



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

du 21 mars 2019

Nous constatons à notre arrivée l'absence du médecin de prévention, l'absence du conseiller Académique de Prévention, l'absence de la représentante de l'ARACT (qui n'a pas été invitée), l'absence de tous les IEN (même si les chevalets sont installés) !

La FSU est la seule organisation syndicale présente lors de ce CHSCTD.

La FSU lit une déclaration pour faire le bilan du fonctionnement du CHSCTD depuis plusieurs années, saluer le travail des personnels administratifs qui suivent le dossier et déplorer l'absence d'ambition de l'IA dans ce domaine.

- **Installation de la nouvelle composition du CHSCT-D**

Le règlement intérieur n'étant pas à l'ordre du jour et n'ayant pas été joint aux documents de travail, il sera rediscuté lors du prochain CHSCTD.

- **Nomination du secrétaire du CHSCT-D ;**

Les représentants du personnel proposent Fabrice Couégnas secrétaire et Stéphane Picout suppléant
Vote : Pour à l'unanimité

- **Validation des procès-verbaux ;**

Des procès-verbaux de CHSCTD n'ont pas été validés depuis mars 2017 !

CHSCTD du 24 mars 2017 : La FSU vote contre le PV : extrêmement sommaire, partiel et partial, l'administration n'a pas souhaité et dit ne plus pouvoir compléter ce PV. Les agents qui suivaient le dossier ne sont plus dans le département.

CHSCTD du 13 décembre 2017 : La FSU vote POUR

CHSCTD du 5 avril 2018 : La FSU vote POUR

La FSU réalise déjà un important travail de rédaction dans le cadre des visites d'établissement et souhaite que le secrétariat de séance soit assuré par l'administration.

Il reste les PV du 31/05/2018 et du 13/11/2018 à valider pour un prochaine CHSCTD.

- **Validation du PAP 2018 – 2019 et du calendrier annuel de prévention ;**

Pour la FSU, ce n'est pas très cohérent de valider le Programme Annuel de Prévention et son calendrier en mars pour l'année scolaire en cours

La visite de l'Ecole de Cerclier Guéret doit être reprogrammée ; initialement prévue le 9 mai, elle ne pourra avoir lieu puisqu'il s'agit du jour retenu pour une journée nationale d'action Fonction Publique.

- **Point sur les fiches SST du département pour l'année scolaire 2018-2019 ;**

Pour la FSU, sur ce dossier, le travail administratif est de grande qualité avec un suivi régulier et un traitement administratif rigoureux.

Des difficultés subsistent :

- Aucun supérieur hiérarchique -chefs d'établissement ou IEN- ne participe plus aux GT organisés pour traiter les fiches SST. Il n'y a donc plus aucune évolution concrète pour que les observations

portées sur les fiches SST soient suivies. Les mesures proposées devraient pourtant servir à éviter que les personnels soient exposés aux mêmes risques ou pour que des procédures efficaces soient reproduites et généralisées,

- Dans le 2nd degré, le registre académique n'est pas utilisé et la circulation des fiches SST prévues dans le cadre de la procédure départementale n'est pas opérante. Les personnels ne reçoivent pas de réponse. Quand ce n'est pas l'administration qui refuse d'apporter de réponses aux personnels (Cf Bourganeuf)
- La FSU fait remarquer qu'un grand nombre de fiches SST dans le second degré provient du lycée Favard, qui a une DGH en forte diminution cette année à cause notamment de la réforme des lycées. Les lycées généraux, technologiques et professionnels appréhendent la prochaine rentrée. L'Inspecteur Santé Sécurité au Travail répond que le besoin d'accompagnement des personnels a été soulevé en CHSCT-A.

On constate également que des mesures de prévention préconisées ne sont pas mises en œuvre, ou pire, que des indications contraires sont proposées par les cadres (cf la question du remplacement dans les écoles accueillant une ULIS)

La FSU demande que la procédure soit précisée aux chefs d'établissement et aux personnels avec une forte préférence pour la dématérialisation, et qu'il soit demandé aux chefs d'établissement d'utiliser le modèle académique arrêté en CHSCTA présidé par le Recteur.

- **Formation des représentants du personnel au CHSCT-D ;**

L'Inspecteur Santé Sécurité au Travail rappelle la réglementation (réglementation que les représentants de la FSU avait pris soin de consulter) : obligation de l'employeur de former les titulaires et les suppléants 3 jours + 2 jours de formation dans un organisme au choix. Il indique qu'il ne peut apporter de réponse sur ce qui sera mis en œuvre dans l'Académie. L'IA n'est pas en mesure non plus.

Voilà une nouvelle obligation légale qui ne sera sans doute pas mise en œuvre.

- **Point d'information sur les PPMS 2018/2019 ;**

Le référent sûreté fait un exposé sur sa mission et sur les PPMS (et-les exercices afférents). Il indique qu'il ne partage pas toujours les recommandations faites par son prédécesseur et que les préconisations se heurtent parfois au coût des aménagements pour les collectivités.

