installation des nouveaux membres du CHSCTA

1-1 Vote du Règlement intérieur

Le Règlement intérieur est modifié conformément à l'évolution réglementaire (ANNEXE II).

A l'article 2 est inséré un alinéa créé à l'article 69 du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 par l'article 3 du décret n° 2014-1255 du 27 octobre 2014.

Après l'article 20 est inséré un article 20-1 correspondant à l'article 75-1 du Décret n°82-453 du 28 mai 1982, créé par l'article 5 du décret n° 2014-1255 du 27 octobre 2014.

L'article 18 fixe le délai de transmission du PV à 1 mois pour être conforme à l'article 66 du décret n°82-453 du 28 mai 1982.

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

1-2 Désignation des secrétaires

Mme Catherine DURIEZ, FSU, est désignée secrétaire du CHSCTA pour 4 ans.

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

M. Cédric LENFANT, SAIPER CGTR Educ'action, est désigné secrétaire-adjoint pour 1 an.

Résultat du vote : Pour 6 ; Contre 0 ; Abstention 1.

1-3 Formation des membres du CHSCTA

La conseillère de prévention académique annonce que les 5 jours de formation obligatoires se dérouleront comme suit : 2 jours de formation initiale en interministériel ; 3 autres jours, assurés par la DAHS, porteront sur l'organisation et le fonctionnement spécifiques du CHSCT dans l'Education nationale ainsi que sur la préparation des visites d'établissement, laquelle donnera lieu à des visites pratiques.

2 - Approbation des PV des 29 septembre et 17 décembre 2014

PV du CHSCTA du 29 septembre 2014

Le SAIPER CGTR Educ'action demande d'insérer sa question sur la méthode de corrélation statistique de l'enquête de climat scolaire et victimation. Il signale également 4 interventions de l'UNSA qui lui ont été attribuées par erreur (ANNEXE III).

Moyennant ces modifications, l'approbation est mise au vote.

Résultat du vote: Pour 6 ; Contre 0 ; Abstention 1

PV du CHSCTA du 17 décembre 2014

Le SAIPER CGTR Educ'action demande d'insérer une précision concernant son intervention sur la nécessité d'une brochure (ANNEXE IV).

Moyennant cette modification, l'approbation est mise au vote.

Résultat du vote: Pour 6 ; Contre 0 ; Abstention 1

Ces modifications font l'objet d'un additif joint au PV concerné.

3 - Présentations synthétiques

3-1 Bilan d'activité de l'inspecteur santé et sécurité au travail

L'inspecteur santé et sécurité au travail présente les outils de la prévention.

Dans le 1^{er} degré, 50% des écoles ont mis en place le Document unique, 80% le registre de santé et sécurité au travail, 50% le Registre de danger grave et imminent, et 100% le Plan particulier de mise en sûreté.



Dans le 2^d degré, 93% des établissements ont mis en place le Document unique et 15% le Programme annuel de prévention, 100% le registre de santé et sécurité au travail, 25% le Registre de danger grave et imminent, et 100% le Plan particulier de mise en sûreté.

L'**UNSA** pense que des statistiques sur l'activité des CHS permettraient d'établir une corrélation entre leur fonctionnement et la réalisation des Document unique et programme annuel de prévention.

La conseillère de prévention académique informe que l'inspecteur santé et sécurité au travail et elle-même sont régulièrement invités aux réunions des CHS. Le recensement du nombre de CHS par établissement, des thèmes abordés et des décisions prises est en cours. Le résultat sera présenté lors d'un prochain CHSCTA. Des visites sur le terrain permettent d'aider les établissements à s'approprier concrètement leur Document unique.

L'inspecteur santé et sécurité au travail ajoute que cette évolution de la mise en œuvre du Document unique est aussi favorisée par la contrainte de la dérogation des jeunes travailleurs dont l'obtention auprès de l'inspection du travail est subordonnée à sa réalisation et à l'élaboration du Programme annuel de prévention.

Le SAIPER CGTR Educ'action fait remarquer que dans le 1^{er} degré le Document unique n'est pas toujours exploité même quand il existe et que ces divers documents de santé et sécurité augmentent la surcharge de travail du directeur.

L'inspecteur santé et sécurité au travail informe que lors de la formation des directeurs, le Document unique de l'école est ébauché par l'analyse rédigée de quelques situations de travail concrètes.

La conseillère de prévention départementale ajoute que les procédures de mise en œuvre du Document unique ou des autres registres ont été simplifiées et que des aides sont régulièrement apportées par la DAHS pour alléger cette charge.

L'inspecteur santé et sécurité au travail expose quelques problématiques récurrentes mises en évidence par ses inspections ou visites (33 visites, complètes ou partielles, dans le 1^{er} degré, 20 inspections ou visites dans le 2^d degré, 4 inspections des autres structures). Elles concernent la qualité de l'air, l'ambiance de travail, les risques dans les ateliers de métallerie ou les laboratoires de sciences.

Concernant l'introduction des risques psychosociaux dans le Document unique, 120 assistants de prévention et 50 gestionnaires ont été formés et un guide méthodologique leur a été présenté.

Le résultat de l'enquête sur la perception que les directeurs d'école ont de leurs conditions de travail a été exposé.

La FSU demande si les membres du CHSCT peuvent consulter les rapports d'inspection de l'ISST.

L'inspecteur santé et sécurité au travail rappelle que la réglementation le prévoit, notamment l'article 56 du décret 82-453.

3-2 Bilan d'activité de la médecine de prévention

Le médecin conseiller technique présente le bilan d'activité 2013-2014 de la médecine de prévention (ANNEXE V).

Ce service est composé comme suit : Dr Mireille MICHELS-GALY, médecin de prévention coordonnatrice (1 ETP) ; Dr Nathalie LECHAT, médecin du personnel (0,8 ETP) ; Dr Frédéric LE BOT, médecin conseiller technique (0,2 ETP) ; et d'un secrétariat (1,8 ETP). Il s'adresse à 20151 personnels (dont 898 agents du privé).

Il a effectué 1490 actes de consultation (en présence, par téléphone ou sur dossiers) concernant 988 agents, ce qui correspond à 5,1 % des effectifs académiques.

Parmi les pathologies identifiées, les problèmes psychologiques constituent le premier motif de consultation (+ 50%), suivis par les affections ostéo-articulaires (21%), les problèmes neurologiques (5%), et ORL (5%).

Le médecin conseiller technique constate notamment une augmentation des consultations pour conflits et mal-être au travail, des difficultés pour les personnels enseignants en fin de carrière et les jeunes enseignants (avec une surreprésentation du 1^{er} degré), des demandes de bonification à titre de handicap pour le mouvement du 1^{er} degré et des agents gérés par la DPATE (doublement des demandes en 3 ans). Il note aussi que la Médecine statutaire est chronophage (42 % de l'activité), ce qui limite la



mise en œuvre de la médecine de prévention concernant le développement de la surveillance médicale particulière (SMP) et renforcée (SMR), les visites médicales quinquennales, les visites d'établissement.

La FSU souhaite avoir des statistiques sur les accidents de services.

Le président propose que ce point figure à l'ordre du jour d'un prochain CHSCTA.

Le SAIPER CGTR Educ'action demande des statistiques sur les plaintes relatives aux accidents de service ou à l'insécurité et violence scolaires.

Le président fait remarquer que ces deux thèmes sont différents, même s'ils peuvent être occasionnellement liés. Des données sur les accidents de service et le nombre de protections fonctionnelles demandées et accordées seront communiquées lors d'un prochain CHSCTA.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, précise qu'il n'y a pas de lien nécessaire entre plainte et protection fonctionnelle. La plainte est une démarche individuelle.

Le président rappelle que lorsqu'un personnel est victime d'une agression sur son lieu de travail, la politique académique est de s'associer de manière solidaire à la plainte individuelle et la protection fonctionnelle est systématiquement accordée.

3-3 Mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique d'Etat.

La directrice des ressources humaines adjointe présente la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique qui a fait l'objet d'une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 et d'une circulaire de la DGAPFP du 20 mai 2014 pour la Fonction publique d'Etat (ANNEXE VI).

Dans la fonction publique d'Etat, la mise en œuvre du plan national relève d'une double démarche : d'une part, un pilotage et un cadrage ministériels, en lien avec les CHSCT ministériels (les Orientations stratégiques 2014-2015 et Comité de suivi) ; d'autre part, une évaluation des risques et un diagnostic des RPS de terrain, réalisés sous la responsabilité des chefs de service. Des plans de prévention RPS sont élaborés à la jonction de ces deux mouvements et en lien avec les CHSCT. Le dispositif local d'appui et de suivi (formation des cadres et sensibilisation des agents) est assuré par la plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH), placée sous l'autorité du préfet de région.

Les acteurs de la prévention des RPS se réunissent dans le cadre d'un Comité de veille académique créé en 2015 ayant pour objectif de définir la politique académique de prévention des RPS et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Dans le cadre de la prévention primaire, une action sur l'organisation du travail a visé l'ergonomie des postes de travail et la prévention des TMS, grâce à l'intervention d'un ergonomiste en collaboration avec le médecin de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail. Des outils de pilotage en vue d'améliorer le management ont été mis à la disposition du personnel d'encadrement lors du Séminaire du 10 octobre 2014 sur la « *Prévention des risques psychosociaux* » et de la Semaine de la qualité de vie au travail au rectorat, du 13 au 17 octobre 2014. Des dispositifs d'accompagnement de la conduite du changement ont été mis en place également.

La prévention secondaire est illustrée par la création du Groupe académique de prévention des risques psychosociaux (GAPRPS) ou par différentes actions de formation, dont l'inscription au PAF en assure la pérennité.

Quant à la prévention primaire, elle constitue pour l'instant l'activité principale de tous les acteurs de la prévention des RPS, notamment du GAPRPS. Elle s'est concrétisée aussi par le recrutement d'un psychologue du travail.

La FSU demande des statistiques sur les déplacements de personnels en cas de conflit.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, répond que la mesure de déplacement d'un personnel est exceptionnelle, ultime et toujours prise en accord avec l'intéressé. Elle peut être imposée à titre conservatoire, après l'avis de la CAPA compétente, lorsqu'en dépit de toutes les médiations, le conflit perdure et affecte



l'intérêt du service. Pour l'année 2014-2015, 1 cas a concerné le 1^{er} degré et 1 autre le 2^d degré.

La FSU souhaite une réhabilitation de l'image professionnelle des collègues qui ont fait l'objet d'une mesure conservatoire.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, partage cette proposition et assure que ces personnels seront accompagnés.

4 - Présentation du Programme annuel de prévention 2015

L'inspecteur santé et sécurité au travail et le médecin de prévention présentent le Programme annuel de prévention académique 2015 qui se déploie selon 4 thématiques : 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 VII)..

L'UNSA demande que la prise en compte de la santé au travail soit placée en priorité absolue, notamment le nombre de médecins. Il souhaite aussi une meilleure visibilité de l'espace Santé et sécurité au travail du site internet académique pour faciliter l'accès aux documents, surtout aux personnels du 1^{er} degré qui ne disposent pas de l'ENT.

Le médecin de prévention informe que l'évolution de la situation s'oriente plutôt vers la constitution d'une équipe pluridisciplinaire autour du médecin, comme le recrutement d'infirmières spécialisées en santé au travail, ce qui permet de réserver les consultations aux cas présentant des difficultés spécifiquement médicales

La FSU propose le vote d'un plan de recrutement de 0,5 ETP chaque année pour renforcer l'équipe médicale.

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

L'UNSA signale la mauvaise qualité de l'accueil des personnes handicapées dans les établissements.

La conseillère technique sociale informe que les thèmes de l'accompagnement ou mise à disposition, de la formation et de la sensibilisation ont été intégrés à la fiche de poste du personnel qui accueille les personnes handicapées.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, précise que l'assistant social assure le relais entre la personne en difficulté, le personnel de direction et les services académiques et qu'une information de l'ensemble des personnels est nécessaire.

Le SAIPER CGTR Educ'action propose la réalisation d'une brochure d'information.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, rappelle que l'élaboration de cette plaquette par l'équipe ressource académique est prévue dans le plan d'action académique pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, qui avait été présenté au CHSCTA du 5 février 2014.

L'UNSA propose de préciser le Plan d'action handicap du Programme annuel de prévention 2015 en remplaçant l'expression: « le recrutement de personnes handicapées » par « le recrutement et l'accompagnement de personnes handicapées ».

La FSU demande à qui s'adresse le stage de gestion du stress.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, répond qu'à la suite du Séminaire du 10 octobre 2014 sur la « *Prévention des risques psychosociaux* » et de la Semaine de la qualité de vie au travail au rectorat, du 13 au 17 octobre 2014, un certain nombre d'actions de formation, dont la gestion du stress, a été intégré dans les différents plans de formation destinés aux personnels d'encadrement et aux enseignants.

Le SAIPER CGTR Educ'action demande un bilan de ce séminaire.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, propose que ce bilan, déjà présenté au Comité de veille académique, figure éventuellement à l'ordre du jour d'un prochain CHSCTA.



5 - Information concernant l'installation de bornes Wi-fi au rectorat

Le rectorat prévoit d'installer des bornes dans les halls du rez de jardin et d'accueil. Cette installation sera étendue aux autres salles de réunion.

La loi n° 2015-136 du 9 février 2015 relative à la sobriété, à la transparence, à l'information et à la concertation en matière d'exposition aux ondes électromagnétiques, en son article 6, oblige la mise en place d'une politique de sensibilisation et d'information concernant l'usage responsable et raisonné des terminaux mobiles ainsi que les précautions d'utilisation des appareils utilisant des radiofréquences.

L'inspecteur santé et sécurité au travail informe que ce dispositif est conforme aux valeurs et normes autorisées par la réglementation.

L'UNSA souhaite une vérification de la conformité de ce type d'installation dans les établissements.

L'inspecteur santé et sécurité au travail propose la réalisation d'une brochure d'informations.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, propose que ce point figure à l'ordre du jour d'un prochain CHSCTA.

6 - Questions diverses

FSU:

► *Bilan du traitement concernant l'invasion des bâtiments par les chauves-souris au LP Patu de Rosemont.*

L'inspecteur santé et sécurité au travail répond que la DEAL, en charge du dossier, n'a pas encore apporté de solution définitive à cette situation.

L'UNSA propose de reporter la suite des questions diverses au prochain CHSCTA.

Le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines, propose de fixer un CHSCTA au mois de mai.

L'ordre du jour étant épuisé, le président lève la séance à 13h30.

Le président Pour le recteur et par délégation le secrétaire général  Xavier LE GALL	La secrétaire du CHSCTA 	Le secrétaire administratif 
--	--	---



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

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

séance du 8 avril 2015

ANNEXE I

Déclaration préalable de la FSU et du SAIPER CGTR EDUC'ACTION

Nous sommes aujourd'hui réunis pour l'installation du nouveau CHSCTA. La FSU, le SAIPER CGTR Educ'Action, soucieux de poursuivre son travail au service de l'ensemble des personnels de l'Education Nationale, continuera à œuvrer pour que de réelles avancées aient lieu sur les dossiers qui concernent cette instance.

Le passage de l'ère de l'hygiène et de la sécurité à celle plus globale des conditions de travail s'est fait non sans difficulté. Aussi nous paraît-il nécessaire de dresser un bilan de ces dernières années :

Dans les aspects positifs, nous retiendrons pêle-mêle :

- la formation des membres du CHSCT
- la sensibilisation d'une partie des personnels d'encadrement à la problématique des RPS
- la création du GAPRPS
- la tenue de GT spécifiques au CHSCT
- un dialogue légèrement renouvelé avec l'administration

Pour les aspects à nettement améliorer : la publicité du CHSCT :

- l'affichage obligatoire des membres des CHSCT n'est toujours pas effectif bien qu'obligatoire ;
- la communication entre l'administration et les représentants des personnels

Ainsi, aux termes de l'article L. 4614-9 du Code du travail, le CHSCT « reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions ».