La FSU indique que ce point est- évoqué à chaque CHSCTD pour faire des constats sans que les difficultés soulevées par les personnels ou leurs représentants ne trouvent des réponses concrètes et efficaces dans les écoles et établissement. De tels constats répétés n'ont absolument aucun intérêt dans le cadre du CHSCTD.

LA FSU s'étonne de la pression mise sur les écoles pour obtenir 100% de PPMS alors que les établissements du 2nd degré qui ont d'autres moyens en personnels ont beaucoup moins de retours (4/10 en lycées !!!).

Quelles réponses sont apportées aux difficultés rencontrées par les collègues ? Quelles interventions en direction des collectivités pour répondre à ces difficultés ?

La FSU prend des exemples précis dans les écoles qui n'ont pas trouvé de solutions.

Ainsi, les directeurs doivent détenir des diagnostics (amiante, radon, plomb hydrique, air ambiant) que les collectivités ne leur font pas toujours passer. Pour la FSU, l'inspecteur d'académie, par un courrier aux élus, pourrait aider les directeurs à obtenir plus facilement ces documents. L'ISST indique que le recteur envoie un courrier aux collectivités pour leur rappeler leurs obligations. Ce courrier devait apparaître dans la rubrique santé et sécurité du site du rectorat. Il s'engage à ce que ce courrier soit effectivement sur le site.

La FSU indique que les différences de positionnement entre les référents sûreté, entre le référent et les gendarmes posent soucis. En effet, les personnels qui n'ont aucune qualification ou formation particulières pour mener ce travail voient « les spécialistes » présenter des propositions différentes. C'est regrettable.

Le référent sûreté indique qu'il se déplace conjointement avec le référent gendarmerie afin d'avoir un discours unique et d'éviter cet écueil.

- **Réflexion sur la rédaction de protocoles départementaux :** mesures préventives aux risques relevant des collectivités, gestion des violences et incivilités au travail, élèves hautement perturbants ;

Ces éléments sont dans le Programme Annuel de Prévention depuis deux ans sans être mis en œuvre. La FSU prend des exemples de fiches SST particulières pour illustrer le besoin de mettre en œuvre une politique cohérente de gestion de ces dossiers.

Violences et incivilités :

La FSU s'attarde plus en détail sur la situation d'une collègue agressée dans sa classe, devant ses élèves par une mère d'élève et lit une déclaration spécifique.

Le 6 novembre 2018, l'enseignante de XXXXXXXXXX a rempli une fiche SST. En effet, elle a été agressée le même jour par une parent d'élève qui se plaignait avec des mots très crus de la fermeture à clé du portail de l'école dans le cadre du plan Vigipirate. Elle n'avait pu accéder à l'école avec son enfant puisqu'elle était arrivée après 9h. Notre collègue avait subi une importante situation de stress, craignant même pour son intégrité physique.

Cette situation ne pouvait rester sans réponse car à travers notre collègue, c'était l'institution qui avait été agressée.

Plusieurs jours après l'agression, suite à nos interventions répétées restées sans réponse, par un appel téléphonique, M. l'Inspecteur d'Académie a indiqué à notre collègue qu'il avait effectué un « signalement » de l'incident au procureur de la République afin que les suites attendues puissent être données à cette agression. Nous avons remercié M. l'Inspecteur d'Académie de cette démarche qui était la démonstration en acte du soutien, de la protection de l'administration.

Nous nous félicitons de votre démarche qui répondait à une demande ancienne des représentants de la FSU au CHSCTD qui pensent que l'administration doit se substituer aux agents agressés dans le cadre de leur travail pour déposer plainte.

Nous espérons aujourd'hui que cette posture sera transcrite sous la forme d'un protocole départemental de gestion de ces situations afin de garantir aux agents un cadre sécurisant de travail.

Plusieurs fois, nous vous avons interrogé sur les retours que vous auriez pu avoir, que vous auriez dû avoir, de ce signalement au procureur. Vous nous avez toujours répondu que vous n'aviez rien mais que le dossier suivait son cours. Vous n'avez pas souhaité nous apporter la preuve écrite de cette information déposée auprès du procureur.

L'avocat qu'a rencontré notre collègue lui a indiqué que dès lors que le procureur de la République est saisi, une instruction doit être ouverte. Pourtant, notre collègue n'a jamais été appelée à témoigner dans cette affaire dont il aurait été informé depuis près de cinq mois.

Depuis, l'IEN qui à l'origine a fait le nécessaire pour dissuader notre collègue de porter plainte, lui conseille maintenant de le faire.

Il est urgent d'éclaircir cette affaire.

Aujourd'hui, nous espérons que vous pourrez nous informer des suites apportées par le procureur de la République à votre signalement et que vous vous engagerez à fournir à notre collègue copie de votre signalement au Procureur afin de dissiper les doutes qui ajoutent au mal-être de notre collègue. Ce mal-être est particulièrement accentué par l'absence de réponse à sa demande de protection juridique et fonctionnelle.