(ex ; accidents de service, tentatives de suicide, problème relevé lors d'une visite ISST ainsi que les préconisations faites... collègues déplacés) développer les actions en milieu de travail en lien avec le conseiller de prévention académique et en s'appuyant sur les rapports de visite des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) ;

- les demandes de démarche de prévention concernant les projets modifiants notamment les CT (décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié art 57)

La demande de la mise en place d'un comité de suivi des réformes n'a pas été suivie dans les faits (rythmes scolaires, REP+).

Nous avons pu constater de réelles résistances de l'administration quand il s'agit d'évaluer les risques professionnels liés à une nouvelle organisation du travail proposée par elle même ;

- ouvrir la problématique des CT aux collectivités territoriales responsables du bâti.



2/3

Pour la rentrée 2015, se posent des questions précises qui doivent être anticipées dès maintenant.

Dans le cadre de la carte scolaire pour la rentrée 2015, M. le Recteur a proposé aux syndicats au cours du comité technique académique un projet rejeté par l'ensemble d'entre eux. Un nouveau comité technique académique aura lieu le 13 avril 2015.

D'ores et déjà nous contestons les fermetures de classe prévues et qui s'élèveraient à 117 pour l'Académie. Outre les fermetures de classes, ce seraient pas moins de 22 directeurs (trices) qui perdraient une partie de leur décharge et une augmentation des effectifs par classe. C'est inacceptable. Les conditions de travail des professeurs des écoles se dégradent tout comme le climat scolaire. La situation de l'Académie de La Réunion nécessite des moyens supplémentaires et non leur suppression. Pour la première fois depuis trois ans, il y aurait plus de fermetures de classes que d'ouvertures.

Concernant la carte de l'éducation prioritaire, après une sectorisation des collèges qui avait surpris il y a 4 ans, la communauté éducative risque de ne plus rien comprendre à l'éducation prioritaire.

La publication en ce début 2015 par le ministère de la carte de l'éducation prioritaire interroge !!!

Si l'on peut se féliciter que le législateur accorde des moyens supplémentaires à certains établissements et à ses écoles "satellites". Il en enlève à d'autres qui en avaient et en ont encore besoin... Là encore, la logique pragmatique de réduction des dépenses publiques ne doit pas dégrader les conditions de travail du personnel et des élèves.

Dans un secteur, les établissements se "touchent" parfois, les élèves ne sont orientés vers tel ou tel collège qu'à partir parfois du n° pair ou impair de la rue. Alors, comment et pourquoi nos marmailles et le personnel connaissent-ils une telle différence de traitement, de considération ? N'était-il pas plus simple de placer tous les collèges de l'académie de La Réunion en REP+ ?

Les projets de décrets concernant les indemnités de missions particulières vont avoir pour conséquence d'alourdir encore la charge de travail des professeurs, quand celles-ci remplaceront d'anciennes décharges de service, comme pour les responsables de laboratoires et les professeurs chargés de la maintenance réseau, les professeurs d'EPS (décharge de coordination, face à face pédagogique déplacé en IMP...)

La reconnaissance du travail difficile dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire devait permettre un allègement de service des collègues: non seulement il n'en est rien mais il est de plus exigé des heures de présence supplémentaire alors même que nous sommes déjà exténués par le métier. Une amélioration promise se traduit en fait par une aggravation.

Certes l'objectif est de faire mieux réussir les élèves de ces établissements, et nous sommes convaincus de la justesse de cette orientation, mais en réalité il est appliqué au service public une logique comparable à celle d'une entreprise privée, à savoir, l'augmentation de la productivité: travailler plus à moindre coût. Nous vous alertons sur ce que de telles politiques ont produit à France Télécom ou chez Renault: ce fut dramatique et contre productif, les travailleurs ont été en grande difficulté sans que la qualité augmente. L'engagement professionnel a des limites que les corps et les esprits ne peuvent dépasser sans préjudice pour les agents, mais aussi pour le service public et sa propre image

Malgré ces constats peu encourageants ou nous ne faisons que tenter de mettre des mots plus précis sur ce qu'est la crise de l'école, nous veillerons dans ce CHSCT à ce que la qualité de vie au travail soit une préoccupation sur laquelle nous devons trouver des moyens d'agir. Des pistes et des engagements existent, nous avons pour mission de les valoriser et d'en proposer la mise en œuvre en nous appuyant sur les textes et accords sociaux signés par les organisations représentatives.



3/3

Comme nous l'avons déjà souligné, il faudra en priorité:

- renforcer toutes les équipes ISST et de santé en charge des dossiers du CHSCT, quel que soit le niveau de responsabilité et donner les moyens nécessaires aux équipes dans les écoles et les établissements, services
- améliorer l'information de tous les personnels,
- reconnaître davantage et prendre en compte la souffrance au travail,
- améliorer les conditions de travail et porter l'idée de qualité de vie au travail dans tous les lieux de travail
- prendre des décisions rapides et pertinentes dans les conflits locaux.

Nous insistons sur la demande de moyens accordés en heures de décharges fonctionnelles pour les représentants des personnels au CHSCT.

Ainsi, une culture de la prévention des risques, pour une meilleure qualité de vie au travail doit être intégrée dans les formations initiales et continues, discutée sur les lieux de travail une culture de l'attention au travail de l'autre est une des conditions de la qualité de vie au travail. Cela n'a rien d'évident et nous devons régulièrement accompagner des collègues qui ont le sentiment d'être mal reconnus ou maltraités. Pourtant ces questions qui la plupart du temps sont concrètes et pragmatiques pourraient être le plus souvent réglées en travaillant à des rapports hiérarchiques plus professionnels, ou la gestion d'inévitables des conflits pourrait être plus respectueuse de chacun, en acceptant d'interroger ce qui fait problème dans des organisations pouvant être pathogènes pour tous. Les élèves en seraient certainement les premiers bénéficiaires.

La souffrance, la pénibilité, le métier «empêché» sont entendus au quotidien: les décideurs de l'administration sont pleinement responsables de ces situations et doivent contribuer à résoudre ces problèmes.

Le CHSCTA de la Réunion, quant à lui, œuvrera dans l'intérêt des personnels qu'il représente.

ANNEXE II

REGLEMENT INTERIEUR DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ACADÉMIQUE DE LA RÉUNION

Article 1^{er}

Le présent règlement intérieur a pour objet de fixer, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, les conditions de fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'académie de la Réunion.

I - Convocation des membres du comité

Article 2

Chaque fois que les circonstances l'exigent, et au minimum trois fois par an, le comité se réunit sur la convocation de son président, soit à l'initiative de ce dernier, soit à la demande écrite *de trois représentants titulaires*.

Dans ce cas, la demande écrite adressée au président doit préciser la ou les questions à inscrire à l'ordre du jour.

Le comité se réunit dans le délai maximal de quarante-cinq jours à compter du jour où la condition qui est requise par le premier alinéa pour le réunir a été remplie.

Si le comité n'a pas été réuni sur une période d'au moins neuf mois, l'inspecteur santé et sécurité au travail peut être saisi par les représentants titulaires. Sur demande de celui-ci, l'administration est alors tenue de convoquer, dans un délai de huit jours à compter de la réception de cette demande, une réunion qui doit avoir lieu dans un délai d'un mois à compter de la même date.

Le comité doit être réuni dans les plus brefs délais en cas d'urgence, notamment en cas d'accident grave ou ayant pu entraîner des conséquences graves et dans les 24 heures en cas d'application de la procédure fixée à l'article 5.7 alinéa 3 du décret n°82-453 modifié du 28 mai 1982. Dans le cadre de la réunion du comité prévue au troisième alinéa de l'article 5-7, le président en informe l'inspecteur du travail territorialement compétent.

Le président établit annuellement, en lien avec le secrétaire mentionné à l'article 66 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires de l'instance. Un calendrier prévisionnel annuel sera élaboré pour programmer les visites de site prévues à l'article 52 du décret du 28 mai 1982 modifié susmentionné.

Article 3

Son président convoque les représentants du personnel titulaires et suppléants du comité. Il en informe leur chef de service. Sauf lorsque la réunion du comité est motivée par l'urgence telle que définie à l'article 2, les convocations ainsi que l'ordre du jour et les documents qui s'y rapportent sont adressés aux représentants du personnel titulaires et suppléants du comité quinze jours au moins avant la date de la réunion.

Tout représentant du personnel titulaire du comité qui ne peut pas répondre à la convocation doit en informer immédiatement le président.

Les représentants suppléants du personnel assistent aux réunions du comité, prennent part aux débats sans voix délibérative.

Article 4

Le président doit également informer les conseillers de prévention, le médecin de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail, des réunions du comité, de l'ordre du jour et leur transmettre l'ensemble des éléments adressés aux représentants titulaires du personnel au titre du premier alinéa de l'article 3.

Les acteurs mentionnés au premier alinéa participent aux débats, mais ne prennent pas part au vote.

Article 5

Les experts et les personnes qualifiées sont convoqués par le président du comité 48 heures au moins avant l'ouverture de la séance. Toutefois, le délai de convocation peut être plus bref dans le cas où la réunion du comité serait motivée par l'urgence.

Article 6

Dans le respect des dispositions des articles 47 à 63 et 70 du décret n° 82-453 susvisé, l'ordre du jour de chaque réunion du comité est arrêté par le président après consultation du secrétaire, désigné selon les modalités prévues à l'article 11 du présent règlement. Le secrétaire peut proposer l'ajout de points à l'ordre du jour, après consultation des autres représentants du personnel.

À l'ordre du jour sont adjointes, quarante-huit heures à l'avance, toutes questions relevant de la compétence du comité en application des articles 47 à 63 et 70 du décret n°82-453 susvisé, dont l'examen est demandé par écrit au président du comité par l'intermédiaire du secrétaire.

II - Déroulement des réunions du comité

Article 7

Si les conditions de quorum exigées par l'article 71 du décret n°82-453 susvisé ne sont pas remplies, une nouvelle convocation du comité doit intervenir dans le délai maximum de huit jours suivant celle au cours de laquelle le quorum n'a pas été atteint, ce délai devant être minoré, en conséquence, dans les hypothèses d'urgence mentionnées à l'article 2. Le comité siège alors quel que soit le nombre de représentants présents.

Article 8

Après avoir vérifié que le quorum est réuni, le président du comité ouvre la séance en rappelant les questions inscrites à l'ordre du jour.

Le comité, à la majorité des présents, décide, le cas échéant, d'examiner les questions dans un ordre différent de celui fixé par l'ordre du jour.

Article 9

Le président est chargé de veiller à l'application des dispositions réglementaires auxquelles sont soumises les délibérations du comité ainsi qu'à l'application du présent règlement intérieur. D'une façon plus générale, il est chargé d'assurer la bonne tenue et la discipline des réunions.

Article 10

Le secrétariat administratif du comité est assuré par un agent du service, spécifiquement désigné par le président, et qui assiste aux réunions. Cet agent est notamment chargé de la rédaction du procès-verbal des séances, en lien avec le secrétaire du CHSCT.

Article 11

Les représentants titulaires du personnel choisissent parmi eux un secrétaire du comité, au début du mandat de celui-ci. Il est désigné pour une durée de quatre ans.

Parallèlement il sera assisté par un adjoint choisi annuellement parmi les organisations syndicales.

Le secrétaire du CHSCT contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'administration et effectue une veille entre les réunions du CHSCT. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'administration, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission.

Article 12

Les experts et les personnes qualifiées convoqués par le président du comité en application de l'article 70 du décret n° 82-453 susvisé et de l'article 5 du présent règlement intérieur n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles ils ont été convoqués, à l'exclusion du vote.

Article 13

Les documents complémentaires utiles à l'information du comité, autres que ceux transmis avec la convocation, peuvent être lus et/ou distribués pendant la réunion à la demande d'au moins un des représentants du personnel ayant voix délibérative.

Article 14

Les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur les registres santé et sécurité au travail de chaque service font l'objet d'un point fixé à chaque ordre du jour d'une réunion du comité.

Article 15

Le comité émet ses avis à la majorité des présents ayant voix délibérative. Tout membre présent ayant voix délibérative peut demander qu'il soit procédé à un vote sur des propositions formulées par l'administration ou des propositions émanant d'un ou de plusieurs représentants du personnel ayant voix délibérative.

En toute matière, il ne peut être procédé à un vote avant que chaque membre présent ayant voix délibérative ait été invité à prendre la parole.

S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. Aucun vote par délégation n'est admis.

Article 16

À la majorité des membres présents ayant voix délibérative, le comité peut faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée. Ces personnes qualifiées participent aux débats, mais ne prennent pas part aux votes.

Article 17

Le président peut décider, à son initiative ou à la demande d'un membre ayant voix délibérative, une suspension de séance. Il prononce la clôture de la réunion, après épuisement de l'ordre du jour.

Article 18

Le secrétaire administratif du comité établit le procès-verbal de la réunion. Pour chaque point inscrit à l'ordre du jour qui aurait fait l'objet d'un vote, ce document indique le résultat et le vote de chacune des organisations syndicales représentées au sein du comité, à l'exclusion de toute indication nominative. Le procès-verbal de la réunion, signé par le président du comité et contresigné par le secrétaire, est adressé à chacun des membres du comité dans un délai d'un mois.

Ce procès-verbal est approuvé lors de la séance suivante.

Lors de chacune de ses réunions, le comité est informé et procède à l'examen des suites qui ont été données aux questions qu'il a traitées et aux propositions qu'il a émises lors de ses précédentes réunions.

Il est tenu un répertoire des procès-verbaux des réunions.

Article 19

À la suite d'une intervention urgente ou spécifique de l'un des fonctionnaires de contrôle mentionné à l'article 5 et 5.5 du décret n° 82-453 susvisé, le CHSCT reçoit communication du rapport en résultant, de la réponse faite par l'autorité administrative compétente, ainsi que, le cas échéant, de la réponse faite par l'autorité ministérielle.

Le comité est également tenu informé des refus motivés de l'administration des propositions formulées par le médecin de prévention en application de l'article 26 du décret du 28 mai 1982.

Article 20

Toutes facilités doivent être données aux membres du comité pour exercer leurs fonctions. Une autorisation spéciale d'absence est accordée aux représentants titulaires et suppléants du personnel, ainsi qu'aux experts convoqués par le président en application de l'article 70 du décret n°82-453 susvisé et de l'article 4 du présent règlement intérieur. La durée de cette autorisation comprend :

- la durée prévisible de la réunion,

- les délais de route,

- un temps égal à la durée prévisible de la réunion, qui est destiné à la préparation et au compte-rendu des travaux du comité. Ce temps ne peut pas être inférieur à une demi-journée.

Les personnes qualifiées appelées à prendre part aux séances du comité en application de l'article 70 du décret n° 82-453 susvisé et de l'article 16 du présent règlement intérieur disposent du temps nécessaire pour participer aux travaux du comité.

Article 20-1

Sans préjudice des autorisations d'absence qui peuvent être accordées sur le fondement des dispositions de l'article 75 du décret du 28 mai 1982 modifié, les représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient pour l'exercice de leurs missions d'un contingent annuel d'autorisations d'absence fixé en jours par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, proportionnellement aux effectifs couverts par ces instances et à leurs compétences.

Pour l'académie de la Réunion, il a été retenu :

- 12 jours par an pour les 13 membres titulaires et suppléants,
- 15 jours par an pour le secrétaire du CHSCT.

Ce contingent annuel d'autorisations d'absence est utilisé sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum qui peuvent être programmées. L'autorisation d'absence utilisée au titre de ce contingent annuel est accordée au membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sous réserve des nécessités du service.

Un arrêté du ou des ministres concernés peut déterminer un barème de conversion du contingent annuel d'autorisations d'absence en heures pour tenir compte des conditions d'exercice particulières des fonctions de certains membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Cet arrêté peut également prévoir la possibilité pour chaque membre d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de renoncer à tout ou partie du contingent d'autorisations d'absence dont il bénéficie au profit d'un autre membre du même comité ayant épuisé son contingent de temps en cours d'année.

Article 21

Les membres du CHSCT se réunissent en groupes de travail convoqués par l'administration et portant de sujet relevant de la compétence de ce comité.

Article 22

Toute modification du présent règlement intérieur doit faire l'objet d'un examen dans les mêmes formes que celles requises pour son adoption.