La FSU avait demandé à l'IA de déposer plainte devant le procureur en lieu et place de l'agent. Aucune suite n'a été donnée, notre collègue n'a eu aucune réponse à sa demande de protection juridique et fonctionnelle. Sur ce cas, que nous espérons rare, nous attendions une réaction déterminée et un suivi personnalisé de la situation. Nous constatons que l'IA n'est pas au courant que notre collègue n'a pas eu de retour sur cette demande. L'IA se dit déçu de ne pas avoir eu de réponse malgré sa relance auprès du procureur. Il rappelle l'indépendance de la justice et avoue ne pas savoir quoi faire de plus, il se pose alors la question de l'efficacité de la démarche.

Pour la FSU, une telle situation n'est pas acceptable. Une collègue victime de tels faits ne peut pas rester sans accompagnement, sans recevoir la protection juridique et fonctionnelle. L'absence de réponse institutionnelle conduit aujourd'hui la famille à proposer des dates à l'IEN pour une mettre en place une « médiation » !!! L'impunité face à cette famille la place en situation de toute puissance.

La FSU prend également l'exemple d'une famille qui a envoyé un courriel à toutes les familles de l'école ainsi qu'aux cadres de l'institution et aux élus locaux, dénigrant l'institution, l'école et ses personnels.

Pour la FSU, les réponses ne peuvent reposer comme c'est trop souvent le cas sur l'autonomie de solidarité pour faire des rappels à la loi. Ce n'est pas acceptable.

Pour la FSU, le statut général du fonctionnaire, le protocole violences et incivilités comme le protocole RH de proximité préconisent que l'agent puisse formuler une demande de protection fonctionnelle et que l'employeur se substitue à l'agent dans ses démarches pour assurer sa protection. Ce n'est que trop rarement le cas ! Les rappels à la loi ne sont que trop rarement écrits, et quand ils le sont, les agents n'en ont le plus souvent pas de copie.

Elèves perturbateurs :

La FSU prend également deux exemples de fiches SST. L'absence d'évolution dans la prise en charge de situations d'élèves hautement perturbateurs a conduit les personnels à être placés en congés maladie après

avoir fait face à des situations intenable pendant de longs mois (plus de 18 mois après la première alerte pour l'une des situations).

Malgré les demandes de la FSU, les personnels n'ont pas été accompagnés pour que l'arrêt maladie soit reconnu en maladie professionnelle. Ils ne sont pas nécessairement et systématiquement orientés vers le médecin de prévention du rectorat.

La FSU considère que le nombre croissant d'élèves perturbateurs est principalement dû à l'absence de prévention dans le cadre des RASED, spécifiquement des maîtres G qui intervenaient dès la maternelle.

Un protocole précis permettrait de créer un cadre rassurant de travail et de garantir une certaine réactivité pour la prise en charge des situations.

Pour ces situations, si les inspecteurs considèrent souvent avoir fait des démarches pour faire évoluer les situations, pour la FSU, le seul personnel qui peut juger de la pertinence et de l'efficacité des démarches entreprises est l'agent en souffrance.

- **Bilan social départemental ;**

La FSU indique qu'il s'agit d'une obligation légale.

L'IA répond qu'il n'a pas les moyens humains de produire un tel document.

La FSU lui demande si de telles réponses pour le PPMS ou autre document qu'il demande aux collègues de produire sera retenue ?

- **Suivi et mise en œuvre des préconisations formulées par le CHSCT-D lors des visites d'écoles et d'établissement.**

La FSU demande que soit relevé l'ensemble des préconisations faites lors des visites du CHSCTD :

- pour vérifier si les préconisations spécifiques ont été mises en œuvre,
- pour étendre les préconisations générales à tous les établissements pour diffuser les bonnes pratiques en matière de santé et sécurité au travail

Circulaire allègement de service :

La FSU ne comprend pas pourquoi il est demandé dans la circulaire :

- une lettre de motivation, a fortiori manuscrite, pour justifier de sa demande. Il s'agit là d'un choix malheureux de vocabulaire !
- de faire transiter l'information par l'autorité hiérarchique : la lettre ferait nécessairement état de la santé de l'agent or, il nous semble que les questions d'ordre médicale doivent être adressées au médecin. Lui seule est en capacité de juger de la nécessité ou pas de l'allègement de service sollicité.

Pour la FSU, la demande devrait être envoyée au seul médecin qui, après examen de la situation, reviendrait vers l'IEN ou le chef d'établissement pour la mise en œuvre effective et concrète de l'allègement de service s'il est accordé par le médecin.

Par ailleurs, la demande « est ce que vous prendrez un temps partiel en cas de refus de l'allègement ? » laisse penser que l'administration pourrait être tentée de laisser l'agent financer son allègement. Il nous semble donc nécessaire de revoir la procédure.

Enfin, si l'on peut comprendre que l'administration ait besoin d'anticiper la préparation de la rentrée et pour cela propose une date butoir au 5 avril pour les situations connues à ce jour, il semble important d'indiquer aux personnels qu'ils pourront formuler des demandes au-delà de cette date.

**Pour la FSU : Christophe Audebaud, Pascaline Bon, Myriam Brognara,
Fabrice Couégnas, Solen Marche, Stéphane Picout**