ANNEXE III

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

ADDITIF

au Procès-verbal de la séance du 29 septembre 2014



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

2 - Présentation des résultats de l'enquête de climat scolaire et de victimation

► [Le SAIPER CGTR Educ'action demande de préciser que l'enquête porte sur le 2^d degré comme suit :]

Page 2/9

Le proviseur vie scolaire présente les résultats de l'enquête de climat scolaire et de victimation qui a été menée en 2011 dans les établissements scolaires du 2^d degré.

► [Le SAIPER CGTR Educ'action demande d'insérer sa question sur le comparatif et la réponse du proviseur vie scolaire:]

Page 3/9

Le SAIPER CGTR Educ'Action demande comment un comparatif des données des 1^{er} et 2^d degrés est possible alors que l'enquête a porté uniquement sur le 2^d degré?

Le proviseur vie scolaire répond que le comparatif des données entre 1^{er} et 2^d degrés s'est fait par corrélation statistique.

Le SAIPER CGTR Educ'Action s'étonne que l'on puisse apporter des données à une enquête au titre du 1^{er} degré par corrélation statistique sans avoir enquêté dans le 1^{er} degré.

► [Le SAIPER CGTR Educ'action demande d'attribuer les interventions suivantes à l'organisation syndicale correspondante:]

Page 3/9

Le SAIPER CGTR Educ'action demande pourquoi l'enquête ne concerne pas le 1^{er} degré.

Page 3/9

L'UNSA s'étonne qu'on préconise la formation et la professionnalisation comme solutions au problème de violence alors que l'inégalité sociale est déterminante.

5 - Proposition de modification du règlement intérieur

Page 4/9

L'UNSA souhaite que soit rétablie la phrase de l'article 3 du Règlement intérieur qui demande au président de convoquer, en cas d'absence du personnel titulaire, le représentant du personnel suppléant désigné par l'organisation syndicale au titre de laquelle aurait dû siéger le représentant titulaire empêché. Ce qui justifie le droit de vote et le remboursement des frais.

Page 4/9

L'UNSA propose de faire figurer une formule à l'article 22 qui indique l'approbation du règlement intérieur et sa date.

6 - Proposition de création d'un CHSCT spécial pour le Rectorat

Page 5/9

L'UNSA rappelle que le rectorat disposait d'une CHS qui se réunissait régulièrement et dont les compétences pourraient être actualisées dans le cadre d'un CHSCT spécial.

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

2014-2015 / n°

Affaire suivie par
Georges CAMALON
Secrétaire administratif
du CHSCTA

Téléphone
02 62 48 13 86

Fax
02 62 48 11 40

Courriel
gcamalon@ac-reunion.fr

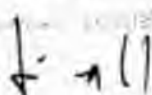
24 avenue Georges Brassens
CS 71003
97743 Saint-Denis CEDEX 9

Site internet
www.ac-reunion.fr

Le président
Pour le P

La secrétaire du CHSCTA

Le secrétaire administratif





Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ANNEXE IV

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

ADDITIF

au Procès-verbal de la séance du 17 décembre 2014



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

1 - Conditions de travail dans les écoles et établissements pendant l'été austral

[*Le SAIPER CGTR Educ'action demande d'apporter la précision suivante à sa déclaration:*]

Page 3/7

Le SAIPER CGTR Educ'action note aussi qu'il y a ponctuellement des animations pédagogiques de circonscription destinées à certains enseignants du 1er degré sur les risques liés au soleil. Mais cette offre ne permet pas de toucher tous les enseignants. Une brochure serait bienvenue.

Rectorat

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

2014-2015 / n°

Le président

Pour le Recteur et par délégation
le secrétaire général

Xavier LE GALL

La secrétaire du CHSCTA

Le secrétaire administratif

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



ANNEXE V

RAPPORT d'activité du service MDP . Année scolaire 2013-2014

Effectif du service

Dr LE BOT Frédéric , médecin conseiller technique du Recteur 0,2 ETP
Dr MICHELS-GALY Mireille , médecin de prévention coordinatrice : 1 ETP
Dr LECHAT Nathalie, médecin du personnel 0,8 ETP
2 secrétaires : 1,8 ETP
Total ETP médecins : 2 ETP

Effectif académique 2012-2013 (Note d'information n° 129 DES3)

IATOSS : 1403 soit 7,3 %

DIEO : 662 soit 3,4 %

DPES : 10605 soit 55 %

DPEP : 6583 soit 34 %

Total effectifs : 19253 + 898 agents du privé

Missions du service

1-Consultations statutaires :

- Bonification médicale aux mouvements inter/intra/révisions
- Aménagements de postes : ergonomiques, aménagements d'horaires, allègements de service, PACD/PALD
- Consultations à la demande de l'administration
- Contrôle des « certificats médicaux d'aptitude physique à un emploi public » réalisé à l'entrée dans la fonction publique, par un médecin expert (décret 86-442 du 13 mars 1986 article 20).
- Reconversions/reclassement
- Consultations des agents affectés sur postes réservés
- AT/MP
- Conseils/renseignements/orientations

2- Surveillance médicale particulière et surveillance médicale renforcée :

- Agents ayant une RQTH ou BOE
- Consultations de reprise après CLM/CLD
- Agents exposés à des risques professionnels(SMR) / laboratoires, bois, métallerie carrosserie ,amiante...
- Femmes enceintes

3- Autres activités

● Participation aux réunions/ Copil/groupes de travail

- Postes adaptés
- Mouvements inter et intra-académiques
- Comité médical départemental/ commission de réforme
- Service académique de suivi des personnels en difficultés
- CHSCTA
- Direction départementale du travail
- CAPA

●Formations

●Activités en milieu de travail/ Études de poste, visites d'établissement, réunions avec l'ISST

●Rapports : pour le comité médical ou la commission de réforme

D) ACTIVITE MEDICALE 2013-2014

Consultations présentielle :1052 pour 820 agents (- 5 % /année précédente)

Consultations sur dossiers (priorité médicale aux mouvements) : 344 pour 303 agents (+15 % / année précédente)

Consultations téléphoniques (sous évaluées) :89 pour 79 agents

Nouveaux dossiers : 436 soit **44 %** des consultations (idem année précédente)

Nombre de 1ères consultations: 436/988

NB : Le nombre de nouveaux dossiers et nouvelles consultations (44%) permettent de constater un renouvellement important des agents suivis.

Au TOTAL :

Nombre d'actes : 1490 (consultations présentielle, consultations téléphoniques, consultations sur dossiers)

Nombre d'agents concernés (file active)= 988 soit 5,1 % des effectifs des agents de l'académie.

A) ANALYSE des consultations :

Origine des consultations :

- à la demande des agents : 615
- à la demande de l'administration : 36
- à la demande des médecins de prévention: 401

Catégorie de personnel concerné par les 1490 actes:

- DPATE(représente 7,3 % des effectifs) : 142 actes soit 10,12 % de l'effectif de la catégorie et 10 % des actes.
- DPEP(représente 34% des effectifs) : 614 actes soit 9,32 % de l'effectif de la catégorie et 41,2 % des actes.
- DPES (représente 55 % des effectifs): 691 actes soit 6,5 % de l'effectif de la catégorie et 46,3 % des actes.
- Encadrement(représente 3,4 % des effectifs) : 19 actes soit 2,87 % de l'effectif de la catégorie et 2,87% des actes.

On constate une fréquentation plus importante du service de médecine de prévention par les agents de la DPATE et de la DPEP.

Type de consultations:

- **Surveillance médicale particulière** / handicapés, femmes enceintes, reprise après CLM/CLD, pathologies particulières : **423**
- **Surveillance médicale renforcée** (risques professionnels) : **41**
- **Autres** / conseils à la demande des agents , à la demande de l'administration , accidents de travail, maladies professionnelles , risques psycho- sociaux: **588**

Orientations et prescriptions : 457 consultations ont donné lieu à une prescription ou une orientation

Agents en situation d'inaptitude : 23

Maladies professionnelles déclarées : 2

B) Médecine statutaire :

1)Priorités médicales aux mouvements :

-Mouvements inter :

1^{er} degré : 11 dossiers, 7 avis favorables
2^{ème} degré : 18 dossiers, 11 avis favorables

-Mouvements intra :

1^{er} degré : 106 dossiers, 52 avis favorables
2^{ème} degré : 53 dossiers, 36 avis favorables
DPATE : 24 dossiers, 8 avis favorables

A noter que les demandes de priorités médicales au mouvement intra, sont restées stables dans le second degré , mais ont doublé en 3 ans pour ce qui concerne le premier degré et la DPATE.

2)Postes adaptés :

1^{er} degré: 33 demandes, 16 avis favorables
2^{ème} degré : 22 demandes, 16 avis favorables

NB : Stabilité du nombre des demandes depuis 4 ans L'académie dispose de 14 postes réservés pour le 2 nd degré et de 15 postes pour le premier degré.

3)Prescriptions d'aménagements de postes :

Nombre total : 314

1^{er} degré : 91 :

- 33 aménagements ergonomiques
- 7 aménagements d'emploi du temps
- 51 allègements de service

2ème degré : 149 :

- 48 aménagements ergonomiques
- 85 aménagements d'emploi du temps
- 16 allègements de service

Le nombre plus important d'allègement horaire dans le premier degré, s'explique par le mode de fonctionnement des écoles, où il est très difficile d'aménager les horaires , contrairement au second degré.

C) Pathologies identifiées

- 285 actes ne relèvent pas de pathologie / conseils divers, conflits et mal être au travail...
- Sur les 1205 restant les pathologies se répartissent ainsi :
 - Psychiatrie : 50 %
 - Ostéo-articulaire:21 %
 - Neurologie : 5%, ORL: 4 % ,oncologie 4 % ...

NB : Importance quantitative des troubles psychiatriques. Pathologie évolutive dans le temps.

III) AUTRES ACTIVITES du service

1)Tiers temps :

La législation prévoit que le médecin de prévention consacre le 1/3 de son temps à l'activité en milieu de travail .

Visites d'établissements avec l'ISST: 2

Étude de poste:1

Réunions avec l'ISST: 3

Formations :

- Reçues : / informatique(5j), RPS (2j) , ministère (1j)
- Colloques ,séminaires,congrès : 4j
- Dispensées : RPS (3,5j), addiction (1j) tentatives de suicide et suicides(2j), accompagnement au deuil(4j)

Réunions des médecins

- Comité médical départemental: 35
- Commission de réforme: 4
- Service académique de suivi des personnels en difficultés : 17 à 23 demi journées pour les 3 médecins

CHSCTA: 3

- Réunions de travail avec les divisions et ou le service RH (mouvements , postes adaptés , AT,
- commission de réforme.. : 43
- Réunions du service : 4
- Réunions avec la MGEN : 2
- Réunions équipe ressource handicap:5
- Autres réunions sur le handicap : 3
- Réunions à la DIECTE: 2
- CAPD : 5
- Réunions avec les psychiatres libéraux:2

Rapports :

- Comité médical départemental et Commission de réforme : 21
- Administration: non comptabilisés

III) COMMENTAIRES :

- Consultations pour conflits et mal-être au travail en nette augmentation. Nécessité d'envisager des formations à la communication et au management et favoriser le travail et la cohésion d'équipes .
- Difficultés en augmentation pour les personnels enseignants en fin de carrière mais aussi pour les jeunes enseignants .Elles sont plus importantes dans le premier degré .
- Problèmes des reclassements et de reconversions qui sont compliqués dans l'Éducation Nationale .
- Médecine statutaire chronophage . Celle-ci a représenté en 2013 2014 , 625 actes, soit 42 % de l'activité du service, ce qui limite la mise en œuvre de la médecine de prévention concernant le développement de la surveillance médicale particulière (SMP) et renforcée (SMR).
- Une augmentation croissante de demande de bonification pour handicap pour le mouvement dans le premier degré et les agents de la DPATE (doublement des demandes en 3 ans)
- Compte tenu de la charge de travail du service,(médecine statutaire et personnel en grande difficulté lié à un mal être au travail) impossibilité pour le médecin de prévention de faire des visites d'établissements ,de programmer des visites médicales quinquennales , de respecter le rythme du suivi des personnels en surveillance médicale renforcée.
- Nécessité de renforcer l'équipe de médecins de prévention.
- Programmer le recrutement d'un psychologue du travail à temps plein afin de répondre au mieux aux situations de RPS dans les écoles et EPLE.

Le 02 04 2015

Dr Frédéric LE BOT médecin conseiller technique du recteur

Dr Mireille GALY médecin de prévention coordonnateur.

ANNEXE VI

CHSCTA DU 8 AVRIL 2015 – Présentation synthétique de la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des RPS dans la FPE

- Définition des RPS : Les RPS sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.
- Le terme RPS désigne donc un ensemble de phénomènes affectant principalement la santé mentale mais aussi physique des travailleurs. Ils peuvent se manifester sous diverses formes : stress au travail mais aussi sentiment de mal-être ou de souffrance au travail, incivilités, agressions physiques ou verbales, violences, etc.
(DGAFP – décembre 2014)

CHSCTA DU 8 AVRIL 2015 – Présentation synthétique de la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des RPS dans la FPE

Cadre réglementaire :

- Accord cadre relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique (22 octobre 2013)
- Circulaire du premier ministre du 20 mars 2014
- 1 circulaire pour chacune des 3 FP : circulaire du 20 mai 2014 pour la FPE

CHSCTA DU 8 AVRIL 2015 – Présentation synthétique de la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des RPS dans la FPE

Mise en œuvre du plan national relève d'une double démarche

- Pilotage et cadrage ministériel
 - Orientations ministérielles 2014-2015
 - Plan de prévention RPS intégré dans le plan annuel de prévention des risques professionnels
- Appui et suivi organisés aux niveaux national et régional
 - Comité national de suivi de l'accord cadre
 - Rôle du préfet de région (PFRH + comité d'animation)

CHSCTA DU 8 AVRIL 2015 – Présentation synthétique de la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des RPS dans la FPE

Les acteurs de la prévention des RPS

- Encadrement et services RH
- ISST, assistants et conseillers en prévention
- Médecins de prévention
- Assistants de service social
- CHSCTA

CHSCTA DU 8 AVRIL 2015 – Présentation synthétique de la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des RPS dans la FPE

Trois niveaux différents de prévention :

Prévention primaire : agir sur les causes organisationnelles afin de supprimer ou réduire les RPS liées aux situations de travail

Prévention secondaire : aider les agents à développer des connaissances et des réponses pour mieux faire face aux situations à risques

Prévention tertiaire : gérer les situations de crise, mettre en place des dispositifs d'assistance aux agents touchés par les RPS

CHSCTA DU 8 AVRIL 2015 – Présentation synthétique de la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des RPS dans la FPE

Prévention primaire (1/3) :

Finalité : éliminer les risques à la source

4 axes de travail :

L'organisation du travail et des processus

La gestion des ressources humaines

Le management

La conduite du changement

CHSCTA DU 8 AVRIL 2015 – Présentation synthétique de la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des RPS dans la FPE

Prévention primaire (2/3) :

L'organisation du travail et des processus

- Contexte du travail
- Contenu du travail
- Cohérence organisationnelle globale d'un service ou d'un établissement

La gestion des ressources humaines

- Politique RH à moyen/long terme
- Politique RH à court terme

CHSCTA DU 8 AVRIL 2015 – Présentation synthétique de la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des RPS dans la FPE

Prévention primaire (3/3) :

Le management

- Outils de pilotage d'un service ou d'un établissement
- Organiser des démarches d'échange et de partage de bonnes pratiques entre « managers »

La conduite du changement

- Aménagement de locaux
- Préparation des réorganisations , fermetures de service
- Anticipation des ruptures technologiques

CHSCTA DU 8 AVRIL 2015 – Présentation synthétique de la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des RPS dans la FPE

Prévention secondaire :

Finalité : protéger les agents en les aidant à faire face à l'exposition aux risques

- Créer des espaces et des temps d'échanges professionnels consacrés à l'analyse de situations difficiles
- Actions de formation, adaptées aux facteurs de risques identifiés et/ou visant à renforcer le lien social, les collectifs de travail entre collègues et au sein de l'encadrement

CHSCTA DU 8 AVRIL 2015 – Présentation synthétique de la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des RPS dans la FPE

Prévention tertiaire (axe curatif) :

Finalité : agir pour réduire les troubles dus à des risques que l'on a pas su ou pu éviter

Cela concerne la prise en charge individuelle et/ou collective d'agents

- confrontés à un événement grave
- en situation de souffrance au travail.

CHSCTA DU 8 AVRIL 2015 – Présentation synthétique de la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des RPS dans la FPE

- Prévention primaire : « parent pauvre » des plans d'action
- L'efficacité des dispositifs passe par l'articulation logique et cohérente des 3 formes de prévention.
- A terme, évolution de la prévention des RPS vers l'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT)

ANNEXE VII

PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION ACADÉMIQUE ANNÉE 2015

Le programme annuel de prévention académique 2015 a été rédigé en s'appuyant sur les orientations stratégiques ministérielles de l'Éducation nationale, en matière de prévention des risques professionnels, arrêtées en CHSCT ministériel du 10 juillet 2014, ainsi que sur les objectifs des programmes annuels de prévention ministériels des années précédentes.

L'évaluation des objectifs fixés sera réalisée en fin d'année civile et communiquée au CHSCTA.

Quatre thématiques sont retenues :

1. la prise en compte de la santé au travail ;
2. les outils de la prévention (documents et registres obligatoires) ;
3. le réseau des acteurs de la prévention et les instances de concertation ;
4. l'évaluation et la prévention des risques particuliers.

1. La prise en compte de la santé au travail

- Le renforcement des services de médecine du personnel

Le contexte :

- Le service de médecine de prévention connaît une forte charge de travail en augmentation constante. La surveillance médicale constitue un élément primordial de la politique de prévention ;
- Dans les circonstances actuelles, les médecins reçoivent essentiellement les personnels en difficultés et il est très difficile de mettre en place des visites systématiques ni de recevoir les personnels exposés à des risques professionnels au rythme imposé par les textes.

Le programme 2015 :

- Renforcer l'équipe médicale (0,5 ETP par an) ;
- Renforcer l'équipe pluridisciplinaire autour du médecin de prévention/infirmières, ergonomes, psychologue du travail... (Loi n° 2002 -73 du 17 janvier 2002) ;
- Maintenir et promouvoir l'articulation des différents acteurs de la prévention en santé au travail en vue de privilégier une approche globale de la santé et de la qualité de vie au travail.

- Le second plan santé au travail

Le contexte :

Outre l'objectif transversal de travailler mieux à tous les âges de la vie, le second plan santé au travail pose pour principe de diminuer de 25 % les accidents du travail et de stabiliser le nombre de maladies professionnelles.

Le programme 2015 :

- Diffuser des guides relatifs aux accidents de service et guides professionnels ;
- Réaliser un rapprochement avec les médecins du personnel et la commission de réforme.

- Le plan d'action handicap

Le contexte :

L'amélioration de la prise en compte du handicap et la progression continue du taux d'emploi des personnes handicapées restent une priorité nationale.

Le programme 2015 :

- Poursuivre et renforcer les actions par :
 - l'adaptation des postes de travail des personnels handicapés,
 - une attention des services concernant le recensement des situations individuelles
 - le recrutement et l'accompagnement de personnes handicapées.

2. Les outils de la prévention (documents et registres obligatoires)

- Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (D.U.E.R.)

Le contexte : La formalisation du document unique d'évaluation des risques dans l'ensemble des établissements du second degré reste une priorité académique. La mise à jour n'est pas systématique. Le turn-over des équipes qui ont impulsé la dynamique dans l'établissement, la non-appropriation du document unique réalisé par une entreprise extérieure, l'absence de consultation des commissions d'hygiène et de sécurité ne permettent pas d'insérer la prévention des risques professionnels et au-delà la préservation de la santé dans l'ensemble des projets de l'établissement. Les enjeux d'aujourd'hui sont bien de mettre en œuvre des démarches capables de prévenir autant les risques émergents (risques psychosociaux, conduites addictives) que les risques à effets différés (troubles musculosquelettiques, exposition aux agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction).

Le diagnostic partagé des conditions d'exposition aux risques formalisé dans le Document unique doit donner lieu à la réalisation d'un plan d'actions concerté. 15 % des établissements du second degré ayant réalisé le document unique d'évaluation des risques ont élaboré un programme annuel de prévention (PAP).

L'implication de la CHS est indispensable dans l'élaboration du D.U.E.R. et la formalisation du plan d'action de prévention.

Dans le premier degré, la mise en œuvre du D.U.E.R. a débuté au cours de l'année 2014. 10 % des D.U.E.R. ont été réalisés et sont en cours d'élaboration dans les autres écoles de notre académie. 50 % des écoles disposeront d'un D.U.E.R. à la fin de l'année scolaire 2014-2015.

Le programme 2015 :

- Aide à la mise en place dans les EPLE et les écoles de la phase d'évaluation des risques professionnels ;
 - Information et formation des nouveaux assistants de prévention et des gestionnaires ;
 - Finaliser et mettre à jour le D.U.E.R. dans le 2nd degré ;
 - Intégrer les risques psychosociaux dans les D.U.E.R. des EPLE ;
 - Établir le programme annuel de prévention dans les EPLE ;
 - Accompagner les établissements dans la mise en œuvre de la CHS et former les membres de cette instance ;
 - Finaliser le D.U.E.R. dans le 1er degré à la fin de l'année civile 2015 ;
 - Mise en place des cellules hygiène et sécurité dans les circonscriptions afin de faire remonter les problématiques communes des écoles et prioriser les actions à mener ;
 - Élargir le diagnostic aux RPS et TMS en vue d'utiliser une cartographie des risques particuliers au niveau académique ;
 - Mettre à jour le D.U.E.R. du rectorat et tous les services déconcentrés.
 - Mettre en ligne de ressources sur le site académique de la DAHS.
- Plan Particulier de Mise en Sécurité (P.P.M.S.)

Le contexte : Ce plan, obligatoire depuis 2002, et présent dans la grande majorité des écoles et des établissements de l'académie, doit être mis à jour au moins une fois par an.

Le programme 2015 :

- Poursuivre la réalisation de ce document afin qu'il soit présent et opérationnel dans toutes les écoles et établissements de l'académie ;
- Promouvoir la mise à jour annuelle de ce document ;
- Faire valider les P.P.M.S. réalisés et mis à jour par des exercices de validation appropriés aux risques majeurs spécifiques auxquels sont soumis les écoles et établissements (évacuation, mise à l'abri) ;
- Formation initiale et continue des assistants de prévention et des gestionnaires sur l'élaboration, la mise à jour et les exercices de validation.

- Les registres obligatoires

Le contexte : en application de l'article 3-2 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié, le registre de santé et sécurité au travail remplace le cahier d'hygiène et de sécurité. Il doit être présent dans tous les établissements scolaires et tous les services rattachés au rectorat. Il est le moyen pour toute personne de signaler par écrit les situations anormales de travail pouvant provoquer une atteinte à la santé ou à la sécurité des personnes, d'une part, et de proposer des améliorations des conditions de travail, d'autre part.

Le programme 2015 :

- Poursuivre l'appropriation du Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) par les établissements des 1er et 2nd degrés ainsi que par les services rattachés au rectorat ;
- Finaliser la mise en place du Registre de Danger Grave et Imminent (RDGI) dans les établissements des 1er et 2nd degrés ainsi que dans les services rattachés au rectorat.

3. Le réseau des acteurs de la prévention et les instances de concertation

- La Santé Sécurité au Travail

L'académie de La Réunion dispose d'une Délégation académique à l'hygiène et à la sécurité (DAHS) qui, outre ses missions de conseil, de contrôle et d'expertise en matière d'hygiène et de sécurité, assure l'animation des acteurs de prévention des établissements scolaires et des services (Assistants de Prévention -AdP-, gestionnaires, chefs d'établissement, chefs de travaux, enseignants, personnels administratifs) et en particulier par l'intermédiaire du site académique « santé et sécurité au travail ». Le site sera restructuré en 2015.

La DAHS est une plate-forme d'informations, de propositions et d'actions pour la promotion de la santé et de la sécurité au travail, spécifique au département de La Réunion.

Le contexte : ce dispositif a pour objectif de redynamiser la prise en compte des questions de santé et de sécurité des personnels dans les établissements du 1er et 2nd degrés et les services rattachés au rectorat, afin d'atteindre un même niveau de traitement de tous les personnels de l'académie.

Le programme 2015 :

- Étudier la faisabilité de l'ajout d'un onglet (ou rubrique) santé sécurité au travail dans l'ENT des établissements ;
- Présenter le rôle et les missions des CHS d'établissement du 2nd 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) ;
- Mettre en place et diffuser des supports écrits sur des conseils pratiques permettant de prévenir les risques professionnels.

- Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail Académique (CHSCTA)

Le contexte : Afin de permettre aux membres du CHSCTA d'être des acteurs essentiels de la politique de prévention des risques professionnels, des moyens doivent leur être attribués afin d'analyser des situations de travail et de faire des propositions en matière de prévention.

L'information des personnels sur les dispositifs académiques de santé et de sécurité existants et sur le rôle du CHSCTA, doit être améliorée.

Le secrétaire doit être l'interlocuteur privilégié de l'administration et le relais des demandes des représentants des personnels, dans la collecte et la transmission d'informations, dans la définition de l'ordre du jour des séances, dans l'élaboration du calendrier des travaux (réunions, visites programmées des locaux, réunions des groupes de travail...) et dans la validation du compte rendu des séances.

Le CHSCTA s'est réuni 4 fois sur l'année 2014.

Le programme 2015 :

- Poursuivre la mise en place de 3 réunions du CHSCTA au cours de l'année civile ainsi que l'élaboration des ordres du jour en lien avec le secrétaire ;
- Mettre en place des groupes de travail avec des membres du CHSCTA sur des problématiques spécifiques concernant la santé et la sécurité au travail.
- Proposer un protocole de visite du CHSCTA dans les différentes structures de l'académie et la programmation de ces visites ;
- Mettre en place des formations pour les nouveaux membres du CHSCTA
- Faire partager en séance :
 - Les rapports annuels d'activité de l'ISST, des médecins de prévention...
 - Les bilans d'activité et/ou d'évaluation et/ou plans d'actions des dispositifs RH (dispositifs d'accompagnements des personnels en difficulté, travailleurs handicapés, démarches de réorientation professionnelle, nombre d'AT/MP survenu, inaptitude temporaire ou définitive aux fonctions...)
 - Le bilan du groupe académique de prévention des risques psychosociaux
 - Les comptes rendus des visites/enquêtes des membres du CHSCTA
- Concevoir et diffuser des outils d'information (plaquette, affiches...) en direction des personnels sur les dispositifs existants et assurer la publicité du CHSCTA dans toutes les structures de l'académie.

- Le réseau des conseillers et assistants de prévention

Les 23 assistants de circonscription sont nommés par les IEN respectifs qui doivent établir une lettre de mission.

Les 161 assistants de prévention des collèges, lycées et service sont désignés par les chefs de service respectifs. Ils ont majoritairement reçu une lettre de mission. Deux conventions signées entre le Conseil régional et le Rectorat d'une part et le Conseil général et le Rectorat d'autre part, autorisent la DAHS à assurer la formation de tous les assistants de prévention des établissements du second degré.

Le contexte : la Délégation académique à l'hygiène et à la Sécurité (DAHS) constituée en partie par l'inspecteur Santé et Sécurité au travail (ISST) et les deux conseillères de prévention (académique et départementale) est opérationnelle. Les lettres de mission précisent pour chacun de ces acteurs leurs missions.

Les demandes croissantes de conseil et de formation dans le premier degré ne permettent plus à la conseillère de Prévention départementale d'assurer le suivi de toutes les écoles de l'académie.

De nouvelles problématiques s'ajoutent aux missions de celle-ci : enquête sur le bâti, suivi de l'amiante dans toutes les écoles construites avant le 1^{er} juillet 1997, qualité de l'air et aération de toutes les écoles.

Le programme 2015 :

- Poursuivre la formation et la professionnalisation des assistants de prévention d'EPLÉ, de service et de circonscription.
- Demander un demi-poste supplémentaire de Conseiller ou Conseillère de Prévention pour le premier degré afin d'assurer un suivi plus régulier des écoles de l'académie.
- Demander le recrutement d'un nouveau Conseiller ou Conseillère de Prévention académique en cas de départ de l'actuelle Conseillère à la prochaine rentrée scolaire.

4. L'évaluation et la prévention des risques particuliers

- Les Risques Psychosociaux

Le contexte :

Différents acteurs et groupes de travail académiques concourent à la prévention des risques psychosociaux :

- le service de médecine de prévention ;
- le réseau des services sociaux en faveur des personnels ;
- le groupe de travail GRH (SAS) ;
- le réseau PAS (prévention, aide, suivi), partenariat Éducation nationale MGEN mène des actions de prévention des risques professionnels au niveau académique avec les espaces d'accueil et d'écoute ;
- le Groupe Académique de Prévention des Risques Psycho-sociaux 1er et 2nd degrés (GAP- RPS) ;
- Les services académiques de gestion du personnel et des ressources humaines.

Le programme 2015:

- Installer et réunir de manière régulière le comité de veille académique relatif au développement de la qualité de vie au travail ;
- Introduire l'évaluation des RPS dans tous les D.U.E.R. ;
- Conduire des actions de formation en direction des personnels ;
- Mener des stages de gestion du stress ;
- Faire intervenir un psychologue du travail.

- Les agents Cancérogènes Mutagènes et Reprotoxiques (CMR)

Le contexte :

Amiante : un recensement des agents ayant été ou étant exposés à l'amiante a été fait pour ceux qui sont nés :

- avant 1949, en 1950 et 1951 pour le second degré,
- avant 1955 pour le premier degré.

Ceux qui ont pu être joints ont été informés et reçus en consultation.

Autres agents CMR : les agents de laboratoire et les enseignants exposés aux poussières de bois

ont été reçus en consultation. Les autres agents exposés à ce type de risques seront vus progressivement en fonction de la disponibilité du médecin de prévention.

Le programme 2015 :

- Mettre en place un groupe de pilotage académique dédié à l'amiante ;
- Recenser les personnels nés après 1953 et ayant été exposés à l'amiante ;
- Élaborer des attestations d'exposition pour les agents exposés à l'amiante qui quittent l'académie ;
- Demander aux collectivités, propriétaires du bâti, les dossiers techniques amiante et mettre à disposition des exploitants la fiche récapitulative de ce dossier ;
- Autres agents CMR : reconduire l'action de sensibilisation des personnels de laboratoire vis-à-vis des agents chimiques dangereux et des CMR ;
- Surveiller médicalement les enseignants en métallerie selon les possibilités du service de Médecine de Prévention.

- Coiffure et esthétique

Le contexte : l'activité professionnelle dans les filières du secteur de la coiffure et de l'esthétique expose les opérateurs à des risques variés pouvant mettre en danger leur sécurité ou compromettre leur santé.

Le programme 2015:

- Étudier les risques professionnels dans la filière de la coiffure et de l'esthétique : produits chimiques, Troubles Musculosquelettiques (TMS), Rayonnements UV, risques infectieux liés au contact cutané.

- Les objets et sources radioactives

Le contexte :

Un inventaire des établissements du second degré disposant encore de ces objets ou de ces sources est en cours de finalisation. Des objets n'ont pas été recensés comme les paratonnerres installés avant 1987. Les laboratoires n'ont pas pris en compte les sels radioactifs.

Le programme 2015 :

- Poursuivre l'enregistrement des sources scellées auprès de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) ;
- Recenser les sources orphelines devant faire l'objet d'une déclaration à l'Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs (ANDRA) ;
- Inciter les établissements disposant de détecteurs de fumée à chambre d'ionisation (DFCI) à procéder à l'inventaire de ces détecteurs avant fin 2015. L'arrêté du 18 novembre 2011 complète deux décisions de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) imposant le recensement du parc de DFCI et la transmission des informations à l'IRSN (Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire) avant le 31 décembre 2015. Les utilisateurs de produits de ce type doivent ensuite démanteler leur parc avant décembre 2017 ;
- Demander au Commissariat à l'Énergie Atomique (CEA), propriétaire de certaines sources scellées, et à l'ANDRA la prise en charge de l'élimination de sources radioactives dans les établissements scolaires de l'académie.